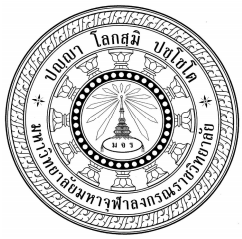


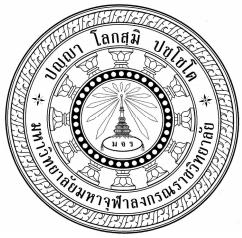
ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

THE WORK PERFORMANCE POTENTIAL OF ABBOTS IN DAMNOEN SADUAK DISTRICT, RATCHABURI PROVINCE

พระปลัดคงศักดิ์ ปณฺฑาสกฺโก (มียอด)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑



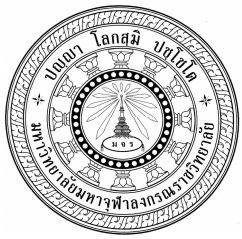
ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

พระปลัดคงศักดิ์ ปณฺฑาสกฺโก (มียอด)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



The Work Performance Potential of Abbots in Damnoen Saduak District, Ratchaburi Province

Phrapalad Kongsak Paññāsakko (Mee-yod)

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

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2018

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์เรื่อง “ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

.....

(พระมหาสมบูรณ์ วุฑฺฒิกโร, ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์

.....
(พระครูวาทีวรวัฒน์, ดร.) ประธานกรรมการ

.....
(ผศ. ดร.สมคิด ดวงจักร์) กรรมการ

.....
(รศ. ดร.สุรพล สุยะพรหม) กรรมการ

.....
(พระครูวิสุทธานันทคุณ, ดร.) กรรมการ

.....
(พระสมุทรวชิรโสภณ, ดร.) กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

พระครูวิสุทธานันทคุณ, ดร. ประธานกรรมการ
พระสมุทรวชิรโสภณ, ดร. กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

.....
(พระปลัดคงศักดิ์ ปญฺญาสกฺโก)

ชื่อสารนิพนธ์ : ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
ผู้วิจัย : พระปลัดคงศักดิ์ ปณฺฑาสกฺโก (มียอด)
ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)
คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์
: พระครูวิสุทธานันทคุณ, ดร., พธ.บ. (การจัดการเชิงพุทธ), พธ.ม. (การจัดการเชิงพุทธ), พธ.ด. (การจัดการเชิงพุทธ)
: พระสมุทรวชิรโสภณ, ดร., พธ.บ. (การจัดการเชิงพุทธ), พธ.ม. (การจัดการเชิงพุทธ), พธ.ด. (การจัดการเชิงพุทธ)
วันสำเร็จการศึกษา : ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี (๒) เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (๓) ศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสานวิธี โดยในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลภาคสนามจากพระสงฆ์ในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี จำนวน ๒๓๘ รูป วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที ค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพมีการวิเคราะห์เอกสาร และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลภาคสนามจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๗ รูป/คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๑

๒. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ ได้แก่ สถานภาพ วุฒิการศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม มีผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ ได้แก่

พรรษา มีผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ แต่ปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ ได้แก่ อายุ มีผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

๓. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี พบว่า ปัญหา อุปสรรค ได้แก่ ปัญหาเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะภายในวัด การประพฤติตนไม่เหมาะสมของคฤหัสถ์ที่พำนักอาศัยอยู่ภายในวัด ขาดงบประมาณในการส่งเสริมการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณร และบางวัดขาดการดูแลรักษาความสะอาด ส่วนข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรกำหนดแผนการก่อสร้างหรือบูรณปฏิสังขรณ์อาคารเสนาสนะบนพื้นฐานของหลักความประหยัด ควรเข้มงวดเป็นพิเศษเกี่ยวกับการดูแลความประพฤติของคฤหัสถ์ที่พำนักอาศัยอยู่ภายในวัด ควรส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนเฉพาะสำหรับสนับสนุนการศึกษาแก่พระภิกษุและสามเณรภายในวัด และควรส่งเสริมการดูแลสุขภาวะตามหลักการของ “วัด ๕ ส.”

Research Paper Title : The Work Performance Potential of Abbots in Damnoen Saduak District, Ratchaburi Province
Researcher : Phrapalad Kongsak Paññāsakko (Mee-yod)
Degree : Master of Arts (Buddhist Management)
Research Paper Supervisory Committee
: Phrakhru Wisutthanantakhun, Dr., B.A. (Buddhist Management), M.A. (Buddhist Management), Ph.D. (Buddhist Management)
: Phra Samutrawachirasophon, Dr., B.A. (Buddhist Management), M.A. (Buddhist Management), Ph.D. (Buddhist Management)
Date of Graduation : February 25, 2019

Abstract

The objectives of research paper were: (1) to study the work performance potential of abbots in Damnoen Saduak district, Ratchaburi province, (2) to compare the opinion of monks toward the work performance potential of abbots in Damnoen Saduak district, Ratchaburi province, classified by personal data, and (3) to study the problems, obstacles and suggestions for encourage the work performance potential of abbots in Damnoen Saduak district, Ratchaburi province. The research methodology was the mixed method research, that the quantitative research used the questionnaire as the tool to collect the data in the field study from 238 monks in Damnoen Saduak district, Ratchaburi province. The statistics were used for the data analysis through frequency, percentage, mean, standard deviation (S.D.), t-test, F-test, One-way Analysis of Variance. And the qualitative research had the documentary analysis and interview as the tool to collect the data in the field study from 7 key informants and analyzed the data through the content analysis technique.

The findings of this research were as following:

1. The work performance potential of abbots in Damnoen Saduak district, Ratchaburi province, overall, that in high at mean of 4.00, when considering the aspect found that the aspect that has the most value include the reasonable facilitation of charity aspect at mean of 3.72, the aspect with the lowest mean include the education training-Teaching Dharma and Buddhist discipline to the priest and laity aspect at mean of 3.51.

2. The comparison of opinion monks toward the work performance potential of abbots in Damnoen Saduak district, Ratchaburi province, classified by personal data, found that status, general education and Dhamma education had the opinions to toward the work performance potential of abbots in Damnoen Saduak district, Ratchaburi province were different, the significantly at 0.01, and years of being monk has the opinions to toward the work performance potential of abbots in Damnoen Saduak district, Ratchaburi province was different, the significantly at 0.05. But, age has the opinions to toward the work performance potential of abbots in Damnoen Saduak district, Ratchaburi province wasn't different.

3. The problems, obstacles and suggestions for encourage the work performance potential of abbots in Damnoen Saduak district, Ratchaburi province, as following: problems and obstacles found that economic problems that affect to construction within the temple, the inappropriate behavior of the laity who living within the temple, lack of budget to promote education to monks and novices, and some temples lacking cleanliness. And, suggestions found that should establish a construction plan or renovate the building on the basis of saving principles, should be especially strict about securing the behavior of laity who living within the temple, should promote the establishment of a specialized fund for supporting education for monks and novices within the temple, and should promote health care according to the principle of "5S. temple".

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตาของคณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์ ได้แก่ พระครูวิสุทธานันทคุณ, ดร. และพระสมุทรวชิรโสภณ, ดร. ที่อนุเคราะห์ให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือในการปรับปรุง แก้ไขสารนิพนธ์จนสำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณ คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์ ประกอบด้วย พระครูวาทีวรวัฒน์, ดร., ผศ. ดร.สมคิด ดวงจักร, รศ. ดร.สุรพล สุยะพรหม, พระครูวิสุทธานันทคุณ, ดร. และพระสมุทรวชิรโสภณ, ดร. ที่กรุณาให้ข้อแนะนำ ปรับปรุง เพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ พระครูวาทีวรวัฒน์, ดร., พระมหากังวาล ธีรธมฺโม, ผศ. ดร., พระครูสังฆรักษ์ทรงพรรณ ชยทตฺโต, ผศ. ดร., พระสุรวุฒิ สิริวฑฺฒโก, ดร. และ ดร.ปัณณธร เธียรชัยพฤกษ์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม พร้อมแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ พระเดชพระคุณพระราชวัลภาจารย์ (ดาวเรือง อาจารคุโณ) เจ้าคณะอำเภอเมืองราชบุรี, พระมงคลพัฒนาภรณ์ (ดิเรก ปิติทานนฺโท) เจ้าคณะอำเภอบ้านแพ้ว, พระครูไพศาลพัฒนาภรณ์ (ชุ่ม สมฺปนฺโน) ที่ปรึกษาเจ้าคณะอำเภอดำเนินสะดวก, พระมหาประกอบ โชติปุญฺโญ เจ้าคณะอำเภอดำเนินสะดวก,พระครูโสภิตวิริยาภรณ์ (อิฏฐ์ ภทฺทจาโร) เจ้าคณะตำบลอัมพวา เขต ๑, พระครูอมรวิสุทธาภรณ์ (มงคล สิริธมฺโม) เจ้าคณะตำบลท่านัด, พระครูวิบูลพัฒนานุกิจ (สำเนียง พาณธมฺโม) เจ้าอาวาสวัดบัวงาม,พระครูปลัดศุภชัย ขนฺติโก เจ้าอาวาสวัดชาวเหนือ ที่ให้ความเมตตาสนับสนุนทุนการศึกษาและกำลังใจผู้วิจัยเสมอมา และขอขอบคุณ พระปิฎกโกศล (ปราโมทย์ ปโมทิโต) รองเจ้าคณะจังหวัดราชบุรี, พระปลัดประชุม ฌานสมฺปนฺโน เจ้าคณะตำบลดำเนินสะดวก, พระครูนิวิฐธรรมาภรณ์ (นิวัฒน์ อตฺตคุตฺโต) เจ้าคณะตำบลสี่หมื่น-แพงพวย, พระครูประภัสสรวรคุณ (ชัยพร วลฺลโภ) เจ้าอาวาสวัดปราสาทสิทธิ์, นายสนธยา เสนเอี่ยม ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดราชบุรี, นายชนพหล ส่งเสริม นายอำเภอดำเนินสะดวก, นายสนองภู่เจริญ ไวยาวัจกรวัดชาวเหนือ และเจ้าคณะพระสังฆาธิการ พระสงฆ์ในอำเภอดำเนินสะดวกทุกรูป ที่ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อการวิจัย ตลอดทั้งบุคคลต่างๆ ที่อนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันจะพึงมีจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมถวายเป็นพุทธบูชา ธรรมบูชา สังฆบูชา และมอบบูชาเป็นกตเวทิตาคุณแก่บิดรมารดา ตลอดจนถึงครูบาอาจารย์ รวมถึงคณะญาติโยมและผู้มีอุปการคุณทุกท่าน ผู้ให้กำลังใจ ผู้ให้กำลังสนับสนุน ซึ่งไม่สามารถจะเอ่ยนามได้ทั้งหมด

พระปลัดคงศักดิ์ ปญฺญาสกฺโก (มียอด)
๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย		**ก**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		**ค**
กิตติกรรมประกาศ		**จ**
สารบัญ		**ฉ**
สารบัญตาราง		**ซ**
สารบัญภาพ		**ด**
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ		**ต**
บทที่ ๑	**บทนำ**	**๑**
	๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
	๑.๒ คำถามวิจัย	๔
	๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
	๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๔
	๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๕
	๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
	๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๗
บทที่ ๒	**แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	**๘**
	๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ	๘
	๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๔๙
	๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับเจ้าอาวาส	๖๕
	๒.๔ พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย	๗๔
	๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗๖
	๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๘๕
บทที่ ๓	**วิธีดำเนินการวิจัย**	**๘๗**
	๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๘๗
	๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๘๗
	๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๙๐
	๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๙๓
	๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๙๔

สารบัญ (ต่อ)

	เรื่อง	หน้า
บทที่ ๔	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**๙๕**
	๔.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๙๖
	๔.๒ ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี	๙๗
	๔.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๑๐๒
	๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี	๑๔๑
	๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็งของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี	๑๔๒
	๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๔๘
บทที่ ๕	**สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ**	**๑๕๐**
	๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๕๐
	๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๕๔
	๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๕๙
บรรณานุกรม		**๑๖๑**
ภาคผนวก		๑๗๐
	ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย	๑๗๑
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล	๑๗๗
	ภาคผนวก ค ตัวอย่างเครื่องมือวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	๑๘๗
	ภาคผนวก ง ประมวลภาพจากการสัมภาษณ์	๑๙๔
	ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ค่า IOC และผลการวิเคราะห์ค่า Alpha	๑๙๘
ประวัติผู้วิจัย		**๒๐๔**

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
๓.๑	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพระสงฆ์ที่สังกัดวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี จำแนกตามสังกัดตำบล	๘๙
๔.๑	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๙๖
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม	๙๗
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี	๙๘
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม	๙๙
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์	๑๐๐
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล	๑๐๑
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ	๑๐๓
๔.๘	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ	๑๐๓
๔.๙	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี จำแนกตามสถานภาพ	๑๐๔
๔.๑๐	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี จำแนกตามสถานภาพ	๑๐๔

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
๔.๑๑	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม จำแนกตามสถานภาพ	๑๐๕
๔.๑๒	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม จำแนกตามสถานภาพ	๑๐๕
๔.๑๓	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จำแนกตามสถานภาพ	๑๐๖
๔.๑๔	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จำแนกตามสถานภาพ	๑๐๖
๔.๑๕	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล จำแนกตามสถานภาพ	๑๐๗
๔.๑๖	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล จำแนกตามสถานภาพ	๑๐๗
๔.๑๗	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ	๑๐๘
๔.๑๘	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ	๑๐๘

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
๔.๑๙	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี จำแนกตามอายุ	๑๐๙
๔.๒๐	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี จำแนกตามอายุ	๑๐๙
๔.๒๑	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม จำแนกตามอายุ	๑๑๐
๔.๒๒	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม จำแนกตามอายุ	๑๑๐
๔.๒๓	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จำแนกตามอายุ	๑๑๑
๔.๒๔	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จำแนกตามอายุ	๑๑๑
๔.๒๕	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล จำแนกตามอายุ	๑๑๒
๔.๒๖	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล จำแนกตามอายุ	๑๑๒
๔.๒๗	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามพรรษา	๑๑๓

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
๔.๒๘	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามพรรษา	๑๑๓
๔.๒๙	การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามพรรษาด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)	๑๑๔
๔.๓๐	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี จำแนกตามพรรษา	๑๑๕
๔.๓๑	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี จำแนกตามพรรษา	๑๑๕
๔.๓๒	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม จำแนกตามพรรษา	๑๑๖
๔.๓๓	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม จำแนกตามพรรษา	๑๑๖
๔.๓๔	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จำแนกตามพรรษา	๑๑๗
๔.๓๕	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จำแนกตามพรรษา	๑๑๗

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
๔.๓๖	การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จำแนกตามพรรษา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)	๑๑๘
๔.๓๗	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล จำแนกตามพรรษา	๑๑๙
๔.๓๘	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล จำแนกตามพรรษา	๑๑๙
๔.๓๙	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ	๑๒๐
๔.๔๐	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ	๑๒๐
๔.๔๑	การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)	๑๒๑
๔.๔๒	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ	๑๒๒
๔.๔๓	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ	๑๒๒
๔.๔๔	การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)	๑๒๓

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
๔.๔๕	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ	๑๒๔
๔.๔๖	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ	๑๒๔
๔.๔๗	การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)	๑๒๕
๔.๔๘	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ	๑๒๖
๔.๔๙	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ	๑๒๖
๔.๕๐	การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)	๑๒๗
๔.๕๑	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ	๑๒๘

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
๔.๕๒	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ	๑๒๘
๔.๕๓	การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)	๑๒๙
๔.๕๔	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	๑๓๐
๔.๕๕	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	๑๓๐
๔.๕๖	การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD	๑๓๑
๔.๕๗	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	๑๓๒
๔.๕๘	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	๑๓๒
๔.๕๙	การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)	๑๓๓

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
๔.๖๐	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	๑๓๔
๔.๖๑	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	๑๓๔
๔.๖๒	การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)	๑๓๕
๔.๖๓	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	๑๓๕
๔.๖๔	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	๑๓๖
๔.๖๕	การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)	๑๓๗

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
๔.๖๖	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	๑๓๘
๔.๖๗	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	๑๓๘
๔.๖๘	การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)	๑๓๙
๔.๖๙	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	๑๔๐
๔.๗๐	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี	๑๔๑

สารบัญภาพ

	ภาพ	หน้า
๒.๑	ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง	๔๐
๒.๒	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow)	๔๒
๒.๓	เปรียบเทียบทฤษฎีสองปัจจัย ทฤษฎีสำดับขั้นความต้องการ และทฤษฎี อี อาร์ จี	๔๖
๒.๔	ระดับของการพัฒนาองค์การ	๕๗
๒.๕	กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๖๔
๒.๖	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๘๖
๔.๑	สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๔๘

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ ได้ใช้พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลัก ในการอ้างอิง ซึ่งจะระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า หลังอักษรย่อชื่อคัมภีร์ เช่น วิ.ม. (ไทย) ๕/๒๘๕/๙๙. หมายความว่า ระบุถึง วินัยปิฎก มหาวรรค ฉบับภาษาไทย เล่มที่ ๕ ข้อที่ ๒๘๕ หน้าที่ ๙๙ เป็นต้น ทั้งนี้ โดยใช้ระบบคำย่อ ดังต่อไปนี้

พระวินัยปิฎก

วิ.ม.	(ไทย)	=	วินัยปิฎก	มหาวรรค	(ภาษาไทย)

พระสุตตันตปิฎก

ที.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
องฺ.เอก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	เอกนิบาต	(ภาษาไทย)
องฺ.ปญฺจก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ปัญจกนิบาต	(ภาษาไทย)
ขุ.อุ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	อุทาน	(ภาษาไทย)
ขุ.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	มหานิเทส	(ภาษาไทย)
ขุ.ป.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ปฏิสัมภิทามรรค	(ภาษาไทย)

ปกรณวิเสส

วิสุทฺธิ.	(ไทย)	=	วิสุทธิมรรคปกรณ์	(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หลังจากพระพุทธเจ้าตรัสรู้ แล้วได้เสด็จไปโปรดพระปัญจวัคคีย์ ณ ป่าอิสิปตนมฤคทายวัน แขวงเมืองพาราณสี พระองค์ได้ทรงแสดงปฐมเทศนา ธัมมจักกัปปวัตตนสูตร แก่พระปัญจวัคคีย์ พระโกณฑัญญะบรรลุเป็นพระโสดาบัน และกราบทูลขอบวช นับเป็นพระสงฆ์องค์แรกในโลก ในสมัยพุทธกาล พระองค์ได้เสด็จไปเผยแผ่พุทธศาสนาตามที่ต่าง ๆ ในชมพูทวีปเป็นเวลานานกว่า ๔๕ พรรษา จนกระทั่งปรินิพพาน ภายหลังการปรินิพพานของพระพุทธเจ้า ได้เกิดความขัดแย้งอันเกิดจากการตีความพระธรรมคำสอนและพระวินัยไม่ตรงกัน จึงมีการแก้ไขโดยมีการจัดทำสังคายนาร้อยกรองพระธรรมวินัยที่ถูกต้องไว้เป็นหลักฐานสำหรับยึดถือเป็นแบบแผนต่อไป จึงนำไปสู่การทำสังคายนาพระไตรปิฎก ในการทำสังคายนาพระไตรปิฎกครั้งที่ ๒ นี้เองที่พระพุทธศาสนาแตกออกเป็นหลายนิกายกว่า ๒๐ นิกาย[๑] และในการทำสังคายนาพระไตรปิฎกครั้งที่ ๓ ในรัชสมัยพระเจ้าอโศกมหาราช พระองค์ได้ทรงแต่งสมณทูตรวม ๙ สาย ออกไปเผยแผ่พุทธศาสนา ใน ๙ ดินแดน คือ แคว้นกัษมีระและคันธาระ มหิสมณ วนวาสีประเทศ อปรันตกชนบท มหาราษฎร์ เอเชียกลาง หิมาลัย สุวรรณภูมิ และลังกาทวีป

พระพุทธศาสนาเข้ามาสู่ประเทศไทย เมื่อครั้งยังเป็นอาณาจักรสุวรรณภูมิ ในปี พ.ศ.๒๓๕ ซึ่งมีพระปฐมเจดีย์ จังหวัดนครปฐม เป็นหลักฐานที่ปรากฏอยู่ให้เห็นถึงการมีชุมชนตั้งถิ่นฐานอยู่อาศัยบริเวณนี้ ซึ่งต่อมาเรียกว่า อาณาจักรทวารวดี ชุมชนทวารวดีได้นับถือพระพุทธศาสนานั้นด้วย ดังนั้นพระพุทธศาสนาจึงได้ถูกเผยแผ่ออกไปทั้งในประเทศและต่างประเทศ มหากษัตริย์และประชาชนต่างก็นับถือหลักธรรมเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติ จึงเป็นเหตุให้เกิดสังคมที่อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขตลอดมา เนื่องจากพระพุทธศาสนาแบบเถรวาทมีหลักธรรมที่ชัดเจนและเมื่อนำมาประพฤติปฏิบัติแล้วจึงเกิดผลดีกับวิถีชีวิต นอกจากนี้กษัตริย์ของไทยในยุคต่อ ๆ มาทรงเป็นพุทธมามกะ และทรงอุปถัมภ์พระพุทธศาสนาแบบเถรวาทมากขึ้น จึงทำให้ประชาชนหันมานับถือพระพุทธศาสนาแบบเถรวาทดังที่ปรากฏในปัจจุบัน[๒]

---

[๑]อภิชัย โพธิ์ประสิทธิ์ศาสตร์, **พระพุทธศาสนามหายาน**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๓๙), หน้า ๔๑.

[๒]พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **จาริกบุญ-จารึกธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๐), หน้า ๔.

กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๑๕ (พ.ศ.๒๕๓๕) ข้อ ๕ ซึ่งกล่าวถึง กิจการที่สงฆ์จะต้องปฏิบัติ ซึ่งสามารถแยกพิจารณาได้ ๖ ด้าน คือ (๑) การเพื่อความเรียบร้อยดีงามหรือการปกครอง (๒) การศาสนศึกษา (๓) การศึกษาสงเคราะห์ (๔) การเผยแผ่พระพุทธศาสนา (๕) การสาธารณูปการ และ (๖) การสาธารณสงเคราะห์[๓]

วัดถือเป็นองค์กรหลัก เป็นฐานรองรับกิจการคณะสงฆ์และพระศาสนา เป็นหน่วยบริหารและจัดกิจการโดยตรง มีเจ้าอาวาสเป็นผู้บังคับบัญชา[๔] นัยความหมาย คำว่า วัด หมายถึง สถานที่ทางศาสนา โดยปกติมีโบสถ์ วิหาร และที่อยู่ของพระสงฆ์ หรือนักบวช เป็นต้น[๕] วัดเป็นหน่วยงานของศาสนาที่เป็นสถาบันหลักของชุมชน ทำหน้าที่หลักในการถ่ายทอดศีลธรรมจริยธรรมแก่ชุมชน[๖] บทบาทของวัดในสังคมไทยตั้งแต่ครั้งอดีตและอาจตกทอดมาถึงปัจจุบัน คือ (๑) วัดเป็นสถานที่ประพฤติพรหมจรรย์ของพระภิกษุสามเณรและประชาชนผู้ใคร่ธรรม (๒) วัดเป็นสถานที่สำหรับประชาชนไปบำเพ็ญกุศล (๓) วัดเป็นดินแดนแห่งความสงบ (๔) วัดเป็นสาธารณูปการที่ชาวบ้านได้อาศัยใช้สาธารณูปโภค (๕) วัดเป็นสถานศึกษาเล่าเรียนวิชาความรู้แทบทุกสาขาวิชาตั้งแต่ชั้นต่ำจนถึงชั้นสูง (๖) วัดเป็นสโมสรสถานหรือสมาคมที่ชุมนุมพักผ่อนหย่อนอารมณ์ของประชาชนทั่วไปในบางโอกาส (๗) วัดเป็นสุขศาลาหรือแพทย์สถานที่พระบริการชาวบ้านผู้ป่วยไข้ (๘) วัดเป็นสถานที่พึ่งพำนักของคนไร้ที่พึ่ง (๙) วัดเป็นที่พึ่งหลบลี้หนีภัยของคนที่ถูกภัยคุกคาม (๑๐) วัดเป็นสถานที่พึ่งของผู้ตายและญาติของผู้ตาย (๑๑) วัดเป็นสนามเด็กเล่นหรือเล่นกีฬาของประชาชน (๑๒) วัดเป็นสถานที่พักของผู้เดินทาง (๑๓) วัดเป็นสถานที่เปรียบเทียบคดีความเสมือนหนึ่งเป็นโรงศาลวินิจฉัยเรื่องราวต่าง ๆ ให้แก่ประชาชน (๑๔) เป็นสถานที่พบปะกันแห่งชายหนุ่มหญิงสาวตามประเพณีไทยแท้แต่โบราณ และ (๑๕) วัดเป็นศูนย์กลางแห่งศิลปวัฒนธรรมของสังคมไทย[๗]

การบริหารจัดการวัดมีความหมายกว้าง ๆ ทั้งการดูแลรักษาตน การปกครอง ดูแลรักษาหมู่คณะคือพระภิกษุสงฆ์ทั้งวัด รวมทั้งสามเณรและคฤหัสถ์ที่มีอยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัด และทั้งจัดการกิจการของวัด ซึ่งมีทั้งกิจกรรมต่าง ๆ พิธีกรรมต่าง ๆ และการจัดการทางด้านการเงิน และทรัพย์สินอื่น ๆ ของวัดอันเป็นส่วนรวมของพระภิกษุทั้งวัด[๘]

---

[๓]สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, **กฎมหาเถรสมาคม**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๔๔๕), หน้า ๑๕.

[๔]พระธรรมปริยัติโสภณ (วรวิทย์ คงฺคปญฺโญ), **การพัฒนาพระสังฆาธิการ ภาค ๒ ภาคปฏิบัติการ**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๑๐.

[๕]ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๖), หน้า ๑,๑๐๔.

[๖]ไพบูลย์ เสียงก้อง, **คน ต้นไม้ และสายน้ำ**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๔), หน้า ๔๖.

[๗]พระธรรมวรนายก (โอภาส นิรุตฺติเมธี), “การพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน”, ใน **ธรรมปริทัศน์ ๔๖**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖): ๑๖๕-๑๖๖.

[๘]พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล), **การบริหารวัด**, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๓๐.

หากพิจารณาตามมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้ระบุหน้าที่ของเจ้าอาวาสไว้อย่างชัดเจน ได้แก่ (๑) บำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี (๒) ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม (๓) เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ และ (๔) ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล[๙]

โดยแท้จริง การบริหารวัดเป็นการมุ่งการดำเนินกิจกรรมหลักที่สำคัญที่สุดของบรรพชิต คือการปฏิบัติไตรสิกขาเพื่ออบรมกาย วาจา และใจ ของตนเองและของหมู่คณะคือพระภิกษุสามเณรภายในวัดให้บริสุทธิ์ ให้ห่างไกลจากกิเลสเครื่องเศร้าหมอง ให้ถึงความสันติสุข คือ มรรค ผล นิพพาน อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของพระศาสนา ตามระดับภูมิธรรมของแต่ละท่านจะปฏิบัติได้ และดำเนินกิจกรรมรองลงมา คือ ช่วยแนะนำสั่งสอนสาธุชนผู้สนใจในการศึกษาสัมมาปฏิบัติให้ดำเนินไปในแนวทางแห่งความเจริญและสันติสุข ไม่ไปในแนวทางแห่งความเสื่อมที่จะเป็นโทษหรือความทุกข์เดือดร้อน โดยมิได้มุ่งประโยชน์หรือลาภสักการะอันไม่เป็นธรรม และมิได้มุ่งประโยชน์สุขส่วนตนที่เกินจำเป็นเกินฐานะของบรรพชิต และการสงเคราะห์ประชาชนหรือสังคมตามกำลัง โดยมีพระธรรมวินัยเป็นธรรมนูญการปกครอง การบริหารตนและหมู่คณะ เป็นเครื่องกลั่นกรองกาย วาจา ใจ ที่ละเอียดประณีต ให้บริสุทธิ์และให้สงบ เพิ่มพิเศษจากกฎหมายของบ้านเมือง และกฎ ระเบียบข้อบังคับของมหาเถรสมาคม[๑๐]

แต่ในปัจจุบันวัดหลายแห่งมุ่งเน้นที่จะพัฒนาด้านวัตถุและด้านอาคารสถานที่มากกว่าการที่จะพัฒนาเพื่อมุ่งประโยชน์ต่อการศึกษาอบรม หรือจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ ของประชาชนในแต่ละชุมชน วัดจึงเป็นที่พึ่งเพียงด้านพิธีกรรมเท่านั้น มีวัดหลายแห่งที่มุ่งสร้างวัตถุมงคลเครื่องรางของขลังเพื่อสนองความต้องการของประชาชน ยิ่งเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนไม่พยายามที่จะพึ่งตนเอง และเมื่อได้ปัจจัยมาก็นำมาพัฒนาสร้างวัดให้ใหญ่โตจนเกินความจำเป็น ประชาชนก็ปฏิบัติต่อพระสงฆ์ไม่สู้จะถูกทาง สังคมไทยและพระพุทธศาสนาจึงเกิดปัญหา สถานะและบทบาทของพระพุทธศาสนาเริ่มทรุดต่ำ ประกอบกับยุคของการเปลี่ยนแปลงเป็นสมัยใหม่ มีการรับเอาวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาอย่างเต็มรูปแบบจึงละเลยคุณธรรมทางศาสนาซึ่งเป็นวัฒนธรรมพื้นฐานของสังคม ประชาชนขาดความศรัทธาในพระพุทธศาสนาและการประพฤติของพระภิกษุก็ย่อหย่อนจากพระธรรมวินัย และเป็นที่ติติงแก่ผู้ที่พบเห็นได้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับที่ผู้วิจัยมีสังกัดในพื้นที่อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี จึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้จากการวิจัยเป็นข้อมูลสำคัญเพื่อศึกษาศักยภาพบุคลากรทางพระพุทธศาสนา สืบไป

---

[๙]พระวิสุทธิภัทรธาดา (ประสิทธิ์ พุรหฺมรังสี), **พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ และกฎมหาเถรสมาคม**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๘๔.

[๑๐]พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล), **การบริหารวัด**, หน้า ๓๗.

๑.๒ คำถามวิจัย

๑.๒.๑ ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

๑.๒.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี เป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

๑.๓.๒ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๓.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหา รวม ๔ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี (๒) ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม (๓) ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ และ (๔) ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล[๑๑]

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

---

[๑๑] พระวิสุทธิภัทรธาดา (ประสิทธิ์ พุรหฺมรํสี), **พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ และกฎมหาเถรสมาคม**, หน้า ๘๔.

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี รวม ๔ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี (๒) ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม (๓) ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ และ (๔) ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดขอบเขตประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

ประชากร (Population) ได้แก่ พระสงฆ์ที่สังกัดวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี จำนวน ๕๘๗ รูป[๑๒]

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๗ รูป/คน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ถึง มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒ รวม ๙ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ พระสงฆ์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

๑.๕.๒ พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

๑.๕.๓ พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

๑.๕.๔ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

๑.๕.๕ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

---

[๑๒]สำนักงานเจ้าคณะอำเภอดำเนินสะดวก, **สถิติภิกษุ สามเณร และศิษย์วัด อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ภาค ๑๕ พุทธศักราช ๒๕๖๑**, (ราชบุรี: สำนักงานเจ้าคณะอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, ๒๕๖๑), หน้า ๑-๕. (เอกสารอัดสำเนา).

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ศักยภาพ หมายถึง ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล หรือการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

การปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส หมายถึง การปฏิบัติงานโดยตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าอาวาส ใน ๔ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี หมายถึง การก่อสร้าง บูรณปฏิสังขรณ์ ปรับปรุงตกแต่ง กำหนดแบบแปลนแผนผัง จัดกิจการของวัดตามหน้าที่ผู้ปกครองวัดและหน้าที่จัดกิจการแทนวัดในฐานะผู้แทนนิติบุคคล ซึ่งล้วนแต่เป็นงานที่ต้องทำด้วยแรงเงิน แรงงาน และแรงความคิด อันเป็นส่วนสร้างสรรค์และเสริมสร้างส่วนที่เป็นวัตถุให้ปรากฏเป็นรูปธรรม ศาสนสถาน และศาสนวัตถุของวัดวาอารามต่าง ๆ จักได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้เป็นไปด้วยดี

๒. ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม หมายถึง การตรวจตราและเอาใจใส่ดูแลการประพฤติปฏิบัติตนของบรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีถิ่นที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม ควบคุมและบังคับบัญชาบรรพชิตและคฤหัสถ์ดังกล่าวให้ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งมหาเถรสมาคมรวมไปถึงการคุ้มครองปกป้องรักษาให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ผู้ที่มีอยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นได้เป็นอยู่ด้วยความผาสุกช่วยบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่บรรพชิต และคฤหัสถ์ดังกล่าวด้วยพรหมวิหารธรรมตามควรแก่เหตุเพื่อความเจริญรุ่งเรืองแห่งวัดและพระศาสนาอันเป็นส่วนรวม

๓. ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ หมายถึง การจัดให้มีการอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตตามวิธีการที่กำหนดในคำสั่งมหาเถรสมาคม เรื่อง ให้ภิกษุสามเณรเรียนพระธรรมวินัย พ.ศ.๒๕๒๘ และการจัดให้มีการอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัยการจัดให้มีการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ได้ศึกษาเล่าเรียน ทั้งแผนกบาลีและแผนกธรรม (รวมถึงธรรมศึกษาอยู่ด้วย) หรือเฉพาะแผนกใดแผนกหนึ่ง ซึ่งยึดแบบแผนจารีตประเพณีที่โดยปฏิบัติสืบมาโดยตรง

๔. ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล หมายถึง การเชื่อมโยง ผูกพันกับสังคม ทั้งในส่วนวัดและนอกวัดและเป็นหน้าที่อันเกี่ยวกับผลประโยชน์ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมในลักษณะการอำนวยความสะดวกแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่ขอให้วัดเป็นที่จัดบำเพ็ญกุศล ทั้งที่เป็นส่วนตัวและส่วนรวม การบำเพ็ญกุศลของวัดเอง ทั้งที่เป็นการประจำ และเป็นการจร อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้จะบำเพ็ญกุศลนอกวัด รวมไปถึงการสร้างสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล เช่น การสร้างฌาปนสถาน (เมรุเผาศพ) ศาลาพักศพหรือศาลาบำเพ็ญกุศล

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

๑.๗.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

๑.๗.๔ ผลการวิจัยนี้ เป็นสารสนเทศสำหรับคณะสงฆ์และหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางพระพุทธศาสนา

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับเจ้าอาวาส

๒.๔ พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ

จากการศึกษาค้นคว้า แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงได้ประมวลสาระสำคัญไว้ ดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายของศักยภาพ

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า ความหมายของศักยภาพ จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ จึงได้ประมวลสาระสำคัญไว้ ดังนี้

ศักยภาพ มีคำที่มีความหมายเหมือนกัน แต่มีการเรียกแตกต่างกันออกไป บ้างเรียกว่า ขีดความสามารถ บ้างเรียกว่า สมรรถนะ ถึงแม้ว่าจะเรียกแตกต่างกันออกไป แต่ก็ล้วนมาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Competency[๑] ซึ่งหมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attributes) ดังกล่าวนี้ ล้วนเป็นสิ่งที่ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น[๒]

---

[๑]สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พรินท์ จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๘), หน้า ๑๓.

[๒]เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗.

ศักยภาพเป็นสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นหรืออาจจะไม่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันหรือความเป็นไปได้ในการพัฒนา หรือมีทางทำให้เจริญได้[๓] ศักยภาพเป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ดังนั้น ศักยภาพจึงเป็นกลุ่มของความรู้ ทักษะและพฤตินิสัยที่พึงประสงค์ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา[๔]

คำว่า ศักยภาพ แปลว่า ภาวะแฝงอำนาจหรือคุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ในสิ่งต่าง ๆ อาจทำให้พัฒนาหรือทำให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้[๕] ได้แก่ ความสามารถหรือความพร้อมในตัวของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเอื้ออำนวย ต่อการพัฒนา การปรับปรุง การจัดการ หรือการเข้ามาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น[๖] ศักยภาพ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่ต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าว ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบหลัก ได้แก่

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

๒. กลุ่มทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการลงมือทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลผลิตหรือผลลัพธ์อันพึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการวัดทักษะมี ๓ ระดับ คือ ระดับความซับซ้อนในการปฏิบัติ ระดับความหลากหลาย และระดับความสม่ำเสมอ

๓. กลุ่มพฤติกรรมหรืออุปนิสัยในการทำงาน (Attribute) คือ รูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้นขึ้นกับปัจจัย ๓ ประการ คือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีความได้เปรียบคู่แข่งขัน เช่น ความกระตือรือร้น ความอดทน และขยันขันแข็งในการทำงาน ค่านิยมในการยอมรับฟังความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น[๗]

---

[๓]Procter C., **A first course in factor analysis**, 2nd ed., (Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates, 1991), p. 805.

[๔]สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, “Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้”, **Productivity**, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๕๓ (พฤศจิกายน-ธันวาคม ๒๕๔๗): ๔๘.

[๕]ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๕๔**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๖), หน้า ๗๘๐.

[๖]วิวัฒน์ บุณยภักดิ์, **สรุปปัญหาและการป้องกันแก้ไขผลกระทบของการท่องเที่ยวต่อสิ่งแวดล้อม**, (กรุงเทพมหานคร: จุลสารการท่องเที่ยว, ๒๕๔๒), หน้า ๔๒.

[๗]มหาวิทยาลัยรามคำแหง, **แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๕**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒), หน้า ๖.

อย่างไรก็ตาม สาเหตุความล้มเหลวพื้นฐานสำคัญ พบว่า มี ๕ ประการ ตามลำดับคือ

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

ขั้นที่ ๒ การกำหนดวิธีวัด (Measure) สาเหตุเกิดจากวัดผลการดำเนินงานไม่ได้ จึงยากต่อการสรุปผล ให้แก้ไขโดยกำหนดตัวชี้วัดและวิธีวัดให้ชัด ทั้งนี้เพื่อสามารถพิสูจน์ผลการดำเนินการให้ได้ มิฉะนั้นการดำเนินงานที่ผ่านมาจะไม่มีความหมาย

ขั้นที่ ๓ วิเคราะห์หาสาเหตุ (Analyze) สาเหตุเกิดจากไม่ทราบถึงปัจจัยหรือสาเหตุของปัญหาหรือประเด็นที่จะพัฒนา ให้แก้ไขโดยการแยกวิเคราะห์หาสาเหตุ หรือองค์ประกอบของปัญหาให้ได้

ขั้นที่ ๔ การปรับปรุง (Improve) หลังจากที่ทราบคำนิยาม ตัววัดสาเหตุหรือปัจจัยแล้วก็ยังไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ถ้าไม่สามารถบอกวิธีพัฒนาหรือวิธีปรับปรุงงาน ในกรณีเช่นนี้ ให้แก้ไขโดยการจัดทำแผนพัฒนาหรือแผนปรับปรุง โดยการกำหนดกิจกรรมของแผนนั้น ต้องให้สอดคล้องกับ สาเหตุของปัญหาหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับปรุงพัฒนา

ขั้นที่ ๕ การควบคุมกำกับ (Control) เมื่อมีแผนแล้วไม่นำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการดำเนินการต่าง ๆ ที่ได้พยายามทำมาตั้งแต่ต้นก็จะไม่บรรลุผลได้อย่างแน่แท้ ในกรณีนี้ให้แก้ไขโดยวิธีการกำกับและประเมินผลการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยย่อ ศักยภาพ หมายถึง พลังอำนาจหรือความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในตัวบุคคลและสามารถดึงออกมาใช้ได้ หากได้รับการกระตุ้นจากภายนอก[๗] ได้แก่ ความคล่องแคล่ว ความชำนาญในการปฏิบัติ รวมถึงการที่บุคคลกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้อย่างชำนาญ คล่องแคล่ว ว่องไว ถูกต้องเหมาะสม โดยแสดงออกมาทางร่างกาย สติปัญญาเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปด้วย[๘]

สรุปได้ว่า ศักยภาพ หมายถึง พลังอำนาจ หรือความพร้อมในตัวบุคคล หรือความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในตัวบุคคล และสามารถดึงออกมาใช้ได้หากได้รับการกระตุ้นจากภายนอก บุคคลสามารถแสดงศักยภาพให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้อื่นได้ทั้งทางร่างกายและสติปัญญา ประการสำคัญ คือ ศักยภาพเป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา การปรับปรุง การจัดการ หรือการเข้ามาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ขึ้น อย่างไรก็ดี คำว่า ศักยภาพ หรือ ขีดความสามารถ หรือ สมรรถนะ ถึงแม้จะเรียกแตกต่างกันออกไป แต่ก็ล้วนมาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Competency เช่นเดียวกัน

---

[๗]พิมพิมล พลเวียง, **ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพหานคร: เทพเพ็ญวานิสย์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๐.

[๘]สาโรช บัวศรี, **จริยธรรมศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๙), หน้า ๙.

๒.๑.๒ องค์ประกอบของศักยภาพ

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า องค์ประกอบของศักยภาพ จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ จึงได้ประมวลสาระสำคัญไว้ ดังนี้

องค์ประกอบที่สำคัญของศักยภาพ (Competency) มีสองส่วน คือ ส่วนที่พัฒนาได้ง่าย และส่วนที่พัฒนาได้ยาก กล่าวคือ ส่วนที่พัฒนาได้ง่าย ได้แก่ ส่วนที่เป็นความรู้ (knowledge) และทักษะ (skill) เป็นสิ่งที่แต่ละคนสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยากนักด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้และการฝึกฝนปฏิบัติทำให้เกิดทักษะ เป็นส่วนที่สามารถมองเห็นได้ชัด อาจเรียกส่วนนี้ว่า Hard Skills อีกส่วนหนึ่งเรียกว่า Self-Concept (ทัศนคติค่านิยมและความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง) Trait (บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล) และ Motive (แรงจูงใจหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล) เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในแต่ละบุคคล ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นแนวทางในการกำหนดนิยามของ Competency ในการบริหารงานอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์[๑๐]

ดังนั้น เมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะอาจกล่าวโดยย่อว่า มีเพียง ๓ ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ เพราะสมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ[๑๑]

อย่างไรก็ตาม ความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่ศักยภาพ แต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดศักยภาพ โดยแท้จริงแล้ว ความรู้เพียงอย่างเดียวจะไม่เป็นศักยภาพ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของศักยภาพ ศักยภาพในที่นี้ จึงหมายถึง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น ตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถ ถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถและมีรายได้จากส่วนนี้ ถือว่าเป็นศักยภาพ ในทำนองเดียวกัน ความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง ได้ถือว่าเป็นศักยภาพ หรือในกรณีเจตคติ/แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันก็ไม่ใช่ศักยภาพ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่ากำหนดหรือดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็นศักยภาพ ฉะนั้น ศักยภาพตามนัยดังกล่าวข้างต้น สามารถแบ่งออกได้เป็น ๒ กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ ๑ ศักยภาพขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความรู้ หรือ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่าหรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด หรือการเขียน เป็นต้น

---

[๑๐]มหาวิทยาลัยรามคำแหง, **แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๕**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒), หน้า ๑๑.

[๑๑]เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๔-๔๘.

กลุ่มที่ ๒ ศักยภาพที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

โดยนัยนี้ กล่าวได้ว่า ศักยภาพ (Competency) มีองค์ประกอบสำคัญ ๕ ประการ โดยแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ส่วนแรก คือ ส่วนที่มองเห็นได้ชัด พัฒนาได้ไม่ยากนักด้วยการศึกษาค้นคว้า มีองค์ประกอบ ๒ ประการ ได้แก่ ความรู้ และทักษะ ส่วนที่สอง คือ ส่วนที่ซ่อนเร้นอยู่ในแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล มีองค์ประกอบ ๓ ประการ ได้แก่ ทัศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง โดยองค์ประกอบทั้ง ๓ ประการนี้ ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่จำเป็นและมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น อย่างไรก็ตาม ศักยภาพของคนอาจเกิดได้จาก ๓ ทาง คือ เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด เกิดจากประสบการณ์การทำงาน และเกิดจากการฝึก อบรมและพัฒนา[๑๒]

สรุปได้ว่า ศักยภาพ (competency) มีองค์ประกอบสำคัญ ๕ ประการ โดยแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ส่วนแรก คือ ส่วนที่มองเห็นได้ชัด พัฒนาได้ไม่ยากนักด้วยการศึกษาค้นคว้า มีองค์ประกอบ ๒ ประการ ได้แก่ ความรู้ และทักษะ สำหรับส่วนที่สองคือส่วนที่ซ่อนเร้นอยู่ในแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล มีองค์ประกอบ ๓ ประการ ได้แก่ ทัศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่จำเป็นและมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น ดังนั้น ศักยภาพของคนอาจเกิดได้จาก ๓ ทาง คือ เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด เกิดจากประสบการณ์การทำงาน และเกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา นั่นเอง

๒.๑.๓ การพัฒนาศักยภาพมนุษย์

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ จึงได้ประมวลสาระสำคัญไว้ ดังนี้

มนุษย์หรือคนเป็นหนึ่งในทรัพยากรทางการบริหาร ที่เรียกกันว่า 4Ms (Man-Money-Material-Management) เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรทุกชนิดในองค์กร[๑๓] เพราะคนสามารถใช้ทักษะและความรู้ในการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์การเป็นสินค้าและบริการในการสร้างกำไรและสิ่งมีค่าอื่น ๆ ให้กับองค์การ[๑๔]

---

[๑๒]ณรงค์วิทย์ แสนทอง, **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ**, (กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์เซ็นเตอร์, ๒๕๔๗), หน้า ๘.

[๑๓]อุทัย เลาหวิเชียร,**รัฐประศาสนศาสตร์: ลักษณะวิชาและมิติต่างๆ**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๒), หน้า ๖๘.

[๑๔]Jackson S.E., Schuler R.S., & Werner S., **Managing Human Resources**, (Mason, OH: South-Western Cengage Learning, 2009), p.12.

ปัจจุบันมุมมองเกี่ยวกับคนเปลี่ยนแปลงจากการที่ถูกมองเป็นต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายมาเป็นสินทรัพย์ (Asset) ขององค์การ โดยถือเป็นทุนทางปัญญาและทุนมนุษย์ที่เป็นการให้คุณค่าทางเศรษฐกิจของความรู้ ทักษะและความสามารถขององค์การ[๑๕] บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรทุกชนิดในองค์กร ไม่ว่าองค์การภาครัฐหรือภาคเอกชนโดยเฉพาะองค์การภาครัฐข้าราชการ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันการดำเนินการหรือนโยบายของรัฐบาลให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว หากบุคลากรภาครัฐมีคุณภาพและคุณธรรมโอกาสในการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าจะมีมากขึ้น[๑๖]

ท่ามกลางความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้เกิดการขยายตลาดไปสู่ระดับโลก ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในการทำงาน ลักษณะของงานซึ่งเปลี่ยนแปลงจากการใช้แรงงานไปใช้สมองหรือความรู้โดยเฉพาะจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์การ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของแรงงานที่มีความหลากหลาย เช่น ผู้หญิง ชนกลุ่มน้อยและผู้สูงอายุ ตลอดจนความอยู่รอดขององค์การอย่างยั่งยืน และการเกิดช่องว่างของทักษะในการทำงาน[๑๗] ดังนั้น จึงขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์การในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและความอยู่รอดขององค์การท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา[๑๘]

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ภาษาไทยมีใช้หลายคำที่คล้าย ๆ กัน เช่น การพัฒนาบุคคล การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น ปัจจุบันจะนิยมใช้คำว่าการพัฒนามนุษย์ ซึ่งมีรากฐานอยู่ในเรื่องของการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development)[๑๙] เพื่อให้มนุษย์มีศักยภาพสูงขึ้น โดยนักวิชาการได้ให้ความหมายการพัฒนามนุษย์ไว้หลากหลายแตกต่างกันทั้งในเชิงกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาระดับบุคคลเพื่อมุ่งปรับปรุงประสิทธิภาพ การทำงานและเชิงเป้าหมายซึ่งเป็นการมองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความหมายที่กว้างขึ้นโดยเน้นการพัฒนาระดับบุคคล การวางแผนอาชีพ การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา องค์การเพื่อความอยู่รอดขององค์การและความก้าวหน้าของบุคลากร

---

[๑๕]Sims R.R., **Human Resource Management: Contemporary Issues Challenges and Opportunities**, (Charlotte, NC: Information Age, 2007), p.28.

[๑๖]ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: กุญแจสู่ความสำเร็จในการปฏิรูปราชการ**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศรีเมืองการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๓๕-๓๗.

[๑๗]Noe R.A., Hollenbeck J.R., Gerhart B. & Wright P., **Fundamentals of Human Resource Management**, 2nd ed., (New York: McGraw-Hill, 2007), pp.32-36.

[๑๘]สุจิตรา ธนานันท์, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า๑๑.

[๑๙]Yorks L., **Strategic Human Resource Development**, (NJ: Thomson South-Western, 2005), p.5.

การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในความหมายของการฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นความพยายามขององค์การที่มีเป้าหมายปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้บุคลากรได้รับทักษะความรู้และทัศนคติที่จำเป็นสำหรับการแข่งขัน[๒๐] เป็นกระบวนการพยายามจัดให้บุคลากรได้รับข้อมูลทักษะและความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การและเป้าหมายขององค์การ ซึ่งออกแบบมาเพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง[๒๑]

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร มุ่งหมายให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะมีความรู้ทักษะและความสามารถที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา[๒๒] การพัฒนาบุคลากรก็เป็นกลไกที่องค์การจัดการเรียนรู้ให้แก่ทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและสร้างโอกาสในความก้าวหน้า[๒๓] กล่าวคือ เป็นการเพิ่มโอกาสการเรียนรู้และให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งไม่เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่เป็นอยู่ ปัจจุบันโดยเป็นการมองระยะยาวเพื่อให้บุคลากรสามารถรองรับหรือเตรียมรับกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต[๒๔]

การพัฒนาศักยภาพมนุษย์จึงเป็นกิจกรรมที่มีจุดเน้นเพื่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน (Performance) ผ่านการจัดการเรียนรู้ในระดับบุคคลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีอันจะช่วยส่งผลต่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ อย่างไรก็ตาม ปัจจุบัน การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ถูกให้ความหมายที่กว้างขึ้นโดยให้ความสำคัญกับเรื่องการเรียนรู้ (Learning) ของบุคลากรที่ถือเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์การเพิ่มมากขึ้น โดยมองถึงความก้าวหน้าของบุคลากรควบคู่ไปกับการเจริญเติบโตขององค์การด้วย เพราะการพัฒนามนุษย์เป็นหน้าที่หลักของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่เพียงแต่เป็นการฝึกอบรมและพัฒนาแต่ยังรวมถึงกิจกรรมการพัฒนาและการวางแผนอาชีพเป็นรายบุคคล การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การ และการจัดการผลการปฏิบัติงาน[๒๕] การพัฒนาศักยภาพมนุษย์เป็นการเรียนรู้และการปรับปรุงการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์การ โดยเป็นการผสมผสานการพัฒนาทั้งระดับบุคคล การพัฒนาสายงานอาชีพ การจัดการผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาองค์การกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์การเข้าด้วยกัน[๒๖]

---

[๒๐] Jackson, S.E., Schuler, R.S., & Werner, S., **Managing Human Resources**, p. 275.

[๒๑] Ivancevich J. M., **Human Resource Management**, 10th ed., (New York: McGraw-hill, 2007), p. 393.

[๒๒] Delahaye B.L., **Human Resource Development: Adult learning and Knowledge Management**, 2nd ed., (Sydney Auatralia: John Wiley & Sons, 2005), p. 22.

[๒๓] Nadler L. & Nadler Z., **Every Manager's Guide to Human Resource Development**, (San-Francisco: Jossey-Bass, 1992), p. 7.

[๒๔] Bernardin J. H., **Human Resource management: An Experiential Approach**, (New York: McGraw-Hill, 2003), p. 164.

[๒๕] Mondy R.W. & Mondy J.B., **Human Resource Management**, 9th ed., (Upper Saddle River NJ: Pearson Education, 2008) , p. 5.

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

โดยทั่วไป การมุ่งหมายการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมมนุษย์เพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล[๒๗] เสริมสร้างและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะในการทำงาน (Skills) และทัศนคติ (Attitude) ให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน[๒๘] การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นหน้าที่และบทบาทของผู้บริหารในการดูแลรักษาบุคลากรในการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้และทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงานและพัฒนางานของตนเอง[๒๙]

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์เป็นความต้องการของทุกหน่วยงานที่มุ่งพัฒนาบุคคลากรของตนให้ดีขึ้น บางครั้งเรียกว่า การพัฒนาบุคลากร บ้างก็เรียกว่า การพัฒนาขีดความสามารถ บ้างเรียกว่า การพัฒนาสมรรถนะ แต่ความหมายก็คงเป็นไปในลักษณะเดียวกัน นั่นคือ ทำให้คนสามารถนำเอาสิ่งที่ตนเองมีอยู่ออกมาใช้ประโยชน์ โดยนัยนี้จึงต้องอาศัยกระบวนการต่าง ๆ เช่น การศึกษา อบรม การให้แรงเสริม ฯลฯ ทำให้บุคลากรในหน่วยงานนั้นทำประโยชน์ได้มากขึ้น อย่างไรก็ตาม การกระทำดังกล่าวจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่าย มีการจัดการ และมีค่าเสียเวลา เพื่อแลกกับการได้มาของศักยภาพของคน ประการสำคัญ คือ ผู้ดำเนินการพัฒนาต้องคำนึงถึงหลักการของการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพราะมนุษย์ไม่ใช่เครื่องจักรกล มนุษย์มีจิตวิญญาณ จึงต้องอาศัยแรงจูงใจในการพัฒนา

๒.๑.๔ พุทธธรรมสำหรับพัฒนาศักยภาพมนุษย์

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า พุทธธรรมสำหรับพัฒนาศักยภาพมนุษย์ จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ จึงได้ประมวลสาระสำคัญไว้ ดังนี้

การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ตามแนวคิดทางพระพุทธศาสนา มีระบุไว้ใน พระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย เอกกทุก ติกกนิบาต สมณสูตร ความว่า พระผู้มีพระภาคตรัสว่า

> ภิกษุทั้งหลาย กิจที่สมณะควรทำเป็นของสมณะ ๓ ประการ กิจที่สมณะควรทำเป็นของสมณะ ๓ ประการ อะไรบ้าง คือ การสมาทานอธิสีลสิกขา (สิกขาคือศีลอันยิ่ง) ๑ การสมาทานอธิจิตสิกขา(สิกขาคือจิตอันยิ่ง) ๑ การสมาทานอธิปัญญาสิกขา (สิกขาคือปัญญาอันยิ่ง) ๑ เธอทั้งหลายพึงสำเหนียกอย่างนี้ว่า เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอธิสีลสิกขา เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอธิจิตสิกขา เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอธิปัญญาสิกขา ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายพึงสำเหนียกอย่างนี้แล[๓๐]

---

[๒๗] กุลธน ธนาพงศธร, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร**, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔), หน้า ๑๑๒.

[๒๘] เกรียงไกร เจียมบุญศรี และจักร อินทจักร, **คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: บุ๊คแบงก์, ๒๕๔๔), หน้า ๓๒.

[๒๙] ตุลา มหาพสุธานนท์, **หลักการจัดการ หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: อินโนกราฟฟิกส์, ๒๕๔๕), หน้า๕๕.

[๓๐] องฺ.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๒/๓๐๘.

ภิกษุทั้งหลาย ลาติดตามฝูงโคไปข้างหลังร้องว่า แม้ตัวเราก็เป็นโค แม้ตัวเราก็เป็นโค แต่มันไม่มีสีเหมือนโค ไม่มีเสียงเหมือนโค ไม่มีรอยเท้าเหมือนโค มันเพียงแต่ติดตามฝูงโคไปข้างหลังเท่านั้น ร้องว่า แม้ตัวเรา ก็เป็นโค แม้ตัวเราก็เป็นโค แม้ฉันใด ภิกษุบางรูปในธรรมวินัยนี้ก็ฉันนั้นเหมือนกัน ติดตามไปข้างหลังหมู่ภิกษุ ประกาศตนว่า แม้เราก็เป็นภิกษุ แม้เราก็เป็นภิกษุ แต่เธอไม่มีความพอใจในการสมาทานอธิสีลสิกขาเหมือนภิกษุอื่น ไม่มีความพอใจในการสมาทานอธิจิตสิกขาเหมือนภิกษุอื่น ไม่มีความพอใจในการสมาทานอธิปัญญาสิกขาเหมือนภิกษุอื่น ภิกษุนั้นเพียงแต่ติดตามไปข้างหลังหมู่ภิกษุ ประกาศตนว่า แม้เราก็เป็นภิกษุ แม้เราก็เป็นภิกษุเท่านั้น เพราะเหตุนั้นแล เธอทั้งหลายพึงสำเหนียกอย่างนี้ว่า เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอธิสีลสิกขา เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอธิจิตสิกขา เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอธิปัญญาสิกขา ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายพึงสำเหนียกอย่างนี้แล[๓๑]

ภิกษุทั้งหลาย คหบดีชาวนามีกิจที่ต้องทำในเบื้องต้น ๓ ประการ กิจที่ต้องทำในเบื้องต้น ๓ ประการ อะไรบ้าง ต้องไถคราดนาให้เรียบร้อย ๑ ต้องเพาะพืชลงไปตามกาลที่ควร ๑ ต้องไขน้ำเข้าบ้าง ระบายน้ำออกบ้างตามกาลที่ควร ๑ คหบดีชาวนามีกิจที่ต้องทำในเบื้องต้น ๓ ประการนี้แล ฉันใด ภิกษุก็ฉันนั้นเหมือนกันแล มีกิจที่ต้องทำในเบื้องต้น ๓ ประการ กิจที่ต้องทำในเบื้องต้น ๓ ประการ อะไรบ้าง คือ การสมาทานอธิสีลสิกขา ๑ การสมาทานอธิจิตสิกขา ๑ การสมาทานอธิปัญญาสิกขา ๑ ภิกษุมีกิจที่ต้องทำในเบื้องต้น ๓ ประการนี้แล เพราะเหตุนั้นแล เธอทั้งหลายพึงสำเหนียกอย่างนี้ว่า เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอธิสีลสิกขา เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอธิจิตสิกขา เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอธิปัญญาสิกขา ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายพึงสำเหนียกอย่างนี้แล[๓๒]

ภิกษุทั้งหลาย สิกขา ๓ ประการนี้ สิกขา ๓ ประการ อะไรบ้าง คือ อธิศีลสิกขา ๑ อธิจิตสิกขา ๑ อธิปัญญาสิกขา ๑ อธิศีลสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้มีศีล สมาทานศึกษาอยู่ในสิกขาบททั้งหลายนี้เรียกว่า อธิสีลสิกขา อธิจิตสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้สงัดจากกามทั้งหลาย บรรลุจตุถฌาน ที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์เพราะอุเบกขาอยู่ นี้เรียกว่า อธิจิตสิกขา อธิปัญญาสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้ชัดตามความเป็นจริงว่า นี้ทุกข์ ทุกขนิโรธคามินีปฏิปทา นี้เรียกว่า อธิปัญญาสิกขา ภิกษุทั้งหลาย สิกขา ๓ ประการแล[๓๓]

พุทธพจน์ข้างต้นถือเป็นคำจำกัดความของคำว่า ไตรสิกขา ได้แก่ ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา ๓ ประการ เพื่อฝึกหัดอบรม กาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไป จนบรรลุเป้าหมายสูงสุดคือพระนิพพาน[๓๔]

---

[๓๑] องฺ.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๓/๓๐๙.

[๓๒] องฺ.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๔/๓๑๐.

[๓๓] องฺ.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๐/๓๑๘-๓๑๙.

[๓๔] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๐๗.

คำว่า ไตรสิกขา มีรากศัพท์มาจากคำสองคำ คือ ไตร หรือ ตรี เป็นภาษาสันสกฤต ตรงกับภาษาบาลีว่า ติ แปลว่า สาม และคำว่า สิกฺขา เป็นภาษาบาลี ตรงกับภาษาสันสกฤตว่า ศึกษา หมายถึง การศึกษา การปฏิบัติ และการอบรมความประพฤติให้บริสุทธิ์[๓๕]

วิมุตติมรรค ระบุว่า สิกขา หมายถึง การศึกษาเรื่องที่ควรศึกษา การศึกษาอันยอดเยี่ยมและการศึกษาเพื่อความเป็นพระอเสขะ (ผู้ไม่ต้องศึกษา)[๓๖] ซึ่งอีกความหมายไตรสิกขา หมายถึง การพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตน คือ สิกขามรรคกับสิกขาจึงประสานเป็นอันเดียวกัน เมื่อมองในแง่อริยสัจ ๔ ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิตอันประเสริฐเมื่อเป็นมรรคก็ดำเนินก้าวหน้าไปสู่จุดหมายโดยกำจัดสมุทัยให้หมดไป ช่วยให้เรามีชีวิตที่พึ่งพาอวิชชา ตัณหา อุปทานน้อยลงไป ไม่อยู่ใต้อำนาจครอบงำของมัน พร้อมกับที่เรามีปัญญาเพิ่มขึ้นและดำเนินชีวิตด้วยปัญญามากขึ้นตามลำดับกระทั่งในที่สุดพอสมุทัยหมดทุกข์ก็หมดก็บรรลุเป้าหมายเป็นนิโรธโดยสมบูรณ์[๓๗] นอกจากนี้ ศีล สมาธิ ปัญญา ให้ถือว่าเป็นทฤษฎี ถ้าเป็นการปฏิบัติต้องเป็นปัญญา ศีล แล้วเป็นสมาธิ สำหรับศีล สมาธิ ปัญญา ที่วางไว้เป็นรูปทฤษฎีนี้ก็ไม่ใช่ว่าผิด ถูกตามรูปของทฤษฎี คือ เรียงตามลำดับจากต่ำไปหาสูง แต่พอถึงที่ปฏิบัติแล้ว ต้องดึงปัญญามานำหน้าและปัญญานั้นจะงอกงามเพิ่มพูนขึ้นเรื่อยๆ ไป เพราะว่ามีสมาธิแล้ว ปัญญาก็จะงอกงามกว่าเดิม ปัญญาจูงให้ศีล สมาธิเดินไปถูกทางแล้ว ก็จะเพิ่มกำลังให้แก่ปัญญาให้สูงขึ้นไป[๓๘]

ไตรสิกขา คือ อริยมรรคมีองค์ ๘ ในฐานะที่เป็นระบบฝึกฝนอบรม เมื่อจัดเป็นระบบฝึกฝนอบรมก็จะฝึกฝนสามมิติ เท่านั้น คือ ทางด้านปัญญาทางด้านศีล ทางด้านจิต และทางด้านปัญญา เป็นเรื่องทางความรู้ ความเข้าใจแนวคิด ค่านิยมที่ถูกต้องทางด้านศีล การควบคุมพฤติกรรม ทางกาย ทางวาจาให้อยู่ในกรอบ สอดคล้องกับความรู้ความเข้าใจทางด้านจิต เป็นการพัฒนาจิตให้มีสมาธิ พัฒนาจิตให้มีความเพียร พัฒนาจิตให้มีสติ ดังนั้น ศีล สมาธิ ปัญญา ๓ องค์ประกอบนี้เป็น ๓ มิติ ต้องทำไปด้วยกัน เรื่องเดียวกันทำไปด้วยกัน เพื่อจุดประสงค์เดียวกัน จึงตรัสรวมกัน ไม่ได้หมายความว่าต้องทำศีลก่อนให้สมบูรณ์ แล้วต้องมาทำสมาธิ ทำสมาธิสมบูรณ์แล้วมาทำปัญญา[๓๙] กล่าวคือ ไตรสิกขา หมายถึง ข้อปฏิบัติ ๓ ขั้น คือ

ขั้นศีล ได้แก่ การเว้นชั่วประพฤติดี ปฏิบัติ เพื่อความปกติสงบเรียบร้อย ไม่ทำให้ตนและผู้อื่นเดือนร้อน ข้อปฏิบัติเหล่านี้เรียกว่า ศีลสิกขา แปลว่า สิ่งที่ควรศึกษาอบรม เป็นขั้นศีล

---

[๓๕] องฺ.ติก. (ไทย)๒๐/๙๑/๓๒๐.

[๓๖] พระอุปติสสเถระ, **วิมุตติมรรค**, แปลโดย พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) และคณะ, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๔.

[๓๗] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), “หัวใจพระพุทธศาสนา”, **วารสารพุทธจักร**, ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕ (พฤษภาคม ๒๕๕๐): ๗.

[๓๘] พุทธทาสภิกขุ, **วิธีแก้ปัญหาชีวิต,** (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แสงธรรม, ม.ม.ป.), หน้า ๑๙๘.

[๓๙] เสฐียรพงษ์ วรรณปก, “มัชฌิมาปฏิปทา: สายกลางสองมิติ”, **ข่าวสด**, (๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙): ๒๙.

ขั้นสมาธิ ได้แก่ การฝึกฝนหรืออบรมจิตใจให้เหมาะสม ตั้งมั่นในลักษณะที่พร้อมจะปฏิบัติงานคือ พิจารณาความเป็นจริง เพื่อเป็นพื้นฐานของการเจริญปัญญา การฝึกบังคับจิตใจให้ตั้งมั่นโดยระลึกรู้ตัวทั่วพร้อม ดังนี้เรียกว่า จิตตสิกขา

ขั้นปัญญา ได้แก่ การฝึกฝนอบรมในการพิจารณาสิ่งทั้งปวงให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตามความเป็นจริง หมายถึง กาฝึกฝนอบรมจนเกิดความรู้แจ้งเห็นจริงในสิ่งทั้งปวงถึงกับเกิดความสลดสังเวชเบื่อหน่ายในสิ่งที่ไม่เที่ยง เป็นทุกข์ และเป็นอนัตตาได้จริง ๆ การฝึกฝนเช่นนี้เรียกว่าปัญญาสิกขา[๔๐] กล่าวได้ว่า การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ในทางพระพุทธจะอยู่ในคำว่าการศึกษา การฝึกอบรม และการปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรมมากที่สุด ตามหลักการของไตรสิกขา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๑. อธิศีลสิกขา

คำว่า ศีล ในสีลศัพท์มีความหมายว่าสิระ คือ สูงดุจอวัยวะ คือ ศีรษะ มีความหมายว่าสีสะ มีความหมายว่าสีตละ คือ เย็น มีความหมายว่าสิวะ (เกษม) หมายถึง สิระกับสีสะนั้นเป็นอันเดียวกัน คือแปลว่าหัวเหมือนกัน เมื่อหัวขาดแล้ว ร่างกายทั้งหมดก็เสีย ใช้การไม่ได้ ฉันใด เมื่อศีลแตกทำลายเสียแล้วร่างกายคือคุณธรรมทั้งปวง ก็เสียไปหมด ฉันนั้น เพราะฉะนั้น ศีล จึงมีอรรถว่า สิระ หรือสีสะ ความหมายว่าสีตละ (เย็น) เข้าใจได้ง่าย คือ มีศีลแล้วก็ระงับเรื่องร้อนได้ (คนมีศีลเป็นคนเย็น ไม่ทำความเดือดร้อนให้ใคร)[๔๑]

อธิศีลสิกขา เป็นข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติอย่างสูง ตามความในคุหัฏฐกสุตตนิเทศ คัมภีร์มหานิทเทส ความว่า

> อธิศีลสิกขาเป็นอย่างไร คือ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ เป็นผู้มีศีล สำรวมด้วยความสังวรในพระปาติโมกข์ สมบูรณ์ด้วยอาจาระและโคจร เห็นภัยในโทษเพียงเล็กน้อย สมาทานศึกษาในสิกขาบททั้งหลายอยู่คือ สีลขันธ์เล็ก สีลขันธ์ใหญ่ ศีลเป็นที่พึง เป็นเบื้องต้น เป็นความประพฤติ เป็นความสำรวม เป็นความระวัง เป็นหัวหน้า เป็นประธานเพื่อความถึงพร้อมแห่งธรรมที่เป็นกุศล นี้ชื่อว่า อธิศีลสิกขา[๔๒]

การฝึกอบรมศีลนั้นมุ่งเน้นที่การสำรวมเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ในการกระทำเป็นเกราะกั้นกิเลสทั้งหลายที่จะก่อให้เกิดความเดือดร้อนและการเบียดเบียน ดังที่ มาติกากถาคัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรค แสดงไว้ว่า “เนกขัมมะ ชื่อว่า สิลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นกามฉันทะ... ความสำรวม ชื่อว่า อธิศีลสิกขา... อพยาบาท ชื่อว่า สีลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นพยาบาท... อรหัตตมรรค ชื่อว่า สีลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นกิเลสทั้งปวง”[๔๓] สอดคล้องกับที่ อังคุตตรนิกาย ปัญจกนิบาต ระบุไว้ ความว่า พระพุทธองค์ทรงตรัสถึงการไม่รักษาศีลไว้ว่า

---

[๔๐]บุญมี แท่นแก้ว, **จริยศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๙๘.

[๔๑]วิสุทฺธิ. (ไทย) ๑/๑/๑๖.

[๔๒]ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘.

[๔๓]ขุ.ม. (ไทย) ๓๑/๔๐/๖๐๖.

ดูกรภิกษุทั้งหลาย ภิกษุณี สิกขมานา สามเณร สามเณรี อุบาสก อุบาสิกา ประกอบด้วยธรรม ๕ ประการ ย่อมเกิดใน นรกเหมือนถูกนำมาโยนลง ธรรม ๕ ประการเป็นไฉน คือ เป็นผู้ฆ่าสัตว์ ๑ ลักทรัพย์ ๑ ประพฤติผิดในกาม ๑ พูดเท็จ ๑ ดื่มน้ำเมาคือสุราและเมรัยอัน เป็นที่ตั้งแห่งความประมาท ๑ ดูกรภิกษุทั้งหลาย อุบาสิกาประกอบด้วยธรรม ๕ ประการนี้แล ย่อมเกิดในนรกเหมือนถูกนำมาโยนลง ดูกรภิกษุทั้งหลาย อุบาสิกาประกอบด้วยธรรม ๕ ประการ ย่อมเกิดในสวรรค์เหมือนถูกเชิญมาประดิษฐานไว้ ธรรม ๕ ประการเป็นไฉน คือ เป็นผู้งดเว้นจากการฆ่าสัตว์ ๑ งดเว้นจากการลักทรัพย์ ๑ งดเว้นจากการประพฤติผิดในกาม ๑ งดเว้นจากการพูดเท็จ ๑ งดเว้นจากการดื่มน้ำเมาคือสุราและเมรัยอันเป็นฐานะแห่งความประมาท ๑ ดูกรภิกษุทั้งหลาย อุบาสิกาประกอบด้วยธรรม ๕ ประการนี้แล ย่อมเกิดในสวรรค์เหมือนเชิญมาประดิษฐานไว้[๔๔]

อธิสีลสิกขา คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจาให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง มีผลดี สิ่งแวดล้อม ที่เราเกี่ยวข้องสัมพันธ์ มี ๒ ประเภท คือ (๑) สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนมนุษย์ รวมทั้งสัตว์อื่น และ (๒) สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ ได้แก่ ปัจจัย ๔ เครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งเทคโนโลยี และสิ่งทั้งหลายที่มีในธรรมชาติ อนึ่ง ขอบเขตของศีลไม่ได้มีเฉพาะขอบเขตทางกายและวาจาที่ปรากฏภายนอก คือ ถ้าภายนอกเรียบร้อยตามวินัย แม้ใจจะเสียไปบ้างก็ไม่นับว่าเสียในส่วนศีล ดังนั้น จึงได้แบ่งศีลออกเป็นหมวดใหญ่ ๆ ๔ หมวด คือ

หมวด ๑ การรักษาวินัยแม่บทของชุมชน (ปาฏิโมกขสังวร) เมื่อคนอยู่ร่วมกัน หรือทำงานทำกิจการร่วมกัน เป็นชุมชน เป็นหน่วยงาน เป็นองค์กร ตลอดจนเป็นประเทศชาติ จะต้องมีกฎเกณฑ์กติกาตลอดจนกฎหมาย เพื่อจัดระเบียบระบบให้เกิดความเรียบร้อย ความประสานสอดคล้อง ความเกื้อหนุนต่อกันความร่วมรับผิดชอบและสามัคคี ที่จะเอื้อโอกาส หรือเป็นหลักประกันให้ชีวิตความเป็นอยู่ และกิจการต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยดี สมตามวัตถุประสงค์แห่งชีวิตหรือกิจการของชุมชนนั้น เช่น โรงเรียนก็ต้องมีกฎกติกา ที่เป็นวินัยแม่บทของตนเช่นเดียวกัน สำหรับสังคมคฤหัสถ์หรือสังคมแห่งมนุษยชาติทั้งหมด ก็คือ ศีล ๕

หมวด ๒ การรู้จักใช้อินทรีย์ (อินทรียสังวร) เรารับรู้สิ่งแวดล้อมโดยผ่านทางอินทรีย์ คือ ตา หูจมูก ลิ้น กาย ใจ ถ้ารับรู้ใช้หูตาไม่เป็น เช่น ดูไม่เป็น ฟังไม่เป็น แทนที่จะได้ประโยชน์ก็จะเกิดโทษ เช่นเกิดความลุ่มหลงมัวเมา ถูกหลอกลวงและเสื่อมเสียสุขภาพเป็นต้น ตลอดจนนำไปสู่การใช้มือและสมองเพื่อการแย่งชิงหรือทำลาย จึงต้องพัฒนาพฤติกรรมในการใช้ อินทรีย์ให้ดูฟัง เป็นต้นอย่างมีสติ เมื่อดูเป็น ฟังเป็นเช่น ดูทีวีเป็น ฟังวิทยุเป็น รู้จักใช้ตาหูแสวงหาความรู้เป็นต้น ก็จะได้ปัญญา ได้คุณภาพชีวิต และนำไปสู่การใช้มือและสมองเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกันและทำการสร้างสรรค์

---

[๔๔] องฺ.ปญฺจก. (ไทย) ๒๒/๒๖๔/๒๘๘-๒๘๙.

หมวด ๓ การหาเลี้ยงชีพที่บริสุทธิ์ (อาชีวปาริสุทธิ) การทำมาหาเลี้ยงชีพเป็นพฤติกรรมหลักในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ถ้ามีผู้หาเลี้ยงชีพโดยวิธีทุจริต เป็นมิจฉาชีพ นอกจากชีวิตของคนนั้นเองจะชั่วร้ายเสื่อมเสียแล้ว ก็จะก่อความเดือดร้อนแก่สังคมอย่างมาก จึงต้องย้ำเน้นกันอย่างยิ่งในเรื่องการพัฒนาสัมมาอาชีพ และส่งเสริมให้ประชาชนฝึกฝนตนให้สามารถประกอบสัมมาอาชีพ คือ หาเลี้ยงชีวิตโดยทางสุจริต ไม่ผิดกฎหมาย

หมวด ๔ การเสพบริโภคปัจจัยโดยใช้ปัญญา (ปัจจัยปฏิเสวนา) พฤติกรรมของมนุษย์ ในที่สุดก็มาลงที่การกิน ใช้เสพบริโภค ถ้ามนุษย์ไม่พัฒนาพฤติกรรมในการเสพบริโภค ก็จะก่อปัญหาอย่างมากทั้งแก่ชีวิต แก่สังคม และแก่โลก เพราะเขาจะกิน ใช้บริโภคปัจจัย ๔ และสิ่งของเครื่องใช้ทั้งหลาย รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีด้วยโมหะ ก่อให้เกิดความลุ่มหลง มัวเมา ฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือย ความเสื่อมเสียคุณภาพชีวิต การใช้สิ่งสิ้นเปลือง การขัดแย้ง แย่งชิง เบียดเบียนกันในสังคม การทำลายทรัพยากรธรรมชาติ และการทำให้เกิดมลภาวะ เป็นต้น จึงต้องพัฒนาพฤติกรรมในการกิน ใช้ เสพบริโภค ให้เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากปัญญาที่รู้เข้าใจ และปฏิบัติให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของปัจจัย ๔ ตลอดจนเทคโนโลยีนั้นๆ เริ่มตั้งแต่รับประทานอาหารเพื่อบำรุงเลี้ยงร่างกายให้แข็งแรงมีสุขภาพดี ไม่ใช่กินให้เอร็ดอร่อย การโอ้อวดฐานะ หรือค่านิยมฟู่ฟ่า ให้เป็นไปเพื่อการกินด้วยปัญญาที่ทำด้วยการรู้จักประมาณในการบริโภค หรือกินพอดี เรียกว่า โภชเนมัตตัญญุตา ตลอดจนการใช้สอยสิ่งต่าง ๆ อย่างประหยัด ซึ่งทำให้ได้ประโยชน์มากที่สุดโดยสิ้นเปลืองน้อยที่สุดปัจจัยปฏิเสวนา หมายถึง การใช้ปัญญาทำความเข้าใจ แล้วบริโภคปัจจัยทั้งหลายให้ได้ผลตรงพอดี ตามคุณค่าแท้ที่เป็นจุดหมายของการบริโภคสิ่งนั้น ๆ[๔๕]

โดยทั่วไป ศีลออกเป็น ๒ ระดับ คือ (๑) ระดับทั่วไป ได้แก่ระดับธรรมหรือระดับที่ยังเป็นธรรม คือ เป็นข้อแนะนำสั่งสอนหรือหลักความประพฤติที่แสดงและบัญญัติไปตามกฎธรรมดาแห่งความดีความชั่ว ที่เรียกว่ากฎแห่งกรรม ผู้ทำดีทำชั่วหรือรักษาศีลละเมิดศีล ย่อมได้รับผลดีผลชั่วเองตามธรรมดาของเหตุปัจจัยหรือตามกฎแห่งกรรมนั้น และ (๒) ระดับเฉพาะ ได้แก่ ระดับวินัยหรือระดับที่เป็นวินัย คือ เป็นแบบแผนข้อบังคับที่บัญญัติคือวางหรือกำหนดขึ้นไว้ เป็นทำนองประมวลกฎหมาย สำหรับกำกับความประพฤติของสมาชิกในหมู่ชนหรือชุมชนหนึ่ง โดยสอดคล้องกับความมุ่งหมายของหมู่คณะหรือชุมชนนั้น โดยเฉพาะ ผู้ละเมิดบทบัญญัติแห่งศีลประเภทวินัยนี้ มีความผิดตามอาณาของหมู่ซ้อนเข้ามาอีกขั้นหนึ่ง เพิ่มจากอกุศลเจตนาที่จะได้รับผลตามกฎแห่งกรรมของธรรมชาติ[๔๖] เจตนารมณ์ทางสังคมของศีล ครอบคลุมเรื่องการจัดระเบียบชีวิตด้านนอกทั้งหมด เหมาะแก่การที่ทุก ๆ คนจะพากันปฏิบัติตามหลักศีล สมาธิ ปัญญา โดยเฉพาะจะได้สามารถฝึกจิตและปัญญาให้เจริญ เพื่อจะได้ประสบชีวิตที่มีความสุขแท้จริง พร้อมด้วยจิตใจที่เป็นอิสระผ่องใสเบิกบานในท่ามกลางสังคมและสภาพแวดล้อมที่สงบเรียบร้อยรื่นรมย์และร่มเย็น

---

[๔๕]พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **พระพุทธศาสนา พัฒนาคนและสังคม**, ๒๕๔๙.

[๔๖]พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๔๓๑-๔๓๒.

ศีลเป็นข้อกำหนดหรือข้อปฏิบัติเบื้องต้นในการเว้นจากทำชั่ว โดยการรักษากายและวาจาให้เป็นปกติ เพื่อช่วยให้กิจกรรมของสังคมดำเนินไปได้อย่างปกติสุข ทั้งส่วนปัจเจกบุคคลและสังคมโดยส่วนรวม ศีล ๕ นั้น ประกอบด้วย

ปาณาติปาตา เวรมณี เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการฆ่าสัตว์

อทินฺนาทานา เวรมณี เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการลักทรัพย์

กาเมสุมิจฺฉาจารา เวรมณี เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการประพฤติผิดในกาม

มุสาวาทา เวรมณี เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการพูดเท็จ

สุราเมรยมชฺชปมาทฏฺฐานา เวรมณี เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการดื่มน้ำเมา คือ สุราและเมรัยอันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท[๔๗]

ผลการรักษาศีล ๕ ประการ ย่อมมีอานิสงส์ ๕ ประการ ดังพุทธพจน์ความว่า

> คหบดีทั้งหลาย บุคคลผู้มีศีล มีศีลสมบัติในโลกนี้ ย่อมได้โภคทรัพย์ใหญ่หลวง ซึ่งมีความไม่ประมาทเป็นเหตุ นี้เป็นประโยชน์ประการที่ ๑ แห่งศีลสมบัติของบุคคลผู้มีศีล คหบดีทั้งหลาย กิตติศัพท์อันดีงามของบุคคลผู้มีศีล มีศีลสมบัติย่อมกระฉ่อนไปนี้เป็นประโยชน์ประการที่ ๒ แห่งศีลสมบัติของบุคคลผู้มีศีล คหบดีทั้งหลาย บุคคลผู้มีศีล มีศีลสมบัติ จะเข้าไปยังบริษัทใด ๆ จะเป็นขัตติยบริษัทก็ตาม พราหมณ์บริษัทก็ตาม คหบดีบริษัทก็ตาม สมณะบริษัทก็ตาม ย่อมแกล้วกล้า ไม่เก้อเขินเข้าไป นี้เป็นประโยชน์ประการที่ ๓ แห่งศีลสมบัติของบุคคลผู้มีศีล คหบดีทั้งหลาย บุคคลผู้มีศีล มีศีลสมบัติ ย่อมไม่หลงลืมสติตาย นี้เป็นประโยชน์ประการที่ ๔ แห่งศีลสมบัติของบุคคลผู้มีศีล คหบดีทั้งหลาย บุคคลผู้มีศีล มีศีลสมบัติ หลังจากตายแล้วย่อมไปบังเกิดในสุคติโลกสวรรค์ นี้เป็นประโยชน์ประการที่ ๕ แห่งศีลสมบัติของบุคคลผู้มีศีล[๔๘]

“หากบุคคลใดละเมิดศีลทั้ง ๕ ประการ ดังกล่าว ย่อมได้รับโทษแห่งการละเมิดศีลหรือไม่มีศีล ๕ ประการ คือ แม้ตนก็ติเตียนตนเองได้ ผู้รู้ใคร่ครวญแล้วย่อมติเตียนได้ กิตติศัพท์อันชั่วย่อมกระฉ่อนไป หลงลืมสติตาย และหลังจากตายแล้วย่อมไปเกิดในอบาย ทุคติ วินิบาต นรก”[๔๙]

ดังนั้น การสมาทานอธิศีลสิกขาจึงสามารถพัฒนาสมรรถนะทางกายและทางวาจา ให้มีความสงบ เรียบร้อย การปฏิบัติอยู่ในกฎระเบียบที่สวยงาม นำไปสู่การยอมรับของบุคคลทั่วไป ซึ่งมีผลต่อการยกย่องสรรเสริญในทางปฏิบัติบุคคลนั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็นบรรพชิตหรือคฤหัสถ์ หากสามารถที่จะฝึกปฏิบัติ สมาทานรักษาศีลในระดับของตน ก็ย่อมมีผลในทางบวกได้ เช่นการนั้นก็คือ พฤติกรรมที่สังคมยอมรับ มีความกล้าหาญ มีความมั่นใจในการทำกิจกรรมร่วมกันบุคคลอื่น ๆ เพราะเมื่อผู้ที่รักษาศีลได้อย่างครบถ้วน ได้สำรวจตรวจสอบตนเองและไม่พบข้อบกพร่องในตนเอง ย่อมมีความภาคภูมิใจ เกิดความอิ่มใจอยู่เนืองนิจ

---

[๔๗] ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๘๖/๒๒๕.

[๔๘] วิ.ม. (ไทย) ๕/๒๘๕/๙๙.

[๔๙] องฺ. ปญฺจก. (ไทย) ๒๒/๒๔๑/๓๘๔.

๒. อธิจิตตสิกขา

อธิจิตตสิกขา คือ ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมจิตเพื่อให้เกิดคุณธรรมเช่นสมาธิอย่างสูงการสงัดจากกามและอกุศลธรรมทั้งหลาย ซึ่งคำว่า อธิจิตสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ สงัดจากกามและอกุศลธรรมทั้งหลายบรรลุปฐมฌานที่มีวิตก วิจาร ปีติและสุข อันเกิดจากวิเวกอยู่ เพราะวิตกวิจาร สงบระงับไปแล้ว บรรลุติยฌาน มีความผ่องใสในภายใน มีภาวะที่จิตเป็นหนึ่งผุดขึ้น ไม่มีวิตก ไม่มีวิจาร มีแต่ปีติและสุขที่เกิดจากสมาธิอยู่เพราะปีติจากคลายไป มีอุเบกขา มีสติสัมปชัญญะเสวยสุขด้วยนามกาย บรรลุติยฌาน ที่พระอริยะทั้งหลายสรรเสริญว่า “ผู้มีอุเบกขา มีสติอยู่เป็นสุข เพราะละสุขและทุกข์ได้แล้ว เพราะมีโสมนัสละโทมนัสดับไปก่อนแล้ว บรรลุจตุตถฌานที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์เพราะอุเบกขาอยู่นี้ ชื่อว่า อธิจิตสิกขา”[๕๐] การฝึกอบรมจิตนั้น มุ่งเน้นที่ความตั้งมั่นแห่งจิต การทำใจให้สงบแนวแน่เพื่อให้จิตบริสุทธิ์ ไม่ฟุ้งซ่าน เป็นกลาง ปราศจากอคติ ดังที่แสดงในมาติกากถา คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า “ชื่อว่า จิตตวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่าไม่ฟุ้งซ่าน...ความไม่ฟุ้งซ่าน ชื่อว่า อธิจิตสิกขา”[๕๑] ทั้งนี้คำว่า อธิจิตสิกขา หมายความถึงการฝึกฝนอบรมตนทางจิต คือ การปลูกฝังสั่งสมด้านคุณธรรมจริยธรรม สร้างเสริมความเข้มแข็งและความมีประสิทธิภาพของจิต เพื่อให้จิตมีสุขภาพและสมรรถภาพที่สมบูรณ์ อธิจิต คือ การพัฒนาคุณภาพจิต หรือการปรับปรุงจิตให้มีคุณภาพและสมรรถภาพสูง ซึ่งเอื้อต่อการมีชีวิตที่ดีงามและพร้อมที่จะใช้งานในทางปัญญาอย่างได้ผลดีที่สุด เนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนา และเป็นไปตามเจตจำนงและแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาดีแล้ว ก็จะควบคุมพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามด้วย แม้ความสุขความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจ การพัฒนาจิตใจนี้มีสมาธิเป็นแกน หรือเป็นศูนย์กลาง จึงเรียกง่าย ๆ ว่า สมาธิ ความมีใจตั้งมั่น ความตั้งมั่นแห่งจิต การทำให้ใจสงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน การมีจิตกำหนดแน่วแน่อยู่ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ[๕๒]

หลักการพัฒนามนุษย์โดยการอบรมด้านสมาธิ เป็นเรื่องของการฝึกมนุษย์ในด้านจิตใจหรือระดับจิตใจ ได้แก่การพัฒนาคุณสมบัติต่าง ๆ ของจิต ทั้งในด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตา กรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ในด้านความสามารถของจิต เช่น ความเข้มแข็งมั่นคง ความเพียร พยายาม ความรับผิดชอบ ความแน่วแน่มั่นคง ความมีสติ สมาธิ และในด้านความสุข เช่น ความอิ่มใจ ความร่าเริงเบิกบานใจ ความสดชื่นผ่องใส ความรู้สึกพอใจ โดยอาศัยตัวศีลเป็นฐานเบื้องต้นเพื่อให้เกิดสมาธิ ให้จิตมั่นคงเป็นปกติ ไม่ถูกชักจูงไปในทางที่ผิด แต่ให้มีสติสัมปชัญญะรู้เท่าทัน ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาทางจิต เพื่อเป้าหมายให้พ้นจากอบายภูมิ เมื่อปฏิบัติตามจะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้ คือ การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็ง มั่นคง เจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตา กรุณา มีฉันทะ ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิ และสดชื่น เบิกบานเป็นสุขผ่องใส เป็นต้น[๕๓]

---

[๕๐]ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

[๕๑]ขุ.ป. (ไทย) ๓๐/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

[๕๒]พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๔, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนธัชการพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๒๕๔.

[๕๓]พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, หน้า ๗๐.

หลักการพัฒนาด้านอารมณ์นี้ ต้องมีแรงจูงใจที่ดี ให้เกิดการใฝ่รู้ ใฝ่สร้างสรรค์ ที่เรียกกันว่า ฉันทสัมปทา แปลว่า ความถึงพร้อมด้วยฉันทะ มิใช่ถึงพร้อมด้วยตัณหา การพัฒนาด้านอารมณ์นี้มนุษย์สามารถที่จะพัฒนาได้ดี เพราะความที่มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐ ฝึกได้ พัฒนาได้ มีศักยภาพที่สามารถพัฒนาจิตให้สมบูรณ์ เริ่มตั้งแต่มีเมตตากรุณา มีศรัทธา มีความกตัญญู การพัฒนาที่เน้นสมาธิก็เพื่อจะสร้างสติ ให้มีความเพียร มีความเอาใจใส่ รับผิดชอบ เป็นต้น จนเกิดการพัฒนาสุขภาพจิต คือ จิตใจมีความสุข เป็นจิตใจที่เบิกบาน มีปีติ มีความร่าเริงบันเทิงใจ ดังนั้นหลักการพัฒนาด้านสมาธิ จึงเป็นเรื่องของการฝึกในด้านจิตใจ หรือ ระดับจิตใจ ได้แก่การพัฒนาคุณสมบัติต่าง ๆ ของจิต ทั้งในด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตากรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ในด้านความสามารถของจิต เช่น ความเข้มแข็งมั่นคง ความเพียรพยายาม ความรับผิดชอบ ความแน่วแน่มั่นคง ความมีสติ สมาธิ และในด้านความสุข เช่น ความอิ่มใจ ความร่าเริงเบิกบานใจ ความสดชื่นผ่องใส ความรู้สึกพอใจ โดยอาศัยตัวศีลเป็นฐานเบื้องต้นเพื่อให้เกิดสมาธิ ให้จิตมั่นคงเป็นปกติ ไม่ถูกชักจูงไปในทางที่ผิด แต่ให้มีสติสัมปชัญญะรู้เท่าทัน จึงเป็นคุณสมบัติของผู้พัฒนาทางจิต เรียกว่า ภาวิตจิตโต เป็นการพัฒนาด้านอารมณ์ เพราะธรรมชาติของมนุษย์นั้น จิตเป็นตัวรับอารมณ์ทั้งหมดที่เข้ามาสู่กายมนุษย์ผ่านตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ของมนุษย์

หลักการฝึกจิตของมนุษย์ให้มีคุณภาพและสมรรถภาพเพื่อให้จิตเข้มแข็ง แน่วแน่ และสงบผ่องใสบริสุทธิ์ ปราศจากสิ่งรบกวนให้เศร้าหมอง สามารถควบคุมตนเองได้ดี คือการฝึกเรียนรู้ที่จะควบคุมใจไม่ให้ตกอยู่ในอำนาจแห่งโลภะ โทสะ โมหะ เพื่อให้เกิดสติและรู้เท่าทันอยู่เสมอ ดังนั้นหลักการของสมาธิ จึงจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต ดังที่ พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้แสดงถึงประโยชน์ของสมาธิไว้ เช่น สมาธิภาวนา เป็นไปเพื่อการมีชีวิตอย่างเป็นสุข เป็นการพักผ่อนทางจิต สมาธิที่เป็นไปเพื่อให้เกิดญาณทัสสนะ คือ มีปัญญาที่หยั่งรู้ได้เป็นพิเศษ เป็นไปเพื่อประโยชน์ คือ ให้มีสติและสัมปชัญญะ เพื่อประโยชน์ในการกระทำอยู่เสมอ เพื่อการดับอาสวะ คือ กิเลส ตัณหา ราคะ ที่อาจชักจูงให้มีพฤติกรรมที่จะนำมาซึ่งความเดือดร้อนทั้งตนเองและผู้อื่นโดยสมาธิ[๕๔]

การพัฒนามนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนาเป็นมรรควิธีหรือกระบวนวิธีการเข้าถึงเป้าหมายของชีวิต คือ กัมมัฏฐานเพราะเป็นทางเดียวที่จะบรรลุมรรคผลนิพพาน ก็โดยอาศัยสิ่งนี้เป็นเครื่องมือที่ยอดเยี่ยม ประกอบด้วยหลักการปฏิบัติของสมถกรรมฐานที่ ๔๐ วิธี ประกอบไปด้วย กายคตาสติ ๑๐ อนุสสติ ๑๐ กสิณ ๑๐ อสุภะ ๑๐ พรหมวิหาร ๔ อาหาเรปฏิกูลสัญญา ๑ จตุธาตุววัตถาน ๑ และอรูปฌาน ๔ ที่กล่าวมาเรียกว่า กัมมัฏฐาน หรือ ภาวนา ในฐานะองค์ความรู้หรือศาสตร์ เป็นเครื่องมือที่จะนำไปปรับใช้และสร้างกิจกรรมการพัฒนาตนหรือสังคม ซึ่งรวมอยู่ในหลักธรรมที่ชื่อว่าหลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วย หลักศีล หลักสมาธิ และหลักปัญญาซึ่งเป็นหลักการแห่งการฝึกฝนพัฒนาตนให้ได้รับประโยชน์สูงสุดตามแนวทางพระพุทธศาสนา

---

[๕๔]ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๗/๒๗๘.

แนวคิดการพัฒนาหรือการฝึกฝนตนเองทางพระพุทธศาสนารวมอยู่ในหลักไตรสิกขา ที่จะพัฒนาศักยภาพทั้งร่างกายและจิตใจ ให้ไปตามเส้นทางที่พระพุทธองค์ทรงตรัสไว้ในมรรคมีองค์ ๘ ซึ่งก็กล่าวถึง ศีล สมาธิ และปัญญา ที่สำคัญเรื่องสมาธิกับอธิจิตสิกขาเป็นเรื่องเดียวกันตามที่ พระพุทธองค์ ตรัสเป็นหลักฐานยืนยัน ความว่า

> ภิกษุในธรรมวินัยนี้ สงัดจากกามและอกุศลธรรมทั้ง หลายบรรลุปฐมฌานที่มีวิตก วิจาร ปีติและสุข อันเกิดจากวิเวกอยู่ เพราะวิตกวิจาร สงบระงับไปแล้ว บรรลุทุติยฌาน มีความผ่องใสในภายใน มีภาวะที่จิตเป็นหนึ่งผุดขึ้น ไม่มีวิตกไม่มีวิจาร มีแต่ปีติและสุขที่เกิดจากสมาธิอยู่เพราะปีติจางคลายไป มีอุเบกขา มีสติสัมปชัญญะเสวยสุขด้วยนามกาย บรรลุตติยฌานที่พระอริยะทั้งหลายสรรเสริญว่า ผู้มีอุเบกขา มีสติอยู่เป็นสุขเพราะละสุขและทุกข์ได้แล้ว เพราะโสมนัสและโทมนัสดับไปก่อนแล้ว บรรลุจตุตถฌานที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์เพราะอุเบกขาอยู่นี้ ชื่อว่า อธิจิตสิกขา[๕๕]

อธิจิตตสิกขาก็ดีหรือสมาธิก็ดี เป็นภาวะของอารมณ์ที่มีองค์ฌานปรากฏ มีความสงบภายในที่ปราศจากนิวรณ์ ทั้ง ๕ เรื่องราวของสมาธิ จึงเป็นการพัฒนาจิตในส่วนการกำจัดกิเลสอย่างกลาง[๕๖] และเพื่อให้เห็นถึงวิธีการปฏิบัติสมาธิอย่างถูกต้องจึงกล่าวแนวคิดการพัฒนาสมาธิตามแนวพระพุทธไว้ ๓ หลัก คือ สัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ ทั้ง ๓ หลัก กล่าวถึง การพัฒนาตนหรือฝึกฝนตนเองให้มีความตั้งมั่นอย่างดีไม่หวั่นไหวต่อสิ่งใดเป็นจิตที่มีภาวะความสงบเกิดขึ้น ปราศจากกิเลสรบกวน ไม่ฟุ้งซ่านรำคาญ ปราศจากอคติ มีใจเป็นกลางและเป็นอารมณ์ที่ไม่ก่อให้เกิดอกุศลธรรมใด ๆ ดังนั้น แนวคิดการบริหารการพัฒนาสมาธิตามแนวพระพุทธศาสนาเป็นเรื่องที่กล่าวถึงภาวะของจิตที่มีความบริสุทธิ์ สะอาด สงบ มีความมั่นคงในอารมณ์อย่างที่สุดดี

การฝึกสมาธิเป็นกิจกรรมการพัฒนาตนเองที่มนุษย์ทุกคนสามารถจะเข้าถึง เพื่อยกระดับศักยภาพ สมรรถนะ และความสามารถรอบด้านซึ่งไม่ใช่มีเฉพาะสมาธิในพระพุทธศาสนาเท่านั้น แม้ศาสนาอื่น ๆ ก็มีสมาธิด้วยเช่นกัน กรณีศาสนาพราหมณ์ มีการปฏิบัติสมาธิถึงขั้นสมาบัติ ๘ ซึ่งก็เกี่ยวข้องกับการฝึกสมาธิด้วยเช่นกัน ในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวลักษณะของจิตที่เป็นสมาธิไว้หลายลักษณะ ดังนี้

- มีลักษณะแข็งแรง มีพลังมาก คือ การที่จิตมีพละกำลัง แข็งแรง ก็ด้วยอาศัยการฝึกสมาธิจนเป็นผลทำให้เกิดการคงทีไม่หวั่นไหวต่ออารมณ์ที่มากระทบ เปรียบเหมือนน้ำที่มีกระแสหรือไหลไปทางเดียวเดียวย่อมจะมีพลังกว่าน้ำที่มีหลายกระแสหรือไหลแบบกระจาย

- มีความราบเรียบ สงบลึกซึ้ง คือ ความที่จิตมีความเสมอภาค และดุลยภาพทางอารมณ์มีภาวะความสงบเปรียบเหมือนกับแม่น้ำที่ไม่มีคลื่น ไม่มีสิ่งใดมากระทำให้เกิดการกระเพิ่ม

---

[๕๕] ขุ.ป (ไทย) ๓๐/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

[๕๖] กิเลสอย่างกลาง เรียกว่า ปริยุฏฐานกิเลส คือ ความวุ่นวายทางใจ ความเศร้า ความโกรธ นิวรณ์ ๕ สิ่งเหล่านี้ยังไม่ล่วงถึงที่จะเป็นอุปนิสัยถาวร (อนุสัยกิเลส จะแก้ได้ด้วยอธิปัญญา) ซึ่งสามารถจะแก้ไขหรือกำจัดได้ด้วยกำลังของสมาธิหรืออธิจิตและไม่ใช่กิเลสหยาบ (วีติกกมกิเลส จะซึ่งแก้ไขได้ด้วยอธิศีล).

- มีความใส กระจ่างชัด มองอะไรเห็นได้โดยง่าย คือ ความที่จิตมีอารมณ์นิ่ง ซึ่งสามารถที่จะเพ่งจิตไปที่สิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดยชัดเจน เหมือนน้ำที่มีความใส ไม่ขุ่นและไม่มีคลื่นสามารถที่จะมองตัวปลาในน้ำได้อย่างชัดเจน หรือเหมือนกระจกที่เราสามารถมองเห็นตัวเราได้อย่างชัดเจน

- มีความนุ่มนวลควรแก่งานหรือเหมาะแก่การใช้งาน คือ ไม่กระด้าง ไม่กระวนกระวาย ไม่ขุ่นมัว ไม่สับสน ไม่เร่าร้อน

- มีความชุ่มชื่นใจ หรืออิ่มใจ คือ สภาวะของจิตที่เต็มไปด้วยความปีติ ซาบซ่านระเริงอารมณ์และเสวยอารมณ์ของความสุข เกิดจากการที่เราสามารถที่จะดับนิวรณ์ทั้ง ๕ ได้ เหมือนสระน้ำที่ไม่พร่องไปด้วยน้ำ มีน้ำเต็มเปี่ยม ไม่ล้น ไม่ขาด

- มีความพร้อมแห่งจิต คือ ลักษณะของจิตที่มีความคงที่ ไม่หวั่นไหวต่ออารมณ์ที่มากระทบ หรือเมื่ออารมณ์ภายนอกมากระทบสภาพของจิต สามารถที่จะจัดการกับอารมณ์เหล่านั้นได้ เป็นการเตรียมพร้อมในการรับรู้ธรรมต่าง ๆ ไม่ว่าธรรมเหล่านั้น จะเป็นกุศลธรรมหรืออกุศลธรรม[๕๗]

ลักษณะของจิตที่เป็นสมาธิ เป็นสภาวะของอารมณ์ที่มีอาการต่าง ๆ ซึ่งทำให้ผู้ที่มีลักษณะอารมณ์อย่างนี้มีกำลังใจในการฝึกปฏิบัติสมาธิให้มีความนิ่ง ลึก และชัดเชนในการพิจารณาข้อธรรมต่าง ๆ ใช้เป็นบาทฐานสำหรับการฝึกวิปัสสนากรรมฐานได้เป็นอย่างดี มีคุณภาพแห่งกำลังจิตที่จะนำไปกำจัดกิเลสอย่างกลางลงได้

การฝึกจิตในพระพุทธศาสนามี ๒ รูปแบบ คือ สมถกรรมฐานและวิปัสสนากรรมฐาน หรืออาจจะเรียกคำที่ต่างกัน คือ สมถภาวนาและวิปัสสนาภาวนา ทั้ง ๒ คำมีจุดเน้นต่างกัน คือ สมถกรรมฐาน เน้นไปเพื่อการอบรมจิต (จิตฺตภาวนา) และวิปัสสนากรรมฐานเน้นไปเพื่อการอบรมปัญญา (ปญฺญาภาวนา) ที่สุดแล้วการฝึกจิตหรือการพัฒนาจิตทั้ง ๒ รูปแบบจะต้องอาศัยซึ่งกันและกันโดยมีเป้าหมายในสิ่งเดียวกัน คือ กำจัดอวิชชา[๕๘]

การฝึกจิตแบบสมถกรรมฐาน คือ การทำให้จิตมีที่เกาะเกี่ยว หรือ การทำให้อารมณ์ยึดอยู่กับองค์ภาวนา ในคัมภีร์วิมุตติมรรคของพระอุปติสสเถระนั้น ท่านได้แบ่งอารมณ์ของสมถกรรมฐานไว้ ๓๘ ประการ[๕๙] ส่วนในคัมภีร์วิสุทธิมรรคจำแนกอารมณ์สมถกรรมฐานไว้ทั้งหมด ๔๐ ประการ โดยมีอากาสานัญจายตนะและวิญญาณัญจายตนะเติมเข้ามาด้วย[๖๐] โดยภาคการปฏิบัติอารมณ์สมถกรรมฐาน แบ่งได้ ๗ หมวด ประกอบด้วย

---

[๕๗]พุทธทาสภิกขุ, **สมาธิและวิปัสสนาตามธรรมชาติ**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓-๑๕.

[๕๘]องฺ. เอก. (ไทย) ๒๐/๒๗๕/๗๗.

[๕๙]พระอุปติสสเถระ รจนา, คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แปลจากฉบับภาษาอังกฤษของพระเอฮารา พระโสมเถระ และพระเขมินทเถระ, **วิมุตติมรรค**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๖๓.

[๖๐]สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร), **คัมภีร์วิสุทธิมรรค**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๙๑.

หมวดที่ ๑ หมวดกสิณ คือ สิ่งที่อารมณ์เข้าไปเพ่งพินิจจดจ่ออยู่มี ๑๐ ลักษณะ ประกอบด้วย ปฐวีกสิณ อาโปกสิณ เตโชกสิณ วาโยกสิณ นีลกกสิณ ปีตกสิณ โลหิตกสิณ โอทาตกสิณ อากาสกสิณ และอาโลกกสิณ[๖๑]

หมวดที่ ๒ หมวดอสุภะ คือ สิ่งไม่สวยไม่งาม ไม่น่า ไม่ชอบใจ เพื่อการพิจารณาให้เห็นสภาวะที่แท้จริงถึงความเกิดดับของสิ่งนั้น นำมาเป็นอารมณ์ของจิตให้ลดความพอใจ ซึ่งกล่าวถึงซากศพมีอาการต่าง ๆ ประกอบด้วย ๑๐ ลักษณะ คือ เอาซากศพที่ขึ้นพองเป็นเป็นอารมณ์ เอาซากศพที่มีน้ำเหลืองไหลเป็นอารมณ์ เอาซากศพที่ขาดเป็นท่อนเป็นอารมณ์ เอาซากศพที่ถูกสัตว์กัดขาดวิ่นเป็นอารมณ์ เอาซากศพที่ถูกสัตว์กัดกระจุยกระจายเป็นอารมณ์ เอาซากศพที่ถูกฆ่าตายเป็นอารมณ์ เอาซากศพที่มีโลหิตไต่ออกอยู่เป็นอารมณ์ เอาซากศพที่มีหมู่หนอนไหลออกอยู่เป็นอารมณ์ และเอาซากศพที่เป็นโครงกระดูกเป็นอารมณ์[๖๒] โดยพระพุทธองค์ทรงตรัสเป้าหมายไว้ว่าการพิจารณาเห็นสังขารธรรม โดยอาศัยธรรม ๔ ประการ คือ พึงเจริญอสุภะเพื่อละราคะ ๑ พึงเจริญเมตตาเพื่อละพยาบาท ๑ พึงเจริญอานาปานสติเพื่อตัดวิตก ๑ พึงเจริญอนิจจสัญญาเพื่อถอนอัสสมิมานะ คือ ความถือตัว ๑[๖๓]

หมวดที่ ๓ หมวดอนุสสติ คือ สิ่งที่จะต้องระลึกถึง หรือตามระลึกประกอบด้วย ๑๐ ประการ คือ พุทธานุสสติ ธัมมานุสสติ สังฆานุสสติ สีลานุสสติ จาคานุสสติ เทวตานุสสติ อุปสมานุสสติ มรณานุสสติ กายคตาสติ และอานาปานสติ[๖๔]

หมวดที่ ๔ หมวดพรหมวิหาร คือ การตั้งความปรารถนาดีที่จะให้บุคคลและสัตว์อื่น ๆ มีความสุขอย่างที่สุดอย่างไม่ประมาณ ประกอบด้วย ๔ ประการ คือ เมตตา แผ่ความรักไปยังสรรพสัตว์ทั้งหลาย กรุณา แผ่ความสงสารต่อสัตว์ทั้งหลายที่มีความทุกข์ มุทิตา แผ่ความยินดีต่อสัตว์ที่มีความสุข และอุเบกขา แผ่ความวางเฉยในสัตว์ทั้งหลายที่มีความสุขความทุกข์[๖๕]

หมวดที่ ๕ หมวดอาหาเรปฏิกูลสัญญา คือ การพิจารณาอาหารที่มนุษย์รับประทานเข้าไปในร่างกาย ว่า ไม่สวยไม่งาม เป็นของน่ากลัว น่าเกลียด เพื่อไม่ให้ติดในรสของอาหาร โดยมีการกำหนดพิจารณาลักษณะ ๕ ประการ คือ อนิจจสัญญา กำหนดความไม่เที่ยงแห่งสังขาร อนัตตสัญญา กำหนดความเป็นอนัตตาแห่งธรรมทั้งปวง มรณสัญญา กำหนดความตายว่าจะต้องมาถึงเป็นธรรมดา อาหาเรปฏิกูลสัญญา กำหนดความเป็นปฏิกูลของอาหาร และสัพพโลเก อนภิรติสัญญา กำหนดความไม่น่าเพลิดเพลินในโลกทั้งปวง[๖๖]

---

[๖๑]พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดก ญาณสิทฺธิ), **หลักปฏิบัติสมถะวิปัสสนากรรมฐาน**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๑), หน้า ๑๒.

[๖๒]พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดก ญาณสิทฺธิ), **คำถาม-คำตอบ เรื่องวิปัสสนากรรมฐาน**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๖-๗.

[๖๓]ขุ.อุ. (ไทย) ๒๕/๓๑/๒๓๕-๒๓๖.

[๖๔]พระธรรมธีรราชมหามุนี, **คำถาม-คำตอบ เรื่องวิปัสสนากรรมฐาน**, หน้า ๘.

[๖๕]ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๘/๒๘๐.

[๖๖]องฺ.ปญฺจก. (ไทย) ๒๒/๖๑/๑๑๐.

หมวดที่ ๖ หมวดจตุธาตุวัฏฐาน คือ การพิจารณาแยกส่วนต่าง ๆ ของร่างกายให้เห็นว่าเป็นธาตุ ๔ คือ ดิน น้ำ ลม ไฟ ตามลักษณะของธาตุ เมื่อแยกธาตุออกจากกันจะไม่เห็นความเป็นมนุษย์ ความสวยงามไม่มี ความขี้เหร่ไม่มี เป็นเพียงอุปาทานทางจิต เท่านั้น

หมวดที่ ๗ หมวดอรูปธรรม ๔ คือ การนำเอาสิ่งที่ไม่ใช่รูปมาเป็นอารมณ์ ที่กำหนดของจิต ประกอบด้วย อากาสนัญจายตนะ อากาศไม่มีที่สุด วิญญาณัญจายตนะ วิญญาณไม่มีที่สุด อากิญจัญญายตนะ ความไม่มีอะไร และเนวสัญญานาสัญญายตนะ สัญญาละเอียดปราศจากสัญญาหยาบซึ่งจะว่ามีสัญญาก็ไม่ใช่ ไม่มีสัญญาก็ไม่ใช่[๖๗]

รูปแบบและวิธีการฝึกสมาธิ หรือการพัฒนาสมาธิตามแนวพระพุทธศาสนา ทั้ง ๗ หมวดที่กล่าวมา เป็นการเรียนรู้และการปฏิบัติธรรม เพื่อให้เกิดการกระตุ้นคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนามนุษย์

สมาธิเป็นเรื่องของการฝึกในด้านจิต หรือระดับจิตใจ ได้แก่ การพัฒนาคุณสมบัติต่าง ๆ ของจิต ทั้งในด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตากรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในด้านความสามารถของจิต เช่น ความเข้มแข็งมั่นคง ความเพียรพยายาม ความรับผิดชอบ ความมีสติ สมาธิ และในด้านความสุข เช่น ความอิ่มใจ ความร่าเริงเบิกบานใจ ความสดชื่นผ่องใส่ ความรู้สึกพอใจ พูดสั้น ๆ ว่า พัฒนาคุณภาพ สมรรถภาพและสุขภาพของจิต และยังกล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับหลักของ ปัญญาว่าเป็นเรื่องของการฝึกหรือพัฒนาในด้านการรู้ความจริงเริ่มตั้งแต่ความเชื่อ ความเห็น ความรู้ ความเข้าใจ ความหยั่งรู้เหตุผล การรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรองตรวจสอบ คิดการต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ เฉพาะอย่างยิ่งเน้นการรู้ตรงตามความเป็นจริง หรือรู้เห็นตามที่มันเป็น ตลอดจนรู้แจ้งความจริงที่เป็นสากลของสิ่งทั้งปวง จนถึงขั้นรู้เท่าทันธรรมดาของโลกและชีวิตที่ทำให้มีจิตใจเป็นอิสระ ปลอดปัญหา ไร้ทุกข์ (คิดเป็นแก้ปัญหาเป็น ดับทุกข์เป็น)[๖๘]

การพัฒนาจิตตสิกขาเป็นการพัฒนาสมาธิ เพื่อความตั้งมั่นแห่งจิตในขณะที่จิตมีสภาวะเข้าสู่สมาธิมนุษย์สามารถจะได้รับความสุขได้ ซึ่งปราศจากกิเลสเครื่องเศร้าหมองทั้งหลาย อันเป็นตัวชี้วัดความสุขหรือคุณภาพของการพัฒนาคน และแม้ว่าการพัฒนาคนอาจไม่ถึงที่สุดของความเป็นมนุษย์ก็ตาม แต่ผลผลิตในการพัฒนาคนก็มีผลมาก มีอานิสงส์มหาศาลต่อการนำกำลังของสมาธิที่เกิดขึ้นไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างปกติสุข ยิ่งบุคคลนั้นอยู่ในระดับผู้บริหารประเทศก็ยิ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำประเทศไปสู่การพัฒนาด้านอื่นๆ เป็นตัวแบบของประชาชน เพราะเป็นการนำผลการพัฒนาสมาธิไปเพื่อการบริหารที่สร้างความเจริญด้านจิตใจ และสร้างเป็นเอกลักษณ์ตามแบบประเทศตะวันออกที่ไม่ได้มุ่งเน้นการสร้างวัตถุเป็นเครื่องวัดความเจริญ ความทันสมัยของประเทศ จนสามารถที่จะสร้างประเทศให้เป็นประเทศที่เต็มไปด้วยอริยบุคคล อริยะชน เพื่อสันติภาพของสังคมต่อไป

---

[๖๗]ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๘/๒๘๑.

[๖๘]พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **จะพัฒนาคนกันได้อย่างไร**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๓๙), หน้า ๒๗-๓๙.

๓. อธิปัญญาสิกขา

อธิปัญญาสิกขาเป็นข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญาเพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง การรู้ชัดตามความเป็นจริงในอริยสัจ ๔ เป็นลำดับไปจนทำให้แจ้งทั้งเจโตวิมุติและปัญญาวิมุตติ สามารถทำลายอาสวะกิเลสให้หมดไป ดังคำอธิบายในคุหัฏฐกสุตตนิเทส คัมภีร์มหานิทเทส ว่า “อธิปัญญาสิกขา เป็นอย่างไร ภิกษุในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้มีปัญญา ประกอบด้วยปัญญาอันประเสริฐหยั่งถึงความเกิดและความดับ เพิกถอนกิเลสให้บรรลุถึงความสิ้นทุกข์โดยชอบ เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า นี้ทุกข์ นี้ทุกข์สมุทัย (เหตุเกิดทุกข์) นี้ทุกข์นิโรธ (ความดับทุกข์) นี้ทุกข์นิโรธคามินีปฏิปทา (ข้อปฏิบัติเครื่องดำเนินไปสู่ความดับทุกข์) เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า เหล่านี้อาสวะ นี้อาสวสมุทัย นี้อาสวนิโรธ นี้อาสวนิโรธคามินีปฏิปทา นี้ชื่อว่า อธิปัญญาสิกขา”[๖๙]

ปัญญาวิมุตติ สามารถทำลายอาสวะกิเลสให้หมดไป โดยการฝึกอบรมปัญญานั้นมุ่งเน้นที่การรู้และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงเพื่อให้เกิดความเห็นที่บริสุทธิ์ จึงจะสามารถทำลายกิเลสได้ ดังแสดงในมาติกากถา คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรค ความว่า “ชื่อว่าทิฏฐิวิสุทธิเพราะมีความหมายว่าเห็นความเห็นชื่อว่าอธิปัญญาสิกขา”[๗๐]

ปัญญา แปลโดยพยัญชนะว่า รู้ทั่ว มาจากคำภาษาบาลีว่า ปญฺญา เป็นศัพท์อุปสัค แปลว่า ทั่ว กับคำว่า ญา เป็นธาตุ แปลว่า รู้ รวมกัน จึงได้ รูป เป็น ปญฺญา แปลว่า รู้ทั่ว หรือ รู้รอบปัญญา แปลโดยอรรถ(เนื้อความ)หรือความหมายว่า ความรู้ทั่ว หมายถึง ความรู้ที่ถูกต้องครบถ้วนตามที่ควรจะรู้ สำหรับจะแก้ปัญหาได้ หรือสามารถที่จะดับทุกข์ได้ ฯ ปัญญา ความรู้ทั่วหรือความรู้ชัด คือ รู้ทั่วถึงความเป็นจริง หรือตรงตามความเป็นจริง เช่น รู้เหตุรู้ผล รู้ดีรู้ชั่ว รู้ถูกรู้ผิด รู้ควรไม่ควร รู้คุณรู้โทษ รู้ประโยชน์มิใช่ประโยชน์ รู้เท่าทันสังขาร รู้องค์ประกอบ รู้เหตุปัจจัย รู้ที่ไปที่มา รู้ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งทั้งหลาย รู้ตามความเป็นจริง รู้ถ่องแท้ เข้าใจถ่องแท้ รู้เข้าใจสภาวธรรมต่าง ๆ รู้คิด รู้พินิจพิจารณา รู้วินิจฉัย รู้ที่จะจัดแจงจัดการหรือดำเนินการอย่างไร ๆ[๗๑]

ปัญญา แปลว่า ความรู้ทั่ว ปรีชาหยั่งรู้เหตุผล ความรู้เข้าใจชัดเจน ความรู้เข้าใจหยั่งแยกได้ ในเหตุผล ดี ชั่ว คุณ โทษ ประโยชน์ มิใช่ประโยชน์ เป็นต้น และรู้ที่จะจัดแจง จัดสรร จัดการความรอบรู้ในกองสังขารมองเห็นตามเป็นจริง[๗๒] ดังระบุใน อภิธัมมัตถวิภาวินี ความว่า “ธรรมชาติที่ชื่อว่าปัญญา ด้วยอรรถว่า ย่อมรู้โดยประการ คือ รู้ชัดด้วยอำนาจอนิจจลักษณะเป็นต้น”[๗๓]

มิลินทปัญหา ได้แสดงความหมายของปัญญาไว้ว่าปัญญามีลักษณะตัดให้ขาดและมีลักษณะส่องให้สว่าง ดังนี้ คือ ปัญญามีลักษณะตัดให้ขาด เหมือนชาวนาเกี่ยวข้าว ความว่า

---

[๖๙] ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

[๗๐] ขุ.ป. (ไทย) ๓๑/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

[๗๑] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**, หน้า ๒๒.

[๗๒] พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**, หน้า ๑๖๔.

[๗๓] มหามกุฏราชวิทยาลัย, **อภิธัมมัตถสังคหบาลีและอภิธัมมัตถวิภาวินีฎีกา ฉบับแปลเป็นไทย**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๙๕.

เขาจับกำข้าวด้วยมือข้างซ้ายเข้าไว้ จับเคียวด้วยมือข้างขวาแล้วก็ตัดกำข้าวนั้นด้วยเคียว ข้อนั้นมีอุปมาฉันใด พระผู้บำเพ็ญความเพียร คุมใจไว้ด้วยมนสิการแล้วตัดกิเลสเสียด้วยปัญญา ข้อนี้ก็มีอุปไมยฉันนั้น... และปัญญามีลักษณะส่องให้สว่าง คือ ปัญญาเมื่อเกิดขึ้นย่อมกำจัดความมืดคืออวิชชา ทำความสว่างคือวิชชาให้เกิด ส่องแสงคืออญาณ ทำอริยสัจทั้งหลายให้ปรากฏ แต่นั้น พระโยคาวจรย่อมเห็นด้วยปัญญาอันชอบว่า สิ่งนี้ไม่เที่ยง สิ่งนี้เป็นทุกข์ สิ่งนี้ไม่ใช่ตัวตน เหมือนกับบุรุษถือคบไฟเข้าไปในเรือนที่มืด ไฟที่เข้าไปแล้วนั้นก็ย่อมกำจัดความมืดเสีย ทำความสว่างให้เกิด ส่องแสงทำรูปให้ปรากฏ ทำให้มองเห็นได้ ฉะนั้น[๗๔]

อภิธานัปปทีปิกา ได้รวบรวมศัพท์ที่ใช้เกี่ยวกับปัญญา แสดงไว้มีจำนวน ๒๒ ศัพท์ด้วยกัน คือ

ธี หมายถึง ปัญญาทรงไว้ซึ่งประโยชน์

ปัญญา หมายถึง ความรู้ทั่ว

พุทธิ หมายถึง ปัญญาเครื่องรู้

เมธา หมายถึง ปัญญาเครื่องกำจัด

มติ หมายถึง ความคิด ความเห็น

มุติ หมายถึง ความเข้าใจ

ภูริ หมายถึง ปัญญากว้างขวาง

มันตา หมายถึง ความรู้ในคัมภีร์

ปัญญานะ มีความหมายเหมือนคำว่า ปัญญา แต่รูปศัพท์แปลกกันเท่านั้น

ญาณะ คำนี้รวมกับคำว่า ทัสสนะ หมายถึง การรู้ไตรลักษณ์ หรือ ความรู้ที่เกิดจากสมาธิ เช่น ทิพยจักษุ เป็นต้น

วิชชา หมายถึง ความรู้ ๓ ประเภท คือ พระเวท สิปปะหรือศิลปะศาสตร์ และความรู้ที่เกิดจากสมาธิและความรู้แบบพุทธิ

โยนิ หมายถึง ความรู้ที่เกิดจากการเข้าถึงสาเหตุ มักใช้รวมกับมนสิการ เป็นโยนิโสมนสิการ ได้แก่ การเข้าใจสาเหตุ

ปฏิภาณ หมายถึง ความแตกฉาน

วิปัสสนา หมายถึง ปัญญาเห็นไตรลักษณ์

สัมมาทิฏฐิ หมายถึง ความเห็นถูกต้อง

---

[๗๔] มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, **มิลินทปัญหา ฉบับแปลในมหามกุฏราชวิทยาลัย**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๓๔-๔๒.

วิมังสา หมายถึง ปัญญาเลือกเฟ้น

สัมปชัญญะ หมายถึง ความรอบคอบ

เนปกะ หมายถึง ปัญญาเป็นเครื่องรักษาตน

เวทนา หมายถึง การรู้อารมณ์[๗๕]

ปัญญามีการบรรลุสัจจะเป็นลักษณะ มีการค้นคว้าเป็นกิจ (หมายถึง มีหน้าที่ในการค้นคว้า) มีความไม่หลงเป็นปัจจุปัฏฐาน มีสัจจะ ๔ เป็นปทัฏฐานและมีอริยสัจ ๔ เป็นปทัฏฐาน อีกอย่างหนึ่ง ความเข้าใจแจ่มแจ้งเป็นลักษณะของปัญญา การรู้สภาวธรรมตามความเป็นจริงเป็นกิจ (หน้าที่) การกำจัดความมืดคืออวิชชาเป็นปัจจุปัฏฐานปฏิสัมภิทา ๔ (มีอัตถปฏิสัมภิทา เป็นต้น) ตามหลักเหตุผลเป็นปทัฏฐานของปัญญา[๗๖] โดยนัยนี้ ดินเปรียบเหมือนปัญญา ถ้าไม่มีน้ำผสมอยู่ด้วยเลย ก็กลายเป็นดินฝุ่นและไม่จับกัน ทำให้ฟุ้งง่าย ต้องมีน้ำผสมอยู่บ้างจึงจะช่วยให้ไม่ฟุ้ง ปัญญาในทางพระพุทธศาสนาต้องเป็นปัญญาที่มีสติกำกับอยู่เสมอ ดังจะเห็นได้ว่า เรายกย่องพระอรหันต์ ว่า ท่านมีปัญญาสูงสุดเป็นเหตุทำลายกิเลสได้ ก็มีคำยกย่องพระอรหันต์ต่อไปอีกว่า เป็นผู้มีสติทุกเมื่อ[๗๗] นอกจากนี้ ปัญญายังมีลักษณะที่กำจัดความมืด ตัดปัญหาหรือดับทุกข์ ซึ่งมีลักษณะ ๓ ประการ ได้แก่

ประการแรก ปัญญามีลักษณะแห่งการส่องแสง คือ ปัญญาที่มีการส่องแสงเป็นลักษณะนั้นเหมือนกับบุคคลผู้จุดประทีปโคมไฟ หรือเปิดไฟฟ้าส่องแสงในเวลากลางคืน ในบ้านที่มีฝา ๔ ด้าน หรือในที่มืดต่าง ๆ ความมืดก็ย่อมหายไป แสงสว่างก็ปรากฏขึ้นแทน ฉันใด ปัญญาก็มีการส่องสว่างฉันนั้น ปัญญามีลักษณะตัดขาดหรือกำจัดอวิชชาคือความไม่รู้ซึ่งเปรียบเหมือนความมืดให้หมดสิ้นไป และทำวิชชาที่เปรียบเหมือนแสงสว่างให้เกิดขึ้นแทนแล้วส่องแสงคือญาณ ทำให้เกิดญาณคือความรู้ขึ้น ทำอริยสัจให้ปรากฏชัดแจ้งแก่บุคคลผู้ปฏิบัติ บุคคลนั้นก็เกิดปัญญาเห็นแจ้งในธรรมทั้งหลายว่า สิ่งนี้ไม่เที่ยง สิ่งนี้เป็นทุกข์ สิ่งนี้มิใช่ตัวตน ปัญญาจึงมีลักษณะส่องแสงให้สว่างอย่างนี้

ประการที่ ๒ ปัญญามีลักษณะแห่งการรู้ทั่ว หมายถึง ปัญญาเมื่อเกิดขึ้น ก็ย่อมรู้ทั่วธรรมทั้งหลาย ที่เป็นกุศลและอกุศล ที่ควรเสพและไม่ควรเสพ ที่เลวและประณีต ที่ดำและขาว ที่เข้ากันได้และเข้ากันไม่ได้ เหมือนกับแพทย์ผู้ฉลาดรู้จักยาเป็นต้นที่เป็นที่สบายและไม่สบายแก่ผู้ป่วยฉะนั้น และปัญญามีการแทงตลอดสภาวะเป็นลักษณะหรือการแทงตลอดไม่ผิดพลาดเป็นลักษณะ เหมือนการแทงของลูกศรที่นายขมังธนูผู้ฉลาดยิงออกไป ฉะนั้น และมีการส่องให้เห็นอารมณ์เป็นรส ดุจประทีป (โคมไฟ) มีความไม่หลงเป็นปัจจุปัฏฐาน ดุจผู้ชี้ทางแก่บุคคลไปมา ฉะนั้น

---

[๗๕] สมเด็จพระสังฆราชเจ้า พระเจ้าวรวงศ์เธอ กรมหลวงชินวรสิริวัฒน์, **พระคัมภีร์อภิธานัปปทีปิกา**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๖), หน้า ๔๒.

[๗๖] พระอุปติสสเถระ, **วิมุตติมรรค**, คณาจารย์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แปลจากฉบับภาษาอังกฤษ, พระราชวรมุนี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) บรรณาธิการ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศยาม บริษัทเคล็ดไทย จำกัด, ๒๕๔๑), หน้า ๒๑๐.

[๗๗] สุชีพ ปุญญานุภาพ, **คุณลักษณะพิเศษแห่งพระพุทธศาสนา**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๒๒๐.

ประการที่ ๓ ปัญญามีลักษณะแห่งการรู้ตามความเป็นจริง หมายถึง ปัญญารู้ชัดตามความเป็นจริง ซึ่งความเกิด ความดับ คุณและโทษ และอุบายเป็นเครื่องออกไปแห่งผัสสายตนะทั้ง ๖ เหล่านั้น และรู้ชัดเหตุเกิด ความดับ คุณ โทษ และอุบายเครื่องสลัดออกแห่งอุปาทานขันธ์ ๕ ตามความเป็นจริง และบุคคลผู้ได้ปัญญาที่รู้ตามเป็นจริงในอุปาทานขันธ์ได้ชื่อว่าเป็นสมณะพราหมณ์ และทำให้แจ้งซึ่งประโยชน์แห่งความเป็นสมณะพราหมณ์ จึงเรียกว่า พระอริยสาวกผู้โสดาบัน ไม่มีวันตกต่ำ[๗๘]

อธิปัญญาสิกขาเป็นลักษณะของการทำความเข้าใจในความรู้ต่าง ๆ และเป็นการฝึกอบรมแห่งการรู้ การเห็น การรู้แจ้งแทงตลอดตามที่เป็นจริง แห่งแสงสว่างที่กำจัดความมืดและแห่งความสามารถตัดปัญหาหรือดับทุกข์ตามศักยภาพของตนเองหรือ การทำให้ตนเองรู้จักดำเนินชีวิตอย่างไม่เป็นทุกข์ในโลกปัจจุบันที่ร้อยรัดไปด้วยความอยากได้ อยากมี อยากเป็น เพราะสิ่งเหล่านี้สามารถนำความทุกข์มาสู่ตนเองได้ทั้งสิ้น ฉะนั้น การอบรม การฝึก และการพัฒนาปัญญามีพลังยิ่ง ๆ ขึ้นไป พร้อมที่จะนำมาใช้ได้ในการดำเนินชีวิตในขณะที่มีปัญหาต่าง ๆ อย่างนี้ เรียกว่า อธิปัญญาสิกขา

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนา คือ การศึกษา การฝึกอบรม และการปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรมมากที่สุด ตามหลักการของไตรสิกขา ๓ ประการ ได้แก่ (๑) อธิศีลสิกขา เป็นการพัฒนาศักยภาพทางกายและทางวาจา ให้มีความสงบ เรียบร้อย การปฏิบัติอยู่ในกฎระเบียบที่สวยงาม นำไปสู่การยอมรับของบุคคลทั่วไป ซึ่งมีผลต่อการยกย่องสรรเสริญในทางปฏิบัติบุคคลนั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็นบรรพชิตหรือคฤหัสถ์ หากสามารถที่จะฝึกปฏิบัติ สมาทานรักษาศีลในระดับของตน ก็ย่อมมีผลในทางบวกได้ เช่นการนั้นก็คือ พฤติกรรมที่สังคมยอมรับ มีความกล้าหาญ มีความมั่นใจในการทำกิจกรรมร่วมกันบุคคลอื่น ๆ เพราะเมื่อผู้ที่รักษาศีลได้อย่างครบถ้วน ได้สำรวจตรวจสอบตนเองและไม่พบข้อบกพร่องในตนเอง ย่อมมีความภาคภูมิใจเกิดความอิ่มใจอยู่เนื่องนิจ (๒) อธิจิตสิกขา เป็นการพัฒนาสมาธิ เพื่อความตั้งมั่นแห่งจิตในขณะที่จิตมีสภาวะเข้าสู่สมาธิมนุษย์สามารถจะได้รับความสุขได้ ซึ่งปราศจากกิเลสเครื่องเศร้ามองทั้งหลาย อันเป็นตัวชี้วัดความสุขหรือคุณภาพของการพัฒนาคน และแม้ว่าการพัฒนาคนอาจไม่ถึงที่สุดของความเป็นมนุษย์ก็ตาม แต่ผลผลิตในการพัฒนาคนก็มีผลมาก มีอานิสงส์มหาศาลต่อการนำกำลังของสมาธิที่เกิดขึ้นไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างปกติสุข ยิ่งบุคคลนั้นอยู่ในระดับผู้บริหารประเทศก็ยิ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำประเทศไปสู่การพัฒนาด้านอื่น ๆ เป็นตัวแบบของประชาชน เพราะเป็นการนำผลการพัฒนาสมาธิไปเพื่อการบริหารที่สร้างความเจริญด้านจิตใจ และสร้างเป็นเอกลักษณ์ตามแบบประเทศตะวันออกที่ไม่ได้มุ่งเน้นการสร้างวัตถุเป็นเครื่องวัดความเจริญ ความทันสมัยของประเทศ จนสามารถที่จะสร้างประเทศให้เป็นประเทศที่เต็มไปด้วยอริยบุคคล อริยะชน เพื่อสันติภาพของสังคมต่อไป (๓) อธิปัญญาสิกขา เป็นลักษณะของการทำความเข้าใจในความรู้ต่าง ๆ และเป็นการฝึกอบรมแห่งการรู้ การเห็น การรู้แจ้งแทงตลอดตามที่เป็นจริง แห่งแสงสว่างที่กำจัดความมืดและแห่งความ สามารถตัดปัญหาหรือดับทุกข์ตามศักยภาพของตนเองหรือ การทำให้ตนเองรู้จักดำเนินชีวิตอย่างไม่เป็นทุกข์ในโลกปัจจุบันที่ร้อยรัดไปด้วยความอยากได้ อยากมี อยากเป็น

---

[๗๘] พุทธทาสภิกขุ, **ธรรมโฆษณ์อรรถานุกรม เล่ม ๑**, (กรุงเทพมหานคร: หจก. ภาพพิมพ์ จำกัด, ๒๕๓๓), หน้า ๑๒๙.

๒.๑.๕ กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพมนุษย์

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ จึงได้ประมวลสาระสำคัญไว้ ดังนี้

การพัฒนาศักยภาพเป็นการดำเนินการโดยอาศัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ ผ่านการฝึกอบรมการศึกษาและการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็น ซึ่งจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งโดยทั่วไป มีกิจกรรมสำคัญ ๆ ๓ กิจกรรม[๗๙] ดังนี้

๑. การฝึกอบรม (Training)

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ มีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ ตามนัยนี้ การฝึกอบรมทำให้ผู้รับการอบรมได้รับความรู้ใหม่ ๆ ได้ความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุงงาน เปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์การกำหนด[๘๐]

วิธีการฝึกอบรมเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการจัดการฝึกอบรม ซึ่งเป็นเรื่องที่คำนึงถึงวิธีการที่จะใช้ถ่ายทอด และการสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตื่นตัว มีความพร้อม และเต็มใจที่จะได้รับการฝึกฝน โดยทั่วไปมีดังนี้

- การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการที่ใช้กันมานานและแพร่หลายที่สุดวิธีหนึ่ง การฝึกอบรมแทบทุกประเภทจะมีการบรรยายแทรกอยู่ด้วยเสมอ เพราะการบรรยายจะเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดในการ สื่อความหมายทำให้เกิดการคล้อยตามเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้รับฟัง การบรรยายที่มีประสิทธิภาพนั้นผู้บรรยายจะต้องมีความรู้และมีทักษะในการพูด การสื่อ ความหมาย การใช้เทคนิคหรืออุปกรณ์ประกอบ และประการสำคัญที่สุดผู้บรรยายจะต้องมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ตรึงใจผู้เข้าฟังตลอดเวลาเพื่อให้ผู้ฟังสามารถทำความเข้าใจได้มากที่สุด

- การประชุม (Conference) การประชุมเป็นวิธีการที่นิยมใช้ในการฝึกอบรมพนักงานที่มีความรู้ (knowledge Worker) และผู้บริหารตั้งแต่ระดับกลางขึ้นไป เพราะการประชุมจะมีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นระหว่างกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือมองหาโอกาสในแต่ละเรื่องที่ทำการประชุม (Opportunity) โดยผลของการประชุมจะก่อให้เกิดความเข้าใจในแนวทางเดียวกันและก่อให้เกิดการประสานงานในขณะปฏิบัติงานต่อไป

---

[๗๙] Sims R.R., **Human Resource Management: Contemporary Issues, Challenges and Opportunities**, p. 7.

[๘๐] เสนาะ ติเยาว์, **การบริหารงานบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๕), หน้า ๑๒๗.

- การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing) การฝึกอบรมในรูปแบบนี้จะจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามเรื่องราวที่สมมุติขึ้น ให้เหมือนกับอยู่ในสถานการณ์จริงที่สุดเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ตลอดจนวิธีการนี้จะช่วยให้เกิดความสนุกสนานและสามารถดึงดูดความสนใจ รวมทั้งก่อให้เกิดความสนิทสนมและความคุ้นเคยระหว่างผู้เข้ารับการอบรมได้เป็นอย่างดี การฝึกอบรมในลักษณะนี้อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการเรียนโดยการลงมือปฏิบัติ (Learn by Doing) ได้เช่นกัน

- การใช้กรณีศึกษา (Case Study) การฝึกอบรมโดยวิธีนี้ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกที่คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัย Harvard (Harvard Business School) และได้รับความนิยมแพร่หลายส่งผลให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้นำวิธีการนี้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนหลักสูตรปริญญาโทสาขาการบริหารธุรกิจ (MBA) โดยวัตถุประสงค์สำคัญของการใช้กรณีศึกษาก็เพื่อต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประมวลความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการวิเคราะห์ ปัญหาที่ซับซ้อนภายในระยะเวลาที่จำกัด เพื่อให้เกิดความชำนาญและสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและที่สำคัญให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำการศึกษาและวิเคราะห์เพื่อที่จะหาวิธีในการแก้ปัญหา

- การสาธิต (Demonstration) การสาธิตเป็นวิธีการฝึกอบรมที่ใช้กันมานานเนื่องจากเป็นวิธีการที่ง่ายไม่ซับซ้อนและสามารถเห็นผลได้ระยะสั้น เพราะเป็นการฝึกอบรมโดยแสดงจากตัวอย่างจริงโดยผู้ฝึกสอนจะแสดงตัวอย่างพร้อมทั้งอธิบายให้ผู้เรียนฟังถึงขั้นตอนต่าง ๆ พร้อมทั้งอาจมีการทดลองปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและจดจำตลอดจนสามารถนำไปใช้ได้จริงในการปฏิบัติงาน

- การสัมมนา (Seminar) การสัมมนาเป็นวิธีการฝึกอบรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพนักงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) และผู้บริหารของแต่ละองค์การผู้จัดการมีการกำหนดประเด็น ที่จะพิจารณาและเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้อย่างเสรี โดยมีผู้ดำเนินการอภิปราย (Modulator) ทำหน้าที่ดูแลให้การแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนาอยู่ภายในขอบเขตและแนวทางที่วางไว้

- การฝึกงานในสถานการณ์จริง (On the job Training) โดยมักจะใช้กับพนักงานใหม่หรือบุคลากรในระดับปฏิบัติงานโดยมีการสอนงานและให้ทดลองปฏิบัติในสถานที่จริง ซึ่งมักจะเป็นโรงงานหรือสำนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อมและสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว การฝึกอบรมในลักษณะนี้อาจจะใช้ชื่อที่แตกต่างกัน เช่น การฝึกอบรมทางเทคนิค (Technical Training) การฝึกความชำนาญ (Skill Training) หรือการสอนงาน (Job Instruction Training)[๘๑]

---

[๘๑]ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, **การจัดการทรัพยากรบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๕๕-๑๕๘.

๒. การศึกษา (Study)

เป้าหมายสำคัญของการศึกษา คือ ให้ประชาชนสามารถพัฒนาตนเองและพึ่งพาตนเองได้ โดยใช้กระบวนการของการศึกษาที่จะบูรณาการการเรียนรู้เข้ากับชีวิต[๘๒] วัตถุประสงค์ของการศึกษาก็เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์การกับเป็นการพัฒนาเรื่องอาชีพ กล่าวคือ เลื่อนขึ้นเป็นหัวหน้างาน การให้การศึกษาทางด้านทัศนคติที่เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์และการบังคับบัญชาจะเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับโครงการการศึกษาของบุคคล เนื่องจากการให้การศึกษาเรื่องใหม่จึงเป็นความจำเป็นเพื่อที่จะสามารถปรับตัวทำหน้าที่ในสิ่งแวดล้อมใหม่ได้[๘๓] โดย

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการประกอบอาชีพของบุคคล และกลุ่มบุคคล ซึ่งมีแนวทางในการจัดการศึกษา ๔ แนวทาง ดังนี้

- การฝึกทักษะอาชีพ เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้อาชีพ โดยใช้หลักการวิชาชีพระยะสั้น เนื้อหาสาระความรู้ของหลักสูตรขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้เรียน วัตถุประสงค์การฝึกทักษะอาชีพเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายเข้าสู่การประกอบอาชีพอิสระ หรือเข้าสู่ตลาดแรงงาน

- การฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่อาชีพ เป็นการจัดกิจกรรมต่อเนื่องจากการฝึกทักษะอาชีพ หรือเป็นการจัดกิจกรรมเฉพาะ เพื่อพัฒนากลุ่มเป้าหมายให้สามารถคิด วิเคราะห์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่อาชีพที่มั่นคง โดยจัดให้มีกระบวนการแนะแนวอาชีพที่มีประสิทธิภาพ

- การพัฒนาอาชีพ เป็นการพัฒนาอาชีพของกลุ่มเป้าหมายในลักษณะกลุ่มพัฒนาอาชีพ (กพอ.) โดยจัดให้มีการรวมกลุ่มของผู้มีอาชีพประเภทเดียวกันร่วมเป็นเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสวงหาความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน ตลอดจนพัฒนาอาชีพของกลุ่มโดยกระบวนการกลุ่ม (Group Process) วัตถุประสงค์การจัดกลุ่มพัฒนาอาชีพเพื่อให้สามารถรวมกลุ่มพัฒนาอาชีพภายในชุมชน มีการเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการกลุ่ม ส่งเสริมพัฒนาระบบการบริหารจัดการการผลิตหรือการบริการการตลาด และส่งเสริมให้กลุ่มพึ่งพาตนเอง

- การพัฒนาอาชีพด้วยเทคโนโลยี เป็นการพัฒนาอาชีพกลุ่มเป้าหมายด้วยเทคโนโลยี เน้นการจัดกิจกรรมให้กับกลุ่มเป้าหมาย สถานประกอบการ และผู้ที่ต้องการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนากิจการและศักยภาพของตนเอง เช่น การนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ในการพาณิชย์ (E-Commerce) การจัดสร้างระบบฐานข้อมูล หรือการนำเสนองานด้วยคอมพิวเตอร์ หรือการนำเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มผลผลิต[๘๔]

---

[๘๒]กรมการศึกษานอกโรงเรียน, **การปฏิรูปการเรียนรู้การศึกษานอกระบบ**, (กรุงเทพมหานคร: กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน, ๒๕๔๓), หน้า ๑๐-๑๑.

[๘๓]เชาว์ โรจนแสง, **แนวคิด การวางแผน และระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, (นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๑), หน้า ๕๕.

[๘๔]กรมการศึกษานอกโรงเรียน, **แนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียน**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๖), หน้า ๙.

๓. การพัฒนา (Development)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาตนเองในงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่รับผิดชอบอื่น ๆ เช่นฝ่ายการเจ้าหน้าที่/ฝ่ายการพนักงานได้ทำการสอนงาน (Coaching) การแนะนำงาน และการเพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน การหมุนเวียนงาน ให้พนักงานได้รับความรู้และประสบการณ์จากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ เป็นการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น[๘๕]

แนวทางการพัฒนาจะต้องพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การที่มีส่วนในการกำหนดภาระบทบาทของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบมีหลาย ๆ ด้าน[๘๖] ดังนี้

- การพัฒนาตนเอง (Self Development) เป็นการเสริมสร้างตนเองให้บรรลุจุดมุ่งหมายของชีวิต โดยไม่เบียดเบียนสิทธิของคนอื่น ด้วยการเสริมสร้างและพัฒนาชีวิตและการงานของตนให้สูงขึ้น มีคุณประโยชน์และมีความสุข ซึ่งการพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ สามารถพึ่งตนเองได้ สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ ประสบความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน และสามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคมได้[๘๗] ลักษณะของบุคคลแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของมนุษย์ ด้วยสาเหตุนี้องค์การหรือบรรดาบริษัททั้งหลายจึงจำเป็นต้องแสวงหาบุคคลที่คิดว่าจะมีแววที่จะพัฒนาตนเองได้ ดังนั้น บุคคลที่พัฒนาได้จะต้องประกอบด้วยลักษณะ ๔ ยอยักษ์ คือ รู้จักยอมรับ ในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นหรือของผู้ร่วมงานด้วยกันตามสภาพที่แท้จริง ไม่เอาเกณฑ์ของตนเองไปวัดไม่ว่าจะเป็นวิชาการหรือส่วนตัว ถ้าไม่ยอมรับจะต้องเป็นการไม่ยอมรับด้วยเหตุผล และการแสดงออกที่เหมาะสมไม่กระทบ- กระเทือนใจกันโดยไม่จำเป็น รู้จักยืดหยุ่น ทั้งในทัศนะและวิธีการทำงานยอมรับด้านกลยุทธ์มีการปรับตัวเข้าหากันเพื่อให้เกิดความกลมกลืนรู้เขารู้เรารู้ความพอดีที่จะปฏิบัติต่อกัน แต่ไม่ควรยืดหยุ่นโดยขาดหลักการ ปล่อยให้ไหลไปตามกระแสความคิดของคนอื่นที่ขาดเหตุผลจะต้องมีหลักการในการยืดหยุ่น รู้จักยืนหยัด ในทัศนะและวิธีการหรือกลยุทธ์ในการทำงานที่เชื่อมั่นด้วยหลักของเหตุผลว่าถูกต้อง ทั้งนี้ต้องหาวิธีการแสดงความยืนหยัดให้เหมาะสมในลักษณะที่แน่วแน่ในหลักการ แต่นิ่มนวลในวิธีการ อย่างไรก็ตามในกรณีที่ต้องแสดงความรุนแรงตามความจำเป็นก็คงต้องแสดงแต่จะทำโดยความชัดเจนในสิ่งที่ทำไม่ควรทำโดยอารมณ์จนไม่มีเหตุผล รู้จักยิ้มแย้มจะต้องรู้จักสร้างอัธยาศัยไมตรีเข้าหากันมีอารมณ์ขันไม่เคร่งเครียดกับงาน จะเป็นยุทธวิธีสำคัญในการทำงานร่วมกันจงพยายามฝึกหัดตนเองให้เป็นคนยิ้มได้เสมอจะช่วยให้เกิดความอดทน และสามารถควบคุมอารมณ์ได้[๘๘]

---

[๘๕]เฉลิมพงศ์ มีสมนัย, **วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, (นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๑), หน้า ๑๔-๑๕.

[๘๖]สุจิตรา ธนานันท์, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๑๐๓-๑๑๐.

[๘๗]เชาว์ โรจนแสง, **แนวคิด การวางแผน และระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, หน้า ๖๖.

[๘๘]เติมศักดิ์ ทองอินทร์, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, (พระนครศรีอยุธยา: ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๗-๘.

- การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) หมายถึง แนวทางหรือวิธีการที่องค์การกำหนดขึ้น เป็นหลักประกันว่าองค์การจะมีพนักงานที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์ตามที่องค์การต้องการ ซึ่งการพัฒนางานอาชีพจะเป็นแนวทางที่พนักงานจะได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อให้มีโอกาสในการเติบโตและเจริญก้าวหน้าตามเส้นทางงานอาชีพที่องค์การได้กำหนดไว้[๘๙] การพัฒนาสายงานอาชีพ เป็นหน้าที่ของทั้งฝ่ายองค์การและฝ่ายพนักงานด้วย ในส่วนของพนักงานแต่ละคนจะต้องยอมรับว่าตนมีหน้าที่ในการพัฒนาสายงานอาชีพของตนด้วย โดยต้องคอยประเมินตนเองอยู่เสมอและปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองก้าวขึ้นไปในสายงานอาชีพ[๙๐] การพัฒนางานอาชีพประกอบไปด้วยแนวคิดที่สำคัญ ๒ ประการด้วยกัน คือ ประการแรก แนวคิดการจัดการสายอาชีพของพนักงาน (Career Management) ซึ่งเป็นระบบหรือกระบวนการที่องค์การได้จัดเตรียมและดำเนินการเพื่อธำรงรักษา พัฒนา และใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด และประการที่สอง การวางแผนอาชีพของพนักงาน (Career Planning) ซึ่งเป็นแผนอาชีพของพนักงานที่กำหนดขึ้นจากสิ่งที่พนักงานอยากจะเป็นหรืออยากจะทำในอนาคต ซึ่งจะมีทั้งแผนระยะยาว และแผนระยะสั้น

- การสร้างและพัฒนาทีมงาน (Team Building and Team Development) ทีมงาน คือ กลุ่มบุคคลเข้ามาร่วมกันในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผู้ที่เข้ามาร่วมปฏิบัติงานจะต้องรับรู้และเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ มีการแบ่งภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบและรับทราบข้อตกลงต่าง ๆ ของกลุ่มอย่างชัดเจน การทำงานของทีมจะต้องเป็นไปตามระบบเปิด (Open system) และมีการติดต่อประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพในระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ส่วนพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีมจำเป็นต้องมีลักษณะที่สำคัญต่าง ๆ ได้แก่ มีการสื่อสารกันอย่างมี ประสิทธิผล พูดจากันชัดแจ้ง มีการประสานงาน มีการตรวจสอบการทำงานของกันและกันตลอดเวลา มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน มีการบอกกล่าวกัน จะต้องยอมรับการที่คนอื่นให้ Feed back เพื่อเราจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และสมาชิกแต่ละคนจะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

- การพัฒนาองค์การ (Organization Development) การพัฒนาองค์การนี้ มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและปรับปรุงสุขภาพขององค์การให้แข็งแรงสมบูรณ์ยิ่งกว่าเดิม นอกจากนี้การพัฒนาองค์การจะต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้เกิดขึ้นในจุดใดจุดหนึ่ง แต่จะต้องเป็นไปทั่วทั้งระบบขององค์การ และการพัฒนาองค์การจะต้องคำนึงถึงการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม ซึ่งจะต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงที่ความคิดของคนในองค์การเสียก่อน เมื่อคนในองค์การเปลี่ยนแปลงความคิดแล้วย่อมจะช่วยสงผลเชื่อมโยงไปยังการปรับเปลี่ยนโครงสร้างในการทำงานและปรับเปลี่ยนการใช้เทคโนโลยี

---

[๘๙]สุจิตรา จันทนา, **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**, (กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๙), หน้า ๒๑๙.

[๙๐]อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์, **Career Development in Practice**, (กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์เซ็นเตอร์, ๒๕๔๗), หน้า ๒๓๗.

การพัฒนาองค์การประกอบไปด้วยขั้นตอนที่สำคัญต่าง ๆ ได้แก่ การวินิจฉัยองค์การ (Organization Diagnosis) การกำหนดกลยุทธ์และการวางแผนพัฒนาองค์การ (Establish OD Strategy and Implementation Plan) การดำเนินงานพัฒนาองค์การ (Organization Development Intervention) และการประเมินผลการพัฒนาองค์การ (Organization Evaluation)[๙๑] อย่างไรก็ดี ปัจจุบัน การพัฒนาองค์การไม่เพียงเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเท่านั้น แต่ยังมีจุดเน้นอื่น ๆ ดังนี้

๑. กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสร้างทีมงาน เป็นต้น

๒. โครงสร้าง เช่น วงจรคุณภาพ การจัดการคุณภาพโดยรวม เป็นต้น

๓. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น การกำหนดเป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการให้รางวัล การวางแผนและพัฒนาอาชีพ การจัดการแรงงานที่หลากหลาย เช่น สตรี ผู้สูงอายุ ความแตกต่างทางเชื้อชาติ เป็นต้น

๔. กลยุทธ์ เช่น การเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม เป็นต้น

สรุปได้ว่า กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ตามที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น เป็นส่งเสริมให้เกิดความเจริญขึ้นแก่ตัวบุคคล ซึ่งสิ่งที่พัฒนาให้แก่บุคคลนั้น ๆ อาจใช้คำเรียกได้หลากหลาย เช่น ศักยภาพ สมรรถนะ สมรรถภาพ ขีดความสามารถ เป็นต้น คำเหล่านี้ต่างทดแทนกันได้ในหลาย ๆกรณี หากแต่การพัฒนามนุษย์เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมการศึกษาและการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติที่จำเป็น ซึ่งจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมขององค์การ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องดำเนินการเป็นกระบวนการที่เริ่มจากการประเมินความจำเป็นในการพัฒนา การวางแผน การดำเนินกิจกรรมและการประเมินผล ประการสำคัญ คือ การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพมนุษย์นั้น ไม่มีวิธีที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว องค์การต้องใช้วิธีที่หลากหลายผสมผสานกัน

๒.๑.๖ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ จึงได้ประมวลสาระสำคัญไว้ ดังนี้

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ถือเป็นเหตุผลสำคัญที่ผู้บริหารนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนองค์การในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น องค์การจึงต้องมีการวางแผนที่รวมถึงการพัฒนาบุคลากร โดยสามารถดำเนินการด้วยวิธีการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาเพื่อจัดการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรขององค์การ ซึ่งจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญและคำนึง ถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ดังนี้[๙๒]

---

[๙๑] สุจิตรา ธนานันท์, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, หน้า ๑๐๘-๑๑๕.

[๙๒] สุนันทา เลาหนันท์, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๒), หน้า ๒๒๘-๒๒๙.

๑. การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ความสำเร็จของแผนงานการฝึกอบรมและพัฒนานั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในการให้การสนับสนุนและเห็นความสำคัญของแผนงานการฝึกอบรมและพัฒนา

๒. ความตั้งใจของผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากรและเจ้าหน้าที่ทั่วไปที่มีส่วนรับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึก อบรมและพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะต้องเข้ามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาทุกขั้นตอน

๓. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการฝึกอบรมและพัฒนาโดยเฉพาะคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิธีการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากรซึ่งนับวันจะยิ่งส่งผลเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ

๔. ความซับซ้อนขององค์การ ความซับซ้อนขององค์การทำให้งานของแต่ละคนและทีมงานมีภาระหน้าที่มากขึ้นและครอบคลุมกระบวนการต่าง ๆ ของระบบงานเพิ่มขึ้นทำให้ต้องใช้เวลามากขึ้นและการปฏิบัติงานมีความซับซ้อนยิ่งขึ้นโดยเฉพาะท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ผลผลิต ระบบ และวิธีการทำงาน ได้ส่งผลสำคัญต่อการทำงานที่ทำให้บุคลากรต้องเพิ่มพูนทักษะ ทัศนคติ เพื่อปรับตัวให้ทันและยอมรับต่อความเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนา

๕. รูปแบบการเรียนรู้ โดยหลักการทั่วไป พฤติกรรมศาสตร์ได้ส่งผลต่อวิธีการที่องค์การดำเนินการฝึกอบรม เช่น ความก้าวหน้าของผู้เรียนในการเรียนรู้จะขึ้นอยู่กับความจำเป็นเพื่อบรรลุเป้าหมายของผู้เรียน กล่าวคือ ถ้าไม่สอดคล้องกับความต้องการผู้เรียนก็จะไม่เรียนและเวลาที่ดีที่สุดในการเรียน คือ เมื่อการเรียนรู้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ทำให้การจัดการฝึกอบรมต้องดำเนินการในลักษณะพร้อมที่จะเรียนได้ตลอดเวลาและทุกสถานที่ เมื่อมีความจำเป็นต้องเรียน เป็นต้น

๖. หน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์อื่น ๆ กรณีที่การสรรหาและคัดเลือกได้บุคลากรที่ต่ำกว่ามาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดไว้ องค์การจำเป็นต้องจัดแผนงานการฝึกอบรมและพัฒนาให้กับบุคลากร รวมถึงระบบการแข่งขันในการจ่ายค่าตอบแทน การจัดโปรแกรมสุขภาพและความปลอดภัย ล้วนเป็นสิ่งที่จะดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงไว้ในองค์การ เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จของการฝึกอบรมและพัฒนา ได้แก่

๑. ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

บุคลากรจำเป็นที่จะต้องรับรู้ว่าอะไร คือ ความจำเป็นที่ต้องเรียน สามารถดำเนินการโดยการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมประเมินความจำเป็นในระดับบุคคล เพื่อทราบถึงทักษะและสมรรถนะของบุคลากรในปัจจุบัน

๒. แรงจูงใจ

บุคลากรจำเป็นที่จะต้องถูกจูงใจด้วยวิธีการทั้งจากภายในและภายนอก เช่น ผลประโยชน์ที่จะได้รับซึ่งต้องเชื่อมโยงกับกิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง สิ่งจูงใจและรางวัล เป็นต้น

๓. การได้รับทักษะและความรู้ใหม่

การออกแบบและเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาต้องแสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมจะทำให้ได้รับการเพิ่มพูนสมรรถนะที่จำเป็นอย่างไร

๔. การฝึกปฏิบัติจริง

การฝึกปฏิบัติจริงเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมได้นำสิ่งที่เรียนรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง ดังนั้น การออกแบบแผนงานต้องแน่ใจว่ากิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาสอดคล้องกับการปฏิบัติจริง

๕. ความรับผิดชอบ

การประยุกต์ใช้การเรียนรู้ใหม่ ๆ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้จัดการเท่านั้น แต่เป็นความรับผิดชอบของบุคลากรในการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้มาโดยสามารถสังเกตได้จากการปรับปรุงการทำงานและจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน[๙๓]

นอกจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้นแล้ว สิ่งที่จำเป็นต้องคำนึงถึงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งต่างก็มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยถือได้ว่าเป็นความรับผิดชอบร่วมกันต่อการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ[๙๔]

สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารต้องนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนองค์การในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น องค์การจึงต้องมีการวางแผนที่รวมถึงการพัฒนาบุคลากร โดยสามารถดำเนินการด้วยวิธีการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาเพื่อจัดการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรขององค์การ ซึ่งต้องคำนึกถึงการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ความตั้งใจของผู้เชี่ยวชาญ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ความซับซ้อนขององค์การ รูปแบบการเรียนรู้ และหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์อื่น ๆ ประการสำคัญที่ทุกฝ่ายต้องคำนึง คือ ความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ถือได้ว่าเป็นความรับผิดชอบร่วมกันต่อการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ

---

[๙๓] Jackson et.al., **Managing Human Resources**, pp. 286-287.

[๙๔] Ibid, p. 280.

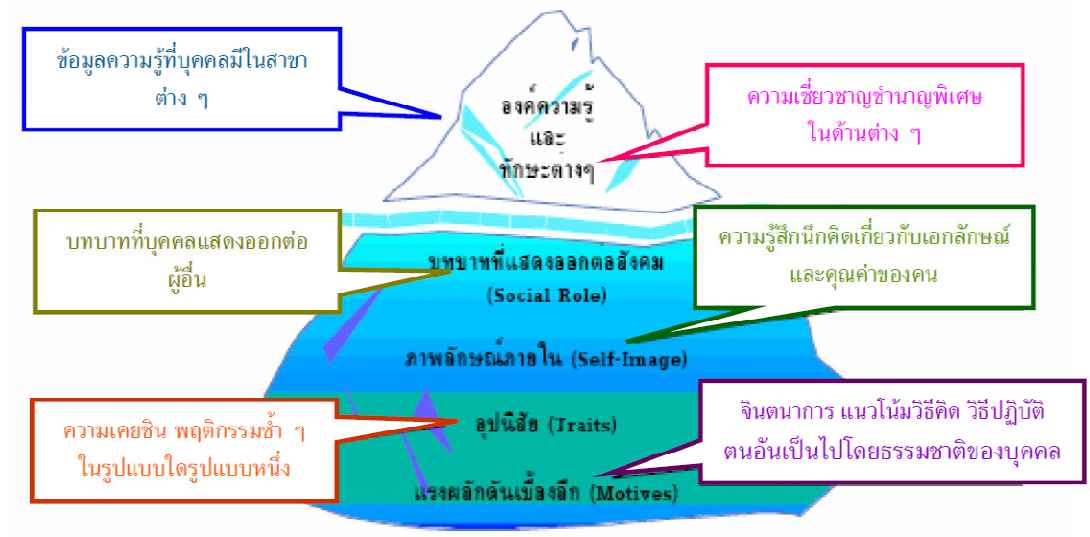
๒.๑.๗ ทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า ทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ จึงได้ประมวลสาระสำคัญไว้ ดังนี้

ศักยภาพของมนุษย์คือคุณสมบัติที่แฝงเร้นอยู่ภายใน เป็นอำนาจที่มองไม่เห็น แต่สามารถค้นหา แสวงหา นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ โดยการฝึกอบรม ให้ความรู้และการพัฒนาให้ศักยภาพนั้นแสดงออกมาให้เป็นที่ประจักษ์ได้ ศักยภาพของแต่ละคนมีไม่เท่ากัน ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพจึงต้องพิจารณา และให้เวลาในการพัฒนาสำหรับแต่ละบุคคลด้วย ซึ่งอาจนำทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพไปประยุกต์ใช้ได้หลากหลาย ดังนี้

ก. ทฤษฎีสมรรถนะของบุคคล (Competency)

ทฤษฎีสมรรถนะของบุคคล (Competency) โดย เดวิด แมค คัลแลนด์ (David Mc Clelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เป็นทฤษฎีที่อธิบาย ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคลในองค์การ (Excellent Performer) กับระดับทักษะความรู้ และความสามารถ เพื่อให้ได้มาซึ่งคุณลักษณะที่ดี โดยระบุว่าการวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ (Competency) ซึ่งบริษัทควรว่าจ้างบุคคลที่ความสามารถมากกว่าคะแนนทดสอบ (Test Scores)



ภาพที่ ๒.๑ ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง[๙๕]

[๙๕]David C. Mc Clelland, **Testing for Competence Rather than Intelligence**, (Boyatzis: American Psychologist, 1982), pp. 1-14.

ตามทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งของ เดวิด แมค คัลแลนด์ (David Mc Clelland) มี ๒ ส่วน คือ

๑. ส่วนที่อยู่เหนือน้ำสามารถสังเกตเห็นได้ง่าย ได้แก่

ทักษะ (Skills) หมายถึงสิ่งที่บุคคลรู้และสามารถทำได้เป็นอย่างดี เช่น ทักษะการอ่าน ทักษะการฟัง ทักษะในการขับรถ เป็นต้น

ความรู้ (Knowledge) หมายถึงสิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจในหลักการ แนวคิดเฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ด้านบัญชี มีความรู้ด้านการตลาด การเมือง เป็นต้น

๒. ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ สังเกตเห็นได้ยาก ได้แก่

บทบาททางสังคม (Social Role) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าตัวเขามีบทบาทอย่างไรต่อสังคม เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น

ภาพพจน์หรือมโนทัศน์เกี่ยวกับตัวเอง (Self Image) หมายถึง ภาพพจน์หรือมโนทัศน์ที่บุคคลมองตัวเองว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำ เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นศิลปิน เป็นต้น

อุปนิสัย (Traits) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นนักกีฬาที่ดี เป็นคนใจเย็น เป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น

แรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจ (Motive) หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคล ที่จะส่งผลกระทบต่อการกระทำ เช่น เป็นคนที่มีความต้องการผลสำเร็จ การกระทำสิ่งต่าง ๆ จึงออกมาในลักษณะของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลา

ดังนั้น Competency Based Approach ก็คือ กระบวนการที่จะดึงขีดความสามารถที่ซ่อนเร้นในบุคลากรของหน่วยงานหรือในทรัพยากรมนุษย์ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงานในองค์กร (ที่ผ่านมามักมองสมรรถนะคนเป็นทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ แต่องค์กรที่ฉลาดจะสามารถดึงสมรรถนะความเป็นเลิศจากบุคลากรมาสร้างเป็นทรัพย์สินที่จับต้องได้) อย่างไรก็ตาม ขีดความสามารถบุคคล แบ่งได้เป็น ๓ ลักษณะ คือ ลักษณะของบุคคล ได้แก่ นิสัย ทัศนคติ และแรงจูงใจซึ่งเป็นสิ่งที่ก่ออิทธิพลต่อการแสดงออกของคน ๆ นั้น พฤติกรรม ได้แก่ การแสดงออกในทางที่ดีหรือไม่ดี ส่งเสริม สร้างสรรค์งานในองค์กร หรือขัดขวางทำลายองค์กร และสัมฤทธิ์ผล ได้แก่ ผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดจากการกระทำในแง่ของการจัดการทางบุคคลในทางบวก

ข. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

นักจิตวิทยาทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ชาวอังกฤษชื่อมาสโลว์ (Maslow) ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการหรือแรงจูงใจของมนุษย์ โดยให้ความเห็นว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลา แต่เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมของบุคคลอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่ยังเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม[๙๖]

---

[๙๖]มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, **ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔), หน้า ๗๒.

ภาพที่ ๒.๒ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow)[๙๗]

มาสโลว์ (Maslow) ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์เป็น ๕ ลำดับขั้น ประกอบด้วย ความเป็นจริงของตนเอง เกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับทางสังคม ความปลอดภัย และความต้องการทางกายภาพ มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นที่ ๑ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นแรกของมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน และความต้องการทางเพศ

ขั้นที่ ๒ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองหรือเกิดความพึงพอใจแล้ว ขั้นต่อไปมนุษย์จะเกิดความต้องการความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจด้วย

ขั้นที่ ๓ ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ หรืออาจเรียกได้ว่า เป็นความต้องการทางสังคม (Social Needs) จะเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลเป็นลำดับต่อมา คือ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ได้รับความรักจากผู้อื่น รวมทั้งความต้องการที่จะรักใคร่ผู้อื่นด้วย

---

[๙๗] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๓.

ขั้นที่ ๔ ความภาคภูมิใจในตนเอง (Esteem Needs) นอกจากมนุษย์จะมีความต้องการมีเพื่อนฝูงหรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมแล้ว มนุษย์ยังมีความต้องการอยากเด่น อยากมีความสำคัญ อยากให้คนอื่นยกย่อง สรรเสริญ ซึ่งหมายถึงทางด้านฐานะ บทบาท และความมั่นคงทางสังคม ความต้องการในขั้นนี้อาจแบ่งออกได้เป็น ๒ ประเภท คือ ประเภทแรก เป็นความปรารถนา ความต้องการความสำเร็จ ความพอเพียง ความสามารถในการแข่งขัน ตลอดจนความเชื่อมั่นที่จะอยู่ในโลกได้อย่างอิสระและมีเสรีภาพ ส่วนประเภทที่สอง เป็นความปรารถนาเกี่ยวกับเกียรติยศ ชื่อเสียง และศักดิ์ศรีฐานะต่าง ๆ ทางสังคม การได้รับการยอมรับ ความสนใจ ความสำคัญและความซาบซึ้ง ทำให้บุคคลเกิดความภาค ภูมิใจในตนเอง

ขั้นที่ ๕ ความต้องการได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด หรืออาจเรียกว่า การบรรลุสัจการแห่งตน (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูง คือ ความต้องการรู้จักตนเองว่ามีคุณค่า มีความรู้ความสามารถแท้จริงเพียงใด โดยเฉพาะในอันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่มนุษยชาติ เป็นความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความคิดของตนความต้องการตามลำดับขั้นของมนุษย์อาจซ้ำซ้อนกัน ความต้องการในลำดับหนึ่งอาจยังไม่หมดไป ความต้องการอีกลำดับหนึ่งอาจเกิดขึ้นได้อีก และเมื่อความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองจนพึงพอใจแล้ว จะยังคงมีอิทธิพลในตัวมนุษย์มิได้หมดสิ้นไปเลยทีเดียวความต้องการของมนุษย์ในแต่ละระดับขั้น จึงคาบเกี่ยวกันอยู่เสมอ (Over-Lapping)[๙๘]

ค. ทฤษฎี ๒ ปัจจัย

เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้ศึกษาเพิ่มเติมจาก ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ โดยเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยที่อยู่ภายในบุคคลอันเป็นสาเหตุทำให้บุคคลปฏิบัติในแนวทางเฉพาะตน เฮอร์ซเบิร์กศึกษาว่า คนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ได้ค้นพบคือ ความต้องการความสุขจากการทำงาน นั่นคือสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เฮอร์ซเบิร์ก อธิบายว่าปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงานกับปัจจัยที่ส่งผลถึงความไม่พึงพอใจในงานนั้น แยกออกจากกันและไม่เหมือนกัน เป็นปัจจัยที่เกิดจาก ๒ กลุ่ม จึงให้ชื่อทฤษฎีของตนว่า ทฤษฎี ๒ ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ทฤษฎี ๒ ปัจจัย มีสมมติฐานว่าความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมีอยู่ ๒ ประการ คือ

ประการที่ ๑ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน เป็นปัจจัย ที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ได้แก่

---

[๙๘]Maslow Abraham, **Motivation and Personality**, (New York: Harper and Row Publishers, 1987), pp. 15-23.

- ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติ งานเกิดความรู้สึกว่าตนทำงานสำเร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำให้สำเร็จ สิ่งที่จำเป็นก็คืองานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย ๒ สิ่ง คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จ และความสามารถที่จะทำงานนั้น

- ความก้าวหน้า (Advancement) แต่ละบุคคลจะได้รับความก้าวหน้าโดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มเติมความรู้

- การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นผลมาจากความสำเร็จ การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น จากคำพูด หรือการเขียน เป็นต้น การให้การเสริมแรงบ่อย ๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อเนื่องกันไป

- ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตน จะช่วยให้ตนเกิดความรู้สึกผูกพัน บุคคลต้องการโอกาสที่จะได้มีความรับผิดชอบ ถ้าเกิดความรับผิดชอบขึ้นแล้ว การถูกควบคุมจากภายนอกก็จะลดลง

- ลักษณะของงาน (Work Itself) ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับการได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจด้วย

ประการที่ ๒ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นตัวที่ป้องกันความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมของการทำงาน เป็นตัวที่มีความสัมพันธ์น้อยมากกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่

- เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงิน เดือน หรือสิ่งอื่น ๆ ที่ได้มาจากการปฏิบัติงาน

- โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้ รับการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงาน หรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

- ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Relationship) หมายถึง การสังสรรค์ของบุคคลกับบุคคลอื่น ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ

- สถานภาพ (Status) หมายถึง การประเมินผลของตำแหน่งบุคคลในสายตาคนอื่น หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่น

- การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง การให้คำแนะนำ สามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้ ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขต หรือเป็นการทำงานอิสระ

- นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความ สามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน สะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น

- สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพที่มีความเหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกสบายในการทำงาน

- สภาพความเป็นอยู่ (Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุขในช่วงเวลาที่ทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานของตน

- ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่นั้นนานคงทนอย่างปลอดภัย[๙๙]

ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในงาน ถ้ามีสิ่งเหล่านี้จะทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุนทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในงานขึ้น เมื่อใดที่บุคคลได้รับการตอบสนองปัจจัยชนิดนี้อย่างเพียงพอแล้วความไม่พึงพอใจจะหมดไป แต่มิได้หมายความว่าความพึงพอใจจะเกิดขึ้น เมื่อปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนอง หรืออีกนัยหนึ่งถ้าคนได้รับปัจจัยค้ำจุนเพียงพอ ไม่ได้หมายความว่า คนนั้นจะทำงานเต็มความสามารถของตน คนจะทำงานเต็มหรือไม่เต็มความสามารถอยู่ที่ได้รับการตอบสนองปัจจัยจูงใจเท่านั้น ในบางครั้งจึงมีผู้เรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ–ปัจจัยค้ำจุน (Motivation-hygiene Theory)

ง. ทฤษฎี ERG

เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ได้สร้างแบบจำลองทางทฤษฎีขึ้นโดยการจัดกลุ่มความต้องการสำคัญของบุคคลจากแนวคิดของมาสโลว์ และเฮอร์ซเบิร์ก เป็น ๓ กลุ่ม คือ ความต้องการการดำรงชีวิต (Existence Needs) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) และความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs)[๑๐๐] แนวคิดจากทฤษฎีนี้ แม้จะเป็นการศึกษาจากลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แต่มีประเด็นสำคัญที่ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างกัน

---

[๙๙]Herzberg F., Bernard M. and Babara B.S., **The Motivation to Work**, (New York: John Wiley and Sons, 1959), pp. 113-115.

[๑๐๐]ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **พฤติกรรมองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิลม์และไซเท็กซ์, ๒๕๔๑), หน้า ๑๑๑.

ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮอร์ซเบิร์ก	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของมาสโลว์	ทฤษฎี อี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์
ปัจจัยจูงใจ	ความต้องการความสำเร็จในชีวิต	ความต้องการความเจริญก้าวหน้า
	ความภาคภูมิใจในตนเอง	
ปัจจัยค้ำจุน	ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ	ความต้องการความสัมพันธ์
	ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	ความต้องการการดำรงชีวิต
	ความต้องการทางร่างกาย	

ภาพที่ ๒.๓ เปรียบเทียบทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎี อี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์[๑๐๑]

ความต้องการการดำรงชีวิตตามทฤษฎี อี อาร์ จี ของ อัลเดอร์เฟอร์ เปรียบเทียบได้กับความต้องการความมั่นคงปลอดภัยและความต้องการทางร่างกาย ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หมายถึง ความต้องการในการดำเนินชีวิต ที่พักอาศัย รวมทั้งความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง ตรงกับปัจจัยค้ำจุน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก

ความต้องการความสัมพันธ์ตามทฤษฎี อี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์ มีลักษณะเหมือน กันกับความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตรงกับปัจจัยจูงใจ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก

ความต้องการความเจริญก้าวหน้า สามารถเปรียบเทียบได้กับความภาคภูมิใจในตนเองและความต้องการความสำเร็จในชีวิตของมาสโลว์ หมายถึงความต้องการความเจริญ การพัฒนา การแสวงหาโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ตน ความสามารถที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่มีอยู่และตรงกับปัจจัยจูงใจ ซึ่งนำไปสู่ทัศนคติทางบวกต่องาน

ลักษณะที่ ๒ ตามแนวทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ บุคคลมีความต้องการที่สูงขึ้นได้นั้นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นก่อน แต่แนวทฤษฎีนี้มีความยืดหยุ่นมากกว่า คือ บุคคลอาจมีความต้องการหลาย ๆ อย่างพร้อมกันโดยมีความต้องการในระดับสูงพร้อม ๆ กับความต้องการในระดับต่ำ ในขณะที่บุคคลพึงพอใจจากความต้องการที่ได้รับเพื่อที่จะนำไปสู่ระดับสูงขึ้นอีกระดับหนึ่ง บุคคลจะมีความคับข้องใจในความพยายามที่จะบรรลุให้ถึงระดับนั้น ๆ ลักษณะเช่นนี้เป็นเหตุให้บุคคลละความพยายาม กลับไปแสวงหาสิ่งที่ตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าได้

---

[๑๐๑] Luthans F., **Organizational Behavior**, (New York: Mc Graw-Hill, 1992), p. 161.

จ. ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland ,s Needs Theory)

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland ,s Needs Theory) จำแนกความต้องการของบุคคลไว้ ๓ ประเภท คือ

ประเภทแรก ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Needs) คือ ความต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนมุ่งหวัง บุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จ เมื่อที่เห็นว่างานนั้นไม่ยาก ลำบากเกินไปกว่าความสามารถที่บุคคลนั้นจะกระทำได้ และมีแรงจูงใจในการแสวงหาความพึงพอใจจากความสำเร็จในงานนั้น ๆ ด้วย

ประเภทที่สอง ความต้องการความผูกพัน (Affiliation Needs) คือ ความต้องการร่วมมือกัน การมีความผูกพันในทางบวกต่อกันของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ความอบอุ่นในมิตรภาพที่มีต่อกันและความรู้สึกต่างๆ ที่มีต่อบุคคลอื่นด้วย เช่น ความชอบพอ ความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือ ตลอดทั้งความปรารถนาที่จะได้รับการยกโทษจากบุคคลอื่นเมื่อกระทำผิด เป็นต้น

ประเภทที่ ๓ ความต้องการอำนาจ (Power Needs) คือ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น รวมถึงการที่บุคคลแสดงออกถึงความรู้สึกต่าง ๆ ต่อการมีอิทธิพลเหนือสถานการณ์เหล่านั้นด้วย เป็นต้นว่า การแสดงความพอใจเมื่อได้รับชัยชนะ หรือการแสดงความโกรธเมื่อผิดหวัง ความต้องการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงาน เช่น การให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ การใช้อำนาจบังคับบัญชาการ แสวงหาความเชื่อถือ และการใช้อิทธิพลในการลงโทษ เป็นต้น ลักษณะของการบริหารและมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ความต้องการอำนาจ คือ การที่ผู้บังคับบัญชาใช้อิทธิพลต่างๆ ในการควบคุมดูแลปกครองบังคับบัญชา นั่นเอง[๑๐๒]

แนวทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นความแตกต่างของระดับความต้องการของผู้บริหารซึ่งอยู่ในระดับสูงกับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ความต้องการสัมฤทธิ์ผลถือว่ามีความจำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้นซึ่งมีความต้องการ ความคาดหวัง ต่อการที่จะได้รับสิ่งตอบแทนจากผลงานที่ได้ทำไปแล้ว แต่สำหรับระดับผู้บริหารแล้ว ความต้องการอำนาจบารมี เป็นความต้องการที่สูงกว่าความต้องการความสัมฤทธิ์ผล และความต้องการความผูกพัน โดยในการศึกษากลุ่มทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในบุคคลได้พบสาระสำคัญ ต่อไปนี้

- เป็นการให้ความสนใจต่อความต้องการต่าง ๆ ที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ และพยายามแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อสนองความต้องการของตน

- ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ถือว่าความต้องการที่บุคคลมีอยู่เป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่จะพยายามและแสดงพฤติกรรมออกมา ความต้องการของบุคคลนั้นมีอยู่ตลอดไม่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองขั้นต่ำซึ่งได้แก่ ความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตแล้วก็จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นอีกต่อไป

---

[๑๐๒] Mc Clelland D.C., **The Achieving Society**, (New York: The Free Press, 1961), pp. 143-168.

- ตามแนวทฤษฎีของ เฮอร์ซเบิร์ก ชี้ให้เห็นถึงการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นสิ่งจูงใจให้แสดงพฤติกรรมออกมา ปัจจัยเหล่านั้นเกี่ยวข้องกับการทำงาน ๒ ลักษณะ คือ ลักษณะของงานที่ทำและลักษณะสภาพแวดล้อม

- บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อสิ่งตอบแทนต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างฉับพลันแล้วจะกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานได้ดีกว่าการได้รับสิ่งตอบแทนที่ล่าช้า

- บุคคลมีระดับความต้องการที่แตกต่างกัน เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล แต่ในภาพรวมนั้น แมคเคลแลนด์ ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานในระดับต้น มีความต้องการความ สำเร็จในการทำงานเพื่อผลการปฏิบัติงานนั้นจะไปสู่การได้รับสิ่งตอบแทนบางอย่างได้ ขณะที่ผู้บริหารซึ่งเป็นระดับสูงมีความต้องการอำนาจบารมีมากกว่าความสำเร็จ

- แนวทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในบุคคล ให้ความสำคัญในการสนองความต้องการทั้งในส่วนบุคคลและองค์การพร้อม ๆ กัน[๑๐๓]

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ ได้แก่ (๑) ทฤษฎีสมรรถนะของบุคคลของ แมค คัล แลนด์ (Mc Clelland) เป็นทฤษฎีที่ระบุคุณลักษณะของบุคคล ๒ ส่วน ส่วนที่อยู่เหนือน้ำสามารถสังเกตเห็นได้ง่าย ได้แก่ ทักษะ ความรู้ และส่วนที่อยู่ใต้น้ำ สังเกตเห็นได้ยาก ได้แก่ บทบาททางสังคม ภาพพจน์หรือมโนทัศน์เกี่ยวกับตัวเอง อุปนิสัย และแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจ (๒) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow) เป็นทฤษฎีที่มีทัศนะว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลา แต่เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมของบุคคลอีกต่อไป (๓) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นทฤษฎีที่ว่า องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมีอยู่ ๒ ประการ คือ ปัจจัยจูงใจเป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มขึ้น และปัจจัยค้ำจุนเป็นตัวที่ป้องกันความไม่พึงพอใจ เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมของการทำงาน (๔) ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เป็นทฤษฎีที่มีทัศนะว่า ควรจัดกลุ่มความต้องการสำคัญของบุคคลจากแนวคิดของมาสโลว์และเฮอร์ซเบิร์ก เป็น ๓ กลุ่ม คือ ความต้องการการดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า ซึ่งนำไปสู่ทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน และ (๕) ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland) เป็นทฤษฎีที่มีทัศนะว่า ความต้องการของบุคคล จำแนกเป็น ๓ ประเภท คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ

---

[๑๐๓]Gordon Judith R. and Others, **Management and Organizational Behavior**, (Boston: Allyn and Bacon, 1990), p. 335.

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาค้นคว้า แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงได้ประมวลสาระสำคัญไว้ ดังนี้

๒.๒.๑ ความหมายของการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า ความหมายของการปฏิบัติงาน จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ จึงได้ประมวล สาระสำคัญไว้ ดังนี้

คำว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีมีต่อการปฏิบัติงานในมุมมองหลายมิติ ซึ่งเกิดจากการรับรู้และการประเมิน ประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคล ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข และความรู้สึกดังกล่าวนั้นสามารถสร้างให้มีขึ้นหรือสามารถเปลี่ยนแปลงได้[๑๐๔] การพัฒนาองค์การในระดับบุคคล จะเป็นระดับย่อยที่สุดในการปฏิบัติ ซึ่งจะดำเนินการโดยอาศัยหลักทางจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์ เช่น การจูงใจ การเรียนรู้ ความพึงพอใจในงาน และการเสริมแรง โดยนำหลักการมาประยุกต์ในกิจกรรมพัฒนาองค์การ เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ทัศนคติที่ดี และความรู้สึกร่วมในวัตถุประสงค์ขององค์การขึ้นในหมู่สมาชิก[๑๐๕] การพัฒนาวิธีการทำงาน (Improving Work Methods) เป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของหัวหน้างานในองค์กรที่จะกระตุ้นให้พนักงานที่อยู่ในความดูแลเกิดการปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเอง ซึ่งการพัฒนาวิธีการทำงานมีเทคนิค ดังนี้

๑. จัดเตรียมเครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อม บุคลากรผู้ปฏิบัติงานต้องมีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพียงพอที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. จัดทำการอบรมและสอนงานให้แก่บุคลากร บุคลกรต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะที่เพียงพอสำหรับงานนั้น ๆ โดยเฉพาะการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานการปฏิบัติงานของตนเอง

๓. สร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานการปฏิบัติงาน บุคลากรต้องได้รับการกระตุ้นให้มีแรงจูงใจในการพัฒนางานการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และหัวหน้าต้องมีทักษะในการรับฟังข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของบุคลากร

๔. มีความเชื่องานทุกอย่างสามารถพัฒนาได้ และบุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้มีความเชื่อในการปฏิบัติงานและการพัฒนาการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการพัฒนางาน แก้ไขปรับปรุงและทำงานร่วมกัน

---

[๑๐๔]จำนรรจ์ บุญศิริ, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๓), หน้า ๑๐.

[๑๐๕]ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์, **พฤติกรรมองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๕๑), หน้า ๒๗๑.

นอกจากนี้ การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการมีชีวิตอยู่ในสังคมของแต่ละบุคคล ดังนั้น การพัฒนาอาชีพควรดำ เนินการควบคู่กับการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จในการทำงานและอาชีพ การประสบความสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคลย่อมมีแนวทางหรือวิธีปฏิบัติไม่เหมือนกัน การพัฒนาอาชีพหรือการปฏิบัติงานนอกจากจะกระทำ โดยองค์กรแล้ว บุคลากรแต่ละคนยังสามารถจะกระทำได้ด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า การปฏิบัติการ หมายถึง การทำงานในหน้าที่ของบุคคล ตามที่แต่ละบุคคลได้รับมอบหมายหรือมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และหัวหน้างานมีบทบาทสำคัญในการที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรที่อยู่ใต้การบังคับบัญชาได้พัฒนาการปฏิบัติงาน ดังนั้น การพัฒนาวิธีการทำงานจึงเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของหัวหน้างานในองค์กรที่จะกระตุ้นให้พนักงานผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือที่อยู่ในความดูแลเกิดการปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเอง เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จในการทำงานและอาชีพ และความสำเร็จขององค์กรโดยภาพรวม

๒.๒.๒ หลักการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า หลักการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ จึงได้ประมวล สาระสำคัญไว้ ดังนี้

หลักการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จหรือการพัฒนาอาชีพด้วยตนเองประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

๑. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การประเมินภูมิหลัง ประสบการณ์ ความรู้ความสนใจ ความต้องการ ความถนัดและความสามารถของตนเอง โดยอาจใช้แบบประเมินตนเองสำหรับการพัฒนาอาชีพ

๒. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าและความเป็นไปได้ในการเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ภายในองค์กรที่สังกัดอยู่

๓. กำหนดเป้าหมายอาชีพ

๔. กำหนดวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

๕. ลงมือกระทำตามแผนการ

๖. ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการพิจารณาข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงแผนการให้ดีขึ้น[๑๐๖]

---

[๑๐๖]ชูชัย สมิทธิไกร, **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๓๑๗.

หลักปฏิบัติเพื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับการอุปนิสัยและทัศนคติของแต่ละบุคคล โดยผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้นควรเริ่มจากการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับตนเอง เพื่อปรับปรุงคุณลักษณะของตน ดังนี้

๑. เป็นผู้ที่มอง หรือมีวิธีคิดในทางบวก (Positive thinking) เสมอ ทำให้ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ เพราะในสิ่งที่ไม่ดีก็มักจะมีสิ่งที่ดีซ่อนไว้เสมอ อยู่ที่วิธีการมองของเรา เปรียบเสมือนกับเหรียญมักจะมีสองด้านเสมอ สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ทุกคนไม่ควรประเมินตนเองต่ำเกินไป ต้องคิดเสมอว่าเราสามารถทำได้

๒. เป็นผู้ที่ได้รับปลูกฝัง อบรมสั่งสอนให้มีระเบียบวินัย และได้รับการวางแผนจากครอบครัว

๓. เป็นผู้ใฝ่รู้และเรียนรู้ที่จะปรับปรุงตนเอง พัฒนางาน พัฒนาตนเองตลอดเวลา พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอ โดยไม่จำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ให้รอบด้านทุก ๆ เรื่อง

๔. เป็นผู้ตั้งใจทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ รักงาน สนุกกับการทำงาน ไม่หวังผลประโยชน์ มีจิตใจให้บริการ ไม่ใช่ทำเพราะเป็นหน้าที่หรือคำสั่ง และเชื่อว่าถ้าทำให้เต็มที่สุด สิ่งดี ๆ ในชีวิตจะตามมาเอง

๕. เป็นผู้ที่เตรียมความพร้อมให้กับตนเอง พร้อมที่รับโอกาสดี ๆ ที่เข้ามาหาเสมอ ซึ่งโอกาสดี ๆ มักจะเข้ามาน้อยครั้ง

๖. เป็นผู้ที่เรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง และของผู้อื่นโดยดึงเอามาแต่สิ่งที่เป็นตัวอย่างที่ดี

๗. การประสบความสำเร็จไม่ได้คิดว่ามาจากความเก่งของตนเองเพียงผู้เดียว แต่มาจากการมีหัวหน้าที่ดี เพื่อนร่วมงานดี ลูกน้องดี จากการทำงานเป็นทีม

๘. เป็นผู้ที่ไม่ฟุ้งเฟ้อ ไม่สร้างหนี้สิน เพราะเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้า และสร้างปัญหาตามมาอีกมากมาย

๙. เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และต่อประเทศชาติ

๑๐. ควรแบ่งเวลาให้เป็น ไม่ทำงานมากจนลืมสุขภาพตนเอง ลืมดูแลเอาใจใส่คนในครอบครัว

นอกจากนี้ การที่จะประสบความสำเร็จนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบ หรือคุณลักษณะหลายประการที่เป็นปัจจัยเอื้อต่อการประสบความสำเร็จ ดังนี้

๑. องค์ประกอบทางสรีระ ได้แก่ บุคลิกภาพภายนอก ลักษณะรูปร่าง ส่วนสูง และความแข็งแรงของร่างกาย

๒. องค์ประกอบด้านสติปัญญา หมายถึง ความสามารถในการปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมหรือปัญหาที่เผชิญอยู่

๓. องค์ประกอบทางอารมณ์ ได้แก่ ความสามารถทางอารมณ์ (Emotional Intelligence Competencies) หรือเชาว์อารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเอง และของผู้อื่น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง บริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น[๑๐๗]

สรุปได้ว่า การที่จะประสบความสำเร็จในสายงาน บุคคลต้องเรียนรู้ที่จะพัฒนาและปรับปรุงตัวเอง ซึ่งต้องเริ่มจากการสำรวจตนเองทั้งสามด้าน คือ ด้านสรีระ สติปัญญา และอารมณ์ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานในแต่ละวันของบุคคลที่จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามหลักการพัฒนาอาชีพด้วยตนเอง ๖ ขั้นตอน คือ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้า กำหนดเป้าหมายอาชีพ กำหนดวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ลงมือกระทำตามแผนการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒.๒.๓ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ จึงได้ประมวลสาระสำคัญไว้ ดังนี้

ความเป็นจริงในทางปฏิบัติ มีองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) ซึ่งองค์ประกอบที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความชอบหรือไม่ชอบงาน มีประสิทธิภาพหรือหย่อนประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

- โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

- สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

- นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

- สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

---

[๑๐๗]โสภา ชูพิกุลชัย, “บุคลิกภาพกับการเป็นผู้นำที่มีจิตสำนึก”, **วารสารราชบัณฑิตยสถาน**, ปีที่ ๒๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มีนาคม ๒๕๔๔): ๑๑๗-๑๒๙.

- ชีวิตส่วนตัว (Personal Lift) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

- ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

- การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหาร[๑๐๘]

นักวิชาการสมัยใหม่สรุปมิติที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ๑๐ ประการ[๑๐๙]

๑. ลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Intrinsic Aspects of the job) ถ้าได้ทำงานตามที่เขาถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจ

๒. การบังคับบัญชา (Supervision) มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และการบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้พบว่าผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อการบังคับบัญชามากกว่าผู้ชาย

๓. ความมั่นคงในการทำงาน (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนักและในคนที่มีอายุมากขึ้นจะมีความต้องการ ความมั่นคงในการทำงานสูงขึ้น

๔. บริษัทและการดำเนินงาน (Company and management) ได้แก่ ความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงานชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน ซึ่งพบว่าคนอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย

๕. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง ห้องน้ำ ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงานมีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ และสภาพการทางานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

๖. ค่าจ้าง (Wages) ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ทำงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญต่อเขามากกว่าผู้ที่ทำงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานของรัฐบาล

๗. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อ ให้เกิดการไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่อมีอายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

---

[๑๐๘]อาริยา คูหา, **แรงจูงใจและอารมณ์**, (ปัตตานี: โครงการสนับสนุนการผลิตตำราคณะศึกษาศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๒๓-๒๕.

[๑๐๙]Gilmer V.H.B., **Industrial and Organizational Psychology**, (Hogakusha: McGraw Hill, 1971), pp. 380-384.

๘. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the job) ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น

๙. การติดต่อสื่อสาร (Communication) มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานได้มากน้อยต่างกัน การติดต่อสื่อสารนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษาระดับสูง

๑๐. ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (Benefits) เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล สวัสดิการอาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด ฯลฯ

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน การบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ค้าจ้าง ผลตอบแทน สภาพการทำงาน ความเจริญก้าวหน้า ฯลฯ อาทิ จากผลตอบแทนที่บุคคลรับรู้เสมอภาคนั้นจะเป็นสิ่งที่บุคคลทุ่มเทให้กับองค์กรอันทาให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจ บุคคลจะทำงานหนักกว่าเดิมไปสู่ความมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม นั่นเอง

๒.๒.๔ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ จึงได้ประมวลสาระสำคัญไว้ ดังนี้

แรงจูงใจ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Motivation มาจากภาษาละตินคือ Mover แปลว่า เคลื่อน ดังนั้น ความหมายจากรากศัพท์ที่แคบกว่าที่นามาใช้จริงตามการรับรู้ในองค์การ จึงมีความว่า กระบวนการภายในของบุคคลแต่ละคนที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม และช่องทางที่จะทำให้องค์การได้รับผลตอบแทน[๑๑๐]

แรงจูงใจ หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้ภายในและภายนอกตัวบุคคล แรงจูงใจเป็นการกระตุ้น หรือการสร้างสิ่งเร้าเพื่อช่วยให้เกิดการกระทำต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นภาวะกระตุ้นให้ปฏิบัติ ได้ทำงานด้วยความขยัน มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจและสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสานึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วย เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังงานภายในของคนปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมุ่งหวังที่จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน[๑๑๑] แรงจูงใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drives) ซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ส่วนเครื่องล่อหรือสิ่งจูงใจ (lncentives) เกิดจากการจูงใจภายนอก[๑๑๒] กล่าวคือ แรงจูงใจมี ๒ ลักษณะ ดังนี้

---

[๑๑๐]ศิริพงษ์ เศาภายน, **หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นนทบุรี: บุ๊คพอย, ๒๕๕๓), หน้า ๘.

[๑๑๑]ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: ธีรฟิล์มและไซเท็กซ์, ๒๕๔๒), หน้า ๕๐.

[๑๑๒]จันทรานี สงวนนาม, **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอย, ๒๕๕๑), หน้า ๕

๑. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives)

แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่างๆ ดังกล่าวมาเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ กระทำการต่างๆ ให้องค์การเจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจ ในช่วงเวลาของเศรษฐกิจขาลง องค์การจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุน ไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพัน เห็นใจกันและกัน ทั้งเจ้าของกิจการและพนักงานต่างร่วมกันค้าขายอาหารเล็ก ๆ น้อย ๆ ทั้งประเภทแซนวิช ก๋วยเตี๋ยว ฯลฯ เพียงเพื่อให้มีรายได้ประทังกันไปทั้งผู้บริหารและลูกน้อง และในภาวะดังกล่าวนี้จะเห็นว่าพนักงานหลายรายที่ไม่ทิ้งเจ้านาย ทั้งเต็มใจไปทำงานวันหยุดโดยไม่มีค่าตอบแทน ถ้าการกระทำดังกล่าวเป็นไปโดย เนื่องจากความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการ หรือด้วยความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์การ มิใช่เพราะเกรงจะถูกไล่ออกหรือไม่มีที่ไป ก็กล่าวได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

๒. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives)

แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับการยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงานทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนหรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียงเพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้วได้ความดีความชอบ เป็นต้น

ความสำคัญของแรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ ๒ ประการ คือ

๑. ส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดันนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ ให้พลังแก่อินทรีย์แสดงพฤติกรรม

๒. การกำหนดแนวทางของพฤติกรรมชี้ว่าควรเป็นไปในรูปใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ คือ สำเร็จความต้องการ[๑๑๓]

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำงาน รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การเสริมสร้างให้คนทำงานได้เป็นอย่างดีนั้น นอกจากเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพแล้ว ยังจำเป็นต้องเน้นบรรยากาศที่ผู้ปฏิบัติมีความสุขและความพอใจด้วย

---

[๑๑๓]กุญชรี ค้าขาย, **จิตวิทยาสังคม**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (ลพบุรี: ศูนย์การพิมพ์วิทยาลัยครูเทพสตรี, ๒๕๔๐), หน้า ๔๔.

๒.๒.๕ ขั้นตอนการพัฒนาการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า ขั้นตอนการพัฒนาการปฏิบัติงาน จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ จึงได้ประมวลสาระสำคัญไว้ ดังนี้

การพัฒนาองค์การมุ่งหมายการเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ ความสามารถในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง ความสามารถในการตัดสินใจ และการปรับตัวขององค์การ สำหรับส่วนที่เกี่ยวกับบุคคลนั้น การพัฒนาองค์การมุ่งให้เพิ่มการรับรู้ต่อกัน การมีส่วนร่วมและรวมพลังกันปฏิบัติงานมากขึ้น และมุ่งผนึกเป้าหมายส่วนบุคคลและองค์การเข้าด้วยกัน[๑๑๔] อย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

ประการที่ ๑ เพื่อความอยู่รอด ข้อนี้มีจุดเน้นไปที่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภายในองค์การเพื่อให้กิจการดำเนินงานต่าง ๆ นำไปสู่ผลที่ทำให้องค์การหลุดพ้นจากสภาพความตกต่ำ พ้นจากสภาพความเสื่อมถอยของผลผลิตหรือการบริการที่เป็นพันธกิจสำคัญ มีเป้าหมายไปที่การเพิ่มความสามารถในการผลิต (Productivity) ที่ได้รับการยอมรับและการต้อนรับจากลูกค้า สามารถเอาชนะคู่แข่งขันทางธุรกิจ เพิ่มส่วนแบ่งการตลาด (Market Shares) ทำให้บังเกิดรายได้และผลกำไรที่จะทำให้องค์การมีความยั่งยืนไม่ต้องเลิกล้มกิจการ การพัฒนาองค์การเพื่อให้บรรลุตามความมุ่งหมายนี้ จำเป็นจะต้องลำดับการพัฒนาปรับเปลี่ยนหลายด้านในส่วนประกอบขององค์การทุกส่วนที่พบว่าไม่เหมาะสมทั้งด้านนโยบาย ด้านบุคลากร ด้านเทคโนโลยี และด้านการบริหารจัดการ

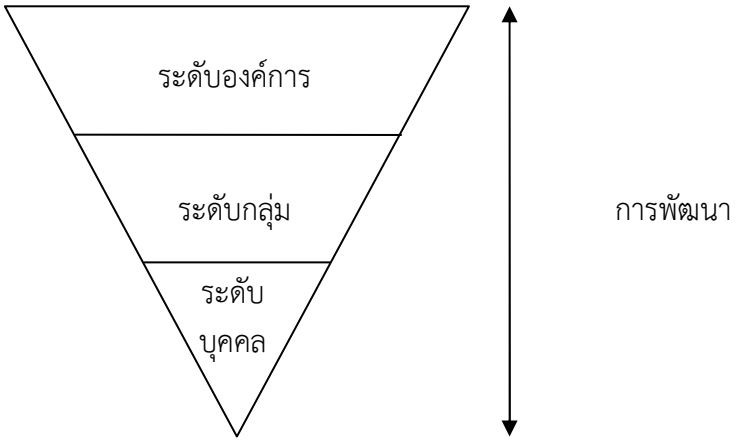
ประการที่ ๒ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคม ความมุ่งหมายข้อนี้มีจุดเน้นไปที่การปรับเปลี่ยนให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม เพราะสังคมที่แวดล้อมองค์การจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงในความทันสมัยของกระบวนการออกแบบสินค้า กระบวนการผลิต กระบวนการบริการ การเปลี่ยนแปลงในตลาดสินค้า การเปลี่ยนแปลงในความสนใจและความต้องการของลูกค้า และการเปลี่ยนแปลงในการผลิตและการบริการขององค์การคู่แข่ง ในสภาพเช่นนี้ ถ้าองค์การไม่มีการปรับปรุงพัฒนาตนเองในขณะที่องค์การอื่นมีการพัฒนาก้าวหน้า องค์การที่ไม่ปรับปรุงพัฒนาจะเป็นองค์การที่ล้าหลังไปโดยอัตโนมัติ ความมุ่งหมายผลความสำเร็จในการพัฒนาองค์การในประเด็นนี้ มุ่งไปที่ความทันสมัยก้าวทันต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี และโลกของการผลิต การบริการ ให้องค์การสามารถสร้างผลิตผลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

ประการที่ ๓ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ข้อนี้มีจุดเน้นไปที่การมุ่งมั่นแก้ปัญหาเรื่องการด้อยประสิทธิภาพขององค์การ และมุ่งต่อการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การให้เพิ่มขึ้นเป็นที่น่าพอใจ ปัญหาการด้อยประสิทธิภาพมักมีสาเหตุมาจากสองส่วน คือ ส่วนแรก บุคคลด้อยประสิทธิภาพในการทำงาน และส่วนที่สอง มาจากองค์การโดยรวมด้อยประสิทธิภาพ[๑๑๕]

---

[๑๑๔]สุนันทา เลาหนันทน์, **การพัฒนาองค์การ**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วีซีแอลการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๕๗-๕๘.

[๑๑๕]สมใจ ลักษณะ, **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์การพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๕๒-๒๕๓.



ภาพที่ ๒.๔ ระดับของการพัฒนาองค์การ[๑๑๖]

การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการที่ถูกพัฒนาขึ้น โดยมีเป้าหมายที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การ ผ่านการพัฒนาศักยภาพ ค่านิยม ทัศนคติ และความรู้สึกร่วมในการปฏิบัติงานของสมาชิกเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ กระบวนการพัฒนาองค์การจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายกลุ่มและหลายระดับ โดยปกติสามารถจำแนกการพัฒนาองค์การออกเป็น ๓ ระดับ

๑. ระดับบุคคล (Individual Level) การพัฒนาองค์การในระดับบุคคล จะเป็นระดับย่อยที่สุดในการปฏิบัติ ซึ่งจะดำเนินการโดยอาศัยหลักทางจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์ เช่น การจูงใจ การเรียนรู้ ความพึงพอใจในงาน และการเสริมแรง โดยนำหลักการมาประยุกต์ในกิจกรรมพัฒนาองค์การ เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ทัศนคติที่ดี และความรู้สึกร่วมในวัตถุประสงค์ขององค์การขึ้นในหมู่สมาชิก

๒. ระดับกลุ่ม (Group Level) ปัจจุบันการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจมักจะมีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับในอดีต เนื่องจากงานที่ทวีความยาก ความซับซอน และต้องใช้บุคคลที่มีความรู้และความชำนาญหลากหลายสาขามาร่วมมือกันเป็นทีมงาน (Work Team) โดยที่การพัฒนาองค์การระดับกลุ่มอาศัยหลักการพื้นฐานว่า การรวมกลุ่มก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งบุคคลและองค์การ เนื่องจาก วิธีการพัฒนาองค์การในระดับกลุ่มนี้จะมุ่งพัฒนากลุ่มสมาชิกให้สามารถมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันและระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างความสามัคคีภายในกลุ่ม การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การติดต่อสื่อสารและการระดมความคิด การจัดการกับความขัดแย้ง และการประสานประโยชน์อย่างเหมาะสม ตลอดจนให้ความสำคัญในวัตถุประสงค์ร่วมขององค์การมากกว่าผลประโยชน์ของกลุ่ม เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานอย่างราบรื่น

---

[๑๑๖]ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์, **พฤติกรรมองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๕๑), หน้า ๒๗๑.

๓. ระดับองค์การ (Organizational Level) การพัฒนาองค์การในระดับองค์การมีวัตถุประสงค์หลักที่จะมุ่งสร้างความเข้าใจแก่สมาชิกว่าองค์การเป็นระบบที่เกิดจากการอยู่ร่วมกัน การประสานงานและช่วยเหลือซึ่งกันและกันของระบบย่อยโดยการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อเนื่องกับส่วนอื่นภายในองค์การ การพัฒนาองค์การจึงต้องพยายามสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกและบรรยากาศในการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งบุคคล กลุ่ม และองค์การโดยอาศัยเทคนิคต่าง ๆ ที่จะบูรณาการบุคคลให้เข้ากับองค์การได้อย่างเหมาะสม และต่างมีพัฒนาการในทิศทางที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน

ปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในระดับต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรง ทำให้การดำเนินงานและการปรับปรุงองค์การไม่สามารถรอให้เกิดเหตุการณ์หรือวิกฤตขึ้นแล้วค่อยตอบสนองเช่นในอดีต แต่ต้องดำเนินงานอย่างล่วงหน้าหรือดำเนินการเชิงรุก (Proactive) เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา และเป็นการสร้างความได้เปรียบให้กับองค์การ ทำให้ผู้บริหารหรือผู้จัดการต้องมีความรู้ความเข้าใจในเทคนิคที่ใช้ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ เพื่อให้สามารถพัฒนาหรือสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการพัฒนาให้ได้แนวทางแก่ผู้บริหารสำหรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบโดยประยุกต์เอาการเลือกเทคนิคการจัดการในรูปแบบที่สม่ำเสมอ นำไปสู่การพัฒนาบุคลากร กลุ่ม และองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น[๑๑๗] หากพิจารณาเฉพาะการพัฒนาการทำงานระดับบุคคล พบว่ามีขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

๑. การเลือกงานที่จะพัฒนาหรือปรับปรุง

เลือกงานที่จะพัฒนาหรือปรับปรุง ควรเริ่มที่การสำรวจจุดที่ควรปรับปรุง หาสาเหตุที่ทำให้การทำงานบกพร่องหรือตัวชี้วัด แสดงให้เห็นถึงงานที่สมควรปรับปรุง ได้แก่ งานที่ใช้บุคลากรจำนวนมาก งานที่มีของเสียเกิดขึ้น งานที่ใช้แรงงานหนัก งานที่ต้องใช้วัตถุดิบราคาแพง งานที่มีอันตราย งานที่มีต้นทุนการผลิตสูง งานที่ติดขัดประจำ งานที่ต้องทำ งานล่วงเวลา งานที่ล่าช้าไม่เป็นไปตามกำหนด และงานที่น่าเบื่อหน่าย

๒. การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน

รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานที่จะปรับปรุงหรือพัฒนาให้มากที่สุด ซึ่งต้องวิเคราะห์งานอย่างละเอียด โดยพิจารณาในผลงานที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ และจดบันทึกสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นหรือพบเห็นอย่างครบถ้วน วิเคราะห์ขั้นตอนการปฏิบัติงานร่วมกันว่ามีจุดบกพร่องที่ใดเพื่อจะนำไปสู่การแก้ปัญหาร่วมกัน อาจมีการใช้แผนภูมิการเคลื่อนไหวของกระบวนการและแสดงถึง การปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนอย่างชัดเจนหรือสัญลักษณ์ เพื่อให้มีความเข้าใจไปทางเดียวกัน

---

[๑๑๗]ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, **คู่มือสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศ**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๕๑), หน้า ๑๒๔.

๓. การวิเคราะห์ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

วิเคราะห์ขั้นตอนการประเมินงานและวิธีการปฏิบัติงานที่บกพร่อง วิเคราะห์ความไม่มีประสิทธิภาพของวิธีการปฏิบัติงาน ในแต่ละขั้นตอนและพิจารณาตัด ลด หรือเพิ่มขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

๔. การกำหนดวิธีการใหม่

เป็นการพิจารณาความเป็นไปได้ของวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นซึ่งองค์ประกอบสำคัญของวิธีการปฏิบัติงาน ได้แก่ การกำจัด (Eliminating) การรวม (Combining) การจัดลำดับใหม่ (Rearranging) และการทำให้ง่าย (Simplifying) ซึ่งบุคลากรต้องเรียนรู้ว่าควรใช้วิธีการปฏิบัติงานวิธีใดเหมาะสมในการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานที่บกพร่องและไม่มีประสิทธิภาพ มีการเสนอวิธีการปฏิบัติงานใหม่เพื่อแก้ไขปัญหานั้น ๆ

๕. ขอความเห็นชอบ

เป็นขั้นตอนบุคลากรขอความเห็นชอบต่อเพื่อนร่วมงาน หรือเป็นขั้นตอนที่หัวหน้างานให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในเชิงเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีการชี้ให้เห็นถึงผลที่จะได้รับ ทั้งข้อดี ข้อเสียและผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตเมื่อใช้วิธีการนี้

๖. การปฏิบัติงานตามวิธีการใหม่และติดตามผล

การอนุมัติให้ทำตามวิธีการใหม่ที่ปรับปรุง และติดตามผลว่าช่วยให้การปฏิบัติงานพัฒนาขึ้นหรือไม่มีการให้ความร่วมมือของบุคลากร ปฏิกิริยาของบุคลากร โดยเฉพาะผลกระทบด้านคุณภาพของงาน หรือเวลา การติดตามผลงานจะทำให้สามารถพัฒนาจุดที่บกพร่องต่าง ๆ ของวิธีการใหม่ให้ดีขึ้นตามผลที่คาดคิดไว้ ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานต้องมีส่วนร่วมในกระบวน การพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์[๑๑๘]

สำหรับความสมบูรณ์ขององค์การ (Organizational Health) นั้นต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ

๑. การประสานความต้องการของบุคคลและเป้าหมายขององค์การ

๒. ความสามารถในการแก้ปัญหาขององค์การโดยเน้นการใช้ศักยภาพคนหรือกลุ่มในองค์การ

๓. บรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้คนและองค์การมีความเจริญก้าวหน้า (Growth) ควบคู่กันไป[๑๑๙]

---

[๑๑๘]วิฑูรย์ สิมะโชคดี, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”, **ผู้จัดการรายวัน**, (๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕): ๗.

[๑๑๙]สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร, **การพัฒนาองค์การ**, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๙), หน้า ๕๐.

สรุปได้ว่า การพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นการดำเนินงานเพื่อสร้างมาตรฐานในการทำงาน สร้างความร่วมมือในการแก้ปัญหาในเชิงสร้างสรรค์ เพิ่มสัมพันธภาพภายในองค์การ ขจัดอุปสรรคข้อขัดแย้ง ลดการเผชิญหน้า สร้างระบบการตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูล เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมที่ล้าสมัย ฯลฯ ทั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อต้องการให้องค์การอยู่รอดได้ในสภาพสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยประสานเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์การเข้าไว้ด้วยกัน โดยนัยนี้ จำเป็นต้องพิจารณาประเภทของงาน และรูปแบบการทำงานในส่วนที่ต้องปรับปรุง วางแผน กำหนดขั้นตอน กำหนดวิธีการใหม่ ปรึกษาและตัดสินใจร่วมกันกับผู้ร่วมงาน ขอความเห็นชอบ และลงมือปฏิบัติตามขั้นตอนวิธีการใหม่และติดตามผล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และทำให้การปฏิบัติงานพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒.๒.๖ ผู้นำความเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า ผู้นำความเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาการปฏิบัติงาน จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ จึงได้ประมวลสาระสำคัญไว้ ดังนี้

ผู้นำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมีสองลักษณะคือ ผู้นำที่เปลี่ยนแปลงคนอื่นโดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Transactional Leadership) กับ ผู้นำที่สามารถเปลี่ยนแปลงค่านิยม ความเชื่อ และความต้องการของผู้ตามให้เป็นไปในทางที่ดี (Transformational Leadership)[๑๒๐]

ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น มีความหมายมากกว่าเป็นแบบหรือลีลา (Style) หนึ่งของภาวะผู้นำ และอาจมองว่าเป็นชุดพฤติกรรมที่เป็นเอกลักษณ์อย่างหนึ่งที่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งความสัมพันธ์นี้มีสมมติฐาน คือ ผู้นำต้องเป็นตัวนำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ผู้นำเน้นการทำให้ผู้ตามมีความเติมเต็มในตน (Self-Fulllment) และผู้นำมีนโยบายในการบรรลุเป้าหมายองค์การโดยการจูงใจและการกระตุ้นทางปัญญา (Motivation and Intellectual Stimulation) ของผู้ตาม[๑๒๑] อย่างไรก็ตาม อาจจำแนกประเภทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาองค์การได้ ๒ ประเภท ได้แก่

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มาจากภายในองค์การ (Internal Organization Development Specialist) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงประเภทนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญการพัฒนาองค์การที่มาจากภายในองค์การนั้น ๆ นั่นเอง กล่าวคือ เป็นการนำบุคลากรขององค์การที่มีความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาองค์การ มาเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง หรือผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง การใช้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มาจากภายในองค์การแทนที่จะใช้จากภายนอกองค์การนี้อาจจะมีเหตุผล ในเรื่องการลดการต่อต้าน โดยเฉพาะจากกลุ่มที่คาดว่าตนจะไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

---

[๑๒๐] สุรพล สุยะพรหม และคณะ, **ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงพุทธ**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๒๒๒.

[๑๒๑] Weatherspoon Patricia D., **Communicating Leadership: An Organizational Perspective**, (Boston: Allyn and Bacon, 1997), pp. 60-64.

นอกจากนี้ การใช้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์การแทนที่จะใช้จากภายนอก ก็ยังมีเหตุผลทาง ด้านการมองว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในย่อมรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การได้ดีและลึกซึ้งกว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มาจากภายในองค์การ จะต้องมีความพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในฐานะผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง (Catalyst)

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มาจากภายนอกองค์การ (External Organization Development Specialist) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงประเภทนี้ ได้แก่ ที่ปรึกษาการพัฒนาองค์การที่มาจากภายนอกองค์การ ซึ่งมีความสามารถในการทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ คือ นอกจากสามารถนำแนวคิดทฤษฎีมาใช้ในการปฏิบัติได้แล้ว ยังได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ เพราะมีความสามารถในการฝึกอบรม ความสามารถการเป็นนักวินิจฉัยปัญหาขององค์การและนักวิเคราะห์องค์การ ตลอดจนในฐานะที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการเปลี่ยนแปลงองค์การอีกด้วย ที่ปรึกษาการพัฒนาองค์การมักจะมีบทบาทในการวินิจฉัยปัญหาขององค์การ ช่วยกำหนดเป้าหมายเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง บทบาทในการช่วยวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลง บทบาทในการวางตัวเป็นกลาง และบทบาทในฐานะเป็นผู้รอบรู้และผู้เชี่ยวชาญการพัฒนาองค์การ

อย่างไรก็ตาม บทบาทหน้าที่ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การจะไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ จะต้องมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการสร้างความเปลี่ยนแปลง ได้แก่

ประการที่ ๑ คือ การตรวจวินิจฉัยปัญหาขององค์การ

ประการที่ ๒ คือ การช่วยเหลือในการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ประการที่ ๓ คือ การช่วยวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประการที่ ๔ คือ การอำนวยความสะดวกในการจัดประชุม

ประการที่ ๕ คือ การเสนอแนะสิ่งต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งบางครั้งการเสนอแนะดังกล่าว อาจจะไม่มีผู้ใดกล้าหรือเลี่ยงที่จะเสนอแนะ

ประการที่ ๖ คือ การทำหน้าที่เป็นผู้ประสานเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

องค์การใดก็ตามที่จะนำการพัฒนาองค์การเข้ามาใช้ องค์การนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะ ต้องมีผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือผู้เริ่มต้นงานพัฒนาองค์การให้แก่หน่วยงานนั้นนั่นเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึงผู้ที่ทำหน้าที่สำรวจ วินิจฉัยปัญหาขององค์การ นอกจากนี้ยังคอยวางแผนตลอดจนติดตามประเมินผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบ่งเป็นสองประเภทใหญ่ ๆ คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาองค์การจากภายในองค์การและผู้นำการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาองค์การจากภายนอกองค์การ[๑๒๒]

---

[๑๒๒]สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร, **การพัฒนาองค์การ**, หน้า ๗๑.

โดยนัยนี้ คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี ๘ ประการ[๑๒๓] ประกอบด้วย

๑. เป็นตัวนำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงถือว่าตนเองเป็นตัวนำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เป็นผู้ไม่กลัวการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ กล้าเผชิญและสนุกกับความท้าทายในการริเริ่ม และการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง เข้าใจว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวคงที่ในชีวิตองค์การ โดยเฉพาะในองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เป็นนวัตกรรม ซึ่งต้องทำตนให้ใหม่อยู่เสมอเพื่อความอยู่รอด

๒. มีความกล้า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความกล้าหาญ (Courageous) การริเริ่มการเปลี่ยนแปลงไม่เป็นสิ่งที่คนส่วนมากรู้จักเสมอไป มนุษย์กลัวการเปลี่ยนแปลงในชีวิตประจำวันทั้งที่บ้านและที่ทำงาน แต่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความกล้าเสี่ยงกับความเป็นที่นิยมเพื่อเป็นผู้มีชัยชนะในการทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อประโยชนในการพัฒนาองค์การและการพัฒนาผู้ตามไปพร้อมกัน

๓. มีความเชื่อถือในผู้อื่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเชื่อในผู้อื่น (Believe in People) เป็นผู้ซึ่งคำนึงถึงผู้ตาม และเชื่อว่าแต่ละคนทำงานในองค์การด้วยความสนใจส่วนบุคคล (Personal Interest) ในการทำให้เกิดมีสวัสดิภาพของกลุ่ม กล่าวคือ เชื่อในทฤษฎีวาย (Theory Y) หรือเชื่อว่าแต่ละบุคคลเป็นผู้มีความรับผิดชอบ ต้องการการยกย่อง และการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น

๔. มีความยึดมั่นในค่านิยม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้มีความยึดมั่นในค่านิยม (Value Driven) ผู้นำที่ยึดมั่นในค่านิยมมีมาตรฐานทางศีลธรรม (Moral Standard) อยู่ภายในตนที่นำทางให้กับจิตวิญญาณ (Spirituality) และกิจกรรมขององค์การ

๕. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learners) ที่จริงแล้วผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่นำทางการเปลี่ยนแปลงในองค์การตามความหมายแล้วคือนำทางองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) นั่นเอง ผู้นำจึงต้องเป็นผู้คอยกลั่นกรองหรือวาดภาพ (Scan) สิ่งแวดล้อมเพื่อหาข้อมูลสารสนเทศอยู่เสมอ สนใจวิธีใหม่ในการทำสิ่งใด และมีการเกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

๖. มีความสามารถในการจัดการกับความซับซ้อน ความไม่ชัดเจน และความไม่แน่นอน: ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดการกับความซับซ้อน ความไม่ชัดเจน และความไม่แน่นอน (Deal with Complexity, Ambiguity and Uncertainty) ผู้นำเหล่านี้มีชีวิตและความรุ่งเรืองอยู่ในภาวะแวดล้อมของการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ปัญหาที่หาทางแก้ได้ยาก การตัดสินใจซับซ้อนที่ต้องทำ อิทธิพลต่อต้านทางเลือกที่ต้องตัดสินใจเลือกเพื่อพาองค์การก้าวต่อไป ฯลฯ ล้วนเป็นองค์ประกอบที่ไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมที่ผู้นำต้องทำหน้าที่และมีความเก่งและความกล้า

๗. เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Visionaries) คือ เป็นผู้มองทั้งสิ่งที่เป็นอยู่ (What is) และสิ่งที่จะเป็น (What to be) ไม่เพียงแต่คำนึงถึงผู้ตามเท่านั้น

---

[๑๒๓]สุนทร โคตรบรรเทา, **ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา (ฉบับปรับปรุง)**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๖๐), หน้า ๑๘๐.

๘. เป็นผู้สื่อสารที่ดี ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้สื่อสารที่ดี (Good Communicator) และเข้าใจความสำคัญของการสื่อสารภายในองค์การ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจไม่ใช่นักพูดสาธารณะที่เก่ง แต่เป็นผู้มีความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์อย่างดีในกลุ่มย่อย และการสื่อสารแบบตัวต่อตัวด้วย เป็นผู้ฟังที่ดี เข้าใจการสื่อสารแบบสองทางหรือการสื่อสารทวิมรรค (Two-way Communication) ข้อมูลย้อนกลับ และปัจจัยป้อนจากผู้ตาม นอกจากนี้ ยังต้องทราบว่าจะเลือกใช้วิธีการสื่อสารแบบใดและเมื่อไร เช่น การบันทึกข้อความ การคุยกันทางโทรศัพท์ หรือการคุยกันแบบเผชิญหน้ากัน เป็นต้น

ทั้งนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ได้รับการยืนยันและสนับสนุนจากผลการวิจัยจำนวนมาก ว่า เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายที่สูงขึ้นและทำให้ผู้ตามมีความพึงพอใจมากกว่าภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยเชิงทดลองและมีโปรแกรมการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในที่ต่าง ๆ เป็นเครื่องยืนยันว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงสามารถฝึกอบรมและพัฒนาได้[๑๒๔]

สรุปได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนา คือ ผู้นำในการพัฒนาองค์การไปสู่ความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นจากสภาวะเดิมที่ไม่พึงประสงค์ โดยทั่วไปเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติ ๘ ประการ ได้แก่ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มีความกล้าหาญ เป็นผู้ที่เชื่อถือในผู้อื่น เป็นผู้ที่ยึดมั่นในค่านิยม เป็นผู้ที่เรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นผู้สามารถจัดการกับความซับซ้อน ความไม่ชัดเจน และความไม่-แน่นอน เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้มีการสื่อสารที่ดี ทั้งนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจเป็นบุคคลภายในองค์การ หรือบุคคลภายนอกองค์การ ที่เรียกว่า ที่ปรึกษาภายนอก

๒.๒.๗ การประเมินปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า การประเมินปฏิบัติงาน จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ จึงได้ประมวลสาระสำคัญไว้ ดังนี้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างผลการปฏิบัติงานของบุคคลกับมาตรฐานที่องค์การวางไว้ เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและตรวจสอบปริมาณงานและคุณภาพของบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ[๑๒๕] การประเมินผลการปฏิบัติงานเครื่องมือหรือองค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่องค์ประกอบต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทั้งนี้ ยังมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนงานขององค์กร ซึ่งการประเมิน ผลการปฏิบัติงานนั้นมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ[๑๒๖]

---

[๑๒๔]รัตติกรณ์ จงวิศาล, **มนุษยสัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๐๑.

[๑๒๕]อลงกรณ์ มีสุทธา, **การประเมินผลการปฏิบัติงาน: แนวความคิด หลักการ วิธีการ และกระบวนการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), ๒๕๔๒), หน้า ๑๖.

[๑๒๖]ศิริพร เพชรมณี, **การประเมินผลการปฏิบัติงาน**, (กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๕๑), หน้า ๕๕.

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์มากกว่าเพื่อจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานเพราะผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความคุ้มค่าต่อการพัฒนางานและคุณค่าต่อการบริหาร ดังนี้

๑. ใช้เป็นเครื่องมือในการสรรหาทรัพยากรของหน่วยงานอย่างเป็นธรรม

๒. สร้างแรงจูงใจและให้รางวัลต่อพนักงานที่มีผลงานที่ได้มาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐาน

๓. รักษาความเป็นธรรมภายใน ทั้งในด้านการบริหารเงินเดือน ค่าตอบแทน การบริหารงานบุคคล กล่าวคือ สามารถพิจารณาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การจากการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าให้ความสำคัญกับผลงานหรือความสำคัญกับพฤติกรรม

๔. ใช้เป็นเครื่องมือสอนงานและพัฒนาบุคลากร กล่าวคือการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร

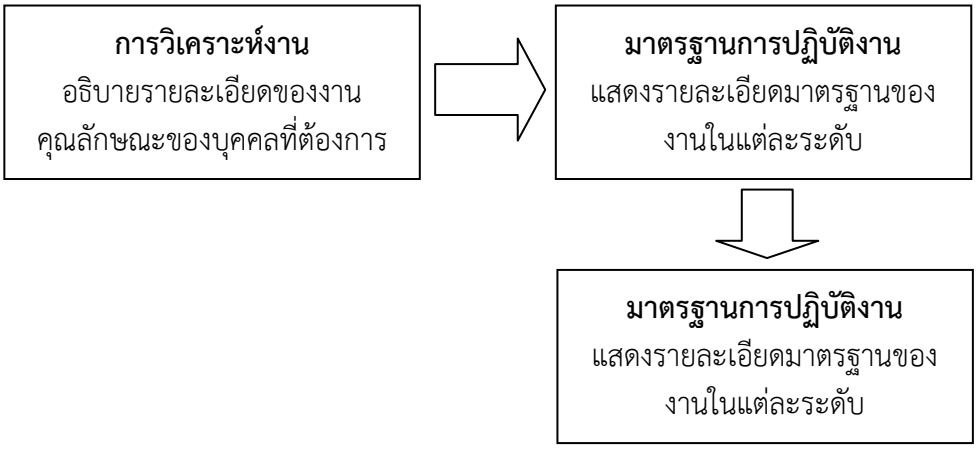
๕. ใช้เป็นเครื่องมือให้พนักงานยึดถือระเบียบ ข้อบังคับร่วมกันอย่างเท่าเทียม

๖. ให้พนักงานได้ทราบถึงความรู้ความสามารถของตนเองในสายตาของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง

๗. เป็นการทดสอบความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา

๘. ช่วยวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรในด้านต่าง ๆ ที่องค์กรจะต้องพัฒนาพนักงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

๙. ใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการป้องกันปัญหาทางการบริหาร เพื่อให้เกิดความยุติธรรมภายในองค์กร



ภาพที่ ๒.๕ กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน[๑๒๗]

---

[๑๒๗]Casio W.F., **Applied Psychology in Personnel Management**, 4th ed., (New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1991), p. 77.

การประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วยกระบวนการที่ สำคัญ ๓ ประการ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) คือ อธิบายรายละเอียดของงาน เป้าหมายที่ต้องการ คุณลักษณะของบุคคล รวมทั้งทรัพยากรที่ต้องการสาหรับงาน วิธีการจะต้องมีการวิเคราะห์พิจารณา ให้เห็นถึงชนิดของงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และทักษะความชำนาญเฉพาะอย่างต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องมี รวมทั้งแบบของสไตล์การทำงาน หรือแง่มุมการพิจารณาที่มีประสิทธิภาพที่สุดที่จะนามาใช้ด้วย

๒. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standards) คือ การกำหนดมาตรฐานการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยระบุถึงรายละเอียด ระดับ มาตรฐานในการปฏิบัติงาน เช่น ดีเลิศ ดี พอใช้ ไม่พอใช้ ฯลฯ อย่างชัดเจนว่ามีผลการทำงานอย่างไร

๓. มาตรฐานการปฏิบัติงานทำให้การประเมินมีมาตรฐานเท่าเทียมกัน

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นขั้นตอนที่สรุปว่าบุคคล ผู้ถูกประเมิน มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด สำหรับขั้นตอนนี้มีกระบวนการย่อย ๒ ประการ คือ การสังเกต คือ การค้นหา รวบรวมสิ่งที่พบจากการสังเกต และทบทวนเกี่ยวกับพฤติกรรมและ เหตุการณ์ต่าง ๆ และการประเมินตัดสิน คือ แยกแยะ วิเคราะห์ และประเมินค่าจากข้อมูลที่ได้รับ[๑๒๘]

สรุปได้ว่า กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานมี ๓ ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์งาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การ ดังนั้น ควรที่จะต้องนำการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมีมาตรฐาน มา ช่วยในการวิเคราะห์และประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับเจ้าอาวาส

จากการศึกษาค้นคว้า แนวคิดเกี่ยวกับเจ้าอาวาส จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยจึง ได้ประมวลสาระสำคัญไว้ ดังนี้

๒.๓.๑ ความหมายของเจ้าอาวาส

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า ความหมายของเจ้าอาวาส จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ จึงได้ ประมวลสาระสำคัญไว้ ดังนี้

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ทรงตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ร.ศ.๑๒๑ เพื่อให้สอดคล้องและสนับสนุนกับนโยบายของรัฐบาล เหตุผลข้อนี้ปรากฏตามประกาศ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ร.ศ. ๑๒๑ ความว่า

---

[๑๒๘]ดนัย เทียนพุฒ และคณะ, **ทิศทางและบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า**, (กรุงเทพมหานคร: บุ๊คแบงก์, ๒๕๔๑), หน้า ๗๗-๗๘.

ด้วยเมื่อรัตนโกสินทร์ศก ๑๑๗ ได้โปรดให้พระราชาคณะหลายรูปไปจัดการศึกษาตามอารามในหัวเมืองและได้อาราธนาพระเจ้าน้องยาเธอกรมหมื่นวิชรญาณวโรรส ที่สมเด็จพระราชาคณะเจ้าคณะหนใหญ่ให้ทรงรับภารธุระดำเนินการนั้นในฝ่ายสมณะ และได้โปรดให้พระเจ้าน้องยาเธอ กรมหลวงดำรงราชานุภาพ ทรงรับหน้าที่อุดหนุนนั้นในส่วนเจ้าหน้าที่พนักงานฝ่ายฆราวาส ความแจ้งอยู่ในประกาศจัดการเล่าเรียนในหัวเมือง ซึ่งได้ออกเมื่อ ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน ร.ศ. ๑๑๗ นั้นแล้ว พระสงฆ์เถรานุเถระและเจ้าพนักงานในฝ่ายฆราวาสได้ช่วยกันจัดและอำนวยตามพระราชดำริ ด้วยความสามารถอุตสาหะอันเป็นที่พอพระราชหฤทัย ได้เห็นผลความเจริญในการเล่าเรียนตลอดจนความเรียบร้อยในการปกครองสังฆมณฑลขึ้นโดยลำดับมา บัดนี้ ทรงพระราชดำริเห็นว่า ถึงเวลาอันสมควรจะตั้งเป็นแบบแผนการปกครองคณะสงฆ์ให้มั่นคงเรียบร้อยแล้ว ดังกล่าวนี้ จึงได้ทรงโปรดให้ตราพระราชบัญญัติลักษณะปกครองคณะสงฆ์ขึ้น เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ร.ศ.๑๒๑ ความแจ้งอยู่ในพระราชบัญญัตินั้นแล้ว[๑๒๙]

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ร.ศ. ๑๒๑ ฉบับนี้ ใช้บังคับจนถึงรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว อานันทมหิดล รัชกาลที่ ๘ ต่อมาในปี พ.ศ.๒๔๗๗ ประเทศไทยเปลี่ยนรูปแบบการปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุด เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบการปกครองของฝ่ายอาณาจักรจึงเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปกครองของฝ่ายพุทธจักรเพื่อให้สอดคล้องกับการปกครองของฝ่ายอาณาจักรอีกครั้งหนึ่งด้วย คณะรัฐบาลในสมัยนั้นจึงได้ดำเนินการตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ฉบับ พ.ศ. ๒๔๘๔ ขึ้นบังคับใช้ โดยยกเลิกการปกครองที่ใช้พระราชบัญญัติเดิม ฉบับ ร.ศ.๑๒๑ ในวันที่ ๑๔ ตุลาคม พ.ศ.๒๔๘๔ และคณะรัฐบาลได้ออกแถลงการณ์ชี้แจงเหตุผลในการตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ฉบับ พ.ศ.๒๔๘๔ ดังปรากฏเป็นข้อความว่า พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ได้รับความเห็นชอบของคณะสงฆ์และได้ผ่านสภาผู้แทนราษฎรมาแล้วโดยราบรื่น ความสำคัญในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ก็คือได้จัดการปกครองคณะสงฆ์ให้อนุโลมระบบการปกครองบ้านเมืองเท่าที่ไม่ขัดกับพระธรรมวินัย[๑๓๐]

รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ ใน พ.ศ. ๒๕๐๕ จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ นายกรัฐมนตรี มีเจตนารมณ์ให้การปกครองคณะสงฆ์สอดคล้องกับนโยบายการปกครองของรัฐบาล ที่เห็นว่าการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่กำหนด ให้มีการถ่วงดุลอำนาจ แท้จริงคือความล่าช้า ขาดประสิทธิภาพในการบริหารการปฏิบัติงานกว่าพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ร.ศ. ๑๒๑ ดังนั้น คณะรัฐมนตรีจึงลงมติแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานร่างพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ โดยคำแนะนำและยินยอมของสภาร่างรัฐธรรมนูญ และให้เหตุผลในการประกาศบังคับใช้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ฉบับ พ.ศ.๒๕๐๕ นี้ว่า

---

[๑๒๙]พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **การปกครองคณะสงฆ์ไทย**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๓๙), หน้า ๓๔-๓๕.

[๑๓๐]มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์, **ประวัติการปกครองคณะสงฆ์ไทย**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๒๖), หน้า ๑๙.

การดำเนินกิจการคณะสงฆ์ มิใช่เป็นกิจการอันแบ่งแยกอำนาจดำเนินการ ด้วยวัตถุประสงค์เพื่อการถ่วงดุลอำนาจเช่นที่เป็นอยู่ตามกฎหมายในปัจจุบันและโดยระบบ เช่นว่านั้นเป็นผลบั่นทอนประสิทธิภาพแห่งการดำเนินกิจการ สมควรแก้ไขปรับปรุงเสียใหม่ ให้สมเด็จพระสังฆราชองค์สกลมหาสังฆปริณายก ทรงบัญชาการคณะสงฆ์ผ่านทางมหาเถรสมาคมตามอำนาจกฎหมาย และพระธรรมวินัย ทั้งนี้ เพื่อความเจริญและความรุ่งเรืองแห่งพระพุทธศาสนา[๑๓๑]

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ มีผลใช้บังคับมาเป็นเวลานาน ๓๐ ปี ต่อมาจึงมีการแก้ไขเพิ่มเติมใน พ.ศ. ๒๕๓๕ แต่ก็ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงอะไรมากนัก เพราะว่าโครงสร้างการบริหารและการปกครองยังอยู่เหมือนเดิม โดยระบุถึงตำแหน่ง พระภิกษุผู้ทำงานโดยสิทธิ์ขาดในทางคณะสงฆ์ หรือ พระภิกษุผู้ทำงานคณะสงฆ์โดยมีอำนาจเต็มตามตำแหน่ง หรือ พระสังฆาธิการ ดังนี้

๑. เจ้าคณะใหญ่

๒. เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค

๓. เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด

๔. เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ

๕. เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล

๖. เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส[๑๓๒]

โดยนัยนี้ เจ้าคณะและเจ้าอาวาส เป็นผู้ทำงานคณะสงฆ์อย่างมีอำนาจเต็มตามกฎหมายและครอบคลุมงานทุกส่วนในเขตปกครองหรือในวัด ส่วนรองเจ้าคณะ รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาสจะมีอำนาจเต็มที่ตามตำแหน่ง ก็เพราะได้รับการมอบหมาย[๑๓๓]

สรุปได้ว่า ตามความที่ระบุใน พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕. แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ ระบุถึงตำแหน่ง เจ้าอาวาส ซึ่งเป็นหนึ่งในตำแหน่งของพระภิกษุผู้ทำงานโดยสิทธิ์ขาดในทางคณะสงฆ์ หรือพระภิกษุผู้ทำงานคณะสงฆ์โดยมีอำนาจเต็มตามตำแหน่ง หรือที่เรียกว่า พระสังฆาธิการ โดยมีอำนาจเต็มตามตำแหน่งโดยชอบด้วยกฎหมาย แต่สำหรับรองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาสจะมีอำนาจเต็มที่ตามตำแหน่ง ก็เพราะได้รับการมอบหมาย เท่านั้น

---

[๑๓๑] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๐.

[๑๓๒] อ้างแล้ว, หน้า ๘๔.

[๑๓๓] พระธรรมปริยัติโสภณ (วรวิทย์ คงฺคปญฺโญ), **วิทยาพระสังฆาธิการ เล่ม ๒**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๒๒.

๒.๓.๒ คุณสมบัติของเจ้าอาวาส

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า คุณสมบัติของเจ้าอาวาส จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ จึงได้ประมวลสาระสำคัญไว้ ดังนี้

พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาส จำเป็นต้องมีคุณสมบัติทั่วไปในฐานะพระสังฆาธิการ ตามความที่ระบุในกฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ รวม ๗ ข้อ ดังนี้

๑. มีพรรษาสมควรแก่ตำแหน่ง

๒. มีความรู้สมควรแก่ตำแหน่ง

๓. มีความประพฤติเรียบร้อยตามพระธรรมวินัย

๔. เป็นผู้ฉลาดสามารถในการปกครองคณะสงฆ์

๕. ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคเรื้อน หรือเป็นวัณโรคในระยะอันตรายจนเป็นที่น่ารังเกียจ

๖. ไม่เคยต้องคำวินิจฉัยลงโทษในอธิกรณ์ที่พึงรังเกียจมาก่อน

๗. ไม่เคยถูกถอดถอนหรือถูกปลดจากตำแหน่งใด เพราะความผิดมาก่อน[๑๓๔]

นอกจากนี้ ยังมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งในการแต่งตั้งเจ้าอาวาส ตามที่ระบุไว้ในกฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ ดังนี้

๑. การแต่งตั้งเจ้าอาวาสที่เป็นพระอารามราษฎร์ จะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปแล้ว จะต้องมีพรรษาพ้น ๕ พรรษา และเป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ในถิ่นนั้น

๒. การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามหลวง ต้องมีคุณสมบัติโดยเฉพาะอีกส่วนหนึ่ง คือ

- ต้องมีพรรษาพ้น ๑๐ พรรษา
- เป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์
- พระอารามหลวงชั้นเอกต้องมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่าพระราชาคณะชั้นราช
- พระอารามหลวงชั้นโทต้องมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่าพระราชาคณะชั้นสามัญ
- พระอารามหลวงชั้นตรี ต้องมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นเอก

---

[๑๓๔]สถาบันพระสังฆาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, **คู่มือพระสังฆาธิการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๕), หน้า ๒๖๔-๒๖๕.

พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามหลวงในจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานคร ต้องมีพรรษาพ้น ๑๐ พรรษา เป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์[๑๓๕]

ทั้งนี้ ให้พ้นจากตำแหน่งได้ในกรณีมรณภาพ หรือพ้นจากความเป็นพระภิกษุหรือลาออก หรือย้ายออกไปนอกเขตที่ตนมีสำนักอยู่ หรือให้ออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดยถูกปลดจากตำแหน่งหน้าที่ ถูกถอดถอนจากตำแหน่งหน้าที่ เท่านั้น

สรุปได้ว่า คุณสมบัติทั่วไปของพระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาส คือ มีพรรษาสมควรแก่ตำแหน่ง, มีความรู้สมควรแก่ตำแหน่ง, มีความประพฤติเรียบร้อยตามพระธรรมวินัย, เป็นผู้ฉลาดสามารถในการปกครองคณะสงฆ์, ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคเรื้อน หรือเป็นวัณโรคในระยะอันตรายจนเป็นที่น่ารังเกียจ, ไม่เคยต้องคำวินิจฉัยลงโทษในอธิกรณ์ที่พึงรังเกียจมาก่อน และไม่เคยถูกถอดถอนหรือถูกปลดจากตำแหน่งใดเพราะความผิดมาก่อน นอกจากนี้ ยังมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอีกด้วย อาทิ การแต่งตั้งเจ้าอาวาสที่เป็นพระอารามราษฎร์ จะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปแล้ว จะต้องมีพรรษาพ้น ๕ พรรษา และเป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ในถิ่นนั้น เป็นต้น

๒.๓.๓ อำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาส

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า อำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาส จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ จึงได้ประมวลสาระสำคัญไว้ ดังนี้

สำหรับ อำนาจของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส มีระบุไว้ใน พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๓๘ ดังนี้

มาตรา ๓๘ เจ้าอาวาสมีหน้าที่ คือ

๑. ห้ามบรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งมิได้รับอนุญาตของเจ้าอาวาสเข้าไปอยู่อาศัยในวัด

๒. สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งไม่อยู่ในโอวาทของเจ้าอาวาสออกไปเสียจากวัด

๓. สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยในวัด ทำงานภายในวัดหรือให้ทำทัณฑ์บนหรือให้ขอขมาโทษในเมื่อบรรพชิตหรือคฤหัสถ์ในวัดนั้นประพฤติผิด คำสั่งเจ้าอาวาสซึ่งได้สั่งโดยชอบด้วยพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม[๑๓๖]

พระสังฆาธิการผู้เป็นเจ้าอาวาส หรือผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาส มีฐานะเป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญาตามความในมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ ดังต่อไปนี้

---

[๑๓๕]ดูรายละเอียดใน กนก แสนประเสริฐ, **ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙), หน้า ๒๖๕-๒๗๑.

[๑๓๖]วัดโมลีโลกยาราม ราชวรวิหาร, **วิทยาพระสังฆาธิการ ๒: อำนาจหน้าที่ในองค์กรปกครองคณะสงฆ์**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.watmoli.com [๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑].

มาตรา ๔๕ ให้ถือว่าพระภิกษุซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในการปกครองคณะสงฆ์เป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญา และตามความในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑๔๘ และ มาตรา ๑๕๗ แห่งประมวลกฎหมายอาญา

โดยที่ในตามความใน มาตรา ๑๔๘ และ มาตรา ๑๕๗ แห่งประมวลกฎหมายอาญา มีรายละเอียด ดังนี้

มาตรา ๑๔๘ ผู้ใดเป็นเจ้าพนักงาน ใช้อำนาจในตำแหน่งโดยมิชอบ ข่มขื่นใจหรือจูงใจเพื่อให้บุคคลใดมอบให้หรือหามาให้ซึ่งทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่ตนเองหรือผู้อื่นต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงยี่สิบปี หรือจำคุกตลอดชีวิต และปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงสี่หมื่นบาท หรือประหารชีวิต[๑๓๗]

มาตรา ๑๕๗ ผู้ใดเป็นเจ้าพนักงาน ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ[๑๓๘]

คำว่า เจ้าพนักงาน ได้แก่บุคคลผู้ทำงานให้แก่รัฐโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณแผ่นดินประเภทเงินเดือน ซึ่งได้แก่ข้าราชการโดยทั่วไปนั่นเอง

การเป็นเจ้าพนักงานตามความหมายแห่งกฎหมายอาญาแล้ว ย่อมมีผลต่อการประพฤติปฏิบัติของเจ้าอาวาส และมีผลต่อบุคคลผู้จำต้องปฏิบัติต่อเจ้าอาวาสนั้นด้วย หากความผิดนั้นผิดต่อกฎหมายอาญา ก็มีผลเป็นเจ้าพนักงานกระทำผิด ซึ่งต้องรับโทษหนักกว่าบุคคลธรรมดากระทำผิดในทางตรงกันข้าม หากบุคคลผู้กระทำต่อเจ้าอาวาสอาจต้องรับโทษหนักขึ้นได้ ฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา เป็นต้น

ความผิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเจ้าพนักงาน ได้แก่

- ความผิดฐานดูหมิ่นเจ้าพนักงาน
- ความผิดฐานทำร้ายเจ้าพนักงาน
- ความผิดฐานแจ้งความเท็จต่อเจ้าพนักงาน
- ความผิดฐานต่อสู้ขัดขวางเจ้าพนักงาน
- ความผิดฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงาน
- ความผิดฐานเจ้าพนักงานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติโดยมิชอบ เป็นต้น

---

[๑๓๗]คณะวิชาการ The Justice Group, **ประมวลกฎหมายอาญา**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท พีรภาส จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๗๖.

[๑๓๘]เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘๐.

สำหรับ หน้าที่ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส มีระบุไว้ใน พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๓๗ ดังนี้

๑. บำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี

๒. ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้น ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม

๓. เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ และ

๔.ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล[๑๓๙]

หน้าที่เจ้าอาวาส ทั้ง ๔ ประการดังกล่าวนี้ เป็นหน้าที่โดยภาพรวมลักษณะอย่างกว้าง ๆ มิได้ชี้ชัดถึงวิธีปฏิบัติแต่อย่างใด เพราะวิธีปฏิบัตินั้นได้กำหนดหรือจะกำหนดไว้ในกิจการประเภทนั้น ๆ แต่พอกำหนด ได้โดยลักษณะงานเป็น ๔ คือ[๑๔๐]

๑. หน้าที่ต้องปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม

- บำรุงรักษาวัดให้เป็นไปด้วยดี

การบำรุงรักษาวัด คือ การก่อสร้าง การบูรณปฏิสังขรณ์ การปรับปรุงตกแต่ง การกำหนดแบบแปลนแผนผัง ซึ่งล้วนแต่เป็นงานที่ต้องทำด้วยแรงเงินแรงงานและแรงความคิดอันเป็นส่วนสร้างสรรค์และเสริมสร้างส่วนที่เป็นวัตถุให้ปรากฏเป็นรูปธรรม ศาสนสถานและศาสนวัตถุของวัดวาอาราม ต่าง ๆ จักได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้เป็นไปด้วยดี ด้วยหน้าที่ของเจ้าอาวาสข้อนี้

- จัดกิจการของวัดให้เป็นไปด้วยดี

การจัดกิจการวัด คือ การจัดกิจการของวัดตามหน้าที่ผู้ปกครองวัดและหน้าที่จัดกิจการแทนวัดในฐานะผู้แทนนิติบุคคล กิจการของวัดโดยซึ่งหมายถึงกิจการ ๕ ด้าน คือ การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสง เคราะห์ ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคซึ่งวิธีปฏิบัตินั้นมหาเถรสมาคมได้กำหนดขึ้น หรือที่จะกำหนดขึ้นในกาลต่อไปหรือที่ต้องปฏิบัติตามจารีตประเพณีอันดีงาม ส่วนกิจการที่ต้องจัดการแทนวัดในฐานะผู้แทน เช่น การรับทรัพย์สิน การอรรถคดี กิจการเหล่านี้ เจ้าอาวาสจะต้องจัดการให้เป็นไปได้ด้วยดี คือเป็นไปโดยถูกต้องตามระเบียบแบบแผนหรือจารีตว่าด้วยเรื่องนั้น

---

[๑๓๙]วัดโมลีโลกยาราม ราชวรวิหาร, **วิทยาพระสังฆาธิการ ๒: อำนาจหน้าที่ในองค์กรปกครองคณะสงฆ์**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.watmoli.com [๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑].

[๑๔๐]พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงฺคปญฺโญ), **คู่มือพระสังฆาธิการ ว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายฝึกอบรม กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๐), หน้า ๗๖-๗๘.

- จัดศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี

การจัดการศาสนสมบัติ คือ การดูแลและรักษา การใช้จ่าย การจัดหาทรัพย์สินของวัด ตลอดจนการบัญชีทั้งส่วนที่เป็นศาสนวัตถุ ศาสนสถานและศาสนสมบัติของวัดที่ตนเป็นเจ้าอาวาสให้เป็นไปด้วยดี คือ ให้เป็นไปตามวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

๒. หน้าที่ในการปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด

- ปกครองพรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด

ปกครอง คือ การคุ้มครองปกปักรักษาให้บรรพชิต และคฤหัสถ์ผู้ที่มีอยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นได้เป็นอยู่ด้วยความผาสุกให้ความอนุเคราะห์ในส่วนที่อยู่อาศัยและปัจจัยตามสมควร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ช่วยบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ดังกล่าวด้วยพรหมวิหารธรรม

สอดส่อง หมายถึงการตรวจตราและเอาใจใส่ดูแลการประพฤติปฏิบัติของบรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีถิ่นที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้น ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงามรวมถึงควบคุมและบังคับบัญชาบรรพชิตและคฤหัสถ์ดังกล่าวให้ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม และรวมถึงการว่ากล่าวและนำชี้แจง เกี่ยวกับการปฏิบัติดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ เพื่อความเจริญรุ่งเรืองแห่งวัดและพระศาสนาอันเป็นส่วนรวม

- สอดส่องบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด

การปกป้องคุ้มครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ คือ การคอยปกป้องผองภัยอันตรายทั้งหลายภายนอก ไม่ให้เข้ามาเบียดเบียนทำร้ายพระภิกษุสามเณรหรือคฤหัสถ์ ที่อยู่ภายในวัดของตนให้มีความปลอดภัยจากอันตรายทั้งหลายเปรียบเสมือนแม่ไก่กางปีกป้องคุ้มครองลูกของตนให้มีความปลอดภัยจากภยันตรายทั้งปวงนั่นเอง[๑๔๑]

๓. หน้าที่เป็นธุระจัดการศึกษาและอบรม

- ในการจัดการศาสนศึกษา

การจัดการศาสนศึกษา คือ การจัดให้มีการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ได้ศึกษาเล่าเรียนทั้งแผนกบาลีและแผนกธรรม (รวมถึงธรรมศึกษาด้วย) หรือเฉพาะแผนก ใดแผนกหนึ่ง ซึ่งยึดแบบแผนตามจารีตประเพณีที่โดยปฏิบัติสืบมาโดยตรงได้แก่ การจัดตั้งสำนักศาสนศึกษาแผนกบาลีและแผนกธรรม หรือการให้พระภิกษุสามเณรไปเรียนที่วัดใกล้เคียงซึ่งมีสำนักศาสนศึกษาดังกล่าว

- ในการอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัย

การอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัย คือ การจัดให้มีการอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตตามวิธีการที่กำหนดในคำสั่งมหาเถรสมาคม เรื่อง ให้ภิกษุสามเณรเรียนพระธรรมวินัย พ.ศ. ๒๕๒๘ และการจัดให้มีการอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่คฤหัสถ์ในรูปแบบอื่น ๆ

---

[๑๔๑]เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๘-๗๙.

การอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัยรวมถึงการฝึกอบรมระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและการปฏิบัติศาสนกิจของพระสงฆ์ ฝึกซ้อมเรื่องสังฆกรรม และพิธีกรรมทางพระศาสนา ตลอดจนฝึกอบรมการปฏิบัติการปฏิบัติศาสนกิจของคฤหัสถ์ เช่น การทำวัตรสวดมนต์ประจำวันพระ การสมาทานอุโบสถศีลและปฏิบัติศาสนพิธีอื่น ๆ

๔. หน้าที่อำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล

หน้าที่อำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลนั้น คือ หน้าที่ที่เชื่อมโยงผูกพันกับสังคมทั้งในส่วนวัดและนอกวัดและเป็นหน้าที่อันเกี่ยวกับผลประโยชน์ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม โดยลักษณะ คือ

- การอำนวยความสะดวกแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ที่ขอใช้วัดเป็นที่จัดบำเพ็ญกุศล ทั้งที่เป็นส่วนตัวและส่วนรวม

- การอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลของวัดเอง ทั้งที่เป็นการประจำและเป็นการจร

- การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้จะบำเพ็ญกุศลนอกวัด แต่ขอรับคำปรึกษาและความอุปถัมภ์จากเจ้าอาวาสหรือจากวัด

- การสร้างสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล เช่น การสร้างฌาปนสถาน มีเมรุเผาศพ ศาลาพักศพหรือศาลาบำเพ็ญกุศลและที่เก็บศพ เป็นต้น

หน้าที่เจ้าอาวาสข้อนี้ มีคำที่ต้องพิเคราะห์คือ คำว่า ตามสมควร คือต้องให้การบำเพ็ญกุศลที่เกิดจากการอำนวยความสะดวกนั้น เป็นไปตามระเบียบแบบแผนไม่มีสิ่งที่เป็นพิษภัย เช่น อบายมุขแฝงอยู่ เป็นต้น นอกจากนั้น ยังมีภารกิจที่เจ้าอาวาสต้องรับผิดชอบตามขอบข่ายภารกิจของคณะสงฆ์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ และกฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๓ กฎหมาย ๓ ฉบับนี้ได้ระบุอย่างชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทของพระสังฆาธิการหรือเจ้าอาวาสตามภารกิจของคณะสงฆ์ ๖ ด้านด้วย[๑๔๒]

สรุปได้ว่า เจ้าอาวาส มีอำนาจมีอำนาจหน้าที่ ดังระบุไว้ใน พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๓๗ และมาตรา ๓๘ ดังนี้ มาตรา ๓๗ เจ้าอาวาสมีหน้าที่ คือ (๑) บำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี (๒) ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม (๓) เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ (๔) ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล และมาตรา ๓๘ เจ้าอาวาสมีอำนาจ คือ (๑) ห้ามบรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งมิได้รับอนุญาตของเจ้าอาวาสเข้าไปอยู่อาศัยในวัด (๒) สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งไม่อยู่ในโอวาทของเจ้าอาวาสออกไปเสียจากวัด (๓) สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยในวัด ทำงานภายในวัดหรือให้ทำทัณฑ์บนหรือให้ขอขมาโทษในเมื่อบรรพชิตหรือคฤหัสถ์ในวัดนั้นประพฤติผิด คำสั่งเจ้าอาวาสซึ่งได้สั่งโดยชอบด้วยพระธรรมวินัย

---

[๑๔๒] อ้างแล้ว, หน้า ๘๐-๘๑.

๒.๔ พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

อำเภอดำเนินสะดวกตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอโพธารามและอำเภอบางแพ

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอบ้านแพ้ว (จังหวัดสมุทรสาคร)

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเมืองสมุทรสงครามและอำเภอบางคนที (จังหวัดสมุทรสงคราม)

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอเมืองราชบุรี

อำเภอดำเนินสะดวกแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น ๑๓ ตำบล ๑๐๕ หมู่บ้าน ดังนี้

๑. ตำบลดำเนินสะดวก (Damnoen Saduak)

๒. ตำบลประสาทสิทธิ์ (Prasat Sit)

๓. ตำบลศรีสุราษฎร์ Si Surat)

๔. ตำบลตาหลวง (Ta Luang)

๕. ตำบลดอนกรวย (Don Kruai)

๖. ตำบลดอนคลัง (Don Khlang)

๗. ตำบลบัวงาม (Bua Ngam)

๘. ตำบลบ้านไร่ (Ban Rai)

๙. ตำบลแพงพวย (Phaengphuai)

๑๐. ตำบลสี่หมื่น (Si Muen)

๑๑. ตำบลท่านัด (Tha Nat)

๑๒. ตำบลขุนพิทักษ์ (Khun Phithak)

๑๓. ตำบลดอนไผ่ (Don Phai) [๑๔๓]

เขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี มีพระมหาประกอบ โชติปุญฺโญ วัดโชติทายการาม ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอ และมีวัดในปกครองจำนวน ๒๖ วัด[๑๔๔] ดังนี้

๑. วัดบัวงาม (พระอารามหลวงชั้นตรี ชนิดสามัญ) ตำบลบัวงาม

---

[๑๔๓]วิกิพีเดีย พจนานุกรมเสรี, **อำเภอดำเนินสะดวก**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: https://th.wikipedia.org/wiki/อำเภอดำเนินสะดวก [๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑].

[๑๔๔]วิกิพีเดีย พจนานุกรมเสรี, **รายชื่อวัดในจังหวัดราชบุรี**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: https://th.wikipedia.org/wiki/รายชื่อวัดในจังหวัดราชบุรี [๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑].

๒. วัดพิทักษ์เทพาวาส ตำบลขุนพิทักษ์

๓. วัดสอนประดิษฐ์ (เม็ง) ตำบลขุนพิทักษ์

๔. วัดโคกบำรุงราษฎร์ ตำบลดอนกรวย

๕. วัดสนามไชย ตำบลดอนกรวย

๖. วัดโคกตับเป็ด ตำบลดอนคลัง

๗. วัดดอนคลัง ตำบลดอนคลัง

๘. วัดเวฬุวนาราม ตำบลดอนไผ่

๙. วัดโชติทายการาม ตำบลดำเนินสะดวก

๑๐. วัดราษฎร์เจริญธรรม ตำบลดำเนินสะดวก

๑๑. วัดปรกเจริญ ตำบลตาหลวง

๑๒. วัดอมรญาติสมาคม ตำบลท่านัด

๑๓. วัดตาลเรียง ตำบลบัวงาม

๑๔. วัดชาวเหนือ ตำบลบ้านไร่

๑๕. วัดบ้านไร่ (ใหม่เจริญผล) ตำบลบ้านไร่

๑๖. วัดปราสาทสิทธิ์ ตำบลประสาทสิทธิ์

๑๗. วัดโคกหลวง ตำบลแพงพวย

๑๘. วัดท่าเรือ ตำบลแพงพวย

๑๙. วัดเนกขัมมาราม ตำบลแพงพวย

๒๐. วัดสีดาราม ตำบลแพงพวย

๒๑. วัดหลวงพ่อสดธรรมกายาราม ตำบลแพงพวย มีพระเทพมงคลญาณ เป็นเจ้าอาวาส

๒๒. วัดหลักหกรัตนาราม ตำบลศรีสุราษฎร์

๒๓. วัดอุบลวรรณาราม ตำบลศรีสุราษฎร์

๒๔. วัดคูหาสวรรค์ ตำบลสี่หมื่น

๒๕. วัดตาลบำรุงกิจ (ตาล) ตำบลสี่หมื่น

๒๖. วัดใหม่สี่หมื่น ตำบลสี่หมื่น

สรุปได้ว่า ปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๐) เขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี มีพระมหาประกอบ โชติปุญฺโญ วัดโชติทายการาม ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอ และมีวัดในปกครองจำนวน ๒๖ วัด

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้า งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากผลงานวิจัยภายในประเทศ ผู้วิจัยจึงได้ประมวลสาระสำคัญไว้ ดังนี้

๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพ

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพ จึงประมวลสรุปสาระสำคัญไว้ ดังนี้

พระมหาเจริญ ทิวงฺกโร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร” จากผลการวิจัยพบว่า (๑) ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (๒) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พุทธศาสนิกชนที่มีสถานภาพ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และ (๓) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของพระสังฆาธิการมีหลายอย่าง เช่น การศึกษา และการเผยแผ่ ที่พระสังฆาธิการจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโดยการเข้าอบรม การเรียนหลักสูตรต่าง ๆ นอกจากนี้ พระสังฆาธิการซึ่งเป็นผู้ได้ศึกษาพระไตรปิฎกครบถ้วนแล้วนำเอาหลักธรรมมาสอนหรือเผยแผ่ให้พุทธศาสนิกชนได้เรียนรู้ปริยัติ เข้าใจการปฏิบัติ และเข้าถึงปฏิเวธ ถ้าทำได้อย่างนี้ ก็ถือว่าเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้เต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้พระสังฆาธิการจะต้องสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้พุทธศาสนิกชนที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน โดยมีวิธีการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระพุทธองค์ ซึ่งเป็นการบริหารที่ยอดเยี่ยมที่สุดที่คนในปัจจุบันต้องยึดวิธีการของพระองค์เป็นแบบอย่างหรือแนวทางในการบริหาร ที่จะต้องนำหลักธรรมต่าง ๆ เช่น พรหมวิหาร ๔ ไตรสิกขา อิทธิบาท ๔ เป็นต้น มาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ พระสังฆาธิการจะต้องมีการประเมินจากสังคม เพื่อการสร้างศรัทธาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการให้ดีขึ้น ประการสำคัญ คือ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานนั้น พระสังฆาธิการควรให้พระภิกษุสามเณรรุ่นใหม่ ๆ ช่วยอุปัฏฐากพระเถระ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดถึงการจัดชุดสงเคราะห์สำหรับภิกษุผู้ป่วย และติดตามการรักษา และควรมีพระภิกษุสามเณรที่มีความแตกฉานในเรื่องธรรมะ ในการให้คำปรึกษา แนะนำแก่บุคคลทั่วไปที่มีความทุกข์หรือเดือดร้อนใจ เพื่อคลายความทุกข์ต่าง ๆ[๑๔๕]

---

[๑๔๕]พระมหาเจริญ ทิวงฺกโร, “ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ก-ข.

พระครูภาวนารัตนาภรณ์ (กำพล สิริภทฺโท) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” จากผลการวิจัยพบว่า (๑) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง ๓ ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิทยากร และด้านสถานที่ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน แล้วพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านการบริหารจัดการ และด้านอาคารสถานที่ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านวิทยากร อยู่ในระดับมาก (๒) การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๔ ด้าน คือ สถานภาพ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพ อายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกันทุกด้าน และ (๓) ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พอสรุปได้ดังนี้ คือ ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ ขาดการจัดทำสถิติและข้อมูลการปฏิบัติธรรม ขาดการประชาสัมพันธ์ที่ต่อเนื่อง และการดูแลสถานที่ไม่ทั่วถึง ด้านวิทยากร ได้แก่ วิทยากรมีน้อย ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติธรรมอย่างแท้จริงและการทำกิจกรรมใช้เวลานานเกินไป และด้านสถานที่ ได้แก่ ในบางพื้นที่ไม่ค่อยสะอาด ที่พักและห้องน้ำไม่เพียงพอ[๑๔๖]

พระครูสมุทรประภากร (เฉลิม ปภงฺกโร) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพของพระอุปัชฌาย์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศักยภาพพระอุปัชฌาย์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มีจำนวน ๓ ด้าน คือ (๑) ด้านการพัฒนาศักยภาพตนเองของพระอุปัชฌาย์ โดยการพัฒนาศักยภาพคุณสมบัติของพระอุปัชฌาย์ พัฒนาศักยภาพด้านจริยาธรรมของพระอุปัชฌาย์ให้มีคุณสมบัติตามพระธรรมวินัย คือ ศีล สมาธิ ปัญญา (๒) ด้านการพัฒนาศักยภาพของพระอุปัชฌาย์ของคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ได้ปฏิบัติหน้าที่ดูแลปกครองสัทธิวิหาริกให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยดีงามตามพระธรรมวินัย ให้การศึกษาที่เหมาะสมดีงามเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับสัทธิวิหาริกอันเป็นทรัพยากรอันมีคุณค่าของคณะสงฆ์ พร้อมทั้งให้การสงเคราะห์สัทธิวิหาริกให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีแก่สัทธิวิหาริกที่เหมาะกับการดำรงสมณเพศ และ (๓) ด้านการพัฒนาศักยภาพในการเผยแผ่พุทธธรรมของพระอุปัชฌาย์ให้แก่สัทธิวิหาริกและพุทธศาสนิกชนให้บริบูรณ์ทั้งอธิศีล อธิสมาธิ อธิปัญญา สร้างลูกชาวบ้าน ให้เป็นพุทธบุตร สร้างพุทธบุตร ให้เป็นอริยบุตรด้วยหลักพุทธธรรมอันดีงามเพื่อสืบทอดอายุบวรพระพุทธศาสนาให้ยังยืนสืบต่อไป[๑๔๗]

---

[๑๔๖]พระครูภาวนารัตนาภรณ์ (กำพล สิริภทฺโท), “การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ก-ข.

[๑๔๗]พระครูสมุทรประภากร (เฉลิม ปภงฺกโร), “การพัฒนาศักยภาพของพระอุปัชฌาย์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘), หน้า ก.

เติมศักดิ์ ทองอินทร์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความคาดหวังของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” จากผลการวิจัยพบว่า ทัศนะต่อศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความคาดหวังของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างมีทัศนะต่อศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในระดับมากทุกด้าน ด้านคุณลักษณะทางจิตวิทยามากที่สุด รองลงมา ด้านทักษะและความสามารถ และด้านความรู้ รองลงมา ด้านผู้เชี่ยวชาญการบริหาร และด้านผู้เชี่ยวชาญทางบุคลากร รองลงมา ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสุดท้ายคือด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และข้อเสนอแนะ พบว่า ควรมีการให้กำลังใจแก่ผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ควรมีการดูแลให้เท่าเทียมกัน ควรปรับปรุงในด้านการติดต่อสื่อสารในองค์กรให้เป็นระบบยิ่งขึ้น ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารมีการเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ควรสร้างกิจกรรม/โครงการที่เสริมสร้างให้เกิดความรักสถาบันให้การครองตน ครองคน ครองงานเป็นอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยให้มากที่สุด[๑๔๘]

นายกมล กาญจนสิทธิ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพนักบินขณะบินร่อนลงด้วยพุทธวิธี” จากผลการวิจัยพบว่า พุทธวิธีสามารถพัฒนาศักยภาพนักบินขณะบินร่อนลงได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ ศักยภาพนักบินขณะบินร่อนลงดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในหลายมิติ กล่าวคือการจัดการภาระงานดีขึ้นพฤติกรรมการทำงานร่วมกันดีขึ้น ความเครียดลดลง ความฉลาดทางอารมณ์ดีขึ้น และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่การบินร่อนลงดีขึ้น โดยมีค่า P value เท่ากับ ๐.๐๐๒, ๐.๐๐๒, ๐.๐๐๐, ๐.๐๓๐ และ ๐.๐๐๐ ตามลำดับ และการวิจัยสามารถสรุปในรูปแบบจำลองการทดลองคือความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่การบินร่อนลงหลังการทดลอง = ๓.๗๙๙+ ๐.๖๗๕ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่การบินร่อนลงก่อนการทดลอง - ๐.๐๔๖ ความต้องการด้านจิตใจหลังการทดลอง - ๐.๐๔๘ ความพยายามก่อนการทดลอง - ๐.๐๓๕ ความเครียดพื้นฐานหลังการทดลองการสวดมนต์[๑๔๙]

สรุปได้ว่า ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถสูงสุดที่เป็นไปได้ของบุคคลนั้น ถ้าหากบุคคลนั้นได้รับการบำรุงส่งเสริมอย่างเต็มที่และถูกทางทั้งทางกายและทางจิตความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลจะมีสูง ดังกล่าวนี้ ความสามารถที่แต่ละบุคคลมีอยู่ในขณะนี้อาจจึงยังไม่ใช่ศักยภาพสูงสุด จึงต้องมีการพัฒนาความสามารถ หรือพัฒนาสมรรถนะ เพื่อที่จะเข้าไปใกล้ศักยภาพสูงสุด แต่เนื่องจากยังไม่มีใครสร้างเครื่องมือวัดศักยภาพของมนุษย์ได้ แม้แต่วัดความสามารถที่เกิดขึ้นแล้วในขณะนี้ ก็อาจยังไม่ทราบว่าผลที่วัดได้นั้นตรงกับความเป็นจริงหรือไม่ ดังนั้น ศักยภาพ จึงมีมาตาฐานที่ระดับของการวัดหรือเครื่องมือที่นำมาใช้ในการวัดผล นั่นเอง

---

[๑๔๘]เติมศักดิ์ ทองอินทร์, “ศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความคาดหวังของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, **รายงานการวิจัย**, (คณะสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ก.

[๑๔๙]นายกมล กาญจนสิทธิ์, “การพัฒนาศักยภาพนักบินขณะบินร่อนลงด้วยพุทธวิธี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ก.

๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จึงได้ประมวลสรุปสาระ สำคัญไว้ ดังนี้

พระครูประดิษฐ์สมณคุณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การนำหลักสังคหวัตถุธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด” จากผลการวิจัยพบว่า การนำหลักสังคหวัตถุธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ (๑) ด้านสมานัตตตา บุคลากรเทศบาลตำบลจตุรพักตรพิมาน นำหลักสังคหวัตถุธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ สามลำดับแรกคือ เคารพในการตัดสินใจตามมติที่ประชุม รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยไม่แสวงหาช่องว่างของกฎหมาย กฎระเบียบเพื่อประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เจ้าหน้าที่แต่งกายด้วยเครื่องแบบที่สุภาพสะอาด เรียบร้อย และเหมาะสม (๒) ด้านทาน บุคลากรเทศบาลตำบลจตุรพักตรพิมาน นำหลักสังคหวัตถุธรรม ด้านทาน ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ สามลำดับแรกคือ ให้ความอนุเคราะห์และหยิบยื่นความช่วยเหลือแก่ผู้อื่น มากน้อยเพียงใด รองลงมา คือ ได้ให้ความสะดวกแก่ประชาชนที่มารับบริการเป็นอย่างดี เช่น ที่จอดรถ น้ำดื่ม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เคยบริจาคทรัพย์เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นในขณะปฏิบัติหน้าที่ (๓) ด้านปิยวาจา บุคลากรเทศบาลตำบลจตุรพักตรพิมาน นำหลักสังคหวัตถุธรรม ด้านปิยวาจา ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ สามลำดับแรก คือ ท่านเป็นผู้พูดจาสุภาพ อ่อนหวานประชาชนที่มาติดต่อราชการรองลงมา คือ ไม่พูดเท็จ พูดส่อเสียด พูดหยาบพูดเพ้อเจ้อ พูดเหลวไหล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ประชาชนได้รับการสื่อสารที่ดีและเป็นประโยชน์จากเทศบาล (๔) ด้านอัตถจริยา บุคลากรเทศบาลตำบลจตุรพักตรพิมาน นำหลักสังคหวัตถุธรรม ด้านอัตถจริยา ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ สามลำดับแรก คือ ท่านทำงานในหน้าที่โดยมีจิตสำนึกและหลักการในการรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ และเอื้อประโยชน์ต่อประชาชนโดยส่วนรวม รองลงมา คือ ท่านได้ช่วยทากิจธุระ ทำหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เสนอตนเองในการช่วยเหลือชุมชนโดยไม่ต้องร้องขอ แนวทางการนำหลักสังคหวัตถุธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด คือ ควรนำหลักสังคหวัตถุธรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับสถานการณ์[๑๕๐]

---

[๑๕๐]พระครูประดิษฐ์สมณคุณ, “การนำหลักสังคหวัตถุธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ก-ข.

พระเอกพันธ์ ธีรภทฺโท ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรสำนักงาน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร” จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (๔.๑๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (๔.๑๙) ในด้านวิริยะ (ความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติหน้าที่) และจิตตะ (ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (๔.๐๖) ด้านวิมังสา (ความรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่) และผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล มีผลทำให้การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ต่างกัน มีการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้[๑๕๑]

สิทธิชัย ลีลาโสภิต ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์หลักพุทธธรรมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษา สถาบันตุลาการ ศาลยุติธรรมไทย” จากผลการวิจัยพบว่า หลักการ ความเชื่อของพระพุทธศาสนามีบทบาทและอิทธิพลต่อแนวคิด รูปแบบของกระบวนการทางตุลาการ ซึ่งปรากฏชัดในคัมภีร์พระธรรมศาสตร์ และกฎหมายตราสาม-ดวง รวมถึงหลักความเป็นกลางของผู้พิพากษาตุลาการ คือ หลักอินทภาษ ที่วางหลักสำคัญของ ผู้พิพากษาตุลาการ ว่าต้องพิจารณาพิพากษาคดีโดยปราศจาก อคติ ๔ คือ ไม่ลำเอียงเพราะรัก ไม่ลำเอียงเพราะโกรธ ไม่ลำเอียงเพราะกลัว และไม่ลำเอียงเพราะความหลง แนวคิดในเรื่อง พระวินัย อาบัติ โทษ อธิกรณ์ และอธิกรณสมถวิธี และกระบวนการลงนิคหกรรม อุดมการณ์ หรืออุดมคติของผู้พิพากษาตุลาการ คือ ความเป็นธรรม หลักพุทธธรรมของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า สามารถนำมาประยุกต์ใช้ บูรณาการเข้ากับการปฏิบัติหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีของผู้พิพากษาตุลาการได้อย่างสอดคล้องและมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่าหลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาปรับใช้บูรณาการเข้ากับการปฏิบัติหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีของผู้พิพากษาตุลาการได้อย่างสัมฤทธิ์ผลสูงสุด คือ หลักปัญญา ๓ ทศพิธราชธรรม อคติ ๔ อิทธิบาท ๔ พรหมวิหาร ๔ อริยสัจ ๔ สุจริต ๓ และอปริหานิยธรรม ๗ ในการพิจารณาพิพากษาวินิจฉัยสั่งคดีของผู้พิพากษาตุลาการย่อม มีผลกระทบถึงชีวิต ทรัพย์สิน สิทธิเสรีภาพของผู้อื่น ย่อมจะส่งผลให้เกิดกุศลกรรม หรืออกุศลกรรมได้ หลักเรื่องกรรมและการส่งผลของกรรม จึงเป็นเรื่องที่ผู้พิพากษาตุลาการต้องศึกษาและตระหนักไว้เป็นอย่างยิ่ง[๑๕๒]

---

[๑๕๑]พระเอกพันธ์ ธีรภทฺโท, “การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรสำนักงาน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ก-ข.

[๑๕๒]สิทธิชัย ลีลาโสภิต, “ศึกษาวิเคราะห์หลักพุทธธรรมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษา สถาบันตุลาการ ศาลยุติธรรมไทย”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ก-ข.

ชาตรี แนวจำปา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ และด้านจิตตะ ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก สำหรับการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่ต่างกัน มีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ และผลสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ทุกคนต้องยึดหลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความรัก ความพอใจในงาน ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียร บากบั่นด้วยความเอาใจใส่ในงาน และมีการตรวจสอบความสำเร็จในงานอยู่เสมอ ผลก็คือ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประชาชนมีความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในที่สุด[๑๕๓]

จิรวรรณ โปรดบำรุง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักธรรมกับการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลพุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก” จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก มีการปฏิบัติตนตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (๓.๗๖) โดยพิจารณาในรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านมุทิตา มีการปฏิบัติตนในระดับมาก (๔.๐๔) ด้านอุเบกขา มีการปฏิบัติตนในระดับมาก (๓.๙๙) ด้านเมตตา มีการปฏิบัติตนอยู่ในระดับปานกลาง (๓.๔๕) ด้านกรุณา มีการปฏิบัติตนในระดับปานกลาง (๓.๓๖) และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การปฏิบัติตนตามหลักอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับการปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก (r=๐.๘๐๔)[๑๕๔]

สรุปได้ว่า การทำงานมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ เนื่องด้วยความเจริญก้าวหน้าของบุคคลในการดำรงชีวิตนั้นขึ้นอยู่กับการทำงาน หากแต่การทำงานอันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและทำให้บรรลุเป้าหมาย ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กรต้องมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการร่วมมือกันทำงาน ดังนั้น การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะช่วยให้บรรยากาศการทำงานเต็มไปด้วยความสุข

---

[๑๕๓]ชาตรี แนวจำปา, “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ก-ข.

[๑๕๔]จิรวรรณ โปรดบำรุง, “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักธรรมกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลพุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ก.

๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจ้าอาวาส

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจ้าอาวาส จึงได้ประมวลสรุปสาระสำคัญไว้ดังนี้

พระราชปริยัติโมลี (ไพบูลย์ วิปุโล) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ในจังหวัดสุพรรณบุรี” จากผลการวิจัยพบว่า (๑) พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสในจังหวัดสุพรรณบุรีมีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๑๑๖ รูป มีพรรษา ๒๑-๓๐ พรรษา จำนวน ๑๐๕ รูป มีการศึกษาสายพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ศึกษาเปรียญธรรม ๓-๔ ประโยค จำนวน ๒๐๕ รูป การศึกษาสายพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ศึกษานักธรรมชั้นเอก ๒๑๖ รูป (๒) ผลการวิเคราะห์การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการปกครอง รองลงมาได้แก่ ด้านการศาสนศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ด้านการสาธารณูปการ (๓) ผลการเปรียบเทียบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสในจังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีอายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสายพระปริยัติธรรม วุฒิการศึกษาสายสามัญและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาส ต่างกัน มีการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ แตกต่างกัน มีดังนี้ ที่มีอายุแตกต่างกัน การบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เว้นแต่ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาแตกต่างกัน ที่มีพรรษาและวุฒิการศึกษาสายสามัญแตกต่างกัน มีการบริหารกิจการคณะสงฆ์แตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันในทุกด้าน และวุฒิการศึกษาสายปริยัติธรรมและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสแตกต่างกัน มีการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวมไม่แตกต่างกัน เว้นแต่ด้านการสาธารณสงเคราะห์แตกต่างกัน และ (๔) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสในจังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ แต่ละวัดควรมีกฎระเบียบที่ชัดเจนและเป็นรูปแบบเดียวกัน เจ้าอาวาสควรมีการกระจายอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรจัดหาทุนการศึกษาให้เพียงพอกับจำนวนพระภิกษุสามเณรที่กำลังศึกษาเล่าเรียน รัฐบาลควรสนับสนุนการปรับปรุงวัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน ควรทำให้วัดเป็นสถานที่ปฏิบัติธรรม พระสงฆ์ควรพัฒนาตนให้มีความรู้รอบด้านทั้งทางโลกและทางธรรม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติมีนโยบายให้พุทธศาสนิกชนไปวัดในวันหยุดราชการหรือวันนักขัตฤกษ์เพื่อเป็นการปฏิบัติธรรมของครอบครัว พระสงฆ์ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปรับปรุงวัดให้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่สงบ การก่อสร้างไม่ควรสร้างเกินความจำเป็นของวัด วัดควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และเจ้าอาวาสควรให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ชาวบ้าน เด็กและเยาวชน และพระสงฆ์ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้นำชุมชนทั้งในทางจิตวิญญาณและจิตอาสาอย่างแท้จริง[๑๕๕]

---

[๑๕๕]พระราชปริยัติโมลี (ไพบูลย์ วิปุโล), “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ในจังหวัดสุพรรณบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ก-ข.

พระครูพิศาลถิรธรรม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” จากผลการวิจัยพบว่า (๑) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาส ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒ (๒) ผลการศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาที่สำคัญได้แก่ เจ้าอาวาสบางรูปขาดวิสัยทัศน์ ขาดเป้าหมาย ในการบริหารจัดการวัดที่ชัดเจน การบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสบางส่วนไม่มีการประชุม ปรึกษา วางแผน และกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาวัดอย่างเป็นรูปธรรม เป็นการบริหารจัดการวัดตามความเคยชินที่เคยปฏิบัติมา ขาดการประสานงานระหว่าง วัด บ้าน และชุมชน และเจ้าอาวาสบางรูปใช้คนไม่ถูกกับงาน จึงทำให้งานขาดประสิทธิภาพ และ (๓) แนวทางในการแก้ไขปัญหา ได้แก่ ควรมีการประชุมพระภิกษุ สามเณร ภายในวัด เนื่องๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัด และเพื่อความสามัคคีภายในวัด ส่งเสริมให้เจ้าอาวาสเปิดรับความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการวัดมีการนำเอา เทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ในการพัฒนาวัดมากขึ้น และควรมีการจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ระหว่างวัดและชุมชน[๑๕๖]

พระครูไพโรจน์สารคุณ (สุเทพ คุณงฺกโร) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้วจังหวัดปทุมธานี” จากผลการวิจัยพบว่า (๑) เจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี มีทักษะการบริหารจัดการวัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๗ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี มีทักษะการบริหารจัดการวัด อยู่ในระดับมากทุกด้าน (๒) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พระสงฆ์มีทัศนะแตกต่างกันตามพรรษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพระสงฆ์ที่มีอายุ และระดับการศึกษานักธรรมต่างกัน มีทัศนะไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ (๓) แนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี ในด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดรวบยอด ด้านความคิดและด้านการสอน พบว่า การพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ของเจ้าอาวาสจำเป็นที่จะต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน ในการส่งเสริมหรือจัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนทางความคิด ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนในด้านงบประมาณ บุคลากร เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเปิดโอกาสให้เจ้าอาวาสสามารถเข้าถึงวิทยาการสมัยใหม่ ข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ง่ายขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาวัดมีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนาสืบต่อไป[๑๕๗]

---

[๑๕๖]พระครูพิศาลถิรธรรม, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ก-ข.

[๑๕๗]พระครูไพโรจน์สารคุณ (สุเทพ คุณงฺกโร), “ทักษะการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้วจังหวัดปทุมธานี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ก-ข.

พระครูสังฆรักษ์กฤษฎิ์ตภณ สุเมโธ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี” จากผลการวิจัยพบว่า (๑) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๔๕ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปกครองและด้านสาธารณูปการมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๕ และ ๓.๕๔ ตามลำดับ ส่วนด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่ และด้านการสาธารณสงเคราะห์มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง และ (๒) ผลการศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัญหาที่สำคัญได้แก่ เจ้าอาวาสบางรูปขาดวิสัยทัศน์ ขาดเป้าหมาย ในการบริหารจัดการวัดที่ชัดเจน การบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสบางส่วนไม่มีการประชุม ปรึกษา วางแผน และกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาวัดอย่างเป็นรูปธรรม เป็นการบริหารจัดการวัดตามความเคยชินที่เคยปฏิบัติมา ขาดการประสานงานระหว่างวัด บ้านและชุมชน และเจ้าอาวาสบางรูปใช้คนไม่ถูกกับงาน จึงทำให้งานขาดประสิทธิภาพ[๑๕๘]

พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมฺมสุทฺโธ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี” จากผลการวิจัยพบว่า (๑) ประสิทธิภาพในการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี พบว่า พระภิกษุและสามเณร มีทัศนะต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๓ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระภิกษุและสามเณร มีทัศนะต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการศึกษาอบรมและสั่งสอนเท่ากับ ๓.๙๕ ด้านการบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติเท่ากับ ๓.๗๘ ด้านการให้ความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลเท่ากับ ๓.๖๑ และด้านการบริหารและการปกครองเท่ากับ ๓.๕๖ ตามลำดับ และ (๒) การเปรียบเทียบทัศนะของพระภิกษุและสามเณรต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พระภิกษุและสามเณร มีทัศนะต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของเจ้าอาวาสไม่แตกต่างกันตาม สถานภาพ อายุพรรษา วุฒิการศึกษานักธรรม วุฒิการศึกษาเปรียญธรรมและวุฒิการศึกษาสามัญ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้[๑๕๙]

---

[๑๕๘]พระครูสังฆรักษ์กฤษฎิ์ตภณ สุเมโธ, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ก.

[๑๕๙]พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมฺมสุทฺโธ, “ประสิทธิภาพการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ก.

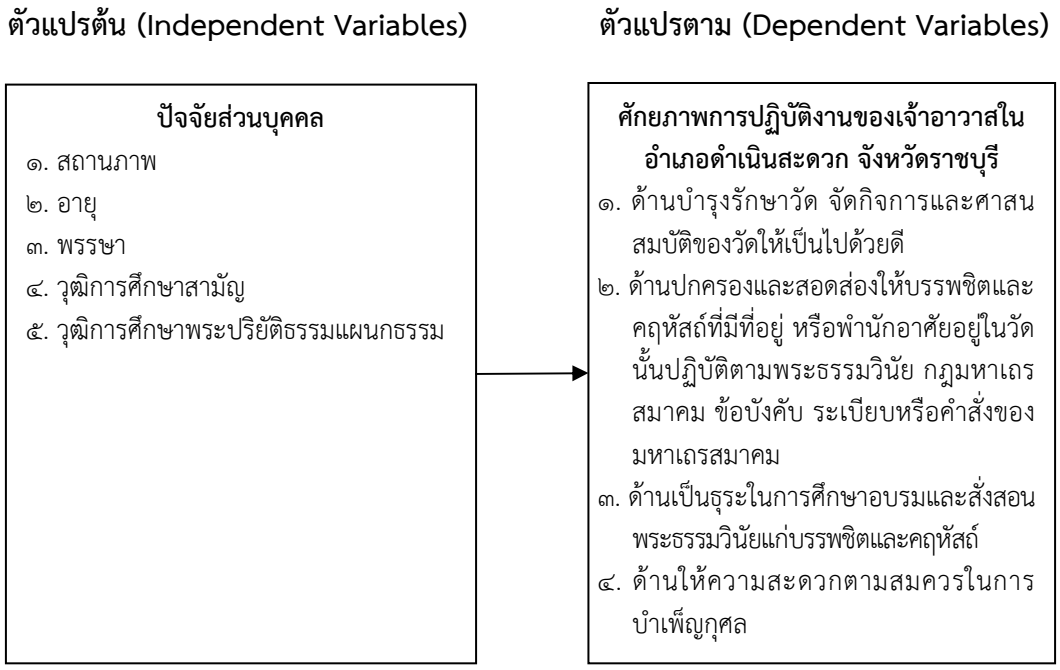
สรุปได้ว่า วัดเป็นสถาบันหลักในการปกครองและการดำเนินกิจการคณะสงฆ์และพระศาสนาที่สำคัญสุด กฎหมายคณะสงฆ์บัญญัติให้วัดมีฐานะเป็นนิติบุคคล และให้มีเจ้าอาวาสเป็นผู้แทนวัดในกิจการทั่วไป ให้เจ้าอาวาสเป็นผู้ปกครองวัด เจ้าอาวาสจึงมีฐานะเป็นผู้ปกครองวัดและมีฐานะเป็นผู้แทนวัด ทั้งมีฐานะเป็นเจ้าพนักงานตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ดังนั้น เจ้าอาวาสจึงเป็นบุคคลผู้มีความสำคัญต่อความเสื่อมความเจริญของคณะสงฆ์และพระศาสนา แม้ผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสก็มีฐานะอย่างเดียวกับเจ้าอาวาส

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี นี้ ได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ที่ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี รวม ๔ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี (๒) ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม (๓) ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ และ (๔) ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล



ภาพที่ ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed-Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๒.๑ ประชากร

ประชากร (Population) ได้แก่ พระสงฆ์ที่สังกัดวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี จำนวน ๕๘๗ รูป[๑]

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ทำการสุ่มมาจากประชากร โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane)[๒] ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร ที่ระดับความคลาดเคลื่อน ๐.๐๕

---

[๑]สำนักงานเจ้าคณะอำเภอดำเนินสะดวก, **สถิติภิกษุ สามเณร และศิษย์วัด อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ภาค ๑๕ พุทธศักราช ๒๕๖๑**, (ราชบุรี: สำนักงานเจ้าคณะอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, ๒๕๖๑), หน้า ๑-๕. (เอกสารอัดสำเนา).

[๒]คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, **สถิติเบื้องต้นและการวิจัย: Basic Statistics and Research**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๒๒๘.

สูตร $n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e คือ เปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง (0.05)

แทนค่า $n = \frac{587}{1 + 587(0.05)^2}$

$= 237.89$ รูป หรือ 238 รูป

จากการใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยมีประชากรเป็นพระสงฆ์ที่สังกัดวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี จำนวน ๕๘๗ รูป จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๓๘ รูป จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็น ๕ กลุ่ม ตามสังกัดตำบลคณะสงฆ์ แล้วจึงแบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ๒๓๘ รูป ออกเป็น ๕ กลุ่ม ตามสัดส่วน โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม ดังนี้[๓]

สูตร $\mathbf{n_i} = \frac{\mathbf{Ni}}{\mathbf{N}} \mathbf{x\ n}$

เมื่อ n_i คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่หน่วย

Ni คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

N คือ จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

n คือ จำนวนประชากรในแต่ละหน่วย

ตัวอย่าง การขนาดกลุ่มตัวอย่างจากพระสงฆ์ ตำบลดำเนินสะดวก จำนวน ๑๒๑ รูป ได้แก่

$n_i = \frac{238}{587} \times 121$

$= 49$ รูป

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างพระสงฆ์ ตำบลดำเนินสะดวก คือ ๔๙ รูป

รายละเอียดของจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่ได้จากการคำนวณ แสดงไว้ในตารางที่ ๓.๑

---

[๓]กัลยา วานิชย์บัญชา, **สถิติสำหรับงานวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๑๙.

ตารางที่ ๓.๑ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพระสงฆ์ที่สังกัดวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี จำแนกตามสังกัดตำบล

ที่	ตำบลคณะสงฆ์	ประชากร (รูป)	กลุ่มตัวอย่าง (รูป)
๑	ดำเนินสะดวก (๖ วัด)	๑๒๑	๔๙
๒	บัวงาม (๕ วัด)	๑๑๘	๔๘
๓	ท่านัด (๕ วัด)	๑๐๒	๔๑
๔	สี่หมื่น-แพงพวย (๖ วัด)	๑๕๑	๖๑
๕	บ้านไร่ (๕ วัด)	๙๕	๓๙
	รวม	**๕๘๗**	**๒๓๘**

๓.๒.๓ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๗ รูป/คน ประกอบด้วย

๑. พระปิฎกโกศล, ดร.

ตำแหน่ง รองเจ้าคณะจังหวัดราชบุรี

๒. พระปลัดประชุม ญาณสมฺปนฺโน

ตำแหน่ง เจ้าคณะตำบลดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

๓. พระครูนิวิฐธรรมาภรณ์

ตำแหน่ง เจ้าคณะตำบลสี่หมื่น-แพงพวย อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

๔. พระครูประภัสสรวรคุณ

ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดปราสาทสิทธิ์ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

๕. นายสนธยา เสนเอี่ยม

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดราชบุรี

๖. นายชนพหล ส่งเสริม

ตำแหน่ง นายอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

๗. นายสนอง ภู่เจริญ

ตำแหน่ง ไวยาวัจกรวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

๓.๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

๒. กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

๔. สร้างเครื่องมือ

๕. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างประชากรที่จะดำเนินการวิจัยเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

๗. ปรับปรุงแก้ไข

๘. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓.๒ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

๒. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบ และนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๕ ท่าน ประกอบด้วย

๒.๑ พระครูวาทีวรวัฒน์, ดร.

อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

๒.๒. พระมหากังวาล ธีรธมฺโม, ดร.

อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

๒.๓ พระครูสังฆรักษ์ทรงพรรณ ชยทตฺโต, ผศ.ดร.

อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

๒.๔ พระสุรวุฒิ สิริวฑฺโก, ดร.

อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

๒.๕ ดร.ปัณณธร เธียรชัยพฤกษ์

อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระ และโครงสร้างของคำถาม รูปแบบของแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ๑.๐๐ ทุกข้อ

๓. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดนนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับพระภิกษุที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พระสงฆ์ที่สังกัดวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี) จำนวน ๓๐ รูป เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๙๒๔๕

๔. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิจัย

๓.๓.๓ ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี รวม ๔ ด้าน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น ดังนี้

๑. ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี มีคำถามจำนวน ๘ ข้อ

๒. ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม มีคำถามจำนวน ๘ ข้อ

๓. ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ มีคำถามจำนวน ๘ ข้อ

๔. ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล มีคำถามจำนวน ๘ ข้อ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ มากที่สุด

๔ หมายถึง มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ มาก

๓ หมายถึง มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ ปานกลาง

๒ หมายถึง มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ น้อย

๑ หมายถึง มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

สำหรับในตอนที่ ๒ นี้มี การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์[๔] ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๕๐-๕.๐๐ หมายความว่า ระดับความคิดเห็น มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐-๔.๔๙ หมายความว่า ระดับความคิดเห็น มาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๐-๓.๔๙ หมายความว่า ระดับความคิดเห็น ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๐-๒.๔๙ หมายความว่า ระดับความคิดเห็น น้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐-๑.๔๙ หมายความว่า ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

---

[๔]ประกอบ กรรณสูตร, **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ด่านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๘.

แบบสัมภาษณ์ (Interview) สำหรับเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informants) ตามลักษณะการเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม จากวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

๑. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๒. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๔. สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อนำมาวิเคราะห์

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire)

๑. ขอหนังสือจากหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามในพื้นที่เป้าหมาย

๒. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมด ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ (Interview)

๑. ขอออกหนังสือจากหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

๒. ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

๓. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

๔. นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

๑. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๒. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.)

๓. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถามแบบปลายเปิด

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการดังนี้

๑. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ

๒. นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

๓. วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)

๔. สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี นี้ กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t- distribution)

F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F- distribution)

SS แทน ผลโดยรวมกำลังสอง (Sum of Square)

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)

Sig แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significances)

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview) มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๔.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ที่ตอบแบบสอบถาม รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = ๒๓๘)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (รูป)	ร้อยละ
๑. สถานภาพ		
พระสังฆาธิการ (ทุกระดับ)	๗๖	๓๑.๙๓
พระภิกษุทั่วไป	๑๖๒	๖๘.๐๗
รวม	**๒๓๘**	**๑๐๐.๐๐**
๒. อายุ		
๒๐-๓๐ ปี	๖๑	๒๕.๖๓
๓๑-๔๐ ปี	๕๕	๒๓.๑๑
๔๑-๕๐ ปี	๔๖	๑๙.๓๓
๕๑-๖๐ ปี	๕๒	๒๑.๘๕
มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป	๒๔	๑๐.๐๘
รวม	**๒๓๘**	**๑๐๐.๐๐**
๓. พรรษา		
ต่ำกว่า ๕ พรรษา	๕๙	๒๔.๗๙
๕-๑๐ พรรษา	๖๑	๒๕.๖๓
๑๑-๑๕ พรรษา	๕๑	๒๑.๔๓
๑๖ พรรษาขึ้นไป	๖๗	๒๘.๑๕
รวม	**๒๓๘**	**๑๐๐.๐๐**
๔. วุฒิการศึกษาสามัญ		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๓๒	๕๕.๔๖
ปริญญาตรี	๖๑	๒๕.๖๓
สูงกว่าปริญญาตรี	๔๕	๑๘.๙๑
รวม	**๒๓๘**	**๑๐๐.๐๐**
๔. วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม		
ไม่มีวุฒินักธรรม	๓๙	๑๖.๓๙
นักธรรมชั้นตรี	๓๘	๑๕.๙๗
นักธรรมชั้นโท	๓๒	๑๓.๔๕
นักธรรมชั้นเอก	๑๒๙	๕๔.๒๐
รวม	**๒๓๘**	**๑๐๐.๐๐**

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พระสงฆ์ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพระภิกษุทั่วไป จำนวน ๑๖๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๐๗ มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี จำนวน ๖๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๖๓ มีพรรษา ๑๖ พรรษาขึ้นไป จำนวน ๖๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๑๕ มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๓๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๔๖ และมีวุฒินักธรรมชั้นเอก จำนวน ๑๒๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๒๐

๔.๒ ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม

(n = ๒๓๘)

ที่	ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี	๓.๕๓	๐.๖๘๒	มาก
๒	ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม	๓.๕๓	๐.๖๖๒	มาก
๓	ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์	๓.๒๕	๐.๗๗๖	ปานกลาง
๔	ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล	๓.๗๒	๐.๖๕๐	มาก
	ภาพรวม	**๓.๕๑**	**๐.๖๐๑**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๑

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี

(n = ๒๓๘)

ข้อ	ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑	การดำเนินการก่อสร้างเสนาสนะหรือถาวรวัตถุภายในวัดเป็นไปอย่างถูกต้อง	๓.๙๑	๐.๘๑๑	มาก
๒	การดำเนินการก่อสร้างเสนาสนะหรือถาวรวัตถุภายในวัดโดยเน้นการอนุรักษ์ศิลปะและวัฒนธรรมประจำท้องถิ่น	๓.๕๗	๐.๘๑๗	มาก
๓	การดำเนินการก่อสร้างเสนาสนะหรือถาวรวัตถุภายในวัดโดยใช้ทุนน้อย ใช้เวลาสั้น แต่ได้ผลคุ้มค่ามาก	๓.๔๒	๐.๙๑๔	ปานกลาง
๔	การดำเนินการปรับปรุง ซ่อมแซม หรือปฏิสังขรณ์เสนาสนะและถาวรวัตถุของวัดที่อยู่ในสภาพทรุดโทรม โดยมีโครงการที่ชัดเจน	๓.๓๙	๐.๙๒๕	ปานกลาง
๕	การจัดการศาสนสมบัติของวัดอย่างมีระบบ โดยมีการวางแผนผังไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน	๓.๔๐	๐.๙๔๔	ปานกลาง
๖	การจัดหาอุปกรณ์หรือเครื่องมือเพื่อป้องกันการโจรกรรมทรัพย์สินของวัด	๓.๓๙	๐.๙๒๔	ปานกลาง
๗	การแบ่งหน้าที่ของสมาชิกภายในวัด หรือจัดเจ้าหน้าที่เพื่อดูแลรักษาความสะอาดสถานที่ภายในวัด	๓.๕๑	๐.๘๖๕	มาก
๘	การเปิดโอกาสให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาศาสนสมบัติภายในวัด	๓.๖๔	๐.๘๒๙	มาก
	รวม	**๓.๕๓**	**๐.๖๘๒**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๑ การดำเนินการก่อสร้างเสนาสนะหรือถาวรวัตถุภายในวัดเป็นไปอย่างถูกต้อง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๑ รองลงมาได้แก่ ข้อ ๘ การเปิดโอกาสให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาศาสนสมบัติภายในวัด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๔ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๔ การดำเนินการปรับปรุง ซ่อมแซม หรือปฏิสังขรณ์เสนาสนะและถาวรวัตถุของวัดที่อยู่ในสภาพทรุดโทรม โดยมีโครงการที่ชัดเจน และข้อ ๖ การจัดหาอุปกรณ์หรือเครื่องมือเพื่อป้องกันการโจรกรรมทรัพย์สินของวัด อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๙

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม

(n = ๒๓๘)

ข้อ	ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑	การปกครองพระภิกษุ สามเณรที่อยู่ในวัดให้ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งของมหาเถรสมาคม โดยเคร่งครัด	๓.๖๘	๐.๗๗๙	มาก
๒	การจัดให้มีคณะกรรมการบริหารวัดอย่างเป็นรูปธรรม	๓.๕๗	๐.๘๐๒	มาก
๓	การใช้หลักการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการวัด	๓.๕๒	๐.๘๓๐	มาก
๔	การออกกฎระเบียบภายในวัดเพื่อใช้ในการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ	๓.๕๘	๐.๗๙๕	มาก
๕	การออกกฎระเบียบที่เคร่งครัดในการรับภิกษุสามเณรเข้ามาอยู่ในสังกัดวัด	๓.๔๗	๐.๙๐๓	ปานกลาง
๖	การลงโทษพระภิกษุสามเณรที่กระทำผิดพระธรรมวินัยตามสมควรแก่ความผิด	๓.๔๐	๑.๐๐๙	ปานกลาง
๗	การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ คำสั่ง หรือกฎของมหาเถรสมาคมให้เป็นที่รับทราบโดยทั่วกัน	๓.๕๘	๐.๙๒๘	มาก
๘	การปกครองดูแลคฤหัสถ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับวัดให้ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบของวัดอย่างเข้มงวด	๓.๔๐	๐.๙๓๕	ปานกลาง
	รวม	**๓.๕๓**	**๐.๖๖๒**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๑ การปกครองพระภิกษุ สามเณรที่อยู่ในวัดให้ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งของมหาเถรสมาคมโดยเคร่งครัด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๘ รองลงมาได้แก่ ข้อ ๔ การ

ออกกฎระเบียบภายในวัดเพื่อใช้ในการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ และข้อ ๗ การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ คำสั่ง หรือกฎของมหาเถรสมาคมให้เป็นที่รับทราบโดยทั่วกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๘ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๖ การลงโทษพระภิกษุสามเณรที่กระทำผิดพระธรรมวินัยตามสมควรแก่ความผิด และข้อ ๘ การปกครองดูแลคฤหัสถ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับวัดให้ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบของวัดอย่างเข้มงวด อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๐

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์

(n = ๒๓๘)

ข้อ	ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑	การจัดตั้งกองทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาพระปริยัติธรรมของพระภิกษุ สามเณรภายในวัด	๓.๓๐	๐.๙๕๑	ปานกลาง
๒	การส่งเสริมให้พระภิกษุ สามเณรในวัด เข้าอบรมบาลีและนักธรรมก่อนสอบในแต่ละปี	๓.๓๑	๐.๙๓๐	ปานกลาง
๓	การสรรหาและพัฒนาครูสอนนักธรรมและบาลี	๓.๒๗	๑.๐๑๖	ปานกลาง
๔	การตรวจตราดูแลการสอนของครูพระปริยัติธรรม	๓.๒๐	๐.๘๘๐	ปานกลาง
๕	การส่งเสริมให้ครูสอนพระปริยัติธรรม เปรียญธรรมได้เป็นผู้ปกครองคณะสงฆ์ตามโอกาส	๓.๒๘	๐.๘๕๒	ปานกลาง
๖	การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้สอบนักธรรม เปรียญธรรม ในระดับต่างๆได้	๓.๒๒	๐.๙๓๐	ปานกลาง
๗	การจัดถวายรางวัลแก่ผู้ที่สอบได้เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ	๓.๒๗	๑.๐๒๖	ปานกลาง
๘	การจัดตั้งห้องสมุดภายในวัดเพื่อเป็นสถานที่รวบรวมข้อมูลทางการศึกษาแผนกต่างๆ	๓.๑๒	๐.๙๘๔	ปานกลาง
	รวม	**๓.๒๕**	**๐.๗๗๖**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๒ การส่งเสริมให้พระภิกษุ สามเณรในวัด เข้าอบรมบาลีและนักธรรมก่อนสอบในแต่ละปี อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๑ รองลงมาได้แก่ ข้อ ๑ การจัดตั้งกองทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาพระปริยัติธรรมของพระภิกษุ สามเณรภายในวัด อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๐ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๘ การจัดตั้งห้องสมุดภายในวัดเพื่อเป็นสถานที่รวบรวมข้อมูลทางการศึกษาแผนกต่างๆ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๒

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล

(n = ๒๓๘)

ข้อ	ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑	การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาที่ทางวัดจัดขึ้น ให้ชาวบ้านทราบโดยทั่วถึงกัน	๓.๙๓	๐.๗๖๖	มาก
๒	การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการใช้วัดเป็นสถานที่บำเพ็ญกุศล	๔.๐๐	๐.๘๗๔	มาก
๓	การจัดทำถนนภายในวัดให้สะดวกแก่การสัญจร	๓.๘๐	๐.๘๙๙	มาก
๔	การจัดส่งพระสงฆ์ไปประกอบกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาตามที่ได้รับนิมนต์	๓.๙๕	๐.๘๖๓	มาก
๕	การจัดสถานที่ที่มีความเหมาะสม/สะดวกในการประกอบกิจกรรมบำเพ็ญกุศล	๓.๘๘	๐.๘๕๖	มาก
๖	การจัดตั้งกองทุน และชักชวนพุทธศาสนิกชนร่วมบริจาคทรัพย์เพื่อสาธารณะสงเคราะห์	๓.๔๔	๑.๐๔๔	ปานกลาง
๗	การจัดตั้งหรือเป็นผู้สนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนสงเคราะห์ฌาปนกิจศพไร้ญาติ	๓.๓๒	๑.๐๓๑	ปานกลาง
๘	การให้ความช่วยเหลือในการประสานงานฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบำเพ็ญกุศล อาทิ แม่ครัว พิธีกร เป็นต้น	๓.๔๒	๑.๐๑๐	ปานกลาง
	รวม	**๓.๗๒**	**๐.๖๕๐**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๔ การจัดส่งพระสงฆ์ไปประกอบกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาตามที่ได้รับนิมนต์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐ รองลงมาได้แก่ ข้อ ๑ การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาที่ทางวัดจัดขึ้น ให้ชาวบ้านทราบโดยทั่วถึงกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๓ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๗ การจัดตั้งหรือเป็นผู้สนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนสงเคราะห์ฌาปนกิจศพไร้ญาติ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๒

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ พระสงฆ์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๔ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t–test) ค่าเอฟ (F–test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ผลการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ พระสงฆ์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
พระสังฆาธิการ (ทุกระดับ)	๗๖	๓.๗๘	๐.๖๙๑	มาก
พระภิกษุทั่วไป	๑๖๒	๓.๓๘	๐.๕๐๗	ปานกลาง
รวม	**๒๓๘**	**๓.๕๑**	**๐.๖๐๑**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๗ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๑

ตารางที่ ๔.๘ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.
พระสังฆาธิการ (ทุกระดับ)	๗๖	๓.๗๘	๐.๖๙๑	๔.๕๒๒**	๐.๐๐๐
พระภิกษุทั่วไป	๑๖๒	๓.๓๘	๐.๕๐๗		

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๘ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
พระสังฆาธิการ (ทุกระดับ)	๗๖	๓.๗๘	๐.๗๒๒	มาก
พระภิกษุทั่วไป	๑๖๒	๓.๔๑	๐.๖๓๑	ปานกลาง
รวม	**๒๓๘**	**๓.๕๓**	**๐.๖๘๒**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๙ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี จำแนกตามสถานภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๓

ตารางที่ ๔.๑๐ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.
พระสังฆาธิการ (ทุกระดับ)	๗๖	๓.๗๘	๐.๗๒๒	๔.๐๓๔**	๐.๐๐๐
พระภิกษุทั่วไป	๑๖๒	๓.๔๑	๐.๖๓๑		

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๐ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
พระสังฆาธิการ (ทุกระดับ)	๗๖	๓.๗๘	๐.๗๓๔	มาก
พระภิกษุทั่วไป	๑๖๒	๓.๔๑	๐.๕๙๑	ปานกลาง
รวม	**๒๓๘**	**๓.๕๓**	**๐.๖๖๒**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๑๑ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม จำแนกตามสถานภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๓

ตารางที่ ๔.๑๒ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.
พระสังฆาธิการ (ทุกระดับ)	๗๖	๓.๗๘	๐.๗๓๔	๓.๘๑๙**	๐.๐๐๐
พระภิกษุทั่วไป	๑๖๒	๓.๔๑	๐.๕๙๑		

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๒ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๑๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
พระสังฆาธิการ (ทุกระดับ)	๗๖	๓.๖๔	๐.๘๓๖	มาก
พระภิกษุทั่วไป	๑๖๒	๓.๐๖	๐.๖๗๓	ปานกลาง
รวม	**๒๓๘**	**๓.๒๕**	**๐.๗๗๖**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ ๔.๑๓ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จำแนกตามสถานภาพ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๕

ตารางที่ ๔.๑๔ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.
พระสังฆาธิการ (ทุกระดับ)	๗๖	๓.๖๔	๐.๘๓๖	๕.๒๖๓**	๐.๐๐๐
พระภิกษุทั่วไป	๑๖๒	๓.๐๖	๐.๖๗๓		

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๔ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๑๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
พระสังฆาธิการ (ทุกระดับ)	๗๖	๓.๙๒	๐.๗๔๘	มาก
พระภิกษุทั่วไป	๑๖๒	๓.๖๓	๐.๕๗๘	มาก
รวม	**๒๓๘**	**๓.๗๒**	**๐.๖๕๐**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๑๕ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล จำแนกตามสถานภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒

ตารางที่ ๔.๑๖ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.
พระสังฆาธิการ (ทุกระดับ)	๗๖	๓.๙๒	๐.๗๔๘	๒.๙๙๐**	๐.๐๐๓
พระภิกษุทั่วไป	๑๖๒	๓.๖๓	๐.๕๗๘		

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๖ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๒ พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๒๐-๓๐ ปี	๖๑	๓.๓๘	๐.๓๘๕	ปานกลาง
๓๑-๔๐ ปี	๕๕	๓.๕๒	๐.๕๓๐	มาก
๔๑-๕๐ ปี	๔๖	๓.๕๐	๐.๗๑๗	มาก
๕๑-๖๐ ปี	๕๒	๓.๕๘	๐.๗๘๘	มาก
มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป	๒๔	๓.๖๓	๐.๔๗๒	มาก
รวม	**๒๓๘**	**๓.๕๑**	**๐.๖๐๑**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๑๗ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๑

ตารางที่ ๔.๑๘ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๖๓๗	๔	๐.๔๐๙	๑.๑๓๖	๐.๓๔๐
ภายในกลุ่ม	๘๓.๙๖๖	๒๓๓	๐.๓๖๐		
รวม	**๘๕.๖๐๓**	**๒๓๗**			

จากตารางที่ ๔.๑๘ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๒๐-๓๐ ปี	๖๑	๓.๔๕	๐.๕๔๐	ปานกลาง
๓๑-๔๐ ปี	๕๕	๓.๔๘	๐.๖๕๘	ปานกลาง
๔๑-๕๐ ปี	๔๖	๓.๔๗	๐.๗๗๖	ปานกลาง
๕๑-๖๐ ปี	๕๒	๓.๖๔	๐.๘๒๒	มาก
มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป	๒๔	๓.๗๐	๐.๕๐๕	มาก
รวม	**๒๓๘**	**๓.๕๓**	**๐.๖๘๒**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๑๙ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๓

ตารางที่ ๔.๒๐ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๙๓๙	๔	๐.๔๘๕	๑.๐๔๓	๐.๓๘๖
ภายในกลุ่ม	๑๐๘.๓๑๕	๒๓๓	๐.๔๖๕		
รวม	**๑๑๐.๒๕๕**	**๒๓๗**			

จากตารางที่ ๔.๒๐ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๒๐-๓๐ ปี	๖๑	๓.๔๐	๐.๕๒๗	ปานกลาง
๓๑-๔๐ ปี	๕๕	๓.๕๓	๐.๕๘๘	มาก
๔๑-๕๐ ปี	๔๖	๓.๕๔	๐.๗๗๖	มาก
๕๑-๖๐ ปี	๕๒	๓.๖๑	๐.๘๑๑	มาก
มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป	๒๔	๓.๖๖	๐.๕๐๖	มาก
รวม	**๒๓๘**	**๓.๕๓**	**๐.๖๖๒**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๒๑ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๓

ตารางที่ ๔.๒๒ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๘๓๗	๔	๐.๔๕๙	๑.๐๕๐	๐.๓๘๒
ภายในกลุ่ม	๑๐๑.๙๐๕	๒๓๓	๐.๔๓๗		
รวม	**๑๐๓.๗๔๒**	**๒๓๗**			

จากตารางที่ ๔.๒๒ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๒๐-๓๐ ปี	๖๑	๓.๐๒	๐.๕๔๘	ปานกลาง
๓๑-๔๐ ปี	๕๕	๓.๓๒	๐.๖๙๘	ปานกลาง
๔๑-๕๐ ปี	๔๖	๓.๒๕	๐.๙๓๔	ปานกลาง
๕๑-๖๐ ปี	๕๒	๓.๓๓	๐.๙๓๕	ปานกลาง
มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป	๒๔	๓.๔๗	๐.๖๓๗	ปานกลาง
รวม	**๒๓๘**	**๓.๒๕**	**๐.๗๗๖**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ ๔.๒๓ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๕

ตารางที่ ๔.๒๔ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๕.๑๗๒	๔	๑.๒๙๓	๒.๑๙๒	๐.๐๗๑
ภายในกลุ่ม	๑๓๗.๔๖๗	๒๓๓	๐.๕๙๐		
รวม	**๑๔๒.๖๓๙**	**๒๓๗**			

จากตารางที่ ๔.๒๔ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๒๐-๓๐ ปี	๖๑	๓.๖๖	๐.๔๘๐	มาก
๓๑-๔๐ ปี	๕๕	๓.๗๔	๐.๕๓๗	มาก
๔๑-๕๐ ปี	๔๖	๓.๗๖	๐.๗๕๖	มาก
๕๑-๖๐ ปี	๕๒	๓.๗๕	๐.๘๔๘	มาก
มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป	๒๔	๓.๖๘	๐.๕๘๕	มาก
รวม	**๒๓๘**	**๓.๗๒**	**๐.๖๕๐**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๒๕ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒

ตารางที่ ๔.๒๖ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๐๕	๔	๐.๑๐๑	.๒๓๗	๐.๙๑๗
ภายในกลุ่ม	๙๙.๗๐๒	๒๓๓	๐.๔๒๘		
รวม	**๑๐๐.๑๐๗**	**๒๓๗**			

จากตารางที่ ๔.๒๖ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามพรรษา

พรรษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๕ พรรษา	๕๙	๓.๓๖	๐.๕๔๒	ปานกลาง
๕-๑๐ พรรษา	๖๑	๓.๔๓	๐.๓๗๘	ปานกลาง
๑๑-๑๕ พรรษา	๕๑	๓.๖๖	๐.๗๐๕	มาก
๑๖ พรรษาขึ้นไป	๖๗	๓.๕๙	๐.๖๙๓	มาก
รวม	**๒๓๘**	**๓.๕๑**	**๐.๖๐๑**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๒๗ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามพรรษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๑

ตารางที่ ๔.๒๘ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามพรรษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๓.๓๖๒	๓	๑.๑๒๑	๓.๑๘๘*	๐.๐๒๔
ภายในกลุ่ม	๘๒.๒๔๑	๒๓๔	๐.๓๕๑		
รวม	**๘๕.๖๐๓**	**๒๓๗**			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๘ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

ตารางที่ ๔.๒๙ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามพรรษา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

พรรษา		พรรษา			
		ต่ำกว่า ๕ พรรษา	๕-๑๐ พรรษา	๑๑-๑๕ พรรษา	๑๖ พรรษาขึ้นไป
	$\overline{X}$	**๓.๓๖**	**๓.๔๓**	**๓.๖๖**	**๓.๕๙**
ต่ำกว่า ๕ พรรษา	๓.๓๖		-๐.๐๗	-๐.๓๐*	-๐.๒๓*
๕-๑๐ พรรษา	๓.๔๓			-๐.๒๓*	-๐.๑๖
๑๑-๑๕ พรรษา	๓.๖๖				๐.๐๗
๑๖ พรรษาขึ้นไป	๓.๕๙				

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๙ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่ำกว่า ๕ พรรษา มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ในระดับน้อยกว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษา ๑๑-๑๕ พรรษา และ ๑๖ พรรษาขึ้นไปอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ขณะเดียวกัน พระสงฆ์ที่มีพรรษา ๕-๑๐ พรรษา มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ในระดับน้อยกว่าพระสงฆ์ที่มีพรรษา ๑๑-๑๕ พรรษา อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๐ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี จำแนกตามพรรษา

พรรษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๕ พรรษา	๕๙	๓.๔๔	๐.๖๔๔	ปานกลาง
๕-๑๐ พรรษา	๖๑	๓.๔๐	๐.๕๗๖	ปานกลาง
๑๑-๑๕ พรรษา	๕๑	๓.๖๒	๐.๗๙๑	มาก
๑๖ พรรษาขึ้นไป	๖๗	๓.๖๖	๐.๖๙๖	มาก
รวม	**๒๓๘**	**๓.๕๓**	**๐.๖๘๒**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๓๐ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี จำแนกตามพรรษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๓

ตารางที่ ๔.๓๑ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี จำแนกตามพรรษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๒.๙๗๖	๓	๐.๙๙๒	๒.๑๖๔	๐.๐๙๓
ภายในกลุ่ม	๑๐๗.๒๗๙	๒๓๔	๐.๔๕๘		
รวม	**๑๑๐.๒๕๕**	**๒๓๗**			

จากตารางที่ ๔.๓๑ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม จำแนกตามพรรษา

พรรษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๕ พรรษา	๕๙	๓.๓๗	๐.๖๔๑	ปานกลาง
๕-๑๐ พรรษา	๖๑	๓.๔๘	๐.๔๕๔	ปานกลาง
๑๑-๑๕ พรรษา	๕๑	๓.๗๐	๐.๗๖๙	มาก
๑๖ พรรษาขึ้นไป	๖๗	๓.๕๘	๐.๗๒๕	มาก
รวม	**๒๓๘**	**๓.๕๓**	**๐.๖๖๒**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๓๒ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม จำแนกตามพรรษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๓

ตารางที่ ๔.๓๓ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม จำแนกตามพรรษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๓.๒๘๐	๓	๑.๐๙๓	๒.๕๔๗	๐.๐๕๗
ภายในกลุ่ม	๑๐๐.๔๖๒	๒๓๔	๐.๔๒๙		
รวม	**๑๐๓.๗๔๒**	**๒๓๗**			

จากตารางที่ ๔.๓๓ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จำแนกตามพรรษา

พรรษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๕ พรรษา	๕๙	๓.๐๒	๐.๖๘๕	ปานกลาง
๕-๑๐ พรรษา	๖๑	๓.๐๙	๐.๕๙๙	ปานกลาง
๑๑-๑๕ พรรษา	๕๑	๓.๔๙	๐.๙๐๕	ปานกลาง
๑๖ พรรษาขึ้นไป	๖๗	๓.๔๐	๐.๘๑๔	ปานกลาง
รวม	**๒๓๘**	**๓.๒๕**	**๐.๗๗๖**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ ๔.๓๔ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จำแนกตามพรรษา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๕

ตารางที่ ๔.๓๕ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จำแนกตามพรรษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๙.๒๑๗	๓	๓.๐๗๒	๕.๓๘๘**	๐.๐๐๑
ภายในกลุ่ม	๑๓๓.๔๒๒	๒๓๔	๐.๕๗๐		
รวม	**๑๔๒.๖๓๙**	**๒๓๗**			

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๕ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

ตารางที่ ๔.๓๖ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จำแนกตามพรรษา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

พรรษา		พรรษา			
		ต่ำกว่า ๕ พรรษา	๕-๑๐ พรรษา	๑๑-๑๕ พรรษา	๑๖ พรรษาขึ้นไป
	$\overline{X}$	**๓.๐๒**	**๓.๐๙**	**๓.๔๙**	**๓.๔๐**
ต่ำกว่า ๕ พรรษา	๓.๐๒		-๐.๐๗	-๐.๔๗**	-๐.๓๘**
๕-๑๐ พรรษา	๓.๐๙			-๐.๔๐**	-๐.๓๑**
๑๑-๑๕ พรรษา	๓.๔๙				๐.๐๙
๑๖ พรรษาขึ้นไป	๓.๔๐				

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๖ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษา ต่ำกว่า ๕ พรรษา มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ในระดับน้อยกว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษา ๑๑-๑๕ พรรษา และ๑๖ พรรษาขึ้นไป อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ขณะเดียวกัน พระสงฆ์ที่มีพรรษา ๕-๑๐ พรรษา มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ในระดับน้อยกว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษา ๑๑-๑๕ พรรษา และ๑๖ พรรษาขึ้นไป อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๓๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล จำแนกตามพรรษา

พรรษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๕ พรรษา	๕๙	๓.๖๐	๐.๖๓๖	มาก
๕-๑๐ พรรษา	๖๑	๓.๗๕	๐.๓๘๒	มาก
๑๑-๑๕ พรรษา	๕๑	๓.๘๔	๐.๗๔๗	มาก
๑๖ พรรษาขึ้นไป	๖๗	๓.๗๑	๐.๗๖๑	มาก
รวม	**๒๓๘**	**๓.๗๒**	**๐.๖๕๐**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๓๗ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล จำแนกตามพรรษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒

ตารางที่ ๔.๓๘ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล จำแนกตามพรรษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๗๐๘	๓	๐.๕๖๙	๑.๓๕๔	๐.๒๕๘
ภายในกลุ่ม	๙๘.๓๙๙	๒๓๔	๐.๔๒๑		
รวม	**๑๐๐.๑๐๗**	**๒๓๗**			

จากตารางที่ ๔.๓๘ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๔ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

วุฒิการศึกษาสามัญ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๓๒	๓.๓๐	๐.๔๗๖	ปานกลาง
ปริญญาตรี	๖๑	๓.๕๕	๐.๖๘๔	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	๔๕	๔.๐๔	๐.๔๖๔	มาก
รวม	**๒๓๘**	**๓.๕๑**	**๐.๖๐๑**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๓๙ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๑

ตารางที่ ๔.๔๐ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑๘.๓๓๑	๒	๙.๑๖๖	๓๒.๐๑๙**	๐.๐๐๐
ภายในกลุ่ม	๖๗.๒๗๑	๒๓๕	๐.๒๘๖		
รวม	**๘๕.๖๐๓**	**๒๓๗**			

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๔๐ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

ตารางที่ ๔.๔๑ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

วุฒิการศึกษาสามัญ		วุฒิการศึกษาสามัญ		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\overline{X}$	**๓.๓๐**	**๓.๕๕**	**๔.๐๔**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๓๐		-๐.๒๕**	-๐.๗๔**
ปริญญาตรี	๓.๕๕			-๐.๔๙**
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๐๔			

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๔๑ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ในระดับน้อยกว่า พระสงฆ์ที่วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ขณะเดียวกัน พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ในระดับน้อยกว่า พระสงฆ์ที่วุฒิการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๔๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

วุฒิการศึกษาสามัญ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๓๒	๓.๓๓	๐.๕๙๗	ปานกลาง
ปริญญาตรี	๖๑	๓.๕๗	๐.๗๓๓	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	๔๕	๔.๐๗	๐.๕๓๓	มาก
รวม	**๒๓๘**	**๓.๕๓**	**๐.๖๘๒**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๔๒ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๓

ตารางที่ ๔.๔๓ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑๘.๘๒๓	๒	๙.๔๑๑	๒๔.๑๘๙**	๐.๐๐๐
ภายในกลุ่ม	๙๑.๔๓๒	๒๓๕	๐.๓๘๙		
รวม	**๑๑๐.๒๕๕**	**๒๓๗**			

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๔๓ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

ตารางที่ ๔.๔๔ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

วุฒิการศึกษาสามัญ		วุฒิการศึกษาสามัญ		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\overline{X}$	๓.๓๓	๓.๕๗	๔.๐๗
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๓๓		-๐.๒๔**	-๐.๑๔**
ปริญญาตรี	๓.๕๗			-๐.๕๐**
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๐๗			

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๔๔ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี ในระดับน้อยกว่า พระสงฆ์ที่วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ขณะเดียวกัน พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี ในระดับน้อยกว่า พระสงฆ์ที่วุฒิการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๔๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

วุฒิการศึกษาสามัญ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๓๒	๓.๓๓	๐.๕๕๖	ปานกลาง
ปริญญาตรี	๖๑	๓.๖๒	๐.๗๗๖	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	๔๕	๓.๙๗	๐.๕๓๘	มาก
รวม	**๒๓๘**	**๓.๕๓**	**๐.๖๖๒**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๔๕ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๓

ตารางที่ ๔.๔๖ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑๔.๓๒๓	๒	๗.๑๖๒	๑๘.๘๒๑**	๐.๐๐๐
ภายในกลุ่ม	๘๙.๔๑๙	๒๓๕	๐.๓๘๑		
รวม	**๑๐๓.๗๔๒**	**๒๓๗**			

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๔๖ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

ตารางที่ ๔.๔๗ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

วุฒิการศึกษาสามัญ		วุฒิการศึกษาสามัญ		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\overline{X}$	**๓.๓๓**	**๓.๖๒**	**๓.๙๗**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๓๓		-๐.๒๙**	-๐.๖๔**
ปริญญาตรี	๓.๖๒			-๐.๓๕**
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๙๗			

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๔๗ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม ในระดับน้อยกว่า พระสงฆ์ที่วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ขณะเดียวกัน พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม ในระดับน้อยกว่า พระสงฆ์ที่วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๔๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

วุฒิการศึกษาสามัญ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๓๒	๒.๙๖	๐.๖๓๙	ปานกลาง
ปริญญาตรี	๖๑	๓.๓๘	๐.๘๐๒	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	๔๕	๓.๘๙	๐.๖๗๕	มาก
รวม	**๒๓๘**	**๓.๒๕**	**๐.๗๗๖**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ ๔.๔๘ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๕

ตารางที่ ๔.๔๙ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๓๐.๕๖๕	๒	๑๕.๒๘๓	๓๒.๐๔๕**	๐.๐๐๐
ภายในกลุ่ม	๑๑๒.๐๗๔	๒๓๕	๐.๔๗๗		
รวม	**๑๔๒.๖๓๙**	**๒๓๗**			

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๔๙ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

ตารางที่ ๔.๕๐ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

วุฒิการศึกษาสามัญ		วุฒิการศึกษาสามัญ		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\overline{X}$	**๒.๙๖**	**๓.๓๘**	**๓.๘๙**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒.๙๖		-๐.๔๒**	-๐.๙๓**
ปริญญาตรี	๓.๓๘			-๐.๕๑**
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๘๙			

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๕๐ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ในระดับน้อยกว่า พระสงฆ์ที่วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ขณะเดียวกัน พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ในระดับน้อยกว่า พระสงฆ์ที่วุฒิการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๕๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

วุฒิการศึกษาสามัญ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๓๒	๓.๕๙	๐.๕๘๘	มาก
ปริญญาตรี	๖๑	๓.๖๔	๐.๗๓๒	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	๔๕	๔.๒๑	๐.๔๕๐	มาก
รวม	**๒๓๘**	**๓.๗๒**	**๐.๖๕๐**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๕๑ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒

ตารางที่ ๔.๕๒ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑๓.๗๓๗	๒	๖.๘๖๘	๑๘.๖๘๘**	๐.๐๐๐
ภายในกลุ่ม	๘๖.๓๗๐	๒๓๕	๐.๓๖๘		
รวม	**๑๐๐.๑๐๗**	**๒๓๗**			

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๕๒ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

ตารางที่ ๔.๕๓ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

วุฒิการศึกษาสามัญ		วุฒิการศึกษาสามัญ		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\overline{X}$	**๓.๕๙**	**๓.๖๔**	**๔.๒๑**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๕๙		-๐.๐๕	-๐.๖๒**
ปริญญาตรี	๓.๖๔			-๐.๕๗**
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๒๑			

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๕๓ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล ในระดับน้อยกว่า พระสงฆ์ที่วุฒิการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ขณะเดียวกัน พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล ในระดับน้อยกว่า พระสงฆ์ที่วุฒิการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๕ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๕๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ไม่มีวุฒินักธรรม	๓๙	๓.๒๗	๐.๓๖๐	ปานกลาง
นักธรรมชั้นตรี	๓๘	๓.๒๒	๐.๔๙๔	ปานกลาง
นักธรรมชั้นโท	๓๒	๓.๔๔	๐.๕๑๙	ปานกลาง
นักธรรมชั้นเอก	๑๒๙	๓.๖๗	๐.๖๕๒	มาก
รวม	**๒๓๘**	**๓.๕๑**	**๐.๖๐๑**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๕๔ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๑

ตารางที่ ๔.๕๕ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๘.๙๑๒	๓	๒.๙๗๑	๙.๐๖๔**	๐.๐๐๐
ภายในกลุ่ม	๗๖.๖๙๑	๒๓๔	๐.๓๒๘		
รวม	**๘๕.๖๐๓**	**๒๓๗**			

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๕๕ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

ตารางที่ ๔.๕๖ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม		**วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม**			
		ไม่มีวุฒินักธรรม	**นักธรรมชั้นตรี**	**นักธรรมชั้นโท**	**นักธรรมชั้นเอก**
	$\overline{X}$	**๓.๒๗**	**๓.๒๒**	**๓.๔๔**	**๓.๖๗**
ไม่มีวุฒินักธรรม	๓.๒๗		๐.๐๕	-๐.๑๗	-๐.๔๐**
นักธรรมชั้นตรี	๓.๒๒			-๐.๒๒	-๐.๔๕**
นักธรรมชั้นโท	๓.๔๔				-๐.๒๓**
นักธรรมชั้นเอก	๓.๖๗				

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๕๖ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีไม่มีวุฒินักธรรม มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ในระดับน้อยกว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒินักธรรมชั้นเอก อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ขณะเดียวกัน พระสงฆ์ที่มีวุฒินักธรรมชั้นตรี มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ในระดับน้อยกว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒินักธรรมชั้นเอก อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ขณะเดียวกัน พระสงฆ์ที่มีวุฒินักธรรมชั้นโท มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ในระดับน้อยกว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒินักธรรมชั้นเอก อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๕๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ไม่มีวุฒินักธรรม	๓๙	๓.๒๙	๐.๕๐๓	ปานกลาง
นักธรรมชั้นตรี	๓๘	๓.๑๙	๐.๕๘๘	ปานกลาง
นักธรรมชั้นโท	๓๒	๓.๔๙	๐.๖๕๖	ปานกลาง
นักธรรมชั้นเอก	๑๒๙	๓.๗๑	๐.๗๐๖	มาก
รวม	**๒๓๘**	**๓.๕๓**	**๐.๖๘๒**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๕๗ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๓

ตารางที่ ๔.๕๘ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑๐.๘๑๑	๓	๓.๖๐๔	๘.๔๘๐**	๐.๐๐๐
ภายในกลุ่ม	๙๙.๔๔๔	๒๓๔	๐.๔๒๕		
รวม	**๑๑๐.๒๕๕**	**๒๓๗**			

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๕๘ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

ตารางที่ ๔.๕๙ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม		วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม			
		ไม่มีวุฒินักธรรม	นักธรรมชั้นตรี	นักธรรมชั้นโท	นักธรรมชั้นเอก
	$\overline{X}$	**๓.๒๙**	**๓.๑๙**	**๓.๔๙**	**๓.๗๑**
ไม่มีวุฒินักธรรม	๓.๒๙		๐.๑๐	-๐.๒๐	-๐.๔๒**
นักธรรมชั้นตรี	๓.๑๙			-๐.๓๐	-๐.๕๒**
นักธรรมชั้นโท	๓.๔๙				-๐.๒๒
นักธรรมชั้นเอก	๓.๗๑				

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๕๙ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีไม่มีวุฒินักธรรม มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี ในระดับน้อยกว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒินักธรรมชั้นเอก อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ขณะเดียวกัน พระสงฆ์ที่มีวุฒินักธรรมชั้นตรี มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี ในระดับน้อยกว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒินักธรรมชั้นเอก อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๖๐ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ไม่มีวุฒินักธรรม	๓๙	๓.๓๒	๐.๕๑๗	ปานกลาง
นักธรรมชั้นตรี	๓๘	๓.๓๐	๐.๕๔๘	ปานกลาง
นักธรรมชั้นโท	๓๒	๓.๕๑	๐.๕๔๔	มาก
นักธรรมชั้นเอก	๑๒๙	๓.๖๖	๐.๗๒๖	มาก
รวม	**๒๓๘**	**๓.๕๓**	**๐.๖๖๒**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๖๐ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๓

ตารางที่ ๔.๖๑ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๕.๘๘๐	๓	๑.๙๖๐	๔.๖๘๗**	๐.๐๐๓
ภายในกลุ่ม	๙๗.๘๖๒	๒๓๔	๐.๔๑๘		
รวม	**๑๐๓.๗๔๒**	**๒๓๗**			

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๖๑ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

ตารางที่ ๔.๖๒ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม		วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม			
		ไม่มีวุฒินักธรรม	นักธรรมชั้นตรี	นักธรรมชั้นโท	นักธรรมชั้นเอก
	$\overline{X}$	๓.๓๒	๓.๓๐	๓.๕๑	๓.๖๖
ไม่มีวุฒินักธรรม	๓.๓๒		๐.๐๒	-๐.๑๙	-๐.๓๔**
นักธรรมชั้นตรี	๓.๓๐			-๐.๒๑	-๐.๓๖**
นักธรรมชั้นโท	๓.๕๑				-๐.๑๕
นักธรรมชั้นเอก	๓.๖๖				

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๖๒ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีไม่มีวุฒินักธรรม มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม ในระดับน้อยกว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒินักธรรมชั้นเอก อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ขณะเดียวกัน พระสงฆ์ที่มีวุฒินักธรรมชั้นตรี มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม ในระดับน้อยกว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒินักธรรมชั้นเอก อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๖๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ไม่มีวุฒินักธรรม	๓๙	๒.๘๖	๐.๕๙๑	ปานกลาง
นักธรรมชั้นตรี	๓๘	๒.๙๒	๐.๖๐๖	ปานกลาง
นักธรรมชั้นโท	๓๒	๓.๒๑	๐.๖๔๒	ปานกลาง
นักธรรมชั้นเอก	๑๒๙	๓.๔๗	๐.๘๒๒	ปานกลาง
รวม	**๒๓๘**	**๓.๒๕**	**๐.๗๗๖**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ ๔.๖๓ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๕

ตารางที่ ๔.๖๔ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑๖.๔๓๗	๓	๕.๔๗๙	๑๐.๑๕๙**	๐.๐๐๐
ภายในกลุ่ม	๑๒๖.๒๐๒	๒๓๔	๐.๕๓๙		
รวม	**๑๔๒.๖๓๙**	**๒๓๗**			

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๖๔ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

ตารางที่ ๔.๖๕ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม		**วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม**			
		ไม่มีวุฒินักธรรม	**นักธรรมชั้นตรี**	**นักธรรมชั้นโท**	**นักธรรมชั้นเอก**
	$\overline{X}$	**๒.๘๖**	**๒.๙๒**	**๓.๒๑**	**๓.๔๗**
ไม่มีวุฒินักธรรม	๒.๘๖		-๐.๐๖	-๐.๓๕**	-๐.๖๑**
นักธรรมชั้นตรี	๒.๙๒			-๐.๒๙	-๐.๕๕**
นักธรรมชั้นโท	๓.๒๑				-๐.๒๖
นักธรรมชั้นเอก	๓.๔๗				

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๖๕ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีไม่มีวุฒินักธรรม มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ในระดับน้อยกว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒินักธรรมชั้นโท และนักธรรมชั้นเอก อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ขณะเดียวกัน พระสงฆ์ที่มีวุฒินักธรรมชั้นตรี มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ในระดับน้อยกว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒินักธรรมชั้นเอก อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๖๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ไม่มีวุฒินักธรรม	๓๙	๓.๖๓	๐.๕๐๘	มาก
นักธรรมชั้นตรี	๓๘	๓.๔๗	๐.๖๑๘	ปานกลาง
นักธรรมชั้นโท	๓๒	๓.๕๖	๐.๖๕๑	มาก
นักธรรมชั้นเอก	๑๒๙	๓.๘๖	๐.๖๖๙	มาก
รวม	**๒๓๘**	**๓.๗๒**	**๐.๖๕๐**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๖๖ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒

ตารางที่ ๔.๖๗ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๕.๗๗๘	๓	๑.๙๒๖	๔.๗๗๗**	๐.๐๐๓
ภายในกลุ่ม	๙๔.๓๓๐	๒๓๔	๐.๔๐๓		
รวม	**๑๐๐.๑๐๗**	**๒๓๗**			

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๖๗ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

ตารางที่ ๔.๖๘ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม		วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม			
		ไม่มีวุฒินักธรรม	นักธรรมชั้นตรี	นักธรรมชั้นโท	นักธรรมชั้นเอก
	$\overline{X}$	**๓.๖๓**	**๓.๔๗**	**๓.๕๖**	**๓.๘๖**
ไม่มีวุฒินักธรรม	๓.๖๓		๐.๑๖	๐.๐๗	-๐.๒๓
นักธรรมชั้นตรี	๓.๔๗			-๐.๐๙	-๐.๓๙**
นักธรรมชั้นโท	๓.๕๖				-๐.๓๐**
นักธรรมชั้นเอก	๓.๘๖				

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๖๘ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒินักธรรมชั้นตรี มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล ในระดับน้อยกว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒินักธรรมชั้นเอก อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ขณะเดียวกัน พระสงฆ์ที่มีวุฒินักธรรมชั้นโท มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล ในระดับน้อยกว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒินักธรรมชั้นเอก อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๖๙ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	t	F	Sig.	ผลการทดสอบ	
				ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑. พระสงฆ์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน	๔.๕๒๒**	-	๐.๐๐๐	✓	-
๒. พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน		๑.๑๓๖	๐.๓๔๐	-	✓
๓. พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน	-	๓.๑๘๘*	๐.๐๒๔	✓	-
๔. พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน	-	๓๒.๐๑๙**	๐.๐๐๐	✓	-
๕. พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน	-	๙.๐๖๔**	๐.๐๐๐	✓	-

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๖๙ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ ได้แก่ สถานภาพ วุฒิการศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม มีผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ ได้แก่ พรรษา มีผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ แต่ปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ ได้แก่ อายุ มีผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี เป็นข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด (Open-Ended) มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๔.๗๐ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

ด้าน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านบำรุงรักษาวัดจัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี	สภาพเศรษฐกิจไม่ดีส่งผลให้การก่อสร้างหรือบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะหยุดชะงัก	ควรกำหนดแผนการก่อสร้างหรือบูรณปฏิสังขรณ์อาคารเสนาสนะบนพื้นฐานของหลักความประหยัด
๒. ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม	คฤหัสถ์ที่อาศัยอยู่ในวัดบางวัดกระทำตนไม่เหมาะสม ไม่ยึดมั่นในศีล ๕ จึงส่งผลให้เกิดความเสื่อมเสียชื่อเสียงมาถึงวัดต้นสังกัด	ควรเข้มงวดเป็นพิเศษเกี่ยวกับการดูแลความประพฤติของคฤหัสถ์ที่อาศัยอยู่ในวัด
๓. ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์	บางวัดขาดงบประมาณในการส่งเสริมการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณร	ควรขอรับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากพุทธศาสนิกชนเป็นการเฉพาะ
๔. ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล	บางวัดขาดการดูแลรักษาความสะอาด	ควรส่งเสริมการดูแลสุขภาวะตามหลักการของ “วัด ๕ส.”

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ (Interview) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informants) ตามลักษณะการเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน ๗ รูป/คน ดังนี้

๑. พระปิฎกโกศล, ดร.

ตำแหน่ง รองเจ้าคณะจังหวัดราชบุรี

๒. พระปลัดประชุม ฌาณสมฺปนฺโน

ตำแหน่ง เจ้าคณะตำบลดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

๓. พระครูนิวิฐธรรมาภรณ์

ตำแหน่ง เจ้าคณะตำบลสี่หมื่น-แพงพวย อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

๔. พระครูประภัสสรวรคุณ

ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดปราสาทสิทธิ์ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

๕. นายสนธยา เสนเอี่ยม

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดราชบุรี

๖. นายชนพหล ส่งเสริม

ตำแหน่ง นายอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

๗. นายสนอง ภู่เจริญ

ตำแหน่ง ไวยาวัจกรวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informants) จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน ๗ รูป/คน เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี มีรายละเอียด ดังนี้

๔.๕.๑ ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี

เจ้าอาวาสวัดทุกวัดควรแสวงหาความรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอด เพื่อนำมาพัฒนาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน และใช้สภาพแวดล้อมของวัดและชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้การบำรุงรักษาวัดการจัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดเป็นไปด้วยความเรียบร้อย[๑] ควรมีนโยบายต้นแบบเพื่อให้ปฏิบัติตาม และควรมีผู้ชำนาญการเข้ามาชี้แจงเรื่องการบำรุงรักษาและจัดกิจการศาสนสมบัติของวัดให้เจ้าอาวาสวัดต่าง ๆ ได้รับทราบ เนื่องจากเจ้าอาวาสบางวัดเป็นพระมีอายุมาก ไม่สามารถค้นคว้าหาความรู้ได้เอง จึงจำเป็นต้องมีผู้ชำนาญการมาชี้แจง[๒]

เจ้าอาวาสบางวัดขาดความรู้ความเข้าใจในด้านการบำรุงรักษาแบบถูกวิธี แต่คณะสงฆ์ก็มีการประชุมชี้แจงอยู่ตลอดทุกเดือน ทำให้การจัดการของวัดต่าง ๆ ดำเนินต่อไปโดยไม่เกิดความเสียหายอันใด[๓] ควรมีระเบียบแบบแผนไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อพัฒนาวัดต่าง ๆ ให้ดำเนินไปในรูปแบบเดียวกัน ทั้งนี้ เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของคณะสงฆ์[๔]

แต่ละวัดควรดำเนินไปตามแบบแผนของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติที่ได้แนะนำไว้แต่ละด้าน วัดบางวัดมีเจ้าอาวาสที่มีอายุพรรษามากก็ปฏิบัติได้ไม่เต็มที่ ส่วนวัดที่มีเจ้าอาวาสอายุระดับกลางก็มีความรู้ความเข้าใจพัฒนาบำรุงรักษาดูแลกิจการของวัดให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยดี โดยรวมของอำเภอดำเนินสะดวกถือว่าดีมาก[๕] คณะสงฆ์มีการประชุมอยู่ตลอด มอบหมายนโยบายใหม่ ๆ ให้วัดได้ทราบและปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน[๖] ควรมีแบบอย่างเป็นมาตรฐานและให้ทุกวัดปฏิบัติให้เป็นแบบเดียวกัน[๗]

สรุปได้ว่า ด้านบำรุงรักษาวัดจัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี พบว่า เจ้าอาวาสวัดทุกวัดควรแสวงหาความรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอด และมีนโยบายต้นแบบเพื่อให้ปฏิบัติตามไปในทิศทางเดียวกัน และอาจมีผู้ชำนาญการศาสตร์ด้านการจัดการมาให้การสนับสนุนในฐานะที่ปรึกษา ทั้งนี้ คณะสงฆ์ระดับอำเภอจำเป็นต้องจัดการประชุมอยู่ตลอด เพื่อมอบหมายนโยบายใหม่ ๆ ให้ทุกวัดได้ทราบและปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

---

[๑]สัมภาษณ์ พระปิฎกโกศล, ดร., รองเจ้าคณะจังหวัดราชบุรี, ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๒]สัมภาษณ์ พระปลัดประชุม ญาณสมฺปนฺโน,เจ้าคณะตำบลดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๓]สัมภาษณ์ พระครูนิวิฐธรรมาภรณ์, เจ้าคณะตำบลสี่หมื่น-แพงพวย อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๔]สัมภาษณ์ พระครูประภัสสรวรคุณ, เจ้าอาวาสวัดปราสาทสิทธิ์ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๕]สัมภาษณ์ นายสนธยา เสนเอี่ยม, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดราชบุรี, ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๖]สัมภาษณ์ นายชนพหล ส่งเสริม, นายอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๗]สัมภาษณ์ นายสนอง ภู่เจริญ, ไวยาวัจกรวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

๔.๕.๒ ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม

ในแง่ของการปกครองควรมีการประชุมอยู่เป็นเนืองนิตย์ มีการประกาศข้อระเบียบต่าง ๆ ให้พระภิกษุสามเณรในวัดได้รับทราบ พร้อมยกย่องเชิดชูพระภิกษุผู้ปฏิบัติดี ประพฤติดี เพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่พระภิกษุทั่ว ๆ ไป และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ของวัดให้ทันสมัยอยู่ตลอด เพื่อความสะดวกในการค้นคว้า ศึกษากฎระเบียบต่าง ๆ ของคณะสงฆ์[๘] ปัจจุบันมีการติดต่อให้หน่วยงานราชการเข้ามาช่วยดูแลอยู่ตลอดเวลา ทั้งเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยของคณะสงฆ์เอง ดังนั้น ต้องประชาสัมพันธ์กฎระเบียบให้พระสงฆ์ได้ทราบอยู่ตลอดเวลาด้วย[๙] ควรมีการประชุมพระในวัดอยู่ตลอดทุกเดือน เพื่อมอบหมายงาน ติดตามงาน และชี้แจงกฎระเบียบต่าง ๆ ของมหาเถรสมาคมให้ได้รับทราบอยู่ตลอด[๑๐] ต้องกวดขันให้มาก และต้องเผยแพร่เอกสารประกอบการประชุมชี้แจงกฎต่าง ๆ ให้พระภิกษุในสังกัดได้ทราบและเข้าใจตรงกัน[๑๑] ควรให้เจ้าอาวาสวัดนั้น ๆ มอบหมาย แต่งตั้ง พระภิกษุผู้ช่วยงานของเจ้าอาวาส ช่วยดูแลเป็นแบบแผนให้ชัดเจน เพื่อแบ่งเบาภาระของเจ้าอาวาสเองด้วย และเพื่อให้พระที่ได้รับมอบหมายได้พัฒนาความรู้ของตนเองที่จะนำไปเผยแพร่ให้พระรูปอื่นได้ทราบ[๑๒]

ควรแบ่งหน้าที่และกระจายอำนาจการปกครองเป็นแผนกต่าง ๆ เพื่อเป็นการกระจายอำนาจให้พระในวัดดูแลกันและกันอย่างทั่วถึง มีการกำหนดแบบแผน กฎ ระเบียบ ให้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน[๑๓] เจ้าอาวาสต้องตั้งมั่นอยู่บนความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ต้องเด็ดขาด กล้าตัดสินใจทุกเรื่อง จึงจะทำให้ปกครองวัดได้ด้วยดี และต้องชี้แจงกฎระเบียบให้พระภิกษุสามเณรทุกรูปได้ทราบและถือปฏิบัติตรงกัน[๑๔]

สรุปได้ว่า ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม พบว่า เจ้าอาวาสต้องตั้งมั่นอยู่บนความยุติธรรม อาจมอบหมายอำนาจหน้าที่แก่พระภิกษุภายในวัดที่มีความรู้ความสามารถมาช่วยแบ่งเบาภาระ และควรมีการประชุมอยู่เป็นเนืองนิตย์ เพื่อประชาสัมพันธ์กฎระเบียบหรือข้อปฏิบัติใหม่ ๆ ให้ผู้ที่อยู่ใต้ปกครองได้รับทราบอยู่เสมอ

---

[๘]สัมภาษณ์ พระปิฎกโกศล, ดร., รองเจ้าคณะจังหวัดราชบุรี, ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๙]สัมภาษณ์ พระปลัดประชุม ญาณสมฺปนฺโน,เจ้าคณะตำบลดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๑๐]สัมภาษณ์ พระครูนิวิฐธรรมาภรณ์, เจ้าคณะตำบลสี่หมื่น-แพงพวย อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๑๑]สัมภาษณ์ พระครูประภัสสรวรคุณ, เจ้าอาวาสวัดปราสาทสิทธิ์ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๑๒]สัมภาษณ์ นายสนธยา เสนเอี่ยม, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดราชบุรี, ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๑๓]สัมภาษณ์ นายชนพหล ส่งเสริม, นายอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๑๔]สัมภาษณ์ นายสนอง ภู่เจริญ, ไวยาวัจกรวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

๔.๕.๓ ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์

เจ้าอาวาสควรประชาสัมพันธ์ให้พุทธบริษัทได้รู้และทราบถึงการศึกษาเล่าเรียนของภิกษุสามเณร ส่งเสริมให้จริงจัง ติดตามดูผลและอำนวยความสะดวกในการศึกษา ให้การสนับสนุนให้ถึงที่สุด โดยอาศัยความร่วมมือจากชาวบ้านเป็นแรงสนับสนุนกำลังใจและทรัพย์ให้แก่ผู้เรียนและผู้สอน สร้างกลยุทธ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อเป็นการกระตุ้นความสนใจในการศึกษา[๑๕] เจ้าอาวาสควรยกย่องเชิดชูครูสอนพระปริยัติธรรมและผู้เรียนให้เป็นทางการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูสอนและผู้เรียนมีกำลังใจในการเรียนต่อไป ทั้งนี้ รวมถึงการถวายรางวัลและนิตยภัตด้วย[๑๖] ควรมีการสนับสนุนด้านการตั้งกองทุนไว้เป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการเรียนการสอน เช่น อุปกรณ์ สื่อการสอนที่ทันสมัย นิตยภัตครูสอน น้ำปานะถวายในระหว่างการสอน เพื่อให้ผู้สอนและนักเรียนได้รับความสะดวก ไม่ลำบากจนทำให้เกิดความไม่ต้องการเรียน[๑๗] ให้การอุปถัมภ์การศึกษาพระบาลีให้มาก ถวายรางวัลให้แก่ผู้สอบได้และครูผู้สอน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้พระภิกษุมีแรงใจในการศึกษาเล่าเรียนต่อไป[๑๘] ร่วมกับวัดใกล้เคียงจัดสถานที่ศึกษา จัดครูสอนและอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้ทันสมัย เพื่อเป็นแรงจูงใจให้มีผู้เข้ารับการศึกษา และสรรหาครูสอนที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการสอนมาช่วยงานด้านนี้[๑๙]

วัดที่ไม่มีโรงเรียนควรจัดการอำนวยความสะดวกให้พระภิกษุเรื่องการเดินทางไปเรียนในวัดใกล้เคียง และให้การดูแลสนับสนุนอุปถัมภ์สำนักเรียนที่มีอยู่แล้วให้พัฒนาต่อไปได้[๒๐] เจ้าอาวาสควรรับภาระเรื่องการศึกษาของพระในวัดมาดูแล ให้การช่วยเหลือเรื่องค่ารถค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการเรียนของพระทั้งวัด โดยอาจบอกแจ้งให้โยมที่มาวัดเพื่อรับบริจาคเงินทำบุญจากญาติโยมไปใช้เป็นการเฉพาะในเรื่องการศึกษานี้ และเจ้าอาวาสต้องให้การอุปถัมภ์อย่างจริงจังถึงจะทำให้พระในวัดมีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง[๒๑]

สรุปได้ว่า ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ เจ้าอาวาสต้องให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งให้การยกย่องเชิดชูครูสอนพระปริยัติธรรมและผู้เรียนเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ อีกทั้ง ต้องสนับสนุนอุปกรณ์ประกอบการเรียนตลอดจนให้การช่วยเหลือเรื่องค่าใช้จ่ายจากการศึกษาด้วย

---

[๑๕] สัมภาษณ์ พระปิฎกโกศล, ดร., รองเจ้าคณะจังหวัดราชบุรี, ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๑๖] สัมภาษณ์ พระปลัดประชุม ญาณสมฺปนฺโน,เจ้าคณะตำบลดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๑๗] สัมภาษณ์ พระครูนิวิฐธรรมาภรณ์, เจ้าคณะตำบลสี่หมื่น-แพงพวย อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๑๘] สัมภาษณ์ พระครูประภัสสรวรคุณ, เจ้าอาวาสวัดปราสาทสิทธิ์ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๑๙] สัมภาษณ์ นายสนธยา เสนเอี่ยม, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดราชบุรี, ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๒๐] สัมภาษณ์ นายชนพหล ส่งเสริม, นายอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๒๑] สัมภาษณ์ นายสนอง ภู่เจริญ, ไวยาวัจกรวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

๔.๕.๔ ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล

ควรจัดการอาคารสถานที่ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชนในหมู่บ้านและท้องที่ รวมทั้ง การมอบหมายภาระหน้าที่กระจายความรับผิดชอบให้พระภิกษุในวัดช่วยกันดูแลจัดการโดยมีเจ้าอาวาสเป็นประธานอำนวยการควบคุมอยู่ตลอด[๒๒] ควรมีป้ายประชาสัมพันธ์ให้ชัดเจน ทั้งชื่อและเบอร์โทร เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับพุทธศาสนิกชนที่เข้ามาบำเพ็ญกุศลในวัด[๒๓]

แต่ละวัดถือว่าทำได้ดี เพราะมีการติดต่อประสานงานอยู่ตลอด ตั้งแต่เริ่มงานจนจบงาน ทั้งฝ่ายพิธีกร[๒๔]ประชาสัมพันธ์กำหนดการต่าง ๆ การติดต่อผู้ประกอบการต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในงานให้เรียบร้อย

ควรจัดเป็นระบบให้ดี มีการมอบหมายหน้าที่ให้พระภิกษุหรือกรรมการวัดช่วยดูแลให้เรียบร้อย แบ่งเป็นแผนกต่าง ๆ ให้ชัดเจน เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการจัดงานต่าง ๆ[๒๕] ควรจัดสำนักงานอำนวยความสะดวกดูแลแบบเอกเทศ เพื่อให้เป็นศูนย์กลางการติดต่ออำนวยการในการบำเพ็ญกุศลทุกเรื่อง โดยมีพระหรือเจ้าหน้าที่รับผิดชอบดูแลเฉพาะทาง[๒๖]

แบ่งหน้าที่มอบหมายให้พระภิกษุดูแลอย่างชัดเจนเพื่อนำมาซึ่งการอำนวยการที่สะดวกต่อการบำเพ็ญกุศลของประชาชนทุกระดับที่เข้ามาจัดกิจกรรมการกุศลในวัด ซึ่งทำให้ภาพลักษณ์ของวัดมีมาตรฐาน และช่วยให้ประชาชนได้รับความสะดวกยิ่งขึ้น[๒๗] เจ้าอาวาสต้องมอบหมายภาระหน้าที่ให้พระในวัดช่วยดูแลด้านนี้ เพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ของเจ้าอาวาส[๒๘]

สรุปได้ว่า ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล เจ้าอาวาสควรมอบหมายภาระหน้าที่กระจายความรับผิดชอบให้พระภิกษุในวัดช่วยกันดูแลจัดการ อาจจัดให้มีสำนักงานอำนวยความสะดวกดูแลแบบเอกเทศโดยมีเจ้าอาวาสเป็นประธานอำนวยการคอยควบคุม ดูแล และอำนวยความสะดวกให้กับพุทธศาสนิกชนที่เข้ามาบำเพ็ญกุศลในวัด เพื่อความรวดเร็วและสะดวกในการจัดงานบำเพ็ญกุศลต่าง ๆ

---

[๒๒]สัมภาษณ์ พระปิฎกโกศล, ดร., รองเจ้าคณะจังหวัดราชบุรี, ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๒๓]สัมภาษณ์ พระปลัดประชุม ญาณสมฺปนฺโน,เจ้าคณะตำบลดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๒๔]สัมภาษณ์ พระครูนิวิฐธรรมาภรณ์, เจ้าคณะตำบลสี่หมื่น-แพงพวย อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๒๕]สัมภาษณ์ พระครูประภัสสรวรคุณ, เจ้าอาวาสวัดปราสาทสิทธิ์ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๒๖]สัมภาษณ์ นายสนธยา เสนเอี่ยม, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดราชบุรี, ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๒๗]สัมภาษณ์ นายชนพหล ส่งเสริม, นายอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๒๘]สัมภาษณ์ นายสนอง ภู่เจริญ, ไวยาวัจกรวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

จากผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี สรุปได้ว่า (๑) ด้านบำรุงรักษาวัดจัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี พบว่า เจ้าอาวาสวัดทุกวัดควรแสวงหาความรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอด และมีนโยบายต้นแบบเพื่อให้ปฏิบัติตามไปในทิศทางเดียวกัน (๒) ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม พบว่า เจ้าอาวาสต้องตั้งมั่นอยู่บนความยุติธรรม อาจมอบหมายอำนาจหน้าที่แก่พระภิกษุภายในวัดที่มีความรู้ความสามารถมาช่วยแบ่งเบาภาระ และควรมีการประชุมอยู่เป็นเนืองนิตย์ โดยต้องเผยแพร่เอกสารประกอบการประชุมชี้แจงกฎต่าง ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์กฎระเบียบหรือข้อปฏิบัติใหม่ ๆ ให้ผู้ที่อยู่ใต้ปกครองได้รับทราบ (๓) ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ เจ้าอาวาสต้องให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งให้การยกย่องเชิดชูครูสอนพระปริยัติธรรมและผู้เรียนเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ อีกทั้ง ต้องสนับสนุนอุปกรณ์ประกอบการเรียนตลอดจนให้การช่วยเหลือเรื่องค่ารถค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยอาจอาศัยความร่วมมือจากชาวบ้านเป็นกำลังทุนทรัพย์ และ (๔) ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล เจ้าอาวาสควรมอบหมายภาระหน้าที่กระจายความรับผิดชอบให้พระภิกษุในวัดช่วยกันดูแลจัดการ อาจจัดให้มีสำนักงานอำนวยความสะดวกดูแลแบบเอกเทศโดยมีเจ้าอาวาสเป็นประธานอำนวยการคอยควบคุม ดูแล และอำนวยความสะดวกให้กับพุทธศาสนิกชนที่เข้ามาบำเพ็ญกุศลในวัดเพื่อความรวดเร็วและสะดวกในการจัดงานบำเพ็ญกุศลต่าง ๆ ตามสมควร

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ภาพที่ ๔.๑ ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี[๒๙]

[๒๙]วิเคราะห์โดยผู้วิจัย.

จากภาพที่ ๔.๑ แสดงให้เห็น ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวกจังหวัดราชบุรี ดังนี้

๑. ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี มีแนวทางการส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน คือ การดำเนินการก่อสร้างเสนาสนะหรือถาวรวัตถุภายในวัดเป็นไปอย่างถูกต้อง การเปิดโอกาสให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาศาสนสมบัติภายในวัด การดำเนินการก่อสร้างเสนาสนะหรือถาวรวัตถุภายในวัดโดยเน้นการอนุรักษ์ศิลปะและวัฒนธรรมประจำท้องถิ่น การแบ่งหน้าที่ของสมาชิกภายในวัดหรือจัดเจ้าหน้าที่เพื่อดูแลรักษาความสะอาดสถานที่ภายในวัด การดำเนินการก่อสร้างเสนาสนะหรือถาวรวัตถุภายในวัดโดยใช้ทุนน้อยและเวลาสั้นแต่ได้ผลคุ้มค่ามาก การจัดการศาสนสมบัติของวัดอย่างมีระบบโดยมีการวางแผนผังไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน การดำเนินการปฏิสังขรณ์เสนาสนะและถาวรวัตถุของวัดที่อยู่ในสภาพทรุดโทรมโดยมีโครงการที่ชัดเจน และการจัดหาอุปกรณ์หรือเครื่องมือเพื่อป้องกันการโจรกรรมทรัพย์สินของวัด

๒. ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม มีแนวทางการส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน คือ การปกครองพระภิกษุสามเณรที่อยู่ในวัดให้ปฏิบัติตามพระธรรมวินัยโดยเคร่งครัด การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ คำสั่ง หรือกฎของมหาเถรสมาคมให้เป็นที่รับทราบโดยทั่วกัน การออกกฎระเบียบภายในวัดเพื่อใช้ในการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ การจัดให้มีคณะกรรมการบริหารวัดอย่างเป็นรูปธรรม การใช้หลักการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการวัด การออกกฎระเบียบที่เคร่งครัดในการรับภิกษุสามเณรเข้ามาอยู่ในสังกัดวัด การลงโทษพระภิกษุสามเณรที่กระทำผิดพระธรรมวินัยตามสมควรแก่ความผิด และการปกครองดูแลคฤหัสถ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับวัดให้ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบของวัดอย่างเข้มงวด

๓. ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ มีแนวทางการส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน คือ การจัดตั้งกองทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาพระปริยัติธรรมของพระภิกษุสามเณรภายในวัด การส่งเสริมให้ครูสอนพระปริยัติธรรมได้เป็นผู้ปกครองคณะสงฆ์ตามโอกาส การสรรหาและพัฒนาครูสอนนักธรรมและบาลี การจัดถวายรางวัลแก่ผู้ที่สอบได้เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้สอบธรรมได้ในระดับต่าง ๆ การตรวจตราดูแลการสอนของครูพระปริยัติธรรม และการจัดตั้งห้องสมุดเพื่อเป็นสถานที่รวบรวมข้อมูลทางการศึกษาแผนกต่าง ๆ

๔. ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล มีแนวทางการส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน คือ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการใช้วัดเป็นสถานที่บำเพ็ญกุศล การจัดส่งพระสงฆ์ไปประกอบกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาตามที่ได้รับนิมนต์ การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาที่ทางวัดจัดขึ้นให้ชาวบ้านทราบโดยทั่วถึงกัน การจัดสถานที่ให้เหมาะสมในการประกอบกิจกรรมบำเพ็ญกุศล การจัดทำถนนภายในวัดให้สะดวกแก่การสัญจร การจัดตั้งกองทุนและชักชวนพุทธศาสนิกชนร่วมบริจาคทรัพย์เพื่อสาธารณะสงเคราะห์ การให้ความช่วยเหลือในการประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบำเพ็ญกุศล และการจัดตั้งหรือเป็นผู้สนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนสงเคราะห์ฌาปนกิจศพไร้ญาติ

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี (๒) เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (๓) ศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed-Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลภาคสนาม (Field Study) จากพระสงฆ์ในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี จำนวน ๒๓๘ รูป โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นทั้งปลายปิดและปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าค่าที (t–test) เอฟ (F–test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้วิเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๗ รูป/คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี สรุปได้ดังนี้

๕.๑.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พระสงฆ์ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพระภิกษุทั่วไป จำนวน ๑๖๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๐๗ มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี จำนวน ๖๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๖๓ มีพรรษา ๑๖ พรรษาขึ้นไป จำนวน ๖๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๑๕ มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๓๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๔๖ และมีวุฒินักธรรมชั้นเอก จำนวน ๑๒๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๒๐

๕.๑.๒ ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

๑. ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี

ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๑ การดำเนินการก่อสร้างเสนาสนะหรือถาวรวัตถุภายในวัดเป็นไปอย่างถูกต้อง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๑ รองลงมาได้แก่ ข้อ ๘ การเปิดโอกาสให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาศาสนสมบัติภายในวัด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๔ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๔ การดำเนินการปรับปรุง ซ่อมแซม หรือปฏิสังขรณ์เสนาสนะและถาวรวัตถุของวัดที่อยู่ในสภาพทรุดโทรมโดยมีโครงการที่ชัดเจน และข้อ ๖ การจัดหาอุปกรณ์หรือเครื่องมือเพื่อป้องกันการโจรกรรมทรัพย์สินของวัด อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๙

๒. ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม

ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๑ การปกครองพระภิกษุ สามเณรที่อยู่ในวัดให้ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งของมหาเถรสมาคมโดยเคร่งครัด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๘ รองลงมาได้แก่ ข้อ ๔ การออกกฎระเบียบภายในวัดเพื่อใช้ในการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ และข้อ ๗ การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ คำสั่ง หรือกฎของมหาเถรสมาคมให้เป็นที่รับทราบโดยทั่วกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๘ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๖ การลงโทษพระภิกษุสามเณรที่กระทำผิดพระธรรมวินัยตามสมควรแก่ความผิด และข้อ ๘ การปกครองดูแลคฤหัสถ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับวัดให้ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบของวัดอย่างเข้มงวด อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๐

๓. ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์

ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๒ การส่งเสริมให้พระภิกษุ สามเณรในวัด เข้าอบรมบาลีและนักธรรมก่อนสอบในแต่ละปี อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๑ รองลงมาได้แก่ ข้อ ๑ การจัดตั้งกองทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาพระปริยัติธรรมของพระภิกษุ สามเณรภายในวัด อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๐ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๘ การจัดตั้งห้องสมุดภายในวัดเพื่อเป็นสถานที่รวบรวมข้อมูลทางการศึกษาแผนกต่างๆ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๒

๔. ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล

ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๔ การจัดส่งพระสงฆ์ไปประกอบกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาตามที่ได้รับนิมนต์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐ รองลงมาได้แก่ ข้อ ๑ การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาที่ทางวัดจัดขึ้น ให้ชาวบ้านทราบโดยทั่วถึงกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๓ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๗ การจัดตั้งหรือเป็นผู้สนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนสงเคราะห์ฌาปนกิจศพไร้ญาติ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๒

๕.๑.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า

๑. พระสงฆ์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๒. พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

๓. พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๔. พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๕. พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๕.๑.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี พบว่า

ปัญหา อุปสรรค

๑. สภาพเศรษฐกิจไม่ดีส่งผลให้การก่อสร้างหรือบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะหยุดชะงัก

๒. คฤหัสถ์ที่อาศัยอยู่ในวัดบางวัด กระทำตนไม่เหมาะสม ไม่ยึดมั่นในศีล ๕ จึงส่งผลให้เกิดความเสื่อมเสียชื่อเสียงมาถึงวัดต้นสังกัด

๓. บางวัดขาดงบประมาณในการส่งเสริมการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณร

๔. บางวัดขาดการดูแลรักษาความสะอาด

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรกำหนดแผนการก่อสร้างหรือบูรณปฏิสังขรณ์อาคารเสนาสนะบนพื้นฐานของหลักความประหยัด

๒. ควรเข้มงวดเป็นพิเศษเกี่ยวกับการดูแลความประพฤติของคฤหัสถ์ที่อาศัยอยู่ในวัด

๓. ควรขอรับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากพุทธศาสนิกชนเป็นการเฉพาะ

๔. ควรส่งเสริมการดูแลสุขภาวะตามหลักการของ “วัด ๕ส.”

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี มีประเด็นอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม

จากผลการวิจัย พบว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า เจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก มีศักยภาพครอบคลุมพื้นฐานสำคัญ ๕ ประการ ทั้ง ๒ ส่วน ส่วนแรก คือ ศักยภาพในส่วนที่มองเห็นได้ชัด มีองค์ประกอบ ๒ ประการ ได้แก่ ความรู้และทักษะ สำหรับส่วนที่สอง คือ ศักยภาพส่วนที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัว มีองค์ประกอบ ๓ ประการ ได้แก่ ทัศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่จำเป็นและมีผลทำให้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น ทั้งนี้ ด้วยเหตุที่ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสในพื้นที่อำเภอดำเนินสะดวก ได้รับการคัดสรรอย่างเคร่งครัดตามคุณสมบัติพื้นฐาน มีพรรษาสมควรแก่ตำแหน่ง มีความรู้สมควรแก่ตำแหน่ง มีความประพฤติเรียบร้อยตามพระธรรมวินัย เป็นผู้ฉลาดสามารถในการปกครองคณะสงฆ์ ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพไร้ความสามารถ ไม่เคยต้องคำวินิจฉัยลงโทษในอธิกรณ์ที่พึงรังเกียจมาก่อน และไม่เคยถูกถอดถอนหรือถูกปลดจากตำแหน่งใดเพราะความผิดมาก่อน ดังนั้น จึงสามารถปฏิบัติการโดยตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้ง ๔ ประการ คือ บำรุงรักษาวัดจัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัยกฎมหาเถรสมาคมข้อบังคับระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ และให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล นั่นเอง ซึ่งผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับที่ **พระครูพิศาลถิรธรรม** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาส ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก[๑] และสอดคล้องกับที่ **พระครูไพโรจน์สารคุณ (สุเทพ คุณงฺกโร)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้วจังหวัดปทุมธานี” จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี มีทักษะการบริหารจัดการวัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี มีทักษะการบริหารจัดการวัดอยู่ในระดับมากทุกด้าน[๒]

---

[๑]พระครูพิศาลถิรธรรม, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ก.

[๒]พระครูไพโรจน์สารคุณ (สุเทพ คุณงฺกโร), “ทักษะการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้วจังหวัดปทุมธานี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ก.

๕.๒.๓ ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี

จากผลการวิจัย พบว่า ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า เจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ได้ให้การคุ้มครองปกปักรักษาให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ผู้ที่มีอยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นได้เป็นอยู่ด้วยความผาสุก ให้ความอนุเคราะห์ในส่วนที่อยู่อาศัยและปัจจัยตามสมควรด้วยพรหมวิหารธรรมตามควรแก่เหตุ พร้อมทั้งตรวจตราและเอาใจใส่ดูแลการประพฤติปฏิบัติของบรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีถิ่นที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงามตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ทั้งนี้เพื่อความเจริญรุ่งเรืองแห่งวัดและพระศาสนาอันเป็นส่วนรวม ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับที่ **พระราชปริยัติโมลี (ไพบูลย์ วิปุโล)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ในจังหวัดสุพรรณบุรี” จากผลการวิจัยพบว่า มีแนวทางในการพัฒนา คือ ควรจัดหาทุนการศึกษาให้เพียงพอกับจำนวนพระภิกษุสามเณรที่กำลังศึกษาเล่าเรียน และพระสงฆ์ควรพัฒนาตนให้มีความรู้รอบด้านทั้งทางโลกและทางธรรม[๓]

๕.๒.๓ ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม

จากผลการวิจัย พบว่า ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า เจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี มีการจัดกิจการของวัดตามหน้าที่ผู้ปกครองวัดและหน้าที่จัดกิจการแทนวัดในฐานะผู้แทนนิติบุคคลโดยสอดคล้องกับระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคซึ่งวิธีปฏิบัตินั้นมหาเถรสมาคมได้กำหนดขึ้น หรือที่จะกำหนดขึ้นในกาลต่อไปหรือที่ต้องปฏิบัติตามจารีตประเพณีอันดีงาม ซึ่งผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับที่ **พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมฺมสุทฺโธ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี” จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี พบว่า พระภิกษุและสามเณรมีทัศนะต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม อยู่ในระดับมาก[๔]

---

[๓]พระราชปริยัติโมลี (ไพบูลย์ วิปุโล), “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสในจังหวัดสุพรรณบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ก.

[๔]พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมฺมสุทฺโธ, “ประสิทธิภาพการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ก.

๕.๒.๔ ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์

จากผลการวิจัย พบว่า ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า เจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี จำเป็นต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วนในการจัดให้มีการอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตตามวิธีการที่กำหนดในคำสั่งมหาเถรสมาคม เรื่อง ให้ภิกษุสามเณรเรียนพระธรรมวินัย พ.ศ.๒๕๒๘ และการจัดให้มีการอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่คฤหัสถ์ในรูปแบบอื่นๆ รวมถึงการฝึกอบรมระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและการปฏิบัติศาสนกิจของพระสงฆ์ ฝึกซ้อมเรื่องสังฆกรรม และพิธีกรรมทางพระศาสนา ตลอดจนฝึกอบรมการปฏิบัติการปฏิบัติศาสนกิจของคฤหัสถ์ด้วย ซึ่งผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับที่ **พระครูสังฆรักษ์กฤษฎิ์ตภณ สุเมโธ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี” จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับปานกลาง[๕]

๕.๒.๕ ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล

จากผลการวิจัย พบว่า ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า เจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ทำหน้าที่ที่เชื่อมโยงผูกพันกับสังคมทั้งในส่วนวัดและนอกวัด และเป็นหน้าที่อันเกี่ยวกับผลประโยชน์ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ทั้งในส่วนของการอำนวยความสะดวกแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่ขอใช้วัดเป็นที่จัดบำเพ็ญกุศลทั้งที่เป็นส่วนตัวและส่วนรวม การอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลของวัดเองทั้งที่เป็นการประจำและเป็นการจร การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้จะบำเพ็ญกุศลนอกวัด รวมถึง การสร้างสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลต่าง ๆ ทั้งนี้ เจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก ได้ดำเนินการอยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสม และตั้งตนอยู่บนความเมตตาเป็นสำคัญ ซึ่งผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับที่ **พระราชปริยัติโมลี (ไพบูลย์ วิปุโล)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ในจังหวัดสุพรรณบุรี” จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าอาวาสควรให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ชาวบ้าน เด็กและเยาวชน และพระสงฆ์ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้นำชุมชนทั้งในทางจิตวิญญาณและจิตอาสาอย่างแท้จริง[๖]

---

[๕]พระครูสังฆรักษ์กฤษฎิ์ตภณ สุเมโธ, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ก.

[๖]พระราชปริยัติโมลี (ไพบูลย์ วิปุโล), “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสในจังหวัดสุพรรณบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ก.

๕.๒.๕ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานการวิจัยทั้ง ๕ ข้อ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

๑. สถานภาพ

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ พบว่า พระสงฆ์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เนื่องจาก บุคคลที่มีสถานะ ตำแหน่ง แตกต่างกัน ย่อมได้รับหน้าที่ และแสดงบทความแตกต่างกันออกไป ดังนั้น สถานภาพที่แตกต่างกันของของบุคคล จึงทำให้เกิดความเห็นที่แตกต่างกันได้ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องผลการวิจัยของ **พระมหาเจริญ ทิวงฺกโร** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร” จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพที่ต่างกัน ส่งผลให้เกิดความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕[๗]

๒. อายุ

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ พบว่า พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ในทัศนะของพระพุทธศาสนาเชื่อว่าบุคคลทุกวัยมีศักยภาพในตนเอง ดังนั้น อายุที่แตกต่างกันของของบุคคล จึงทำให้เกิดความเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องผลการวิจัยของ **พระครูภาวนารัตนาภรณ์ (กำพล สิริภทฺโท)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน[๘]

---

[๗]พระมหาเจริญ ทิวงฺกโร, “ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ข.

[๘]พระครูภาวนารัตนาภรณ์ (กำพล สิริภทฺโท), “การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ข.

๓. พรรษา

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านพรรษา พบว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เนื่องจาก การอุปสมบทก่อนหลังของบุคคล ย่อมนำมาซึ่งโอกาสในการสั่งสมประสบการณ์ในงานพระศาสนาต่างกันไป ดังนั้น พรรษาที่แตกต่างกันของของบุคคล จึงทำให้เกิดความเห็นที่แตกต่างกันได้ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวนี้สอดคล้องผลการวิจัยของ **พระครูไพโรจน์สารคุณ (สุเทพ คุณงฺกโร)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้วจังหวัดปทุมธานี” จากผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบทักษะการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีทัศนะต่อทักษะการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้วจังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑[๙]

๔. วุฒิการศึกษาสามัญ

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านวุฒิการศึกษาสามัญ พบว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เนื่องจาก การศึกษาแต่ละศาสตร์ย่อมให้ ผลการเรียนรู้อันส่งผลต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถและทัศนคติของบุคคลต่างกันไปตามแขนงของศาสตร์นั้น ๆ ดังนั้น วุฒิการศึกษาสามัญที่แตกต่างกันของของบุคคล จึงทำให้เกิดความเห็นที่แตกต่างกันได้ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องผลการวิจัยของ **พระมหาเจริญ ทิวงฺกโร** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร” จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕[๑๐]

---

[๙]พระครูไพโรจน์สารคุณ (สุเทพ คุณงฺกโร), “ทักษะการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้วจังหวัดปทุมธานี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ข.

[๑๐]พระมหาเจริญ ทิวงฺกโร, “ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ข.

๕. วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม พบว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เนื่องจาก การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมแต่ละระดับ ย่อมมีขอบข่ายของสาระความรู้ในทางพระพุทธศาสนาแตกต่างกันไป มีความเข้มข้นขึ้นโดยลำดับ ดังนั้น วุฒิการศึกษาสามัญที่แตกต่างกันของของบุคคล จึงทำให้เกิดความเห็นที่แตกต่างกันได้ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องผลการวิจัยของ **พระราชปริยัติโมลี (ไพบูลย์ วิปุโล)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ในจังหวัดสุพรรณบุรี” จากผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสในจังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีวุฒิการศึกษาสายปริยัติธรรมต่างกัน มีการบริหารกิจการคณะสงฆ์ แตกต่างกัน[๑๑]

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะทั่วไป

๑. ควรส่งเสริมให้เจ้าอาวาสกำหนดแผนการก่อสร้างหรือบูรณปฏิสังขรณ์อาคารเสนาสนะบนพื้นฐานของหลักความประหยัด

๒. ควรส่งเสริมให้เจ้าอาวาสเข้มงวดเป็นพิเศษเกี่ยวกับการดูแลความประพฤติของคฤหัสถ์ที่อาศัยอยู่ในวัด

๓. ควรส่งเสริมให้เจ้าอาวาสจัดตั้งกองทุนเฉพาะสำหรับสนับสนุนการศึกษาแก่พระภิกษุและสามเณรภายในวัด

๔. ควรส่งเสริมให้เจ้าอาวาสส่งเสริมการดูแลสุขภาวะตามหลักการของ “วัด ๕ส.”

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานสาธารณูปการของวัดบนพื้นฐานหลักความคุ้มค่าและประหยัด

---

[๑๑]พระราชปริยัติโมลี (ไพบูลย์ วิปุโล), “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ในจังหวัดสุพรรณบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ข.

๒. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางการขับเคลื่อนวัดส่งเสริมสุขภาวะตามหลัก ๕ส.

๓. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับเทคนิคในการปฏิบัติงานแบบมุ่งสัมฤทธิ์ผลของเจ้าอาวาส

๔. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางการพัฒนาความประพฤติและบุคลิกภาพของคฤหัสถ์ที่อาศัยอยู่ภายในวัด

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

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

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ:

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

กรมการศึกษานอกโรงเรียน. **การปฏิรูปการเรียนรู้การศึกษานอกระบบ**. กรุงเทพมหานคร: กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน, ๒๕๔๓.

_____. **แนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียน**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๖), หน้า ๙.

กัลยา วานิชย์บัญชา. **สถิติสำหรับงานวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

กุญชรี ค้าขาย. **จิตวิทยาสังคม**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. ลพบุรี: ศูนย์การพิมพ์วิทยาลัยครูเทพสตรี, ๒๕๔๐.

กุลธน ธนาพงศธร. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔.

เกรียงไกร เจียมบุญศรี และจักร อินทจักร. **คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คแบงก์, ๒๕๔๔.

คณะวิชาการ The Justice Group. **ประมวลกฎหมายอาญา**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พีรภาส จำกัด, ๒๕๕๑.

คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **สถิติเบื้องต้นและการวิจัย: Basic Statistics and Research**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

จันทรานี สงวนนาม. **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอย, ๒๕๕๑.

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. **วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๑.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. **คู่มือสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๕๑.

ชูชัย สมิทธิไกร. **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

เชาว์ โรจนแสง. **แนวคิด การวางแผน และระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๑.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ**. กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์เซ็นเตอร์, ๒๕๔๗.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๕๑.

_____. **การจัดการทรัพยากรบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

ดนัย เทียนพุฒ และคณะ. **ทิศทางและบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า**. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คแบงก์, ๒๕๔๑.

ตุลา มหาพสุธานนท์. **หลักการจัดการ หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: อินโนกราฟฟิกส์, ๒๕๔๕.

เติมศักดิ์ ทองอินทร์. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. พระนครศรีอยุธยา: ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: กุญแจสู่ความสำเร็จในการปฏิรูปราชการ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศรีเมืองการพิมพ์, ๒๕๔๓.

บุญมี แท่นแก้ว. **จริยศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙.

ประกอบ กรรณสูตร. **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: ด่านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๒.

พระเจ้าวรวงศ์เธอ กรมหลวงชินวรสิริวัฒน์ สมเด็จพระสังฆราชเจ้า. **พระคัมภีร์อภิธานัปปทีปิกา**, พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพหมานคร : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๖.

พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงฺคปญฺโญ). **คู่มือพระสังฆาธิการ ว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา**. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายฝึกอบรม กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๐.

พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดก ญาณสิทฺธิ ป.ธ. ๙). **คำถาม-คำตอบ เรื่องวิปัสสนากรรมฐาน**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

_____. **หลักปฏิบัติสมถะวิปัสสนากรรมฐาน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๑.

พระธรรมปริยัติโสภณ (วรวิทย์ คงฺคปญฺโญ). **วิทยาพระสังฆาธิการ เล่ม ๒**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๕๓.

_____. **การพัฒนาพระสังฆาธิการ ภาค ๒ ภาคปฏิบัติการ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). **จะพัฒนาคนกันได้อย่างไร**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๓๙.

_____. **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๒. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

บรรณานุกรม (ต่อ)

_____. **จาริกบุญ- จารึกธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๐.

_____. **พระพุทธศาสนา พัฒนาคนและสังคม**. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายเผยแพร่พระพุทธศาสนา กองศาสนศึกษา กรมการศาสนา, ๒๕๔๒.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๙.

_____. **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๔. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนธัชการพิมพ์, ๒๕๕๓.

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **การปกครองคณะสงฆ์ไทย**. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๓๙.

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล). **การบริหารวัด**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์, ๒๕๔๘.

พระวิสุทธิภัทรธาดา (ประสิทธิ์ พุรหฺมรังสี). **พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ และกฎมหาเถรสมาคม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

พระอุปติสสเถระ รจนา. คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แปลจากฉบับภาษาอังกฤษของพระเอฮารา พระโสมเถระ และพระเขมินทเถระ. **วิมุตติมรรค**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

_____. **วิมุตติมรรค**. แปลโดย พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) และคณะ.กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

พิมพิมล พลเวียง. **ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพหานคร: เทพเพ็ญวานิสย์, ๒๕๔๙.

พุทธทาสภิกขุ. **ธรรมโฆษณ์อรรถานุกรม เล่ม ๑**. กรุงเทพมหานคร: หจก. ภาพพิมพ์ จำกัด, ๒๕๓๓.

_____. **วิธีแก้ปัญหาชีวิต**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แสงธรรม, ม.ม.ป..

_____. **สมาธิและวิปัสสนาตามธรรมชาติ**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ, ๒๕๔๙.

ไพบูลย์ เสียงก้อง. **คน ต้นไม้ และสายน้ำ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๔.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์. **ประวัติการปกครองคณะสงฆ์ไทย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๒๖.

_____. **มิลินทปัญหา ฉบับแปลในมหามกุฏราชวิทยาลัย**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.

_____. **อภิธัมมัตถสังคหบาลีและอภิธัมมัตถวิภาวินีฎีกา ฉบับแปลเป็นไทย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

มหาวิทยาลัยรามคำแหง. **แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๕**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. **ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. **มนุษยสัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๐.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๖.

วิวัฒน์ บุณยภักดิ์. **สรุปปัญหาและการป้องกันแก้ไขผลกระทบของการท่องเที่ยวต่อสิ่งแวดล้อม**. กรุงเทพมหานคร: จุลสารการท่องเที่ยว, ๒๕๔๒.

ศิริพงษ์ เศาภายน. **หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. นนทบุรี: บุ๊คพอย, ๒๕๕๓.

ศิริพร เพชรมณี. **การประเมินผลการปฏิบัติงาน**. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๕๑.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิลม์และไซเท็กซ์, ๒๕๔๑.

_____. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: ธีรฟิล์มและไซเท็กซ์, ๒๕๔๒.

สถาบันพระสังฆาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. **คู่มือพระสังฆาธิการ**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๕.

สมใจ ลักษณะ. **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์การพิมพ์, ๒๕๔๙.

สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร). **คัมภีร์วิสุทธิมรรค**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร. **การพัฒนาองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๙.

สาโรช บัวศรี. **จริยธรรมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๙.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. กฎมหาเถรสมาคม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๔๔๕.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning**, พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พรินท์ จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๘.

สุจิตรา จันทนา. **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๙.

สุจิตรา ธนานันท์. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.

สุชีพ ปุญญานุภาพ. **คุณลักษณะพิเศษแห่งพระพุทธศาสนา**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สุนทร โคตรบรรเทา. **ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา (ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๖๐.

สุนันทา เลาหนันท์. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๒.

_____. **การพัฒนาองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วีซีแอลการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๑.

สุรพล สุยะพรหม และคณะ. **ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงพุทธ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

เสนาะ ติเยาว์. **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๕.

อภิชัย โพธิ์ประสิทธิ์ศาสตร์. **พระพุทธศาสนามหายาน**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๓๙.

อลงกรณ์ มีสุทธา. **การประเมินผลการปฏิบัติงาน: แนวความคิด หลักการ วิธีการ และกระบวนการ**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), ๒๕๔๒.

อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์. **Career Development in Practice**. กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์เซ็นเตอร์, ๒๕๔๗.

อาริยา คูหา. **แรงจูงใจและอารมณ์**. ปัตตานี: โครงการสนับสนุนการผลิตตำราคณะศึกษาศาสตร์, ๒๕๔๕.

อุทัย เลาหวิเชียร. **รัฐประศาสนศาสตร์: ลักษณะวิชาและมิติต่างๆ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๒.

(๒) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์:

กมล กาญจนสิทธิ์. “การพัฒนาศักยภาพนักบินขณะบินร่อนลงด้วยพุทธวิธี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

จำนรรจ์ บุญศิริ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๓.

จิรวรรณ โปรดบำรุง. “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักธรรมกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลพุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ชาตรี แนวจำปา. “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมฺมสุทฺโธ. “ประสิทธิภาพการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระครูประดิษฐ์สมณคุณ. “การนำหลักสังคหวัตถุธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พระครูพิศาลถิรธรรม. “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระครูไพโรจน์สารคุณ (สุเทพ คุณงฺกโร). “ทักษะการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้วจังหวัดปทุมธานี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระครูภาวนารัตนาภรณ์ (กำพล สิริภทฺโท). “การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

พระครูสมุทรประภากร (เฉลิม ปภงฺกโร). “การพัฒนาศักยภาพของพระอุปัชฌาย์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

พระครูสังฆรักษ์กฤษฎิ์ตภณ สุเมโธ. “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระมหาเจริญ ทิวงฺกโร. “ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

พระราชปริยัติโมลี (ไพบูลย์ วิปุโล). “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสในจังหวัดสุพรรณบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระเอกพันธ์ ธีรภทฺโท. “การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรสำนักงาน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

สิทธิชัย ลีลาโสภิต. “ศึกษาวิเคราะห์หลักพุทธธรรมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษา สถาบันตุลาการศาลยุติธรรมไทย”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

(๓) รายงานวิจัย:

เติมศักดิ์ ทองอินทร์. “ศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความคาดหวังของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”. **รายงานการวิจัย**. คณะสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

(๔) บทความ:

พระธรรมวรนายก (โอภาส นิรุตฺติเมธี). “การพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน”. ใน **ธรรมปริทัศน์ ๔๖**. (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖): ๑๖๕-๑๖๖.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). “หัวใจพระพุทธศาสนา”. **วารสารพุทธจักร**. ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕ (พฤษภาคม ๒๕๕๐): ๗.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. “Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้”. **Productivity**. ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๕๓ (พฤศจิกายน-ธันวาคม ๒๕๔๗): ๔๘.

เสฐียรพงษ์ วรรณปก. “มัชฌิมาปฏิปทา: สายกลางสองมิติ”. **ข่าวสด**. (๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙): ๒๙.

โสภา ชูพิกุลชัย. “บุคลิกภาพกับการเป็นผู้นำที่มีจิตสำนึก”. **วารสารราชบัณฑิตยสถาน**. ปีที่ ๒๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มีนาคม๒๕๔๔): ๑๑๗-๑๒๙.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”. **ผู้จัดการรายวัน**. (๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕): ๗.

(๔) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่และเอกสารอื่น ๆ:

สำนักงานเจ้าคณะอำเภอดำเนินสะดวก. **สถิติภิกษุ สามเณร และศิษย์วัด อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ภาค ๑๕ พุทธศักราช ๒๕๖๑**. ราชบุรี: สำนักงานเจ้าคณะอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, ๒๕๖๑. (เอกสารอัดสำเนา).

(๕) สื่ออิเล็กทรอนิกส์:

วัดโมลีโลกยาราม ราชวรวิหาร. **วิทยาพระสังฆาธิการ ๒ : อำนาจหน้าที่ในองค์กรปกครองคณะสงฆ์**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.watmoli.com [๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑].

วิกิพีเดีย พจนานุกรมเสรี. **รายชื่อวัดในจังหวัดราชบุรี**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://th.wikipedia.org/wiki/รายชื่อวัดในจังหวัดราชบุรี [๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑].

_____. **อำเภอดำเนินสะดวก**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://th.wikipedia. org/wiki/อำเภอดำเนินสะดวก [๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑].

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๖) สัมภาษณ์:

สัมภาษณ์ นายชนพหล ส่งเสริม. นายอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

สัมภาษณ์ นายสนธยา เสนเอี่ยม. ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดราชบุรี, ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

สัมภาษณ์ นายสนอง ภู่เจริญ. ไวยาวัจกรวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

สัมภาษณ์ พระครูนิวิฐธรรมาภรณ์. เจ้าคณะตำบลสี่หมื่น-แพงพวย อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

สัมภาษณ์ พระครูประภัสสรวรคุณ. เจ้าอาวาสวัดปราสาทสิทธิ์ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

สัมภาษณ์ พระปลัดประชุม ญาณสมฺปนฺโน. เจ้าคณะตำบลดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

สัมภาษณ์ พระปิฎกโกศล, ดร. รองเจ้าคณะจังหวัดราชบุรี, ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

๒. ภาษาอังกฤษ

Bernardin J.H. **Human Resource management: An Experiential Approach**. New York: McGraw-Hill, 2003.

Casio W.F., **Applied Psychology in Personnel Management**. 4th ed.. New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1991.

David C. Mc Clelland. **Testing for Competence Rather than Intelligence**. Boyatzis: American Psychologist, 1982.

Delahaye B.L. **Human Resource Development: Adult learning and Knowledge Management**, 2nd ed. Sydney Auatralia: John Wiley & Sons, 2005.

Gilmer V.H.B. **Industrial and Organizational Psychology**. Hogakusha: McGraw Hill, 1971.

Gordon Judith R. and others. **Management and Organizational Behavior**. Boston: Allyn and Bacon, 1990.

Herzberg F. Bernard M. and Babara B.S. **The Motivation to Work**. New York: John Wiley and Sons, 1959.

Ivancevich J. M. **Human Resource Management**. 10th ed. New York: McGraw-hill, 2007.

Jackson S.E., Schuler R.S., & Werner S. **Managing Human Resources**. Mason OH: South-Western Cengage Learning, 2009.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Kossek E.E. & Block R.N. **Managing Human Resource in the 21st Century: From Core Concepts to Strategic Choice**. Cincinnati OH: South-Western College, 2002.

Luthans F. **Organizational Behavior**. New York: Mc Graw-Hill, 1992.

Maslow Abraham. **Motivation and Personality**. New York: Harper and Row Publishers, 1987.

Mc Clelland D.C. **The Achieving Society**. New York: The Free Press, 1961.

Mondy R.W. & Mondy J.B. **Human Resource Management**. 9th ed. Upper Saddle River NJ: Pearson Education, 2008.

Nadler L. & Nadler Z. **Every Manager's Guide to Human Resource Development**. San-Francisco: Jossey-Bass, 1992.

Noe R.A., Hollenbeck J.R., Gerhart B. & Wright P. **Fundamentals of Human Resource Management**. 2nd ed. New York: McGraw-Hill, 2007.

Procter C. **A first course in factor analysis**. 2nd ed. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates, 1991.

Sims R.R. **Human Resource Management: Contemporary Issues Challenges and Opportunities**. Charlotte NC: Information Age, 2007.

Weatherspoon Patricia D. **Communicating Leadership: An Organizational Perspective**. Boston: Allyn and Bacon, 1997.

Yorks L. **Strategic Human Resource Development**. NJ: Thomson South-Western, 2005.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย

๑. พระครูวาทีวรวัฒน์, ดร.

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

๒. พระมหากังวาล ธีรธมฺโม, ผศ.ดร.

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

๓. พระครูสังฆรักษ์ทรงพรรณ ชยทตฺโต, ผศ. ดร.

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

๔. พระสุรวุฒิ สิริวฑฺโก, ดร.

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

๕. ดร.ปัณณธร เธียรชัยพฤกษ์

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน	วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี	**โทร.**	๐๘๑-๐๑๔-๓๙๔๖
ที่	ศธ.๖๑๖๑/ว.๕๘	**วันที่**	๔ ตุลาคม ๒๕๖๑
เรื่อง	**ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์**		

เรียน **พระครูวาทีวรวัฒน์, ดร.**

เนื่องด้วย **พระปลัดคงศักดิ์** ฉายา **ปญฺญาสกฺโก** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๓๐๒๐๕๐๓๔** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส ในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ ทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระเทพญาณมงคล,รศ.(พิเศษ))
ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้ว

(พระครูวาทีวรวัฒน์ ดร.)
รองเจ้าคณะอำเภอเมืองเพชรบุรี
วัดมหาธาตุวรวิหาร จังหวัดเพชรบุรี
๑๖ ต.ค. ๖๑

ผู้ประสานงาน : พระปลัดคงศักดิ์ ฉายา ปญฺญาสกฺโก
โทรติดต่อ ๐๙-๔๙๘๙-๒๘๙๙

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน	วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี	**โทร.**	๐๘๑-๐๑๔-๓๙๔๖
ที่	ศธ.๖๑๖๑/ว.๕๘	**วันที่**	๔ ตุลาคม ๒๕๖๑
เรื่อง	**ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์**		

เรียน **พระมหากังวาล ธีรธมฺโม, ดร.**

เนื่องด้วย **พระปลัดคงศักดิ์** ฉายา **ปญฺญาสกฺโก** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๓๐๒๐๕๐๓๔** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส ในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ ทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระเทพญาณมงคล,รศ.(พิเศษ))
ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

ผู้ประสานงาน : พระปลัดคงศักดิ์ ฉายา ปญฺญาสกฺโก
โทรติดต่อ ๐๙-๔๙๘๘๙-๒๘๙๙

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน	วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี	**โทร.**	๐๘๑-๐๑๔-๓๙๔๖
ที่	ศธ.๖๑๖๑/ว.๕๘	**วันที่**	๔ ตุลาคม ๒๕๖๑
เรื่อง	**ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์**		

เรียน **พระครูสังฆรักษ์ทรงพรรณ ชยทตฺโต, ผศ.ดร.**

เนื่องด้วย **พระปลัดคงศักดิ์** ฉายา **ปญฺญาสกฺโก** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๓๐๒๐๕๐๓๔** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส ในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ ทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระเทพญาณมงคล,รศ.(พิเศษ))
ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้ว

(พระครูสังฆรักษ์ทรงพรรณ ชยทตฺโต, ผศ.ดร.)
๑๒ / ๓.ค. / ๖๑

ผู้ประสานงาน : พระปลัดคงศักดิ์ ฉายา ปญฺญาสกฺโก
โทรติดต่อ ๐๙-๔๙๘๙-๒๘๙๙

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี **โทร.** ๐๘๑-๐๑๔-๓๙๔๖

ที่ ศธ.๖๑๖๑/ว.๕๘ **วันที่** ๔ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง **ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์**

เรียน **พระสุรวุฒิ สิริวฑฺโก, ดร.**

เนื่องด้วย **พระปลัดคงศักดิ์** ฉายา **ปญฺญาสกฺโก** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๓๐๒๐๕๐๓๔** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส ในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ ทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ตรวจแล้ว
พระสุรวุฒิ สิริวฑฺโก,ดร
๑๖ ต.ค. ๖๑

(พระเทพญาณมงคล,รศ.(พิเศษ))
ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

ผู้ประสานงาน : พระปลัดคงศักดิ์ ฉายา ปญฺญาสกฺโก
โทรติดต่อ ๐๙-๔๙๘๙-๒๘๙๙

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน	วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี	**โทร.**	๐๘๑-๐๑๔-๓๙๔๖
ที่	ศธ.๖๑๖๑/ว.๕๘	**วันที่**	๔ ตุลาคม ๒๕๖๑
เรื่อง	**ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์**		

เจริญพร ดร.ปัณณธร เธียรชัยพฤกษ์

เนื่องด้วย **พระปลัดคงศักดิ์** ฉายา **ปญฺญาสกฺโก** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๓๐๒๐๕๐๓๔** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส ในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ ทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระเทพญาณมงคล,รศ.(พิเศษ))
ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

ตรวจแล้ว
17 ต.ค 2561

ผู้ประสานงาน : พระปลัดคงศักดิ์ ฉายา ปญฺญาสกฺโก
โทรติดต่อ ๐๙-๔๙๘๙-๒๘๙๙

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

๑. พระราชวัลภาจารย์	เจ้าคณะอำเภอเมืองราชบุรี
๒. พระมหาประกอบ โชติปุญฺโญ	เจ้าคณะอำเภอดำเนินสะดวก

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

๑. พระปิฎกโกศล, ดร.	รองเจ้าคณะจังหวัดราชบุรี
๒. พระปลัดประชุม ฌาณสมฺปนฺโน	เจ้าคณะตำบลดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
๓. พระครูนิวิฐธรรมาภรณ์	เจ้าคณะตำบลสี่หมื่น-แพงพวย อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
๔. พระครูประภัสสรวรคุณ	เจ้าอาวาสวัดปราสาทสิทธิ์ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
๕. นายสนธยา เสนเอี่ยม	ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดราชบุรี
๖. นายชนพหล ส่งเสริม	นายอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
๗. นายสนอง ภู่เจริญ	ไวยาวัจกรวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

ที่ ศธ. ๖๑๖๑/ว.๕๘

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี
วัดหลวงพ่อสดธรรมกายาราม
เลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๗ ตำบลแพงพวย
อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
๗๐๑๓๐

๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

เรียน **พระราชวัลภาจารย์** เจ้าคณะอำเภอเมืองราชบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระปลัดคงศักดิ์** ฉายา **ปญฺญาสกฺโก** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๓๐๒๐๕๐๓๔** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส ในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลจาก **พระสงฆ์ในอำเภอเมืองราชบุรี** จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความเคารพ

(พระปิฎกโกศล, ดร.)
รักษาการผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

ผู้ประสานงาน : พระปลัดคงศักดิ์ ฉายา ปญฺญาสกฺโก
โทรติดต่อ ๐๙-๔๙๘๙-๒๘๙๙

ที่ ศธ. ๖๑๖๑/ว.๕๘

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี
วัดหลวงพ่อสดธรรมกายาราม
เลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๗ ตำบลแพงพวย
อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
๗๐๑๓๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามแก่พระภิกษุในอำเภอเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย
เรียน **พระมหาประกอบ โชติปุญฺโญ** เจ้าคณะอำเภอดำเนินสะดวก
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เนื่องด้วย **พระปลัดคงศักดิ์** ฉายา **ปญฺญาสกฺโก** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๓๐๒๐๕๐๓๔** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส ในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องแจกแบบสอบถามแก่พระภิกษุในอำเภอดำเนินสะดวก เพื่อเก็บข้อมูล จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป แก่หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนด้วยความเคารพ

(พระปิฎกโกศล, ดร.)
รักษาการผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

ผู้ประสานงาน : พระปลัดคงศักดิ์ ฉายา ปญฺญาสกฺโก
โทรติดต่อ ๐๙-๔๙๘๙-๒๘๙๙

ที่ ศธ. ๖๑๖๑/ว.๕๘

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี
วัดหลวงพ่อสดธรรมกายาราม
เลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๗ ตำบลแพงพวย
อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
๗๐๑๓๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย
กราบเรียน พระปิฎกโกศล รองเจ้าคณะจังหวัดราชบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระปลัดคงศักดิ์** ฉายา **ปญฺญาสกฺโก** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๓๐๒๐๕๐๓๔** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส ในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจากพระคุณท่าน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป แก่หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

กราบเรียนด้วยความเคารพ

(พระครูสังฆรักษ์ทรงพรรณ ชยทตฺโต, ผศ.ดร.)
รักษาการรองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

ผู้ประสานงาน : พระปลัดคงศักดิ์ ฉายา ปญฺญาสกฺโก
โทรติดต่อ ๐๙-๔๙๘๙-๒๘๙๙

ที่ ศธ. ๖๑๖๑/ว.๕๘

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี
วัดหลวงพ่อสดธรรมกายาราม
เลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๗ ตำบลแพงพวย
อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
๗๐๑๓๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน **พระปลัดประชุม ฌานสมฺปนฺโน** เจ้าคณะตำบลดำเนินสะดวก อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระปลัดคงศักดิ์** ฉายา **ปณฺฑาสกฺโก** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๓๐๒๐๕๐๓๔** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส ในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจากพระคุณท่าน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป แก่หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนด้วยความเคารพ

(พระปิฎกโกศล,ดร.)
รักษาการผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

ผู้ประสานงาน : พระปลัดคงศักดิ์ ฉายา ปณฺฑาสกฺโก
โทรติดต่อ ๐๙-๔๙๘๙-๒๘๙๙

ที่ ศธ. ๖๑๖๑/ว.๕๘

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี
วัดหลวงพ่อสดธรรมกายาราม
เลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๗ ตำบลแพงพวย
อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
๗๐๑๓๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน **พระครูนิวิฐธรรมาภรณ์** เจ้าคณะตำบลสี่หมื่น-แพงพวย อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระปลัดคงศักดิ์** ฉายา **ปญฺญาสกฺโก** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๓๐๒๐๕๐๓๔** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส ในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจากพระคุณท่าน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป แก่หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ลงชื่ออนุเคราะห์
พระครูนิวิฐธรรมาภรณ์
๒๙ พ.ย. ๒๕๖๑

เรียนด้วยความเคารพ

(พระปิฎกโกศล,ดร.)
รักษาการผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

ผู้ประสานงาน : พระปลัดคงศักดิ์ ฉายา ปญฺญาสกฺโก
โทรติดต่อ ๐๙-๔๙๘๙-๒๘๙๙

ที่ ศธ. ๖๑๖๑/ว.๕๘

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี
วัดหลวงพ่อสดธรรมกายาราม
เลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๗ ตำบลแพงพวย
อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
๗๐๑๓๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน **พระครูประภัสสรวรคุณ** เจ้าอาวาสวัดปราสาทสิทธิ์ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระปลัดคงศักดิ์** ฉายา **ปญฺญาสกฺโก** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๓๐๒๐๕๐๓๔** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส ในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจากพระคุณท่าน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป แก่หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนด้วยความเคารพ

(พระปิฎกโกศล,ดร.)
รักษาการรผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

ผู้ประสานงาน : พระปลัดคงศักดิ์ ฉายา ปญฺญาสกฺโก
โทรติดต่อ ๐๙-๔๙๘๙-๒๘๙๙

ที่ ศธ. ๖๑๖๑/ว.๕๘

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี
วัดหลวงพ่อสดธรรมกายาราม
เลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๗ ตำบลแพงพวย
อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
๗๐๑๓๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย
เจริญพร นายสนธยา เสนเอี่ยม ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดราชบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระปลัดคงศักดิ์** ฉายา **ปณฺฑาสกฺโก** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๓๐๒๐๕๐๓๔** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส ในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจากท่าน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป แก่หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เจริญพร

(พระปิฎกโกศล, ดร.)
รักษาการผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

ผู้ประสานงาน : พระปลัดคงศักดิ์ ฉายา ปณฺฑาสกฺโก
โทรติดต่อ ๐๙-๔๙๘๙-๒๘๙๙

ที่ ศธ. ๖๑๖๑/ว.๕๘

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี
วัดหลวงพ่อสดธรรมกายาราม
เลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๗ ตำบลแพงพวย
อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
๗๐๑๓๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เจริญพร นายชนพหล ส่งเสริม นายอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระปลัดคงศักดิ์** ฉายา **ปญฺญาสกฺโก** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๓๐๒๐๕๐๓๔** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส ในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจากท่าน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป แก่หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เจริญพร

(พระปิฎกโกศล, ดร.)
รักษาการผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

30 พ.ย. 61

ผู้ประสานงาน : พระปลัดคงศักดิ์ ฉายา ปญฺญาสกฺโก
โทรติดต่อ ๐๙-๔๙๘๙-๒๘๙๙

ที่ ศธ. ๖๑๖๑/ว.๕๘

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี
วัดหลวงพ่อสดธรรมกายาราม
เลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๗ ตำบลแพงพวย
อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
๗๐๑๓๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เจริญพร นายสนอง ภู่เจริญ ไวยาวัจกรวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระปลัดคงศักดิ์** ฉายา **ปญฺญาสกฺโก** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๓๐๒๐๕๐๓๔** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส ในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจากท่าน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป แก่หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เจริญพร

(พระปิฎกโกศล, ดร.)
รักษาการผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

25 พ.ย. 61

ผู้ประสานงาน : พระปลัดคงศักดิ์ ฉายา ปญฺญาสกฺโก
โทรติดต่อ ๐๙-๔๙๘๙-๒๘๙๙

ภาคผนวก ค
ตัวอย่างเครื่องมือวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

๒. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

๓. ข้อมูลที่ได้จากท่านในครั้งนี้ผู้วิจัยจะเป็นความลับ จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน โดยผู้วิจัยจะนำผลมาใช้เพื่อการวิจัย เท่านั้น

๔. การตอบแบบสอบถามของท่านเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ที่จะทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้

ขอบคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถามนี้

พระปลัดคงศักดิ์ ปญฺญาสกฺโก (มียอด)
นิสิตปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

ตอนที่ ๑: ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับตัวท่าน

๑. สถานภาพ

☐ พระสังฆาธิการ (ทุกระดับ)

☐ พระภิกษุทั่วไป

๒. อายุ

☐ ๒๐-๓๐ ปี

☐ ๓๑-๔๐ ปี

☐ ๔๑-๕๐ ปี

☐ ๕๑-๖๐ ปี

☐ มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป

๓. พรรษา

☐ ต่ำกว่า ๕ พรรษา

☐ ๕-๑๐ พรรษา

☐ ๑๑-๑๕ พรรษา

☐ ๑๖ พรรษาขึ้นไป

๔. วุฒิการศึกษาสามัญ

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๕. วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

☐ ไม่มีวุฒินักธรรม

☐ นักธรรมชั้นตรี

☐ นักธรรมชั้นโท

☐ นักธรรมชั้นเอก

ตอนที่ ๒: แบบสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ว่าอยู่ในระดับใด ตามความเป็นจริง โดยกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง อยู่ในระดับ มากที่สุด

๔ หมายถึง อยู่ในระดับ มาก

๓ หมายถึง อยู่ในระดับ ปานกลาง

๒ หมายถึง อยู่ในระดับ น้อย

๑ หมายถึง อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี	ระดับศักยภาพ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
	๑. ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี					
๑	การดำเนินการก่อสร้างเสนาสนะหรือถาวรวัตถุภายในวัดเป็นไปอย่างถูกต้อง					
๒	การดำเนินการก่อสร้างเสนาสนะหรือถาวรวัตถุภายในวัดโดยเน้นการอนุรักษ์ศิลปะและวัฒนธรรมประจำท้องถิ่น					
๓	การดำเนินการก่อสร้างเสนาสนะหรือถาวรวัตถุภายในวัดโดยใช้ทุนน้อย ใช้เวลาสั้น แต่ได้ผลคุ้มค่ามาก					
๔	การดำเนินการปรับปรุง ซ่อมแซม หรือปฏิสังขรณ์เสนาสนะและถาวรวัตถุของวัดที่อยู่ในสภาพทรุดโทรม โดยมีโครงการที่ชัดเจน					
๕	การจัดการศาสนสมบัติของวัดอย่างมีระบบ โดยมีการวางแผนผังไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน					
๖	การจัดหาอุปกรณ์หรือเครื่องมือเพื่อป้องกันการโจรกรรมทรัพย์สินของวัด					
๗	การแบ่งหน้าที่ของสมาชิกภายในวัด หรือจัดเจ้าหน้าที่เพื่อดูแลรักษาความสะอาดสถานที่ภายในวัด					

ข้อ	ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี	ระดับศักยภาพ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๘	การเปิดโอกาสให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาศาสนสมบัติภายในวัด					
	๒. ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม					
๑	การปกครองพระภิกษุ สามเณรที่อยู่ในวัดให้ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งของมหาเถรสมาคม โดยเคร่งครัด					
๒	การจัดให้มีคณะกรรมการบริหารวัดอย่างเป็นรูปธรรม					
๓	การใช้หลักการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการวัด					
๔	การออกกฎระเบียบภายในวัดเพื่อใช้ในการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ					
๕	การออกกฎระเบียบที่เคร่งครัดในการรับภิกษุสามเณรเข้ามาอยู่ในสังกัดวัด					
๖	การลงโทษพระภิกษุ สามเณรที่กระทำผิดพระธรรมวินัยามสมควรแก่ความผิด					
๗	การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ คำสั่ง หรือกฎของมหาเถรสมาคมให้เป็นที่รับทราบโดยทั่วกัน					
๘	การปกครองดูแลคฤหัสถ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับวัดให้ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบของวัดอย่างเข้มงวด					
	๓. ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์					
๑	การจัดตั้งกองทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาพระปริยัติธรรมของพระภิกษุ สามเณรภายในวัด					
๒	การส่งเสริมให้พระภิกษุ สามเณรในวัด เข้าอบรมบาลีและนักธรรมก่อนสอบในแต่ละปี					

ข้อ	ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี	ระดับศักยภาพ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๓	การสรรหาและพัฒนาครูสอนนักธรรมและบาลี					
๔	การตรวจตราดูแลการสอนของครูพระปริยัติธรรม					
๕	การส่งเสริมให้ครูสอนพระปริยัติธรรม เปรียญธรรม ได้เป็นผู้ปกครองคณะสงฆ์ตามโอกาส					
๖	การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้สอบนักธรรม เปรียญธรรม ในระดับต่างๆได้					
๗	การจัดถวายรางวัลแก่ผู้ที่สอบได้เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ					
๘	การจัดตั้งห้องสมุดภายในวัดเพื่อเป็นสถานที่รวบรวมข้อมูลทางการศึกษาแผนกต่างๆ					
	๔. ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล					
๑	การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาที่ทางวัดจัดขึ้น ให้ชาวบ้านทราบโดยทั่วถึงกัน					
๒	การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการใช้วัดเป็นสถานที่บำเพ็ญกุศล					
๓	การจัดทำถนนภายในวัดให้สะดวกแก่การสัญจร					
๔	การจัดส่งพระสงฆ์ไปประกอบกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาตามที่ได้รับนิมนต์					
๕	การจัดสถานที่ที่มีความเหมาะสม/สะดวกในการประกอบกิจกรรมบำเพ็ญกุศล					
๖	การจัดตั้งกองทุน และชักชวนพุทธศาสนิกชนร่วมบริจาคทรัพย์เพื่อสาธารณะสงเคราะห์					
๗	การจัดตั้งหรือเป็นผู้สนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนสงเคราะห์ฌาปนกิจศพไร้ญาติ					
๘	การให้ความช่วยเหลือในการประสานงานฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบำเพ็ญกุศล อาทิ แม่ครัว พิธีกร เป็นต้น					

ตอนที่ ๓: ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

๑. ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี

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

๒. ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม

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

๓. ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์

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

๔. ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล

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

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง
ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

ข้อคำถามแบบสัมภาษณ์

๑. ท่านเห็นว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี ควรเป็นอย่างไร

๒. ท่านเห็นว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม ควรเป็นอย่างไร

๓. ท่านเห็นว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ควรเป็นอย่างไร

๔. ท่านเห็นว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล ควรเป็นอย่างไร

ขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ

พระปลัดคงศักดิ์ ปณฺฑาสกฺโก (มียอด)

นิสิตปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

(ผู้สัมภาษณ์)

ภาคผนวก ง

ประมวลภาพจากการสัมภาษณ์

สัมภาษณ์ พระปิฎกโกศล, ดร. รองเจ้าคณะจังหวัดราชบุรี
๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

สัมภาษณ์ พระปลัดประชุม ญาณสมฺปนฺโน เจ้าคณะตำบลดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

สัมภาษณ์ พระครูนิวิฐธรรมาภรณ์ เจ้าคณะตำบลสี่หมื่น-แพงพวย อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

สัมภาษณ์ พระครูประภัสสรวรคุณ เจ้าอาวาสวัดปราสาทสิทธิ์ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

สัมภาษณ์ นายสนธยา เสนเอี่ยม ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดราชบุรี
๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

สัมภาษณ์ นายชนพหล ส่งเสริม นายอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

สัมภาษณ์ นายสนอง ภู่เจริญ ไวยาวัจกรวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ค่า IOC และผลการวิเคราะห์ค่า Alpha

๑. ผลการวิเคราะห์ค่า IOC

ข้อ	ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี	ค่าคะแนนโดยผู้เชี่ยวชาญท่านที่					รวม	ค่า IOC	ผลการประเมิน
		๑	๒	๓	๔	๕			
	๑. ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี								
๑	การดำเนินการก่อสร้างเสนาสนะหรือถาวรวัตถุภายในวัดเป็นไปอย่างถูกต้อง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	การดำเนินการก่อสร้างเสนาสนะหรือถาวรวัตถุภายในวัดโดยเน้นการอนุรักษ์ศิลปะและวัฒนธรรมประจำท้องถิ่น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	การดำเนินการก่อสร้างเสนาสนะหรือถาวรวัตถุภายในวัดโดยใช้ทุนน้อย ใช้เวลาสั้น แต่ได้ผลคุ้มค่ามาก	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	การดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซม หรือปฏิสังขรณ์เสนาสนะและถาวรวัตถุของวัดที่อยู่ในสภาพทรุดโทรม โดยมีโครงการที่ชัดเจน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	การจัดการศาสนสมบัติของวัดอย่างมีระบบ โดยมีการวางแผนผังไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	การจัดหาอุปกรณ์หรือเครื่องมือเพื่อป้องกันการโจรกรรมทรัพย์สินของวัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี	ค่าคะแนนโดยผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่					รวม	ค่า IOC	ผลการประเมิน
		๑	๒	๓	๔	๕			
๗	การแบ่งหน้าที่ของสมาชิกภายในวัด หรือจัดเจ้าหน้าที่เพื่อดูแลรักษาความสะอาดสถานที่ภายในวัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	การเปิดโอกาสให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาศาสนสมบัติภายในวัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๒. ด้านปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม								
๑	การปกครองพระภิกษุ สามเณรที่อยู่ในวัดให้ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งของมหาเถรสมาคมโดยเคร่งครัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	การจัดให้มีคณะกรรมการบริหารวัดอย่างเป็นรูปธรรม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	การใช้หลักการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการวัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	การออกกฎระเบียบภายในวัดเพื่อใช้ในการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	การออกกฎระเบียบที่เคร่งครัดในการรับภิกษุ สามเณรเข้ามาอยู่ในสังกัดวัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	การลงโทษพระภิกษุ สามเณรที่กระทำผิดพระธรรมวินัยตามสมควรแก่ความผิด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี	ค่าคะแนนโดยผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่					รวม	ค่า IOC	ผลการประเมิน
		๑	๒	๓	๔	๕			
๗	การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ คำสั่ง หรือกฎของมหาเถรสมาคมให้เป็นที่รับทราบโดยทั่วกัน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	การปกครองดูแลคฤหัสถ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับวัดให้ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบของวัดอย่างเข้มงวด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๓. ด้านเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์								
๑	การจัดตั้งกองทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาพระปริยัติธรรมของพระภิกษุ สามเณรภายในวัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	การส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรในวัด เข้าอบรมบาลีและนักธรรมก่อนสอบในแต่ละปี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	การสรรหาและพัฒนาครูสอนนักธรรมและบาลี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	การตรวจตราดูแลการสอนของครูพระปริยัติธรรม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	การส่งเสริมให้ครูสอนพระปริยัติธรรม เปรียญธรรม ได้เป็นผู้ปกครองคณะสงฆ์ตามโอกาส	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้สอบนักธรรม เปรียญธรรม ในระดับต่างๆได้	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	การจัดถวายรางวัลแก่ผู้ที่สอบได้เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี	ค่าคะแนนโดยผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่					รวม	ค่า IOC	ผลการประเมิน
		๑	๒	๓	๔	๕			
๘	การจัดตั้งห้องสมุดภายในวัดเพื่อเป็นสถานที่รวบรวมข้อมูลทางการศึกษาแผนกต่างๆ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๔. ด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล								
๑	การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาที่ทางวัดจัดขึ้นให้ชาวบ้านทราบโดยทั่วถึงกัน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการใช้วัดเป็นสถานที่บำเพ็ญกุศล	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	การจัดทำถนนภายในวัดให้สะดวกแก่การสัญจร	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	การจัดส่งพระสงฆ์ไปประกอบกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาตามที่ได้รับนิมนต์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	การจัดสถานที่ที่มีความเหมาะสม/สะดวกในการประกอบกิจกรรมบำเพ็ญกุศล	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	การจัดตั้งกองทุน และชักชวนพุทธศาสนิกชนร่วมบริจาคทรัพย์เพื่อสาธารณะสงเคราะห์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	การจัดตั้งหรือเป็นผู้สนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนสงเคราะห์ฌาปนกิจศพไร้ญาติ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	การให้ความช่วยเหลือในการประสานงานฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบำเพ็ญกุศลอาทิ แม่ครัว พิธีกร เป็นต้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

๒. ผลการวิเคราะห์ค่า Alpha

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	124.6000	198.8000	.5016	.9224
A2	124.5667	199.9092	.5329	.9224
A3	124.4333	202.4609	.3034	.9243
A4	124.3667	203.3437	.2810	.9245
A5	124.6333	197.5506	.4647	.9227
A6	124.5333	197.0851	.4979	.9223
A7	124.3333	201.5402	.2599	.9253
A8	124.6000	196.1793	.5213	.9220
B1	125.2333	199.5644	.3752	.9237
B2	125.6667	188.8506	.5521	.9220
B3	125.4000	190.4552	.6543	.9201
B4	124.9333	199.4437	.2836	.9256
B5	125.2333	191.7713	.5387	.9219
B6	125.1000	194.3690	.5802	.9213
B7	124.8667	193.0851	.6646	.9203
B8	125.2667	187.1678	.7605	.9184
C1	124.4667	194.2575	.5567	.9215
C2	124.6667	196.5747	.4887	.9224
C3	124.7333	198.9609	.3345	.9246
C4	124.9333	194.5471	.5641	.9215
C5	125.1667	191.7989	.6460	.9203
C6	124.2333	205.7023	.1647	.9253
C7	124.7333	199.1678	.4899	.9225
C8	124.7667	196.3230	.4739	.9226
D1	124.9333	195.4437	.5931	.9212
D2	125.0000	194.2759	.5253	.9220
D3	125.0000	194.9655	.5224	.9220
D4	125.0333	189.7575	.7025	.9194
D5	125.2667	187.7885	.6377	.9203
D6	124.7667	196.7368	.5141	.9221
D7	124.6333	195.8264	.5842	.9214
D8	124.7667	195.7713	.6013	.9212

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 32

Alpha = .9245

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	:	พระปลัดคงศักดิ์ ปณฺญาสกฺโก (มียอด)
เกิด	:	วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๓๓
สถานที่เกิด	:	ตำบลดำเนินสะดวก อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
การศึกษา	:	นักธรรมชั้นเอก สำนักเรียนคณะจังหวัดราชบุรี พ.ศ. ๒๕๕๑
	:	หลักสูตรประกาศนียบัตรบริหารกิจการคณะสงฆ์ (ป.บส.) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗
	:	พุทธศาสตรบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑
อุปสมบท	:	วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ ณ อุโบสถ วัดบัวงาม พระอารามหลวง
	:	โดยมี สมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์ วัดปากน้ำ เป็นพระอุปัชฌาย์ พระราชสิทธิเวที วัดเจษฎาราม เป็นพระกรรมวาจาจารย์ (ปัจจุบันเป็น พระเทพสาครมุนี) พระครูสาครพิพัฒนาภรณ์ วัดหลักสี่ราษฎร์สโมสร เป็นพระอนุสาวนาจารย์ (ปัจจุบันเป็น พระมงคลพัฒนาภรณ์)
สังกัด	:	วัดบัวงาม พระอารามหลวง ตำบลบัวงาม อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
ตำแหน่ง/หน้าที่	:	เลขานุการเจ้าคณะตำบลท่านัด พ.ศ. ๒๕๖๐
สมณศักดิ์	:	เป็น พระปลัดคงศักดิ์ ปณฺญาสกฺโก ฐานานุกรมพระราชาคณะชั้นสามัญ ของ พระมงคลพัฒนาภรณ์ วัดหลักสี่ราษฎร์สโมสร จ.สมุทรสาคร พ.ศ. ๒๕๕๙
ที่อยู่ปัจจุบัน	:	วัดบัวงาม พระอารามหลวง เลขที่ ๑ หมู่ ๑ ตำบลบัวงาม อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ๗๐๒๑๐
	:	โทร. ๐๙-๔๖๕๖-๙๔๔๒ , ๐๙-๔๙๘๙-๒๘๙๙ .