

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงาน
สาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

THE RELATED FACTORS TO MANAGEMENT EFFICIENCY
ON BUDDHIST CONSTRUCTION AND RENOVATION OF
SANGHA ADMINISTRATORS IN AYUTTHAYA DISTRICT,
AYUTTHAYA PROVINCE

พระครูเวฬุวันพัฒนาทร (ชัยวัฒน์ ชุตินฺธโร)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๕



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงาน
สาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พระครูเวฬุวันพัฒนาทร (ชัยวัฒน์ ชุติโนโร)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๕

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



THE RELATED FACTORS TO MANAGEMENT EFFICIENCY
ON BUDDHIST CONSTRUCTION AND RENOVATION OF
SANGHA ADMINISTRATORS IN AYUTTHAYA DISTRICT,
AYUTTHAYA PROVINCE

Phrakruweluwaphatthanathon (Chaiwat Jutindharo)

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

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E. 2012

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของ
พระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

.....
(พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ประธานกรรมการ

(พระครูปริมาณรัักษ์, รศ.ดร.)

กรรมการ

.....
(อาจารย์ ดร.สุภกิจ โสทัต)

กรรมการ

.....
(ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม)

กรรมการ

.....
(อาจารย์ พระมหาสม กลยาโณ, ดร.)

กรรมการ

.....
(ผศ.ชัชชัย ไชยสา)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม ประธานกรรมการ

อาจารย์ พระมหาสม กลยาโณ, ดร. กรรมการ

ผศ.ชัชชัย ไชยสา กรรมการ

ผู้วิจัย

.....
พระครูเวฬุวันพัฒนาทร (ชัยวัฒน์ ชูตินโร)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของ พระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

(พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(พระครูปริมาณวัรกิจ, รศ.ดร.)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สุภกิจ โสทัต)

กรรมการ

(ผศ.ดร.สุรพล สุธะพรหม)

กรรมการ

(อาจารย์ พระมหาสม กลยาโน,ดร.)

กรรมการ

(ผศ.ชัชชัย ไชยสา)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.สุรพล สุธะพรหม

ประธานกรรมการ

อาจารย์ พระมหาสม กลยาโน,ดร.

กรรมการ

ผศ.ชัชชัย ไชยสา

กรรมการ

ผู้วิจัย

พระครูเวฬุวันพัฒนาท (ชัยวัฒน์ ชุตินธโร)

วิทยานิพนธ์ : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงาน
สาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา

ผู้วิจัย : พระครูเวฬุวันพัฒนาร (ชัยวัฒน์ ชุตินธโร)

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม พธ.บ.,M.A.,Ph.D.(Pol. Sc.)

: อาจารย์พระมหาสม กลยาโณ,ดร. พธ.บ.,M.S.W., Ph.D.(Social Work)

: ผศ.ชัชชัย ไชยสา พธ.บ., M.A.(Pol. Sc.)

วันที่สำเร็จการศึกษา : ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๖

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงาน
สาธารณูปการ ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงาน
สาธารณูปการ และ ๓) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหาร
จัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
โดยในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) โดยใช้
ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และ
ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary
Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)
เก็บข้อมูลภาคสนาม (Field Study) จากพระสังฆาธิการและพระสงฆ์อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา จำนวน ๒๘๖ รูป โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการ
เก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นทั้งปลายปิดและปลายเปิด ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล
ที่ได้โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(Standard Deviation: S.D.) ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์
สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ
(Qualitative Research) โดยการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก/
สำคัญ (Key informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึกได้แก่พระสังฆาธิการ

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๗ พบว่าด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ พระสังฆาธิการและพระสงฆ์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๒

๒. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ ๐.๘๒๙

๓. ผลจากการสัมภาษณ์พระสังฆาธิการพบว่า ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลพระสังฆาธิการที่มีอายุ พรรษา การศึกษาที่มากกว่าหรือสูงกว่า ย่อมสามารถบริหารจัดการงานสาธารณูปการได้มีประสิทธิภาพมากกว่า และผู้ที่ไม่มีตำแหน่งหน้าที่โดยตรงก็สามารถบริหารจัดการงานสาธารณูปการได้มีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่ไม่มีตำแหน่งหน้าที่ ในด้านประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการนั้น พระสังฆาธิการควรมีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดี ด้วยการศึกษาดูงาน สอบถามจากท่านผู้รู้เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมแก่งานของตน ในด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ อันได้แก่ภาวะผู้นำนั้น พระสังฆาธิการควรมีความรู้ความสามารถวิสัยทัศน์และคุณธรรมพร้อม จึงจะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพได้ ในด้านปัญหาอุปสรรคและแนวทางการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสังคมไทยในปัจจุบันนั้น ควรหาที่ปรึกษาที่มีความชำนาญและช่างที่มีคุณภาพ ผู้บริหารควรสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะก่อน ผู้นำควรเป็นผู้ฝึกตนให้มีสมาธิมั่นคง มีศรัทธาในการทำงาน งานจึงสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ.

๔. ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการนั้น ปัญหาและอุปสรรคสรุปได้ดังนี้

๑) ในด้านประสิทธิภาพ ควรกำหนดนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน มีการควบคุมดูแลติดตามประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ และมีการดำเนินการอย่างมีส่วนร่วม

๒) ในด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ควรมีการดำเนินงานด้วยความเสมอภาคไม่เห็นแก่พวกพ้อง ทำงานด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์แก่วัดและพระศาสนา ให้มีการสอบสวนด้วยดีเมื่อมีความผิดพลาดในการทำงานเกิดขึ้น เพื่อให้ความยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ควรพิจารณาถึงสาเหตุของปัญหาก่อนที่จะมีการแก้ไขปัญหา

Thesis Title : The related factors to Management Efficiency on Buddhist Construction and Renovation of Sangha Administrators in Ayutthaya District, Ayutthaya Province

Researcher : Phrakruweluwaphatthanathon (Chaiwat Jutindharo)

Degree : Master of Arts (Buddhist Management)

Thesis Supervisory Committee

: Asst.Prof. Dr. Surapon Suyaprom, B.A., M.A., Ph.D.(Pol. Sc.)

: Phramaha Som kalyano,Dr., B.A.,M.S.W., Ph.D.(Social Work)

: Asst.Prof. Chawatchai Chaisa, B.A., M.A. (Pol. Sc.)

Date of Graduation : March 31, 2013

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the efficiency of the construction and renovation administration, 2) to study the factors associated with the efficiency of the construction and renovation administration, and 3) to study the problems, obstacles and develop effective methods to manage Sangha construction and renovation administration in Ayutthaya District, Ayutthaya Province. Mixed researches i.e. quantitative and qualitative research were carried out in this study. The samples in research consisted of 286 Sangha administrators in Ayutthaya District, Ayutthaya Province. The tools used for data collection were questionnaire and interview schedule. The statistical techniques used for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, The data collected from key informants were analyzed by contents analysis technique.

The research results revealed that:

1. The overall efficiency of the construction and renovation administration of Sangha Administrators in Ayutthaya District , Ayutthaya Province was found at the high level ($X = 3.77$). When considered into each aspect, it was also rated at the high levels in all aspects.

2. The analysis on the factors associated with the efficiency of construction and renovation administration of Sangha administrators in Ayutthaya district, Ayutthaya Province. It was found that there was significant relationship between leadership and the efficiency of construction and renovation administration of Sangha administrators in Ayutthaya district, Ayutthaya, at 0.001 level of confidence with correlation value (r) equal to 0.829.

3. The results of the interview the Sangha Administrators found that the individual factors of Sangha Administrators with age, rather than years of education or higher could manage more efficiently. While Sangha Administrators who were on duty directly could manage more efficiently than those who did not have responsibility in that job. In case of work efficiency, Sangha Administrators should have appropriate knowledge, vision, and morality in order to arrange efficiently. For the problem solving and methods, the administrators should be consistent with any circumstances in nowadays so they should have good consultant and qualified technicians. The administrator should build the unity in a team and the leader must be trained their mental stability, have faith on their work then all works will be accomplished efficiently.

4. The suggestions for the utility management of Sangha Administrators, problems and obstacles could be defined:

1) In terms of efficiency, it should establish policies to guide operations, and cooperate in order to encourage work efficiency.

2) The factors associated with the efficiency of public management should be operated by fairness and unbiased, devoting to the temples and Buddhism, investigating when there is mistake for making a judge to all administrators, considering the causes of the problems before solving in order to increase efficiency.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตาของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ได้แก่ ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม, อาจารย์พระมหาสม กลยาโณ,ดร.,และ ผศ.ชัชชัย ไชยสา ที่เมตตาอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์จนสำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณ พระครูปริมาณุรักษ์,รศ.ดร., อาจารย์ ดร.สุภกิจ โสทัต, ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม, อาจารย์พระมหาสม กลยาโณ,ดร.,และ ผศ.ชัชชัย ไชยสา กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยให้เกิดความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบคุณ พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ ผศ., พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปญโญ,ผศ., ผศ.ดร.เติมศักดิ์ ทองอินทร์, ผศ.อนุภูมิ ไชวเกษม, อาจารย์วันชัย สุขตาม ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถามพร้อมกับแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

กราบขอบพระคุณ พระครูอนุกูลศาสนกิจ ฐานิโก (ประดิษฐ์ ตรีวุฒิ) เจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา, พระครูปิยะคุณากร ธรรมตฺโท (สมบัติ จันทากาด) เจ้าคณะอำเภอนครหลวง ที่เมตตาอนุเคราะห์อนุมัติให้แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย กราบขอบพระคุณ พระครูมหานคราภิรักษ์ จินตยโส (สมคิด คูหา) รองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเจ้าคณะพระสังฆาธิการของอำเภอพระนครศรีอยุธยา ที่เมตตาอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์เพื่อการเก็บข้อมูลในการวิจัย อนุโมทนาญาติโยม ชาววัดไผ่โสมนรินทร์ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์สนับสนุนในภัตตาหารทุกมื้อ อนุโมทนาขอบคุณ คุณเจษฎา ถิ์ภากรณ์ และครอบครัว ที่ให้ความอนุเคราะห์ทุนค่าเล่าเรียน จำนวน ๕๐,๐๐๐.๐๐ บาท (ห้าหมื่นบาทถ้วน) พร้อมโน้ตบุ๊ก ASSUS อีกหนึ่งเครื่องเพื่อใช้ในการศึกษา

ขอบคุณเพื่อน ๆ พระสังฆาธิการ คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธทุกรูป ที่ได้ช่วยเหลือชี้แนะแนวทางในการดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งให้กำลังใจ

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันจะพึงมีจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมถวาย เป็นพุทธบูชา ธรรมบูชา สังฆบูชา และมอญบูชาเป็นกตเวทิตาคุณ แก่บิดามารดา ครูบาอาจารย์ผู้มีอุปการคุณ ซึ่งไม่สามารถจะเอ่ยนามได้ทั้งหมด เป็นผู้ให้กำลังใจด้วยดีตลอดมาตราบถึงปัจจุบัน

พระครูเวฬุวันพัฒนาท (ชัยวัฒน์ ชุตินธโร)

๓๑ มีนาคม ๒๕๕๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญ	(๖)
สารบัญตาราง	(๙)
สารบัญแผนภาพ	(๑๐)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(๑๑)
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑.ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒.วัตถุประสงค์การวิจัย	๔
๑.๓.ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๔.ปัญหาที่ต้องการทราบ	๕
๑.๕. สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖. นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๗.ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๖
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	๗
๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ	๑๓
๒.๓ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสาธารณสุข	๓๐
๒.๔ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพระสงฆ์	๓๘
๒.๕ ข้อมูลคณะสงฆ์อำเภอพระนครศรีอยุธยา	๔๖
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๘
๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ	๔๘
๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ	๕๓
๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานสาธารณสุข	๕๗
๒.๖.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพระสงฆ์	๖๐
๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย	๖๗

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๖๙
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๗๐
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๗๐
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๗๔
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๗๔
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	
๔.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๗๘
๔.๒ ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ	๘๐
๔.๓ ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ	๘๔
๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	๘๖
๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์	๙๒
๔.๖ สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย	๙๖
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๐๐
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๐๓
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๐๗
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๐๗
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ	๑๐๗
๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	๑๐๘

สารบัญ(ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บรรณานุกรม	๑๐๙
ภาคผนวก	๑๑๘
(ก)	ตาราง
ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)	๑๑๙
(ข)	หนังสือ
ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๑๒๑
(ค)	ผล
การหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	๑๒๗
(ง) หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง- ของแบบสอบถาม	๑๓๑
(จ)	ค่า
สัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha coefficient)	๑๓๓
(ฉ)	หนังสือ
ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๓๕
(ช)	แบบส
อบถามเพื่อการวิจัย	๑๔๒
(ซ)	แบบ
สัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๑๕๐
ประวัติผู้วิจัย	๑๕๕

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๔.๑ แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	๗๘
๔.๒ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสังฆาธิการและพระสงฆ์ ต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม	๘๐
๔.๓ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของพระสังฆาธิการ และพระสงฆ์ ต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบูรณะพัฒนาวัด	๘๑
๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสังฆาธิการและพระสงฆ์ ต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ	๘๒
๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสังฆาธิการและพระสงฆ์ ต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด	๘๓
๔.๖ แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมพันธระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๘๔
๔.๗ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของพระสังฆาธิการและพระสงฆ์ต่อ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓ ด้าน ได้แก่ ๑)การบูรณะและพัฒนาวัด ๒) การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ ๓)การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด	๘๖
๔.๘ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของพระสังฆาธิการและพระสงฆ์ต่อ ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ความรู้ความสามารถ ๒) วิสัยทัศน์ ๓) ความยุติธรรม	๘๙

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒.๑	กรอบแนวคิดการวิจัย
๔.๑	แสดงองค์ความรู้ด้านประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ
๔.๒	แสดงองค์ความรู้ด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ
	๔๘

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้ใช้พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๓๙ และพระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๐ เป็นหลักในการอ้างอิง ซึ่งจะระบุ ชื่อคัมภีร์ และ เล่ม/ข้อ/หน้า หลังอักษรย่อชื่อคัมภีร์ เช่น ที.ส. (ไทย) ๙/๒๗๖/๙๘. หมายถึง ทีฆนิกาย สीलขันธวรรค ภาษาไทย เล่ม ๙ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๙๘ ฉบับ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๓๙ หรือ ที.ส. (บาลี) ๙/๒๗๖/๙๗. หมายถึง ทีฆนิกาย สीलขันธวรรคบาลี ภาษาบาลี เล่ม ๙ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๙๗ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๐ เป็นต้น ทั้งนี้ โดยใช้ระบบคำย่อ ดังต่อไปนี้

พระวินัยปิฎก

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

พระสุตตันตปิฎก

ม.ม. (ไทย) = สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มัชฌิมปัณณาสก์ (ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเป็นมาของการสาธารณูปการนั้น ได้มีการจัดทำขึ้นแล้วในสมัยพุทธกาล โดยมีหลักฐานจากตำนานพุทธประวัติที่แสดงไว้ว่า เมื่อพระพุทธเจ้าตรัสรู้แล้วได้เสด็จไปยังเมืองราชคฤห์เพื่อโปรดพระเจ้าพิมพิสารตามที่ได้ทรงสัญญาไว้ เมื่อคราวที่ทรงเสด็จออกผนวชใหม่ ๆ เมื่อพระเจ้าพิมพิสารพร้อมด้วยข้าราชการได้ทรงเข้าไปเฝ้า หลังจากทรงสดับธรรมแล้ว ทรงเลื่อมใสและได้ทรงดำริว่า พระราชอุทยานเวฬุวันของเรานี้แลไม่ไกลไม่ไกลจากบ้านนัก สะดวกด้วยการคมนาคมควรเป็นที่ประชาชนผู้ประสงค์จะพึงเข้าไปเฝ้าได้ กลางวันไม่พลุกพล่านกลางคืนเงียบสงัดจากเสียง ไม่กึกก้อง ควรเป็นที่ประกอบกิจของผู้ต้องการที่สงบ และควรเป็นที่หลีกเลี่ยงอยู่ตามสมณวิสัย พระเจ้าพิมพิสารจึงได้ถวายพระราชอุทยานแห่งนี้ เป็นวัดในพระพุทธศาสนาแห่งแรกหลังจากได้สดับพระธรรมเทศนา แต่จากที่ได้มีเหตุการณ์ย้ายเมืองหลวงแห่งแคว้นมคธหลายครั้งในช่วง พ.ศ.๗๐ จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้วัดเวฬุวันมหาวิหารขาดผู้อุปถัมภ์ และถูกทิ้งร้างอย่างสิ้นเชิงในช่วงพันปีถัดมา มีการค้นพบหลักฐานบันทึกเก่าแก่ว่า เมืองราชคฤห์อยู่ในสภาพปรักหักพังแต่ยังมีพระภิกษุหลายรูปช่วยกันดูแลรักษาปิดกวาดอยู่เป็นประจำ^๑ ซึ่งถ้าเราพิจารณาในเบื้องต้นนี้จะเห็นว่า งานสาธารณูปการเริ่มมีความสำคัญต่อพระพุทธศาสนา ในเรื่องของการอำนวยความสะดวกต่อการศึกษาปฏิบัติธรรม ของพระสงฆ์ผู้เป็นสาวกขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า เพราะแต่เดิมพระสงฆ์ต้องแสวงหาที่อยู่ ตามป่าเขาเยื้องย่อมได้รับความลำบากไม่สัปปายะ ดังนั้นการจัดสร้าง เสนาสนะเพื่อเป็นที่อยู่อาศัย และการจัดสร้างเครื่องสาธารณูปโภค โดยจัดให้มีโรงน้ำร้อนไฟ เวจกุฎี และเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อการเป็นอยู่โดยสะดวกของพระสงฆ์ และพระสงฆ์ในครั้งพุทธกาลที่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ในการบริหารจัดการสาธารณูปการเป็นอย่างดีคือพระมหาโมคคัลลานะ ท่านมีหน้าที่อำนวยการ หรือควบคุมดูแลให้งานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย พระมหาโมคคัลลานะได้รับมอบหมาย จากพระพุทธเจ้า ให้เป็นผู้อำนวยการก่อสร้างบุพพารามของนางวิสาขา เรียกภิกษุผู้ทำหน้าที่นี้ว่า นวกัมมัญญา (ผู้อำนวยการก่อสร้าง) บ้าง, นวกัมมิกะ (ผู้ดูแลนวกกรรม) บ้าง, นวการ (ผู้ก่อสร้าง) บ้าง, ด้วยพระมหาโมคคัลลานะ ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ใจกว้างมีความหนักแน่นมั่นคง ซึ่งเป็นคุณสมบัติหรือ “ภาวะผู้นำ” ของผู้นำที่สำคัญ

^๑ วิ. มหา. (ไทย) ๔/๖๓/๕๕.

จึงทำให้ท่านสามารถจัดการนวัตรหรืองานสาธารณูปการที่ได้รับมอบหมายจากพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางพระพุทธศาสนา “นวัตร” จึงหมายถึง “งานสาธารณูปการ” คืองานที่เกี่ยวกับการก่อสร้าง การบูรณปฏิสังขรณ์ การดูแลจัดการวัดเรื่องเสนาสนะและถาวรวัตถุต่างๆ ภายในวัด รวมถึงการทำให้วัดสะอาดร่มรื่นเป็นต้น เรียกรวมว่า “งานนวัตร” ดังนั้น งานในด้านสาธารณูปการนี้ จะมีความเจริญมั่นคงแค่นั้นขึ้นอยู่กับเหตุปัจจัยที่สนับสนุน เช่น ภาวะผู้นำ ทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์ การจัดการที่ดีฯ ดังนั้น เมื่อขาดเหตุปัจจัยดังกล่าวนี้ แม้วัดเวฬุวันหรือวัดอื่นๆ ที่มีชื่อเสียงและมีความสำคัญในพระพุทธศาสนา จึงต้องถึงความเสื่อมโทรมไปตามกาลเวลา เพราะขาดเหตุปัจจัยสนับสนุนที่ดี

การบริหารกิจการคณะสงฆ์มีความสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็ง และการดำรงอยู่อย่างมั่นคงของพระพุทธศาสนา คณะสงฆ์ถือว่าเป็นตัวแทนหรือเป็นสาวกของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า การช่วยกันชวนช่วยดูแลบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะศาสนสถาน เพื่อใช้เป็นฐานในการศึกษาปฏิบัติธรรมและเผยแผ่หลักธรรมคำสอนดังกล่าว การบริหารกิจการคณะสงฆ์จะต้องถือเป็นภาระหน้าที่ซึ่งงานที่เกี่ยวกับคณะสงฆ์และการพระศาสนานั้นมีอยู่ด้วยกัน ๖ ด้านคือ

๑) การปกครอง ได้แก่ การดำเนินการเพื่อให้พระภิกษุสามเณร ปฏิบัติตามพระธรรมวินัยอย่างบริสุทธิถูกต้อง เพื่อเป็นตัวอย่างและอบรมสั่งสอนประชาชนให้ปฏิบัติดีต่อไป

๒) การศาสนศึกษา ได้แก่ การดำเนินการให้พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ได้ศึกษาเล่าเรียนพระธรรมวินัย จนมีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้

๓) การศึกษาสงเคราะห์ ได้แก่ การดำเนินการสงเคราะห์ช่วยเหลือให้เด็กและประชาชนได้ศึกษาเล่าเรียน เพื่อสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพ

๔) การเผยแผ่พระพุทธศาสนา ได้แก่ การดำเนินการประกาศพระพุทธศาสนาให้ประชาชนได้ทราบเข้าใจและน้อมนำไปปฏิบัติ เพื่อล่งพ้นความทุกข์ประสบความสุขตามอุปนิสัย

๕) การสาธารณูปการ ได้แก่ การดำเนินการให้วัดทั่วประเทศเป็นวัดโดยสมบูรณ์ เช่น การพัฒนาวัด การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด

๖) การสาธารณสงเคราะห์ ได้แก่ การสงเคราะห์ประชาชนทางด้านจิตใจและทางวัตถุที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัยและสมณวิสัย เพื่อประโยชน์และความสุขของประชาชนแห่งวัดนั้นๆ^๒

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยเฉพาะงานด้านสาธารณูปการเป็นหลักสำคัญ คือ การสาธารณูปการ หมายถึงการก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ เป็นระเบียบบริหารการคณะสงฆ์ส่วนกลาง พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ฉบับ พ.ศ. ๒๕๔๘ ใช้คำว่า

^๒ ชำเลียง วุฒิจันทร์, การพัฒนากิจการคณะสงฆ์และกิจการพระศาสนาเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๖), หน้า ๓-๔.

“องค์การสาธารณูปการ” แต่ในปัจจุบันบทบัญญัติว่าด้วยอำนาจหน้าที่มหาเถรสมาคม และระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลางเรียกว่า “การสาธารณูปการ” ทั้งองค์การสาธารณูปการและการสาธารณูปการ มีความหมายในการรวมกิจการคณะสงฆ์อย่างเดียวกัน คือ ๑.การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์วัด ๒.กิจการอันเกี่ยวกับการวัด คือ การสร้าง การตั้ง การรวม การย้าย การยุบเลิก การขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา การยกวัดร้างเป็นวัดมีพระภิกษุอยู่จำพรรษา และการยกวัดราษฎร์ขึ้นมาเป็นพระอารามหลวง ๓.กิจการของวัดอื่นๆ เช่น การจัดงานวัดงานประจำปี การบำเพ็ญกุศลต่างๆ ๔.การศาสนสมบัติของวัด

ส่วนในด้านความสำคัญของปัญหานี้ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณาและทำการวิเคราะห์ โดยนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการสนับสนุนด้านข้อมูลการจัดทำวิทยานิพนธ์ โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดความชัดเจนถูกต้อง และความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ประเด็นที่จะกล่าวถึงนี้คือ ในส่วนของความสำคัญและปัญหาในด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการนั้น ถึงแม้ว่าบรรดาเสนาสนะหรือศาสนสถานทั้งหลายจะมีความแข็งแรงเพียงใด ก็ย่อมมีวันเสื่อมสภาพตามกาลเวลา ตัวการที่ทำลายโบราณสถานมีหลายประเภท เช่น กาลเวลาที่ยาวนาน ภัยพิบัติจากธรรมชาติ คือ กระแสลม แสงแดด สายฝน และละอองน้ำ ทำให้ผิวที่ละเอียดอ่อนของ สถาปัตยกรรม ประติมากรรม ที่งดงาม ถูกกัดกร่อน นอกจากนี้ยังเกิดจากภัยอันตรายทางสังคม เช่น การเกิดสงคราม การทำลายของมนุษย์ ในรุ่นต่อๆ มาที่ค่านิยมเปลี่ยนไปจนขาดความศรัทธาในรูปแบบของสถาปัตยกรรมรุ่นเก่า การขาดความเอาใจใส่ การขาดความรู้ความเข้าใจในการบำรุงรักษาดูแลของผู้นำ ทำให้ศาสนสถานหลายแห่งถูกรื้อทำลายโดยปราศจากความระมัดระวัง ทำให้เกิดการสึกกร่อนทรุดโทรม แม้จะมีการพยายามในการบูรณะสงวนรักษาไว้บ้างแล้ว แต่ว่าการกระทำไปโดยขาดความรู้ทางวิชาการ ก็อาจเป็นเหตุให้ศาสนสถานนั้นๆ ต้องเสื่อมสลายไป

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น เป็นเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาในปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้เพื่อใช้ข้อที่ค้นพบเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานด้านสาธารณูปการของวัด อันจะส่งผลไปถึงการพัฒนาปรับปรุงให้เกิดคุณภาพประสิทธิภาพในงานของเจ้าอาวาส และของบุคลากรภายในวัดสืบต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา

๑.๒.๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา

๑.๒.๓. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ได้แก่ “ภาวะผู้นำ” รวมทั้งศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการในด้าน “๑. การบูรณะและพัฒนาวัด ๒. การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ ๓. การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด”^๓ ของพระสังฆาธิการ อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่พระสังฆาธิการและพระสงฆ์ อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา จำนวน ๘๖๓ รูป^๔

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านสถานที่

สถานที่ที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ เขตการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือน เมษายน พ.ศ.๒๕๕๕ ถึงเดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๖ รวมระยะเวลา ๑๒ เดือน

^๓พระราชนิพนธ์ (ชัยวัฒน์ ปญฺญาสิริ), การจัดสาธารณูปการและสาธารณสงเคราะห์ของวัด, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๘), หน้า ๙.

^๔สำนักงานเลขาธิการเจ้าคณะอำเภอมะนัง จังหวัดยะลา วัดราชประดิษฐาณ ถนนอุทอง ตำบลหัวรอ อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา, ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๕.

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑.ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอ
พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นอย่างไร

๑.๔.๒.ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ
ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีอะไรบ้าง

๑.๔.๓.ปัญหาอุปสรรคและแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการงาน
สาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีอะไรบ้าง

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงาน
สาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑.ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใดๆ ก็ตามโดยมี
สิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไป
อย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการ
นั้นๆ ให้เป็นผลสำเร็จอย่างถูกต้องและให้ผลงานสูงสุด

๑.๖.๒.ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญ ที่ส่งผลสนับสนุนให้การ
บริหารจัดการของพระสังฆาธิการ เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

๑.๖.๓.การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน การบริหารงานจัดการใดๆ
ที่องค์กรได้ใช้ทรัพยากรซึ่ง ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
ที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้

๑.๖.๔.งานสาธารณูปการ ในที่นี้หมายถึงงานใน ๔ ความหมายหลัก คือ

๑.การบูรณะพัฒนาวัด แบ่งตามความหมายของแต่ละคำได้ดังนี้คือ

๑.๑ การบูรณะ หมายถึง การซ่อมแซมให้คืนสภาพดีดังเดิม

๑.๒ การพัฒนาวัด หมายถึง การพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของ
ชุมชน แหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งท่องเที่ยวของชุมชน

๒.การก่อสร้าง คือกิจกรรม การกระทำให้เกิด การประกอบ หรือการติดตั้ง ให้เกิดเป็นอาคาร โครงสร้าง ระบบสาธารณูปโภค หรือส่วนประกอบของสิ่งที่กล่าวข้างต้น และมักจะหมายถึงงานทางด้านโยธาเป็นส่วนใหญ่^๕

๓.การบูรณปฏิสังขรณ์ คือการซ่อมแซมรักษาส่วนที่ได้ทำการก่อสร้างขึ้นมาแล้ว มีความชำรุดทรุดโทรมให้กลับมามีสภาพดีดังเดิม และสามารถใช้งานได้ต่อไป

๔.การศาสนสมบัติของวัด คือการจัดการทรัพย์สินของวัด ทั้งที่เป็นสังฆาริหาริมทรัพย์ และอสังฆาริหาริมทรัพย์ ด้วยการทำบัญชีตรวจสอบรักษา รวมถึงการจัดประโยชน์

๑.๖.๕.พระสังฆาธิการ ในที่นี้หมายถึงพระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ตามลำดับตั้งแต่ต่ำสุดจนถึงสูงสุด ในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ผู้ช่วยเจ้าอาวาส, เจ้าอาวาส ,รองเจ้าคณะตำบล,เจ้าคณะตำบล, รองเจ้าคณะอำเภอ, เจ้าคณะอำเภอ .

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑.ทำให้ทราบ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๗.๒.ทำให้ทราบปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๗.๓.ทำให้ทราบ ปัญหาอุปสรรคและแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

^๕ Cronin, Jeff. "S. Carolina Court to Decide Legality of Design-Build Bids", Construction Equipment Guide, (2005) : p. 20.

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงาน
สาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัย
ได้ทำการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเชื่อมโยงกับการศึกษาวิจัย
พอประมวลสรุปแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย มีเนื้อหาดังต่อไปนี้

- ๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
- ๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ
- ๒.๓ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับงานสาธารณูปการ
- ๒.๔ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ
- ๒.๕ ข้อมูลคณะสงฆ์อำเภอพระนครศรีอยุธยา
- ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

๒.๑.๑ ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

แนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่กล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปจะกล่าวถึง
ผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
(Efficiency) คือ เมื่อมีผลการปฏิบัติงานดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ถ้าผลการปฏิบัติงาน
ไม่ดีก็ถือว่าไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ ดังนั้นความสามารถในการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการ
ด้วยการใช้พลังงาน เวลา วัสดุ หรือปัจจัยอื่นๆ ต่ำที่สุด ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input)
และผลที่ออกมา(Output) เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำสุด ซึ่งในส่วนของความหมาย
ของคำว่า ประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายหลายอย่างดังต่อไปนี้

ธงชัย สันติวงศ์ ได้กล่าวไว้ว่า ความมีประสิทธิภาพ หมายถึง การมีสมรรถภาพสูง
มีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูง โดยได้ผลผลิตที่มีมูลค่าสูงกว่า มูลค่าของทรัพยากรที่ลงไป^๑

^๑ ธงชัย สันติวงศ์, การบริหารเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๓), หน้า

ณัฐภา ไชยสลิ กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ที่บรรลุแล้วโดยการเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ไป^๒

ดิน ปรัชญพฤธี ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพหมายถึงการสนับสนุนให้วิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นก็คือการลดค่าใช้จ่ายด้านวัตถุดิบและบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความมั่นคงตรงความเร็ว และความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น^๓

ระพี แก้วเจริญ และจิตยา สุวรรณขุ ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ แตกต่างจากนักวิชาการที่กล่าวมาแล้ว นั่นคือประสิทธิภาพหมายถึงความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ยังไม่ได้กล่าวถึงปัจจัยนำเข้าหรือความพึงพอใจ^๔

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักษิตานนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพมีหลายความหมาย ดังนี้

๑) ความสามารถในการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการด้วยการใช้พลังงาน เวลา วัสดุ หรือปัจจัยอื่นๆ ต่ำที่สุด

๒) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลที่ออกมา (Output) เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำสุด^๕

ชูป กาญจนประกร ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ เป็นแนวความคิดหรือความมุ่งมาดปรารถนาของการบริหารงานในระบอบประชาธิปไตย เพื่อจะทำให้การบริหารราชการได้ผลสูงสุด คู่กับการที่ได้ใช้จ่ายเงินภาษีอากรไปในการบริหารของประเทศ และต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน ซึ่งจากความหมายดังกล่าว ถึงแม้ว่าจะจำกัดขอบเขตเฉพาะการบริหารงานภาครัฐก็ตาม แต่ก็สะท้อนให้เห็นถึงการเน้นความมีประสิทธิภาพ และความพึงพอใจของประชาชน^๖

อมร รักษาสัตย์ เห็นว่าการพิจารณาถึงประสิทธิภาพอาจพิจารณาได้ ๒ แง่ คือ ประสิทธิภาพเชิงสมบูรณ์ (Absolute Efficiency) และประสิทธิภาพเชิงสัมพัทธ์ (Relative Efficiency)

^๒ณัฐภา ไชยสลิ, ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาของรัฐ,การค้นคว้าแบบอิสระ เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๘), หน้า ๕๓.

^๓ดิน ปรัชญพฤธี, ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๖), หน้า ๑๓๐.

^๔ระพี แก้วเจริญ และจิตยา สุวรรณขุ,การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในระดับนักบริหารอาวุโส, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี, ๒๕๑๐), หน้า ๕.

^๕ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักษิตานนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ, ศัพท์การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๙๑ – ๙๒.

^๖ชูป กาญจนประการ, รัฐศาสตร์, สังคมศาสตร์, (พระนคร: มงคลการพิมพ์, ๒๕๐๒), หน้า ๔๐.

ประสิทธิภาพเชิงสมบูรณ์ หมายถึง การมองว่าการปฏิบัติงานจะต้องได้ผลออกมาเท่ากับ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์เต็ม ซึ่งสถานการณ์เช่นนั้นอาจไม่เกิดขึ้น หรือเกิดขึ้นได้ยากระหว่างตั้งแต่ ๒ สิ่งขึ้นไป อาทิ เปรียบเทียบระหว่างต้นทุนกับผลประโยชน์ ถ้าผลประโยชน์มากกว่าต้นทุน แสดงว่ามีประสิทธิภาพ เป็นต้น ถ้ามองในแง่ของการให้บริการสาธารณะ อาจทำการเปรียบเทียบกับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ทั้งนี้ความพึงพอใจของผู้รับบริการอาจเป็นเครื่องวัดหนึ่ง ที่ใช้วัดประสิทธิภาพของการบริหารงานได้^๗

ปีเตอร์สัน,เอมอร์,และ ฮีโกเวนเนอร์ โพลว์แมน (Peterson, Emore, and E. Grovenor Plowman) ได้กล่าวถึง ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจว่า ในความอย่างแคบ หมายถึงการลดต้นทุนในการผลิต และในความหมายอย่างกว้างขวางหมายถึง คุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิภาพ (effectiveness) และความสามารถ (competence and capability) ในการดำเนินงานด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ก็เมื่อสามารถผลิตสินค้าหรือ การบริการ ในปริมาณคุณภาพที่ต้องการ เหมาะสม และต้นทุนถูกที่สุด^๘

จอห์น ดี.มิลเล็ท (John D. Millte) ให้นิยามว่า“ประสิทธิภาพ”หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชนโดยพิจารณาจาก ๑.การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (equitable service) ๒.การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (timely service) ๓.การให้บริการอย่างเพียงพอ (ample service) ๔.การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (continuous service) ๕.การให้บริการอย่างก้าวหน้า (progression service)^๙

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้โดยการใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่า โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้ากับ ผลผลิต และทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจเพื่อให้ได้ผลการดำเนินงานตามที่ได้กำหนดไว้ ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับ เป็นตัวกำหนด การแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพ ในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลผลิตที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลผลิตสูงกว่า

^๗อมร รักษาสัตย์, บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมประสิทธิภาพ, วารสาร รัฐประศาสนศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจเทรตติง, ๒๕๒๒), หน้า ๑.

^๘Peterson, Emore, and E. Grovenor Plowman, **Business organization and management - home wood**, (Illionoise: Richard D. Irwin ,1953), p.433.

^๙John D. Millet,1954, อ้างในชาญวิทย์ มูลโคตร,“ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอลำปาง จังหวัดศรีสะเกษ”,**ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาลังคม)**, (คณะพัฒนาสังคม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๘).

ต้นทุนเท่าไร ยิ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น ดังนั้นการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นการทำงานที่มีค่าใช้จ่ายน้อยลง แต่ได้ผลผลิตมากและมีคุณภาพสูง

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

สำหรับแนวความคิดในเรื่องประสิทธิภาพหรือ การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ หรือ ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ คือ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้สีกผูกพันต่อองค์กรนั้น ล้วนมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วย และการที่สามารถมองเห็นผลขององค์กรได้ (Visibility Consequences) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรสามารถทดลองและเลือกระเบียบปฏิบัติต่อทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นโครงสร้างของงานระเบียบปฏิบัติ ผลการปฏิบัติงานจึงมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยสำคัญๆ ที่น่าสนใจดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า ในทางทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ การพิจารณาประสิทธิภาพต้องกลับไปดูวัตถุประสงค์ ประสิทธิภาพ คือ ตัวเชื่อมระหว่างปัจจัยกับผลผลิต กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะให้ปริมาณผลผลิตโดยใช้ปัจจัยน้อยที่สุด หรือในปัจจัยที่จำกัดสามารถให้ผลผลิตสูง^{๑๐}

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงแนวความคิดของ Harring Emerson เกี่ยวกับหลักการ ทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ "The Twelve Principles of Efficiency" ซึ่งได้รับยกย่องและกล่าวขวัญกันมาก โดยมีหลัก ๑๒ ประการดังนี้

๑. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
๒. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
๓. คำปรึกษาแนะนำถูกต้องและสมบูรณ์
๔. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
๕. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
๖. การทำงานต้องรวดเร็ว มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนไว้เป็นหลักฐาน
๗. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
๘. งานสำเร็จทันเวลา

^{๑๐} คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๓๕, (กรุงเทพมหานคร : หจก.อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป จำกัด, ๒๕๓๗), หน้า ๓ - ๔.

๙. ผลงานได้มาตรฐาน

๑๐. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้

๑๑. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้

๑๒. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี^{๑๑}

เบ็คเกอร์ และ นิวฮอสเซอร์ (Becker and Neuhauser) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การ (Model of Organizational Efficiency) โดยเขากล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์การนอกจากพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) ขององค์การ คือ การบรรลุเป้าหมายและองค์การในฐานะที่เป็นองค์การในระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยอื่นประกอบอีก สามารถสรุปได้ดังนี้ คือ

๑. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การ มีความสลับซับซ้อนต่ำ (Low task-Environment Complexity) หรือมีความแน่นอน (Certainly) การกำหนดระเบียบในการทำงานขององค์การอย่างละเอียดถี่ถ้วนจะเป็นที่แน่ชัดว่าจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การ แต่การกำหนดระเบียบปฏิบัติดังกล่าว จะมีผลในทางลบต่อความมีประสิทธิภาพหากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อนสูง (High Task-Environment Complexity) หรือความไม่แน่นอน (Uncertainty)

๒. การกำหนดระเบียบชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

๓. ผลของการทำงานที่มองเห็นได้ สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

๔. หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่า การกำหนดระเบียบปฏิบัติตัวแปรต่างชัดเจน และผลการทำงานที่มองเห็นจะมีความสัมพันธ์มากขึ้น ต่อประสิทธิภาพมากกว่า ตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง เบ็คเกอร์ เชื่ออีกว่า การสามารถมองเห็นผลขององค์การได้ (Visibility Consequences) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การ เพราะองค์การสามารถทดลองและเลือกระเบียบปฏิบัติทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น โครงสร้างของงานระเบียบปฏิบัติ ผลการปฏิบัติงาน จึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน^{๑๒}

แคทซ์ และ คาคัน (Katz and Kahn) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีที่ศึกษาองค์การในระบบเปิด (Open System) ได้เสนอแนวคิดโดยได้ทำการศึกษาในเรื่องของปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ให้แนวคิดว่า ประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของ

^{๑๑} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารบุคคลแผนใหม่, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๑), หน้า ๓๐.

^{๑๒} ภรณ์ กิริติบุตร, การประเมินผลองค์การ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์ ๒๕๒๙), หน้า ๑๑๐.

องค์กรนั้น ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้น จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นๆ ปัจจัยต่างๆ คือ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้สึกรู้สีกู้ ซึ่ง เป็นความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วย^{๑๓}

เฮิร์ทซ์เบิร์ก (Hertzberg) ได้เสนอแนวคิดโดยการนำเอาการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมาศึกษาร่วมกัน เพื่อให้ได้ปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างสบายใจและมีประสิทธิภาพ ได้ศึกษาวิจัยถึงทัศนคติของบุคคลที่พอใจในการทำงาน และไม่พอใจในการทำงาน พบว่าบุคคลที่พอใจในการทำงานนั้นประกอบด้วยปัจจัยดังนี้

- ๑) การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ
- ๒) การที่ได้รับการยกย่องนับถือเมื่อทำงานเสร็จ
- ๓) ลักษณะเนื้อหาของงานที่น่าสนใจ
- ๔) การได้รับความรับผิดชอบมากขึ้น
- ๕) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ๖) การที่ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน

ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงาน ที่ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

- ๑) นโยบายการบริหารของวัด
- ๒) การควบคุมบังคับบัญชา
- ๓) สภาพการทำงาน
- ๔) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน
- ๕) ค่าตอบแทน
- ๖) สถานภาพ
- ๗) การกระทบกระทั่งต่อชีวิตส่วนตัว
- ๘) ความปลอดภัย^{๑๔}

สรุปได้ว่า ในการทำงานของทุกองค์กร คงต้องการความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นธรรมดา แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพอาจมองได้หลายลักษณะ เช่น ในการทำงานควรมีการทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่างแจ้งชัดเจน ก่อนการ

^{๑๓}Katz and Kahn, *The Social Psychology of Organization*, (New York : John Wiley & Sons, 1987), p. 121.

^{๑๔}Hertzberg, *Motivation Moral and Money*, (New York : Psychology Co., 1968), p. 24.

ปฏิบัติจริง มีการใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงานอยู่ตลอดในทุกขั้นตอน ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนควบคุมการปฏิบัติงานควรให้คำปรึกษาแนะนำถูกต้องและสมบูรณ์ มีการรักษาระเบียบวินัยในการทำงานอย่างเคร่งครัดต่อเนื่อง ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม การทำงานต้องเชื่อถือได้ รวดเร็ว มีสมรรถภาพและมีการลงทะเลียนไว้เป็นหลักฐาน งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง งานสำเร็จทันเวลา ผลงานได้มาตรฐาน การดำเนินงาน สามารถยึดเป็นมาตรฐานได้ กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้ และในการทำงานผู้ปฏิบัติงานควรได้รับกำลังใจ ผู้บริหารจึงควรมีการพิจารณาให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ดี

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ในส่วนของการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการนั้น พบว่ามีปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะทำการศึกษาเฉพาะปัจจัยด้าน “ภาวะผู้นำ” จากการศึกษาค้นคว้าพบว่านักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ผู้นำ (Leadership) และภาวะผู้นำ (Leadership) ไว้ดังนี้

๑) ความหมายของผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership)

ในการนิยามความหมายของคำว่า “ผู้นำ” และ “ภาวะผู้นำ” ได้มีนักวิชาการและนักบริหารอธิบายความหมายไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยขอนำเสนอดังต่อไปนี้

(๑) ความหมายของผู้นำ (Leader)

เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า ผู้นำ(Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแลและควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ปัญหาที่เป็นที่สนใจของนักวิชาการและบุคคลทั่วไปอยู่ตรงที่ว่า ผู้นำทำอะไร หรือมีวิธีการนำอย่างไรจึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงาน แล้วทุ่มเทความสามารถและพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ ในขณะที่ผู้นำบางคนนำอย่างไร นอกจากผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่เต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังเกลียดชังและพร้อมที่จะร่วมกันขับไล่ผู้นำให้ไปจากองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายของผู้นำผ่านทัศนคติของนักวิชาการและนักบริหารมารวบรวมไว้พอสังเขปดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ตั้งงาม ที่ว่าพากันไป ก็ให้พากันไปด้วยดีนั้น หมายความว่าไปโดยสวัสดิ

หรือโดยสวัสดิภาพ ผ่านพ้นภัยอันตรายอย่างเรียบร้อยและเป็นสุข เป็นต้น แล้วก็บรรลุถึงจุดหมายที่ตั้งตาม โดยถูกต้อง ตามธรรม” หมายความว่า เป็นความจริงความแท้ ความถูกต้อง และได้มาโดยธรรม^{๑๕}

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ชักพาให้คนอื่น เคลื่อนไหวหรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ หลายคนมีบทบาทเป็นผู้นำกันแล้ว เช่น เป็นผู้นำองค์กร ผู้นำสมาคม ผู้นำวัดและแม่กระทั่งเป็นหัวหน้าครอบครัวก็จัดว่าเป็นผู้นำ^{๑๖}

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล) ได้กล่าวไว้ว่า ความเป็นผู้นำคือนายसारที่ดี คือผู้ที่สามารถขบถเทียบมาให้สามารถบรรลุทุกสิ่งของได้มาก ไปถึงจุดหมายปลายทางได้รวดเร็วและปลอดภัย เพราะมีคุณสมบัติของนายสารที่ดีที่สามารถหรือนาวงดนตรีที่ดี คือสามารถควบคุมวงดนตรี ซึ่งมีผู้เล่นดนตรีหลายชิ้นหลายคนเป็นวงใหญ่ ให้บรรเลงเพลงได้ไพเราะเพราะพริ้ง สะกดใจผู้ฟัง ให้เคลิบเคลิ้มเป็นสุขใจ หรือให้บรรเลงเพลงได้เร้าใจถูกใจผู้ฟังให้สนุกสนาน เพราะเป็นนายวงดนตรี ที่มีความสามารถ กล่าวคือมีสภาวะความเป็นผู้นำสูงฉับใด หัวหน้าฝ่ายบริหารตลอดถึงหัวหน้างานทุกระดับขององค์กร ที่จะสามารถปกครองบังคับบัญชาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และสามารถบริหารกิจการกิจกรรมและหรือโครงการต่างๆ ขององค์กรให้บรรลุผลดีมีประสิทธิภาพสูง ก็จะต้องเป็นผู้มีลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี คือ มีประมุขศิลป์สูง^{๑๗}

ธรรมส โขติกฺขุชฺร ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำเป็นบุคคลซึ่งถูกแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องขึ้นมาเป็นหัวหน้า มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและอาจชักพาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือหมู่ชนไปในทางดีหรือชั่วได้^{๑๘}

ศ.ดร.อุดม ทุมโฆสิต กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึงบุคคลที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ และเป็นบุคคลที่มีอำนาจเหนือผู้อื่น สามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์^{๑๙}

^{๑๕} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ**, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๖), หน้า ๒๕.

^{๑๖} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร, พิมพ์พิเศษ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๙**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๒๖.

^{๑๗} พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล), **หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มงคลชัยพรินติ้ง, ๒๕๔๘), หน้า ๑๒๒.

^{๑๘} ธรรมส โขติกฺขุชฺร, **มนุษย์สัมพันธ์**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิมพ์เนศ, ๒๕๑๙), หน้า ๑๓๑.

^{๑๙} อุดม ทุมโฆสิต, ศ.ดร., **การจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๒๓๐.

รศ.สุนทร วงศ์ไวยวรรณ และรศ.ดร.เสนห์ จัยโต กล่าวว่า ผู้นำ คือบุคคลที่สามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั่นเอง^{๒๐}

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ คือ ผู้มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำต่อผู้อื่นมากกว่าคนอื่นๆ ในองค์กรหรือกลุ่มที่เขาปฏิบัติงานอยู่เป็นผู้ซึ่งใช้อิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายหรือการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่มเพื่อให้เป็นผู้นำหรือหัวหน้า^{๒๑}

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มสามารถนำกลุ่มปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการชักจูงบุคลากรในองค์กรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ แต่ผู้นำทุกคนไม่ได้เป็นผู้บริหารและในความเป็นจริงผู้บริหารโดยตำแหน่งอาจจะไม่ใช่ผู้นำก็ได้^{๒๒}

สมพิศ วิษณุวิเชียร ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถแท้จริงหรือสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถแก้ปัญหา เป็นผู้นำกลุ่มมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม มีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้ มีการจัดการและพัฒนาบุคลากรตัดสินใจอย่างเป็นระบบ พัฒนาทีมงาน มีการสื่อสารที่ดี^{๒๓}

สรุปได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายร่วมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ตั้งงาม ผู้นำ คือ ผู้ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ มีศิลปะมีอิทธิพลมีบารมีต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการบริหารจัดการและเป็นบุคคลที่มีอำนาจเหนือผู้อื่น สามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผู้นำเป็นบุคคลที่สามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั่นเอง ผู้นำคือผู้มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำต่อผู้อื่นมากกว่าคนอื่นๆ ในองค์กรหรือกลุ่มที่เขาปฏิบัติงานอยู่ เป็นผู้ซึ่งใช้อิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายหรือการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำ คือบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม สามารถนำกลุ่มปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการชักจูงบุคลากรในองค์กร

^{๒๐} สุนทร วงศ์ไวยวรรณ,รศ. และ เสนห์ จัยโต, รศ.ดร., “ภาวะผู้นำ” ใน เอกสารการสอนชุดวิชา องค์การและการจัดการ, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๑), หน้า ๑๔๘.

^{๒๑} นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ , **หลักการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์,๒๕๕๐), หน้า ๙๕.

^{๒๒} ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, **พฤติกรรมองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิล์มและโซเทกซ์,๒๕๕๑), หน้า ๑๙๗.

^{๒๓} สมพิศ วิษณุวิเชียร, **หัวไม่ใช้หาง**, (กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์,๒๕๕๒), หน้า ๑๑ .

ให้ทำงานด้วยความเต็มใจ ผู้นำ คือบุคคลที่มีความสามารถแท้จริงหรือสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถ แก้ปัญหา เป็นผู้นำกลุ่มมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม มีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆได้

(๒) ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นปรากฏการณ์ที่มีอยู่ในตัวบุคคล เกิดขึ้นในสังคมมนุษย์ ทุกกลุ่มตั้งแต่สังคมล้าหลัง เช่น ชนเผ่าโบราณดั้งเดิม จนถึงสังคมสมัยใหม่ ในสังคมดังกล่าว เราจะพบบุคคลจำนวนหนึ่ง ซึ่งใช้ภาวะผู้นำของตนเพื่อประสานประโยชน์และจัดข้อขัดแย้งให้กับสมาชิกในกลุ่มของตน อาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับองค์กรทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือเอกชน เพราะองค์กรจะมีความเจริญรุ่งเรืองหรือตกต่ำหรือไม่เพียงใดนั้น สาเหตุหนึ่งมาจากการที่ผู้บริหารในองค์กรนั้นมีภาวะผู้นำเพียงพอ ที่จะโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทำงานให้แก่องค์กรตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่นั่นเอง ดังนั้น การเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องสำคัญและน่าสนใจควบคู่กันไป จากการศึกษาค้นคว้าพบว่านักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Leadership) ไว้ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ภาวะผู้นำคือ คุณสมบัติ เช่นสติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งงาม^{๒๔}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความเป็นผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติอันพึงมีของผู้นำ ได้แก่ สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งงามอย่างถูกต้องชอบธรรม ดังนั้น องค์ประกอบของภาวะผู้นำจึงได้แก่ ตัวผู้นำ ผู้ตาม จุดหมาย หลักการและวิธีการ สิ่งที่จะทำและสถานการณ์^{๒๕}

พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุศลจิตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า สงฆ์ผู้นำสังคม เป็นภาวะผู้นำคือ ความมีคุณธรรม มีคุณสมบัติในการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ในการรวมเอากายเอาใจของมวลชน หรือประสานร้อยรวมคนจำนวนมากให้เห็นดีเห็นชอบ แล้วดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ตั้งงามพร้อมทั้งเป็นผู้เสียสละ กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ ในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมก่อนบุคคลอื่นๆ เป็นต้น พูดให้สั้นๆว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณความดีของบุคคลในทางสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามแก่สังคมและมนุษยชาติ เช่น ความมีสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ความบากบั่นเอาจริง เสียสละ สรรพสัตว์ทุกรูปทุกนามรวมทั้งสามารถในการประสานงาน การชี้แจง แนะนำ ชักชวนให้บุคคล หรือกลุ่มคนที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไป

^{๒๔} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท บุ๊คไทม์, ๒๕๔๙), หน้า ๔.

^{๒๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่ออนาคตไทย, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิมพ์ไทย, ๒๕๔๐), หน้า ๑๘-๑๙.

ให้เห็นร่วมกันเห็นไปในแนวเดียวกัน จนรวมเป็นกลุ่มเดียวกัน มีใจเดียว มุ่งมั่นทุ่มเทดำเนินไปในทิศทางเดียวกันเพื่อเป้าหมายที่ตรงร่วมกัน คนมีคุณธรรมอย่างนี้เราเรียกว่า“ผู้นำ”หรือมีภาวะผู้นำ^{๒๖}

ดร.สาคร สุขศรีวงศ์ ให้คำจำกัดความของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร^{๒๗}

กวี วงศ์พุ่ม กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อได้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการ และอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย^{๒๘}

กิติ ตยัคคานนท์ กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่ง ที่จูงใจ หรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการ และอำนวยความสะดวกโดยการใช่กระบวนการสื่อความหมายหรือติดต่อกันและกัน ให้ร่วมกันกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินการจะเป็นไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้^{๒๙}

ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์ และคนอื่นๆ ให้คำนิยามว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงศิลปะในการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ เต็มความสามารถและกระตือรือร้น หรือภาวะผู้นำ คือ ผู้ที่เป็นแบบอย่าง และมีความสามารถพิเศษแสดงบทบาทในการสั่งการ และออกคำสั่งที่มีอิทธิพลต่อคนอื่น^{๓๐}

นงลักษณ์ สุทธิวิวัฒนพันธ์ กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการ มิใช่บุคคล เป็นกระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือกลุ่ม เพื่อกำหนดเป้าหมาย และการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม^{๓๑}

^{๒๖} พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุศลจิตโต), **สงฆ์ผู้นำสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๕๒.

^{๒๗} ดร.สาคร สุขศรีวงศ์, **การจัดการ: จากมุมมองของนักบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท จี.พี.ไอเบอร์พริ้นท์ จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๑๕๖.

^{๒๘} กวี พงศ์พุ่ม, **ภาวะผู้นำ**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เสริมวิชาชีพบัญชี, ๒๕๓๖), หน้า ๑๗.

^{๒๙} กิติ ตยัคคานนท์, **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร : เพลออักษร, ๒๕๔๓), หน้า ๒๒.

^{๓๐} ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๗), หน้า ๒๗.

^{๓๑} นงลักษณ์ สุทธิวิวัฒนพันธ์, **พัฒนาบุคลิกผู้นำและนักบริหาร**, (พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพมหานคร: สุขภาพ, ๒๕๔๔), หน้า ๒๒.

ติน ปรัชญพฤทธิ กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กิจกรรมของการเข้าไปมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน^{๓๒}

เถาว์ลย์ นันทาภิวัฒน์ ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ซึ่งบุคคลหนึ่ง หรือ ผู้มีอิทธิพลให้ผู้อื่นทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายอันเป็นที่ต้องการของผู้นำ ผู้นำจึงไม่ใช่ผู้ที่คอยผลักดันด้านเดียว หากแต่ผู้นำยังทำหน้าที่เป็นผู้ที่คอยจูงใจโดยแจ้งให้ผู้ตามทราบแนวทางปรารถนาให้ปฏิบัติตามด้วยการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี^{๓๓}

น้อย สุปิงคลัด กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับตัวผู้นำโดยตรงที่จะใช้ความสามารถ และใช้อิทธิพลเหนือกว่าผู้ตามนำพาคณะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้^{๓๔}

ปรัชญา เวสารัชช์ มีความเห็นว่า ภาวะผู้นำ เป็นลักษณะความสัมพันธ์รูปแบบหนึ่งระหว่างคนในกลุ่ม เป็นความสัมพันธ์ที่บุคคลหนึ่งหรือหลายคน ซึ่งเราเรียกว่าผู้นำ สามารถทำให้คนส่วนมากเป็นผู้ตาม ดำเนินการไปในทิศทางและวิธีการที่ผู้นำกำหนดหรือต้องการ^{๓๕}

ประพันธ์ สุริหาร กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและนำคนโดยคนเหล่านั้นมีความเชื่อฟังอย่างเต็มที่ เพื่อปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จภารกิจ^{๓๖}

รังสรรค์ ประเสริฐศรี กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ^{๓๗}

^{๓๒} ติน ปรัชญพฤทธิ, ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๖), หน้า ๒๒๖.

^{๓๓} เถาว์ลย์ นันทาภิวัฒน์, หลักการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๑), หน้า ๒๐๓.

^{๓๔} น้อย สุปิงคลัด, ภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน, (ม.ป.ท., ๒๕๓๗), หน้า ๖.

^{๓๕} ปรัชญา เวสารัชช์, ผู้นำองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : รัฐศาสตร์สาร, ๒๕๒๓), หน้า ๒๗.

^{๓๖} ประพันธ์ สุริหาร, การบริหารการศึกษา, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๕), หน้า ๒๑๗.

^{๓๗} รังสรรค์ ประเสริฐศรี, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : ธนัชการพิมพ์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๑.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการจัดการให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม โดยทำงานร่วมกับกลุ่มคนและยังหมายความรวมถึงอำนาจหน้าที่ที่ติดมากับตำแหน่งผู้บังคับบัญชา^{๓๘} จะมีค่าเมื่อผู้ผู้ได้บังคับบัญชาเคารพและเชื่อถือในตัวผู้บังคับบัญชา^{๓๘}

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลของผู้นำ ต่อการทํากิจกรรมของแต่ละบุคคลในความพยายามที่จะให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง^{๓๙}

สมคิด จาตุศรีพิทักษ์ กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความหมายครอบคลุมในมิติที่กว้างขวางและหลากหลายกว่าเรื่องความกล้าหาญ และการตัดสินใจ การเป็นผู้นำต้องมีความสามารถในการนำผลักดัน และสั่งการให้กิจกรรมทุกอย่างดำเนินไปตามเป้าหมายและครองที่ถูกต้อง ซึ่งต้องประกอบไปด้วย ความกล้าหาญ ความสามารถในการโน้มน้าวใจและจังหวะเวลาในการตัดสินใจ^{๔๐}

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความหมายคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีต่อผู้ได้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติและการอำนวยการโดยกระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้^{๔๑}

สุพานี สฤณวณิช ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม หรือ นำผู้ตามไปอย่างสัมฤทธิ์ผล หรือเป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงานอย่างเหมาะสม^{๔๒}

เอมอร์รี่ เอส.โบการ์ดัส (Emory S. Bogardus) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือบุคลิกภาพในการกระทำการภายใต้เงื่อนไขของกลุ่ม การมีภาวะผู้นำต้องประกอบด้วยบุคลิกภาพและสถานการณ์ของกลุ่ม ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งในเชิงผล เพื่อให้มีภาวะผู้นำครอบงำบุคคลอื่นได้^{๔๓}

^{๓๘}วิฑูรย์ สิมะโชคดี, **ทฤษฎีและเทคนิคปฏิบัติสำหรับยอดหัวหน้างาน**, (กรุงเทพมหานคร:บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน), ๒๕๓๘), หน้า ๑๐๔.

^{๓๙}ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, **จิตวิทยาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕), หน้า ๒๓๘.

^{๔๐}สมคิด จาตุศรีพิทักษ์, **วิสัยทัศน์ขุนคลัง**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: ผู้จัดการ, ๒๕๔๔), หน้า ๗๗.

^{๔๑}สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๒๒๐.

^{๔๒}สุพานี สฤณวณิช, **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๒๔๖.

^{๔๓}Emory S. Bogardus, **Leaders and Laeadership**, (New York : Appleton – century Croffs, Inc., 1934), p. 313.

โซโลมอล เบ็น (Solomal Ben) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า เป็นคุณสมบัติของการที่บุคคลใช้อิทธิพลกับบุคคลอื่น และสามารถทำให้บุคคลอื่นรับฟังและเห็นด้วยกับวัตถุประสงค์ของกลุ่มยอมทำตามคำแนะนำของเขา ทั้งนี้เพื่อให้กลุ่มดำเนินการตามวัตถุประสงค์^{๔๔}

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำนั้นเป็นความสามารถของผู้นำที่จะมีอิทธิพลและบารมีต่อผู้ตามหรือนำผู้ตามไปอย่างสัมฤทธิ์ผล หรือเป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงานอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ที่กล่าวมาแล้วภาวะผู้นำยังเป็นศิลปะและความสามารถในการนำและจูงใจผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ให้ทำงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มและขององค์กร คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลในสถาบันใดก็ตามล้วนเป็นกระบวนการที่แสดงออกมา เพื่อปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มในระหว่างการทำงาน หรือให้ผู้ร่วมในสถานการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จ ฉะนั้น เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแล้ว ผู้นำหมายถึง ตัวบุคคลและภาวะของบุคคลที่แสดงออกเป็นเรื่องของคุณลักษณะ หรือคุณสมบัติของบุคคลที่ทำให้การดำเนินงานของกลุ่ม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จอันสูงสุด ตามเป้าหมายที่วางเอาไว้

๒) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

จากความหมายของคำว่า ผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จเจริญก้าวหน้าขององค์กรดังที่ได้กล่าวมาแล้วในเบื้องต้นนั้น นักวิชาการยังได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ เพื่อเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ที่จะช่วยให้มีการพัฒนาศักยภาพของผู้นำให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม อันจะส่งผลให้เกิดการบริหารจัดการในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยพิจารณาจากปัจจัยสำคัญและจุดเน้นที่แตกต่างกัน การศึกษาภาวะผู้นำจากทฤษฎีต่างๆ ซึ่งมีอยู่มากมาย ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอทฤษฎีจากนักวิชาการหลายท่าน ที่ได้รวบรวมไว้ และคิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ดังต่อไปนี้

ติน ปรัชญาพฤทธิ ได้กล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เป็นหลักใหญ่ๆ และน่าสนใจไว้ ดังนี้

๑.ทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (Greatman Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้นำมีลักษณะพิเศษบางประการที่ผู้ตามไม่มี คือ มีพลังกาย มีพลังสมอง และมีพลังศีลธรรม ที่สืบเนื่องมาจากพันธุกรรมและสภาพแวดล้อมแต่ละยุคแต่ละสมัย เช่น เลนิน เซอร์ซิล ฮิตเลอร์ และมุสโสลินี เป็นต้น

๒.ทฤษฎีสภาพแวดล้อม (Environmental Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่ความเป็นผู้นำได้นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถในหน้าที่และความชำนาญ (Abilities and Skills)

^{๔๔}Solomal Ben, **Leadership of Youth**, (New York : Youth Service.T. N.Whitehead.Ledership in Free Society, (Cambridge : Harvard University Press, 1963), p. 45.

ของเขาในขณะนั้น ว่ามีความสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ในยามวิกฤตได้ เช่นสงคราม เป็นต้น ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำจะสืบเนื่องมาจากภาวะทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมือง ลักษณะผู้นำในกลุ่มทฤษฎีนี้ เช่น มหาตมะคานธี และมาร์ติน ลูเธอร์ คิง เป็นต้น

๓. ทฤษฎีบุคคลสถานการณ์ (Personal Situational Theories) ทฤษฎีนี้ได้นำเอา ทฤษฎีสองทฤษฎีข้างต้นมารวมกัน คือ ภาวะผู้นำจะสืบเนื่องมาจากลักษณะพิเศษของผู้นำเอง และสถานการณ์ที่อยู่รอบตัวของผู้นำ ปัจจัยสำคัญที่นักทฤษฎีกลุ่มนี้ให้ความสนใจเป็นพิเศษ คือ สถานภาพ ปฏิกริยาโต้ตอบ การรับรู้ และพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มของผู้นำและผู้ตาม

๔. ทฤษฎีปฏิกริยาโต้ตอบความคาดหวัง (Interaction Expectation Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดจากปฏิกริยาโต้ตอบและความคาดหวังระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ฉะนั้นผู้ที่ จะก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำได้ ต้องมีความคิดริเริ่ม และสามารถดูแลโครงสร้างของปฏิกริยาโต้ตอบ ของสมาชิกในกลุ่ม เพราะจะต้องสามารถตอบสนองความคาดหวังของสมาชิกในกลุ่มตลอดเวลา

๕. ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theories) ทฤษฎีนี้มุ่งที่จะพัฒนาสถาบันให้มี ประสิทธิภาพและมีความเป็นปึกแผ่น โดยเน้นความสำคัญที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พยายามทำให้ บุคคลในสถาบันมีความเป็นอิสระเสรี สามารถสนองความต้องการของตนเองและของสถาบันได้ เป้าหมายของภาวะผู้นำตามทฤษฎีนี้ก็คือ การปฏิบัติการเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งผลงานและน้ำใจ จากผู้ร่วมงานในเวลาเดียวกัน

๖. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการที่ผู้ตามยินยอม หรือยอมรับผู้นำ ก็เพราะทั้งสองฝ่ายมีสัญญาที่จะแลกเปลี่ยนประโยชน์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ การมี สมาชิกคนใดคนหนึ่งภายในกลุ่ม ได้รับการยกย่องหรือแต่งตั้งให้เป็นผู้นำนั้น นอกจากจะทำให้ผู้นั้น มีความรู้สึกว่าได้รับรางวัลและผลประโยชน์แล้ว ยังทำให้สมาชิกคนอื่นๆ มีความพึงพอใจยอมรับ ผู้นำคนนั้นด้วย อย่างไรก็ตาม หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเสียผลประโยชน์ หรือฝ่ายหนึ่งละเมิดสัญญา ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถอดทนต่อไปได้ ภาวะผู้นำก็จะหมดความสำคัญลง^{๔๕}

ฮอดจ์ และ จอห์นสัน (Hodg & Johnson) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยมี พื้นฐานตั้งอยู่บนสมมติฐาน ต่างๆ ดังนี้

๑. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ (Traitist Theory) โดยมีสมมติฐานว่า ผู้นำที่ ประสบผลสำเร็จจะมีลักษณะของบุคลิกภาพที่ดี

^{๔๕} ติน ปรัชญพฤทธ์, ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม, เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร หน่วยที่ ๑๑ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๒๗), หน้า ๖๓๕-๖๓๗.

๒. ทฤษฎีทางสถานการณ์ (Situatist Theory) โดยมีสมมติฐานว่า บุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ทั้งนี้ก็เพราะว่าเกิดจากลักษณะของกลุ่มที่เขาเป็นผู้นำ

๓. ทฤษฎีการเป็นผู้ตาม (Followship Theory) โดยมีสมมติฐานว่า เครื่องบ่งชี้คุณภาพของผู้นำก็คือคุณภาพของผู้ตาม ซึ่งเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการประเมินคุณค่าของผู้นำ คือการวิเคราะห์ผู้ตามนั่นเอง

๔. ทฤษฎีของผลรวม (Electic Theory) ทฤษฎีนี้เกิดจากการนำเอาคำอธิบายของทฤษฎีทั้ง ๓ ข้างต้นมารวมกัน เพื่อจะทำการอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ^{๔๖}

บาร์บารา เคลแมน (Barbara Kelleman) ได้สรุปความหมายเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำแบบต่างๆ เอาไว้ ๑๐ หมวด ประกอบด้วย

๑. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลกระทบ ภาวะผู้นำจากหมวดนี้ถือเป็นการเชื่อมโยงภาพพจน์อันทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถที่จะกระทำการจูงใจบุคคลอื่นๆ ให้ทำหน้าที่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

๒. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นศิลปะที่ใช้ในการชี้นำ ภาวะผู้นำจากหมวดนี้ถือเป็นการแสดงออกในบริบทของอำนาจและอิทธิพล ดังนั้น จึงมีความพยายามที่จะให้กลุ่มนั้นดำเนินการเป็นไปตามแนวทางหรือเจตนารมณ์ของตัวบุคคลที่เป็นผู้นำ

๓. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล การเป็นผู้นำในลักษณะนี้นั้นได้ก่อให้เกิดผลกระทบกับพฤติกรรมของสมาชิกภายในกลุ่ม ที่ตอบสนองแนวนโยบายของผู้นำในลักษณะทำความสมควรใจ

๔. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นพฤติกรรมเด่นอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล ที่แสดงออกในโอกาสที่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม

๕. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการชักชวน ภาวะผู้นำจากหมวดนี้ถือเป็นการบริหารคนด้วยวิธีการจูงใจ และมีการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยไม่ใช้วิธีการบีบบังคับ

๖. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้ความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำจากหมวดนี้เกิดจากการยอมรับในอำนาจของกันและกัน ซึ่งบุคคลหนึ่งสามารถใช้อำนาจมาบังคับอีกบุคคลหนึ่งให้ลดการต่อต้าน เท่าที่จะลดลงได้มากที่สุด ซึ่งบุคคลเหล่านี้สามารถจะทำให้เกิดขึ้นได้

^{๔๖}Hodge Billey J. & Herbert J. Johnson, **Management and Organization Behavior**, (New York : John Willey & Sons,1970) , p. 255-259.

๗. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่ง ทั้งนี้ก็เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยที่ภาวะผู้นำจะเป็นการกระทำ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

๘. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการจำแนกบทบาท ทั้งนี้โดยที่ภาวะผู้นำนั้นต้องการ รวบรวมบทบาทต่างๆ ในกลุ่มเข้าไว้ด้วยกัน ทั้งนี้ก็ด้วยการอำนวยความสะดวก ใช้ความพยายามเพื่อให้ บรรลุความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้

๙. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นจุดศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม ภาวะผู้นำจาก หมดนี้ จึงเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงและกิจกรรมของกลุ่ม

๑๐. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นคนมีความคิดริเริ่ม โดยบางครั้งภาวะผู้นำก็เกิดขึ้นมา จากผลพวงของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ภายใต้ปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม^{๔๗}

เบอร์นาร์ต เอ็ม. บาส (Bernard M. Bass) ได้แบ่งกลุ่มทฤษฎีไว้ ๑๐ กลุ่ม ตามแนวคิด จากนักวิชาการหลายท่าน ดังต่อไปนี้

๑. กลุ่มทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่

นักทฤษฎีกลุ่มนี้เชื่อว่า “ผู้นำจะต้องมีลักษณะพิเศษบางประการที่ผู้ตามไม่มี หรือ ผู้นำและผู้ตามต่างมีลักษณะพิเศษบางประการด้วยกัน ผู้นำก็จะมีลักษณะเช่นนั้นเหนือกว่าหรือ มากกว่าผู้ตาม ลักษณะพิเศษนี้จะรวมถึง พลังทางกาย พลังสมอง และพลังศีลธรรม ที่สืบเนื่องมาจาก พันธุกรรม หรือการแต่งงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในแต่ละยุค แต่ละสมัย เช่น เลนิน, เซอร์คิล, ฮิตเลอร์, และมุสโสลินี เป็นต้น

ทฤษฎีนี้ก็มีส่วนที่ในการเป็นผู้นำได้ แต่ต้องเลือกตามความเหมาะสมแก่กาลสมัย ที่ผู้นำจะนำไปปรับใช้ในแต่ละทฤษฎี^{๔๘}

๒. กลุ่มทฤษฎีคุณลักษณะ

โอ ดับบลิว เจนกินส์และคณะ (O.W.Jenkins and other) นักทฤษฎีกลุ่มนี้ทำการ ศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้นำ ได้เสนอแนวคิดที่ว่าประสิทธิภาพของภาวะผู้นำจะสามารถอธิบายหรือ ชี้ให้เห็น โดยดูจากบุคลิกลักษณะทางกายภาพ และบุคลิกลักษณะทางจิตภาพ หรืออาจจะเรียก อีกอย่างหนึ่งว่า เป็นคุณลักษณะของผู้นำนั่นเอง ปัญหาของทฤษฎีนี้คือการที่นักทฤษฎีให้ความคิดเห็น แตกต่างกันไปเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ โดยต่างก็ค้นพบคุณลักษณะของผู้นำที่แตกต่างกัน ออกไปคนละอย่างสองอย่าง และบางครั้งก็มีความคิดเห็นขัดแย้งกัน เช่นผู้นำควรเป็นผู้ที่เห็นอกเห็นใจ

^{๔๗}Barbara Kelleman (ed)., *Leadership as a Political Act in Leadership* : Multidisciplinary Perspective, (New Jersey : Prentice Hall, 1984), p. 70.

^{๔๘}Bernard M. Bass, อ้างใน พิมใจ โอภาณรัชชธรรม, *ภาวะผู้นำ*, (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท.,๒๕๔๒), หน้า ๒๑.

ผู้อื่น ยึดแน่นในสภาวะที่ปลอดภัย กระทำตามเสียงส่วนใหญ่ของกลุ่มที่เขาเป็นผู้นำ สามารถช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่ม รู้จักการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีความเฉลียวฉลาด และมีความสนใจในเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น เป็นต้น^{๔๙}

๓. กลุ่มทฤษฎีสภาพแวดล้อม

สเปลเลอร์และคณะ (Spiller and other) นักทฤษฎีกลุ่มนี้ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีสถานะแวดล้อมว่า “การที่บุคคลคนหนึ่งจะก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำนั้น ขึ้นอยู่กับหน้าที่ และความชำนาญของเขาในขณะนั้นว่าสามารถที่จะแก้ไขปัญหาใดปัญหาหนึ่งในยามวิกฤติได้ เช่น สงคราม ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำสืบเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรมเศรษฐกิจ และการเมือง ตัวอย่าง ผู้นำในทฤษฎีนี้ คือ มหาตมะ คานธี และมาร์ติล คูเลเตอร์ดิง ”^{๕๐}

๔. กลุ่มทฤษฎีผลกระทบระหว่างบุคคลกับสถานการณ์

เวสต์เบิร์ก และคณะ (Westburgh and other) ได้เสนอแนวคิด และทฤษฎีเรื่องผลกระทบระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ ทฤษฎีนี้เป็นการนำเอาทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ผนวกกับทฤษฎีสถานะแวดล้อม โดยทฤษฎีนี้เชื่อว่า ลักษณะของผู้นำสืบเนื่องมาจากผู้นำเองประการหนึ่ง และลักษณะของสถานการณ์ที่มีอยู่รอบๆ ตัวผู้นำ และผู้ตามอีกประการหนึ่ง ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่นักทฤษฎีกลุ่มนี้ให้ความสนใจเป็นพิเศษคือ สภาพปฏิกิริยาโต้ตอบ การรับรู้ และพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มของผู้นำ และผู้ตาม^{๕๑}

๕. กลุ่มทฤษฎีจิตวิเคราะห์

เวียร์ และฮัมเมล (Vies and Hummel) เป็นนักทฤษฎีจิตวิเคราะห์ มีความเชื่อว่ามนุษย์สามารถพัฒนาได้โดยกล่าวว่า “ต้องใช้หลักการ วิเคราะห์ที่จะสามารถอธิบายพฤติกรรมของการมีภาวะผู้นำ ได้เช่นเดียวกันกับการศึกษาภาวะผู้นำในความเชื่อด้านต่างๆ จิตวิเคราะห์เข้าใจถึง ID คือสัญชาตญาณโดยกำเนิดของมนุษย์ Ego การได้รับภายหลังการเลี้ยงดู การฝึกฝนเรียนรู้ และ Super ego เป็นมโนธรรมให้ผู้นั้นใช้วิจารณ์ญาณในสิ่งที่ควรปฏิบัติจาก Ego ที่ได้รับมา”

^{๔๙} O.W.Jenkins and Other, Ibid., p. 22.

^{๕๐} Spiller and Other, อ้างใน พิมพ์ โอภาณรักษธรรม, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท., ๒๕๔๒), หน้า ๒๒.

^{๕๑} Westburgh and Other, อ้างใน พิมพ์ โอภาณรักษธรรม, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร :ม.ป.ท., ๒๕๔๒), หน้า ๒๓.

ในทฤษฎีจิตวิเคราะห์นี้ เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่ว่า การเป็นผู้นำจะต้องเริ่มที่การพัฒนาจากสัญชาตญาณเดิมๆ ของมนุษย์ด้วย มีการพัฒนาด้านกายภาพ และด้านมโนธรรม หรือพัฒนาในด้านจิตใจด้วยคุณธรรมก็สามารถที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้^{๕๒}

๖. กลุ่มทฤษฎีการแลกเปลี่ยน

เกรเกอร์และคณะ (Gerger and other) เป็นเจ้าของทฤษฎีหนึ่งนี้ มีความเชื่อว่าการเป็นผู้ตามนิยมหรือยอมรับที่จะปฏิบัติตามในตัวของผู้หน้านั้น เพราะทั้งสองฝ่ายมีสัญญาที่จะแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน^{๕๓}

๗. ทฤษฎีกลุ่มมนุษย์นิยม

วิลเลียม เจ แรตติน (William J. Reddin) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีมนุษย์นิยม และมีความเชื่อว่ามนุษย์มีความรับผิดชอบ รักความอิสระ มีความใฝ่ดี มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในการ ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับมนุษย์ ดังนั้น นักทฤษฎีนี้เห็นว่า ผู้นำจะต้องมีแนวคิดดังต่อไปนี้

๗.๑ เน้นธรรมชาติของมนุษย์เป็นหลัก มนุษย์รักความเป็นอิสระ มีความต้องการ และความหวังความตั้งใจ และแรงจูงใจ

๗.๒ มนุษย์ร่วมกันทำงานเป็นกลุ่ม หรือองค์การ ธรรมชาติขององค์การย่อมจะมีการควบคุมให้เป็นไปตามระบบ

๗.๓ การกิจของผู้นำ คือ จัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมหรือส่งเสริมบรรยากาศขององค์การของตน และองค์การได้เป้าหมายของภาวะผู้นำในทฤษฎีนี้คือ การปฏิบัติเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานและน้ำใจของผู้ใต้บังคับบัญชา^{๕๔}

๘. กลุ่มทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ และคาดหวัง

เอ็ม จี อีเวน (M.G. Even) ได้กล่าวถึงทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ และ ความคาดหวังของกลุ่ม และ ผู้นำว่า “สมาชิกคนใดคนหนึ่งในกลุ่มสามารถจะเป็นผู้นำได้ ถ้าหากว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ริเริ่มบทบาทนั้น และจะต้องสอดคล้องกับสถานการณ์” องค์ประกอบที่เป็นสถานการณ์ของกลุ่ม ๓ ประการ คือ

^{๕๒}Vies and Hummel, อ้างใน พิมใจ โอภาณรักษธรรม, **ภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร :ม.ป.ท., ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

^{๕๓}Gerger and Other, *Ibid.*, p. 25.

^{๕๔}William J. Reddin, **Managerial Effectiveness**, (New York: McGraw– Hill Book Co.,1970), pp. 215-234.

๘.๑ อำนาจตามตำแหน่ง ผู้นำบางกลุ่มจะมีอำนาจตามตำแหน่ง เช่น ครูใหญ่ ประชุมครูในโรงเรียน แต่บางกลุ่มอาจไม่มีตำแหน่ง เช่น การเล่นเกมของเด็กๆ สารขององค์กรประกอบนี้ คือ ผู้นำของกลุ่มมีอำนาจตามตำแหน่งมาก หรือน้อยจะทำให้สถานการณ์ของกลุ่มแตกต่างกัน

๘.๒ ภารกิจของกลุ่ม ภารกิจ คือ การงานที่กลุ่มต้องการทำให้สำเร็จ งานอาจยาก หรือง่ายต่างกันงานบางอย่างต้องสนใจวิเคราะห์ และใช้ข้อมูลจำนวนมากประกอบ ในการตัดสินใจ ความยากง่ายของงานมีความสำคัญต่อการปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม

๘.๓ ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มผู้นำ และสมาชิกในกลุ่ม มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าองค์ประกอบทั้งสองประการที่กล่าวมาแล้ว ผู้ตามย่อมมีความคาดหวังจากผู้นำ หากผู้นำเป็นที่ ยอมรับ และมีความสามารถตามที่คาดหวังการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่มก็เป็นไปด้วยดี โอกาสในการนำกลุ่ม ไปสู่จุดหมายก็ง่ายขึ้น

๙. กลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมนิยม

เดวิด และ ลูเธนส์ (Davis & Luthans) ได้ศึกษาถึงพฤติกรรมนิยม ได้เสนอแนวคิด เกี่ยวกับทฤษฎีนี้ว่าพฤติกรรมต่างๆ ของผู้นำเป็นสิ่งที่เรียนรู้กันได้ คนที่ได้รับการฝึกฝนให้มีพฤติกรรม ของความเป็นผู้นำที่เหมาะสม สามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ กลุ่มทฤษฎีนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรม ทางการบริหาร ได้แก่ การมอบหมายงาน การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา^{๕๕}

๑๐. กลุ่มทฤษฎีการรับรู้ และปัญญา

เปปเพอร์และคณะ (Preffer and other) เป็นเจ้าของเกี่ยวกับทฤษฎีนี้ โดยมี ความเชื่อว่ากระบวนการรับรู้ของผู้นำ เช่น ในการหยั่งรู้ หรือมีการมองการณ์ไกล มีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจในทุกด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร รู้และเข้าใจการวิเคราะห์ระบบ ซึ่งกรอบแนวคิด ตามทฤษฎี นี้แบ่งภาวะผู้นำเป็น ๒ ประเภทใหญ่ ๆ คือ

๑๐.๑ ภาวะผู้นำเหนือรูปแบบ คือ บังคับบัญชาจะต้องยกระดับความต้องการ ของผู้ใต้บังคับบัญชา มองข้ามผลประโยชน์ส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้นำพยายามที่จะยกระดับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะต้อง เปลี่ยนวัฒนธรรมเชิงองค์กร เพื่อยกระดับผลงานปัจจุบันไปสู่อนาคตให้สูงขึ้น โดยใช้แรงจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้เหนือความคาดหมาย ผู้นำประเภทนี้แบ่งออกได้ ๓ ประการ ดังนี้

๑) ผู้นำแบบอำนาจบารมี คือผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง เป็นผู้กำหนดขั้นตอน ในการทำงานเอง มีความพยายามในการทำงาน มีความสามารถที่จะปฏิรูปการทำงานได้ตลอดเวลา มีจิตวิทยาสูง มีพลังในการจูงใจผู้ตามในการรวมตัวเพื่อปฏิบัติงานที่ผู้นำได้วางเอาไว้ ผู้ที่จะเป็นผู้นำ ประเภทนี้ได้ ต้องเป็นผู้ที่ผู้ตามมีความศรัทธาความเชื่อถือมาก

^{๕๕} Davis and Luthans, อ้างใน พิมใจ โอภาณุรักษธรรม, ภาวะผู้นำ, หน้า ๒๖.

๒) ผู้นำแบบคำนึงถึงเอกัตบุคคล คือ ผู้นำให้ความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคล ถึงแม้ว่าผู้นำจะเป็นผู้ที่กำหนดนโยบายเอง แต่จะสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล ได้โดยการใช้สื่อสองทาง คือ การสั่งการ และการนำเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามความรู้ ความสามารถบุคลิกภาพ ความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

๓) ผู้นำแบบกระตุ้นเชิงปัญญา ผู้นำแบบนี้จะมีประสิทธิภาพเชิงปัญญาสูง ผู้นำจะไม่ใช้อารมณ์ในการบริหารงาน แต่ใช้สติปัญญาในการคิดพิจารณา ในการไตร่ตรองปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาคือ เป็นผู้กำหนดแนวทางในการแก้ไข แต่จะต้องให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญห โดยการใช้คำพูด โดยการใช้กุศโลบาย อุปมา อุปมัย แล้วผู้ตามจะเกิดความเข้าใจ เห็นแนวทางแก้ไขปัญห เห็นบทบาทของตนมากขึ้น และยอมรับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรได้

๑๐.๒ ภาวะผู้นำประเภทปฏิสัมพันธ์ คือ ผู้นำเป็นผู้กำหนดบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา เชื่อมั่นว่าตนเองจะสามารถปฏิบัติงานที่ผู้นำกำหนดให้ ผู้นำทราบว่าผู้ตามมีความต้องการอย่างไร ผู้นำจะบ่งชี้ผู้ตามจะบรรลุเป้าหมายความต้องการได้ ต่อเมื่อปฏิบัติบทบาทตามที่ผู้นำกำหนดไว้ ผู้นำคำนึงถึงการตอบสนองของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำให้ผู้ตามมองเห็นคุณค่าของงาน ทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้นำประเภทนี้ได้แบ่งออกเป็น ๒ แบบดังนี้

๑) ผู้นำแบบวางรูปแบบให้ปฏิบัติ และให้รางวัล คือ ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดกระบวนการ และผลงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน มีการสื่อสารในการทำงาน คือสนับสนุนกระตุ้นให้กำลังใจผู้ตาม ให้ปฏิบัติงานตามกระบวนการที่กำหนดไว้

๒) ผู้นำแบบมีข้อยกเว้น หรือสนับสนุนตามสถานการณ์ คือ ผู้นำจะใช้การให้รางวัลเป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้ตามยอมรับบทบาทในการทำงาน และการปฏิบัติตามเพื่อที่จะได้รางวัลตามที่ผู้นำสัญญา พร้อมกับความภาคภูมิใจในผลงานนั้น จะเป็นผลงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในผลงานนั้น และจะทำต่อไปแม้จะไม่มีรางวัลก็ตาม^{๕๖}

เมอเรย์ จี. รอสส์ และ ชาร์ล อี. เฮนดรี (Murray G. Ross & Charles E. Hendry)
เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับผู้นำ ๓ ประการ ดังนี้

๑. ความเป็นผู้นำเป็นคุณลักษณะภายในที่อยู่ในแต่ละคน สมัยก่อนจึงเชื่อว่าความเป็นผู้นำเกิดจากพันธุกรรม สิ่งที่ทำให้เป็นผู้นำนั้น เป็นคุณลักษณะที่อยู่ในตัวของทุกคน

๒. ความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับกลุ่ม เป็นโครงสร้างทางสังคมของกลุ่มมากกว่าแต่ละบุคคลแต่ละคน จะเอาลักษณะของบุคคลมาใช้เพื่อที่กลุ่มจะมีจุดประสงค์ที่สอดคล้องกัน ทั้งนี้เพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับผลตามเป้าหมาย ในขณะที่เดียวกันก็จะกลายเป็นกลุ่มที่มีการรวมตัวกัน

^{๕๖}Preffer and Other, อ้างใน พิมใจ โอภาณุรักษธรรม, ภาวะผู้นำ, หน้า ๒๖ – ๓๐.

อย่างมีประสิทธิภาพ ความเป็นผู้นำในกลุ่มเป็นผู้กำหนดความต้องการของกลุ่มมากกว่าบุคลิกภาพของบุคคลเพียงคนเดียว ถ้าไม่มีกลุ่มก็ไม่มีผู้นำ แต่ถ้ากลุ่มนั้นขาดผู้นำ ก็ยากที่จะเจริญก้าวหน้าได้

๓. ลักษณะการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ มีความสำคัญกับผู้นำมาก สถานการณ์ที่กลุ่มกำลังเผชิญอยู่นั้นก่อให้เกิดผู้นำได้ ความเป็นผู้นำจึงขึ้นกับประเพณีขององค์กรนั้น^{๕๗}

สตอดจิว (Stogdill) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการเกิดภาวะผู้นำไว้ ๖ ประการดังนี้

๑. ทฤษฎีเหมือนทฤษฎีที่ว่าด้วยลักษณะผู้นำที่มีมาแต่เกิด
๒. เชื่อว่าลักษณะผู้นำเกิดจากสภาพแวดล้อม เวลา สถานที่ และโอกาส
๓. มีความเชื่อว่าผู้นำนั้นเกิดจากความสามารถเฉพาะตัวและเพื่อนร่วมงาน
๔. ทฤษฎีให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ ๓ ประการคือการกระทำการ ปฏิสัมพันธ์ และเจตสิก โดยเชื่อว่าการที่จะเป็นผู้นำได้นั้นจะต้องมีความสามารถในการกระทำ มีมนุษยสัมพันธ์ และมีการควบคุมทางจิตใจที่ดี
๕. เชื่อว่าผู้นำนั้นต้องมีความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ว่ามีความต้องการอะไร
๖. เชื่อว่าลักษณะทางธรรมชาติของมนุษย์ จะคิดอยู่เสมอว่า ถ้าตนให้ความร่วมมือกับผู้นำแล้ว ผู้นำย่อมเป็นที่ยอมรับของกลุ่มด้วย^{๕๘}

ฮอดจ์ บิลเลย์ เจ.และ เฮเบิร์ต เจ.จอห์นสัน (Hodge Billey J. & Herbert J. Johnson.) ได้เสนอแนวทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และการประเมินผู้นำไว้ดังต่อไปนี้

๑. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีบุคลิกภาพที่เกื้อกูลให้ประสบความสำเร็จ
๒. ทฤษฎีทางสถานการณ์บุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำที่เหมาะสมในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ก็เพราะเกิดจากลักษณะที่กลุ่มเขาเป็นผู้นำ
๓. ทฤษฎีการเป็นผู้ตาม คือเครื่องบ่งชี้ของผู้ตาม วิธีที่ดีที่สุดของผู้นำคือการวิเคราะห์ผู้ตาม
๔. ทฤษฎีการรวมผลทฤษฎีนี้ เกิดจากการนำเอาทฤษฎีต่างๆ มารวมกัน เพื่อที่จะอธิบายการเป็นผู้นำ^{๕๙}

^{๕๗} Murray G. Ross and Charles E. Hendry อ้างใน สุวิน สุขสมกิจ, “พุทธปรัชญากับการสร้างเสริมภาวะผู้นำ : กรณีศึกษากำนันผู้ใหญ่บ้านจังหวัดกาญจนบุรี”, หน้า ๑๑๗ – ๑๑๘.

^{๕๘} Stogdill, Ibid., pp. 120-121.

^{๕๙} Hodge Billey J. & Herbert J. Johnson, *Management and Organization Behavior*, (New York : John Willey & Sons, 1970), p.17.

โรเบิร์ต คาท และ เดเนียล คาห์น (Robert Kath & Deniel Kahn) ได้ศึกษาและสร้างทฤษฎีแบบของผู้นำไว้ ๓ ประการ คือ ผู้นำระดับสูง กลาง ต่ำ โดยวิเคราะห์ถึงความแตกต่างของผู้นำแต่ละระดับจากผู้นำ ๒ ประเภท คือ ประชาชน และคุณลักษณะชอบแบบผู้นำ การปฏิบัติงานของกลุ่มจะมีประสิทธิผลนั้นส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับความนิยมชอบของสมาชิกในกลุ่มของผู้นำ และสภาพแวดล้อม ตัวแบบที่ยึดเอาสิ่งต่างๆเป็นศูนย์กลาง มีหลักว่าผู้นำสามารถอำนวยความสะดวกให้แก่องค์กรได้ดีจะต้องมีความเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้ดี และเหมาะสม ตัวแบบผู้นำต้องเป็นผู้ที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยปลูกฝังให้สมาชิกรู้จักพัฒนาตนเอง^{๖๐}

ไฟเดอร์ (Fiedler) ได้ศึกษาถึงความนิยมของผู้นำ โดยการสร้างแบบสอบถามเรียกว่าแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความพอใจที่มีต่อบุคคลร่วมงานน้อยที่สุด เพื่อจำแนกผู้นำออกเป็น ๒ ลักษณะคือ

๑. พฤติกรรมที่มุ่งงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงาน ได้ดีที่สุดใน แต่แสดงออกไม่ดี
๒. พฤติกรรมที่มุ่งมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้ที่พยายามสร้างความพอใจให้กับกลุ่ม และยกย่องเกียรติของกันและกัน เห็นใจ ปราศจากการขู่บังคับ^{๖๑}

โรเบิร์ต เบลค และ เจมส์ เมท์ตัน (Robert Blake & Jame Mouton) ได้ร่วมกันพัฒนาสไตล์ หรือรูปแบบภาวะผู้นำต่อจากมหาวิทยาลัยมิชิแกน และมหาวิทยาลัยโอไฮโอ โดยเห็นว่าสไตล์ผู้นำเกิดจากมิติ ๒ อย่าง คือ ให้ความสำคัญกับบุคลากร และผลผลิตแล้ว ได้แบ่งมิติออกเป็น ๙ อย่างย่อยๆ จากการนำเอามิติทั้ง ๙ ประการ มาพิจารณาประกอบ สามารถแบ่งออกได้เป็น ๕ สไตล์ คือ

๑. การบริหารงานแบบไร้ฝีมือ เป็นการบริหารงานที่เกิดจากจุดตัด สไตล์ผู้นำแบบนี้ผู้นำไม่สนใจสิ่งใดๆ ในองค์กร
๒. การบริหารงานแบบลูกทุ่ง ผู้นำมักให้ความสำคัญกับองค์กรอย่างเต็มที่ ขณะเดียวกันกับผู้นำ ก็ให้ความสนใจกับกิจกรรมในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
๓. การบริหารแบบเผด็จการ ผู้นำจะให้ความสำคัญกับผลผลิตเป็นอย่างมาก ทำให้ผลผลิตสูงสุด และการใช้อำนาจอย่างดุร้าย ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความหมายแต่อย่างใด
๔. การบริหารงานแบบสายกลาง ผู้นำบริหารโดยยึดคนและงานเป็นหลัก เป็นการบริหารงานแบบประนีประนอมเพื่อให้องค์กรได้ประโยชน์สูงสุด

^{๖๐}Robert Kath and Deniel Kahn, *Ibid.*, pp. 122-123.

^{๖๑}Fiedler, อังโน วาสนา สุขประเสริฐ, “ภาวะผู้นำของบริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, หน้า ๓๐.

๕. การบริหารแบบเป็นทีม ผู้นำมุ่งให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดผลผลิตที่สูงสุดเพื่อสร้างความพอใจในบุคลากรอย่างเต็มที่ ทฤษฎีผู้นำดังกล่าวเน้นการเป็นผู้นำการบริหาร^{๖๒}

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำส่วนใหญ่จะเกี่ยวพันกับความ เป็นเอกลักษณ์หรือความเป็นปัจเจกบุคคล ที่แสดงออกถึงคุณลักษณะในด้านต่างๆ ขณะเดียวกัน ความเป็นผู้นำบางครั้งยังต้องอาศัยสถานการณ์ อาศัยบทบาทหรือความคิดหรือวิถีคิดของแต่ละบุคคล ได้แสดงออกมาในแต่ละช่วงเวลาต่างๆ ด้วย ส่วนภาวะผู้นำนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งทางพันธุกรรม และสภาวะญาณ หรืออาจจะอาศัยสถานการณ์เวลาโอกาส หรือสภาพแวดล้อมทางสังคม ภาวะผู้นำ นั้นเป็นศิลปะสำหรับการบริหารจัดการ และเป็นศูนย์กลางของพฤติกรรมที่แสดงออกผ่านรูปแบบการใช้อำนาจ อิทธิพล หรือรูปแบบอื่นๆ เพื่อให้ภารกิจงานบรรลุยังวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ถ้าขาดซึ่งภาวะผู้นำจะโดยกำเนิดหรือรูปแบบอื่นใดก็ตาม จะส่งผลให้ประสิทธิภาพแห่งการบริหารจัดการพานพบกับความล้มเหลว โดยที่ผู้นำไม่อาจที่จะนำพาองค์กรขับเคลื่อนให้บรรลุยังเป้าหมายสูงสุดที่ได้ตั้งไว้

๒.๓ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับงานสาธารณูปการ

การสาธารณูปการเป็นกระบวนการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ เน้นกิจกรรมการพัฒนาภายในวัด คืองานที่เกี่ยวกับการพัฒนาวัด การก่อสร้าง การบูรณปฏิสังขรณ์ การดูแลจัดการวัดเรื่อง เสนาสนะและถาวรวัตถุต่างๆ ภายในวัด การจัดการสาธารณูปการ จึงต้องเป็นการลงมือปฏิบัติ ในงานสาธารณูปการกันจริงๆ ซึ่งมีวิธีปฏิบัติแตกต่างกันตามลักษณะของงาน เช่น การก่อสร้าง และการบูรณปฏิสังขรณ์ ได้แก่การก่อสร้างศาสนวัตถุขึ้นใหม่ การซ่อมแซมของเก่า และการปรับปรุง ตกแต่งศาสนวัตถุและศาสนสถานที่มีอยู่เดิม หรือที่เพิ่มเติมขึ้นใหม่เพื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้น การควบคุม และส่งเสริมการสาธารณูปการ เป็นงานที่ละเอียดอ่อนเป็นตัวหลักของการคณะสงฆ์ แต่ผู้ปฏิบัติ โดยตรงคือเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นพระสังฆาธิการระดับวัด เจ้าคณะทุกส่วนทุกชั้นต้องมีความสัมพันธ์กัน เป็นอย่างดี ทั้งการควบคุมสาธารณูปการ ส่งเสริมสาธารณูปการ การควบคุมดูแลวัดนั้นเจ้าคณะ จะเพิกเฉยมิได้ถ้าเพิกเฉยจะเป็นการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ ควรสอดส่องดูแลชี้แจงแนะนำในการ สาธารณูปการของเจ้าอาวาสให้เป็นไปได้ด้วยดี จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงาน สาธารณูปการพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอที่น่าสนใจไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒ ให้ความหมายคำว่าสาธารณูปการ ไว้ว่า “การสาธารณูปการ” เป็นคำนามหมายถึง “การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์” สำหรับ

^{๖๒}Robert Blake and Jame Mouton, Ibid., pp. 32-34.

สาธารณูปการ ที่จัดเป็นระเบียบบริหารการคณะสงฆ์ส่วนกลาง และระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ ส่วนกลางเรียกว่า “การสาธารณูปการ” นั้น หมายถึง

๑. การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ ศาสนวัตถุ และศาสนสถาน
๒. กิจการอันเกี่ยวกับวัด คือ การสร้าง การตั้ง การรวม การย้าย การยุบเลิก การขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา การยกวัดร้างเป็นวัดมีพระภิกษุจำพรรษา และยกวัดราษฎร์เป็น พระอารามหลวง
๓. กิจการของวัดอื่นๆ เช่น การจัดงานวัด การเรียไร
๔. การศาสนสมบัติของวัด^{๖๓}

กรมการศาสนา ได้ให้ความหมายของสาธารณูปการว่าหมายถึง การดำเนินการ เกี่ยวกับการพัฒนาวัดด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้วัดเอื้อประโยชน์ตามภารกิจของ เจ้าอาวาสด้านอื่นๆ การพัฒนาเหล่านี้ได้แก่ การดูแลบำรุงรักษาศาสนสมบัติของวัด การดูแลรักษา ก่อสร้างอาคารสถานที่ เช่น อุโบสถ เมรุ อาคารเรียน หอธรรม กุฏิ ศาลาการเปรียญ เป็นต้น งานสาธารณูปการแต่ละวัดจะไม่เท่าเทียมกัน มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับขนาดเศรษฐกิจ ความต้องการ ของชุมชนและบารมีของเจ้าอาวาส หรือพระสงฆ์ในวัดเป็นสำคัญ^{๖๔}

กรมการศาสนา ได้กำหนดแนวทางในการจัดการด้านสาธารณูปการไว้ว่า วัดจะต้องมี แผนผังกำหนดการปลูกสร้างภายในวัด บริเวณวัดมีการปลูกไม้ดอกไม้ประดับ ไม้เกี่ยวกับพุทธประวัติ ทำให้วัดเป็นแหล่งศึกษา สถานที่ที่ร่มรื่น ลานวัดสะอาด ปราศจากขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล มีถังรองรับขยะ มีถนนทางเดินเท้าภายในวัด วัดควรมีประตูเปิดปิดตามวันเวลา เพื่อความปลอดภัยในทรัพย์สินของวัด มีป้ายแสดงสิ่งสำคัญๆ เพื่อดึงดูดความศรัทธาของประชาชนตามสมควร การทาสีเสนาสนะก็ดี แผ่นป้ายก็ดี ให้ใช้สีเรียบๆ ไม่ฉูดฉาด การปลูกสร้างเสนาสนะภายในวัด ให้รักษาไว้ซึ่งศิลปกรรม ของไทย มีการจัดระบบน้ำดื่ม น้ำใช้ ไฟฟ้าที่ อยู่อาศัย มีระบบกำจัดสิ่งปฏิกูล ห้องน้ำ ห้องส้วม จัดสวัสดิการให้ภิกษุสามเณรได้รับความผาสุกในการบำเพ็ญสมณธรรม^{๖๕}

กองอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมธรรมชาติและศิลปกรรม ได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนา วัดด้านสาธารณูปการในส่วนที่ส่งเสริมคุณค่าสิ่งแวดล้อม และศิลปกรรม ดังนี้

๑. วัดจะต้องมีความรู้ในการต่อเติมอาคาร จะต้องคำนึงถึงรูปแบบที่สอดคล้องกับ อาคารเดิม เพื่อเป็นการอนุรักษ์สถาปัตยกรรมและสิ่งแวดล้อม

^{๖๓} ราชบัณฑิตยสถาน ,พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒,(กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, พ.ศ. ๒๕๔๖),หน้า ๖๓๕.

^{๖๔} กรมการศาสนา,คู่มือการจัดการศึกษาสงฆ์,(กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๙),หน้า ๗.

^{๖๕} กรมการศาสนา,วัดพัฒนา ๔๓, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓), หน้า ๑๓.

๒. อาคารที่เป็นองค์ประกอบของวัด เช่น ศาลาท่าน้ำ ร้านค้า หอสงฆ์ ครอบอยู่ห่างจากอาคารสำคัญ และต้องมีสภาพเรียบร้อย กลมกลืน ส่งเสริมซึ่งกันและกันกับตัววัด

๓. บริเวณที่เป็นเขตพุทธาวาส ไม่สมควรจะสร้างสิ่งก่อสร้างใด ๆ เพิ่มเติม

๔. บริเวณที่เป็นลานธรรมต้องกำหนดขอบเขตให้เป็นสัดส่วน

๕. บริเวณที่เป็นเขตสังฆาวาส อันเป็นที่ตั้งกุฏิสงฆ์ การก่อสร้าง สิ่งก่อสร้างใหม่ต้องให้คงรูปลักษณะเดิม เพื่อไม่ให้เกิดการทำลายรูปแบบ

๖. กรณีเป็นวัดที่มีความสำคัญ หากมีการสร้างร้านค้า ต้องไม่อยู่ในที่บังสายตา เมื่อมองไปยังตัวอาคารหลัก

๗. พื้นที่ลานวัดจะต้องส่งเสริมให้พื้นที่วัด มีบรรยากาศที่เหมาะสม

๘. หลีกเลี่ยงการติดป้ายโฆษณาขนาดใหญ่ ไม่ว่าด้านกำแพงวัดหรือในบริเวณวัด

๙. ต้นไม้ที่จะปลูกควรเป็นต้นไม้ประจำท้องถิ่น และเป็นต้นไม้ที่นิยมปลูกกันในวัด ควรดูแลรักษาไม่ให้เสื่อมโทรม

๑๐. รักษาความสะอาด จัดที่ทิ้งขยะที่มีสีสันทกมลกลืนมีรูปทรงไม่สลดตา และมีความแข็งแรงรักษาง่าย

๑๑. วัดควรจัดให้มีการสอดส่องดูแลพื้นที่ใกล้เคียงบริเวณวัด ว่าจะดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่ขัดแย้งกับสภาพวัด ควรจะหาทางคัดค้านกิจกรรมที่ไม่เหมาะสม

๑๒. วัดจะต้องให้ความรู้ความเข้าใจ เพื่อสร้างความตระหนักให้แก่ผู้มาเยือน ให้เห็นความสำคัญในฐานะวัดเป็นแหล่งศิลปกรรม

๑๓. วัดควรมีแนวทางในการลด เลิก การแข่งขันสร้างศาสนวัตถุ

๑๔. วัดควรดำเนินทางสายกลาง เพื่อสอดคล้องกับพุทธศาสนาอย่างแท้จริง

๑๕. วัดที่มีโบราณสถานขึ้นทะเบียนไว้ การดำเนินการด้านต่าง ๆ ต้องประสานกับกรมศิลปากร^{๖๖}

กองพุทธศาสนสถาน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้กล่าวไว้ในคู่มือการพัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐาน ถึงความที่การสาธารณูปการและการพัฒนาวัดมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันดังนี้คือ การพัฒนาวัด หมายถึง การปรับปรุงสภาพวัดและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของวัดจนกระทั่งมีความเจริญรุ่งเรืองเป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน และเป็นศูนย์กลางของชุมชน โดยดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาวัดดังนี้

^{๖๖} กองอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและศิลปกรรม, กรมการศาสนา, การพัฒนาวัดเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมศิลปกรรม, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓), หน้า ๑๑๙.

๑. พัฒนาวัดให้เกิดความรู้สึกแก่ชุมชนในท้องถิ่นนั้นว่าวัดเป็นของตน มีความรู้สึกหวงแหนและช่วยกันดูแลรักษา

๒. สร้างสภาพวัดให้มีความหมาย ๕ ประการ คือ

- เป็นที่พักอาศัยของพระภิกษุสามเณร
- เป็นที่บวชเรียนศึกษาปฏิบัติธรรม
- เป็นที่ทำบุญบำเพ็ญกุศลของชาวบ้าน
- เป็นที่ที่ชาวบ้านได้เข้ามาหาความสงบทางกายทางใจ
- เป็นศูนย์กลางสำหรับทำกิจกรรมทางสังคมร่วมกันของชาวบ้าน

๓. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างวัดกับประชาชนในท้องถิ่น วัดต้องสะอาดร่มรื่น มีการจัดกิจกรรมเพื่อประชาชน มีความพร้อมที่จะให้บริการแก่ประชาชนที่เข้าวัดเพื่อบำเพ็ญกุศลศึกษาพระธรรมวินัยและหลักพระพุทธศาสนา

๔. สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ระหว่างวัดกับประชาชนในท้องถิ่น ในการติดต่อกับหน่วยงานอื่น ๆ การจัดกิจกรรมเพื่อการ “สาธารณูปโภค สาธารณูปการ” ตลอดจนการส่งเสริมอาชีพซึ่งควรให้วัดเป็นศูนย์กลาง

๕. ให้เกิดการยอมรับตลอดไปว่าวัดกับชุมชนนั้น ๆ เป็นหน่วยงานเดียวกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน^{๖๗}

กองพุทธศาสนสถาน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้กล่าวไว้ในคู่มือการพัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐานว่า การสาธารณูปการ หมายถึงการก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนสถานภายในวัด กล่าวในแง่ความสำคัญการสาธารณูปการโดยรวม หมายถึงการพัฒนาวัดในด้านวัตถุทุกอย่าง ไม่เฉพาะแต่ศาสนสถานเท่านั้น หากรวมไปถึงการทำวัดให้สะอาดร่มรื่น สะดวกสบาย การทำถนน ทางเดินในวัด และการตกแต่งวัดให้ดูสวยงามให้สบายตาแก่ผู้พบเห็น นอกจากนี้การสาธารณูปการ เป็นงานประจำของเจ้าอาวาสอย่างหนึ่งซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำ ทั้งนี้เพื่อสร้างสิ่งที่เป็นรักษาสิ่งที่มีอยู่แล้วไว้ และซ่อมแซมสิ่งที่ชำรุดทรุดโทรมให้คงสภาพไว้เพื่อประโยชน์แก่ชุมชนและพระสงฆ์ภายในวัด ในการนี้ ให้รวมถึงการดูแลรักษาศาสนสมบัติของพระพุทธศาสนา ที่เป็นสมบัติส่วนรวมของสงฆ์ มิใช่สมบัติส่วนตัวของผู้ใดผู้หนึ่งโดยเฉพาะ มีพระพุทธานุญาตให้สงฆ์ช่วยกันดูแลรักษา เช่น ให้ตั้งพระภิกษุทำหน้าที่ดูแลรักษาวัสดุสิ่งของของสงฆ์ ซึ่งเรียกว่า “ภิกขุคหาคาริก” โดยเฉพาะศาสนสมบัติ แบ่งเป็น ๒ อย่าง คือ

^{๖๗} กองพุทธศาสนสถาน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ “คู่มือการพัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐาน”, (กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๕๔), หน้า ๗.

(๑). ศาสนสมบัติวัด คือ ทรัพย์สินของวัดใดวัดหนึ่ง เป็นหน้าที่ของสงฆ์ในวัดนั้น ซึ่งมีเจ้าอาวาส เป็นต้น ช่วยกันดูแลรักษาให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย

(๒). ศาสนสมบัติกลาง คือ ทรัพย์สินอันมิใช่เป็นศาสนสมบัติวัด แต่เป็นของสงฆ์ ส่วนกลางเช่น ที่ดิน และผลประโยชน์วัดร้าง ทรัพย์สินที่มีผู้ยกให้สงฆ์ส่วนกลาง ศาสนสมบัติกลาง เป็นหน้าที่ของผู้ปกครองสงฆ์ระดับสูงสุดดูแลรักษา ทั้งนี้การจัดการศาสนสมบัติภายในวัดจะต้องยึดหลักให้ถูกต้องตามกฎหมาย พระธรรมวินัย มติมหาเถรสมาคมและจะต้องไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชนโดยทั่วไปหากไม่จำเป็น หลักการดำเนินการสาธารณูปการ เป็นภารกิจที่วัดหรือพระภิกษุ ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาวัด ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม การบูรณปฏิสังขรณ์ในเขต พุทธาวาสและเขตสังฆาวาส หรือกล่าวง่าย ๆ ก็คือ ภารกิจด้านการก่อสร้างการซ่อมแซม การจัดให้มีการบำรุงดูแลรักษาถาวรวัตถุหรือศาสนสมบัติของวัด เช่น การสร้างอุโบสถ วิหาร อาคารเรียน ศาลาการเปรียญ หอธรรม กุฏิ เมารุ การจัดการศาสนสมบัติให้เป็นไปด้วยดี การจัดทำบัญชีเสนาสนะ และศาสนสมบัติของวัด เป็นต้น กรอบการพัฒนาการสาธารณูปการ การดำเนินการปรับปรุงพัฒนา วัดในด้านการสาธารณูปการ มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑ บริเวณวัดภายในบริเวณวัดมีสิ่งต่างๆ ที่จำเป็นเหมาะสม สิ่งเสริมสภาพความเป็น รมณียสถานโดยดำเนินการในสิ่งต่าง ๆ ดังเช่น

๑.๑ ป้ายชื่อวัด ตั้งอยู่ในที่ที่เหมาะสม มีขนาดที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่สง่างาม

๑.๒ แผนผัง ติดตั้งไว้ในที่เปิดเผย เห็นได้ชัดเจน แสดงอาณาเขตและรายละเอียด สถานที่ต่าง ๆ ภายในวัดชัดเจน

๑.๓ ป้ายเผยแพร่กิจกรรมต่าง ๆ ของวัด

๑.๔ ป้ายประวัติวัดโดยย่อ เพื่อแสดงประวัติวัดเผยแพร่แก่บุคคลทั่วไป

๑.๕ ป้ายนิเทศข้อมูลเพื่อแสดงจำนวนสถิติข้อมูลต่าง ๆ ของวัด

๑.๖ ป้ายคติธรรม พุทธภาษิต เพื่อเผยแพร่คติธรรมหรือพุทธภาษิต เพื่อเป็นแหล่ง เรียนรู้หรือคติธรรมสอนใจแก่บุคคลที่เข้ามาในวัด

๑.๗ มุมหนังสือเพื่อส่งเสริมการอ่าน เป็นช่องทางในการเรียนรู้แก่บุคคลทั่วไป

๒ การปรับปรุง พัฒนา ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ภายในวัด

๒.๑ บริเวณวัดสงบ ร่มรื่น

๒.๒ มีการจัดบริเวณวัด สถานที่ เป็นระเบียบ

๒.๓ มีภาชนะรองรับขยะมูลฝอย

๒.๔ มีบริเวณปลูกดอกไม้ ไม้ประดับ เพื่อความร่มรื่น สวยงาม

๒.๕ มีการจัดพื้นที่สำหรับนั่งพักผ่อน

๓ ความสะอาด/มั่นคงแข็งแรงของอาคารเสนาสนะต่าง ๆ

๓.๑ ความสะอาด ของอาคารเสนาสนะและภายในบริเวณวัด

๓.๒ ความมั่นคงแข็งแรง ของอาคารเสนาสนะมีความมั่นคงปลอดภัยต่อการ
พำนักอาศัย ใช้ประโยชน์ หรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

๔ วัดมีสิ่งปลูกสร้าง และอาคารเสนาสนะต่าง ๆ เพียงพอและเหมาะสมต่อการ
ใช้ประโยชน์สภาพสะอาด มั่นคงแข็งแรง

๔.๑ อุโบสถ

๔.๒ กุฏิ

๔.๓ ศาลา

๔.๔ เเมรุ

๔.๕ วิหาร

๔.๖ ห้องสมุด/พิพิธภัณฑ์

๔.๗ ถนนและทางเท้าภายในวัด

๔.๘ เจดีย์

๔.๙ ร้ววัด/กำแพงวัด

๕ การบริหารจัดการและดูแลศาสนสมบัติของวัด โดยวัดดำเนินการให้มีเพื่อให้สามารถ
บริหารจัดการวัดอย่างเป็นระบบ ได้แก่

๕.๑ การจัดทำบัญชีการเงินของวัด

๕.๒ การจัดทำทะเบียนทรัพย์สินของวัด

๕.๓ การแต่งตั้งไวยาวัจกรของวัด

๕.๔ การแต่งตั้งคณะกรรมการวัด^{๖๘}

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้มีนโยบายการบริหารงานด้านสาธารณูปการ
ในการอบรมพัฒนาบุคลากรคณะสงฆ์ภาค ๒ วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๖ ตอนหนึ่งว่า“พระสังฆาธิการ
ทุกรูปต้องมองเห็นความสำคัญการจัดทำแผนแม่บทการก่อสร้าง และรู้จักวิธีการบริหารงาน
สาธารณูปการ เป็นอย่างดี มีเทคนิคและวิธีการขอคำปรึกษากับหน่วยงานราชการ ที่รับผิดชอบ
ขั้นตอนการดำเนินการก่อสร้าง การบริหารจัดการงานสาธารณูปการที่ดี และต้องรู้จักวิธีการ
บูรณปฏิสังขรณ์ศาสนวัตถุและพัฒนาวัดให้สงบร่มรื่น เป็นศูนย์กลางพัฒนาของชุมชน โดยกำหนด
ยึดหลักการบริหารบูรณปฏิสังขรณ์ การรักษาดูแลทะนุบำรุงศาสนะวัตถุ และการจัดทำวัดให้เป็นวัด
พัฒนาตัวอย่าง ถึงกระนั้นก็ตามพระสงฆ์จะมีเพียงหน้าที่ในการทำนุบำรุงรักษาเพียงอย่างเดียวไม่ได้
ต้องมีการอนุรักษ์ศาสนสถาน คือดูแลรักษาสถานให้มั่นคงถาวรและ เป็นการอนุรักษ์สถานแก่
อนุชนรุ่นหลังได้”^{๖๙}

พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปณฺโญ) ได้ให้แนวคิดและวิธีการด้านการ
สาธารณูปการไว้ว่าสาธารณูปการ หมายถึง การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ เป็นระเบียบบริหาร

^{๖๘} กองพุทธศาสนสถาน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, “คู่มือการพัฒนาวัดสู่ความเป็น
มาตรฐาน”, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๕๔), หน้า ๙-๑๐ , หน้า ๑๓ - ๑๔.

^{๖๙} พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), “พระสังฆาธิการที่พึงประสงค์”, เอกสารโครงการอบรม
บุคลากรคณะสงฆ์ ภาค ๒ วันที่ ๒, ๒๕๕๖, (อัสสัมชัญ).

การคณะสงฆ์ส่วนกลาง พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ฉบับ พ.ศ. ๒๔๔๘ ใช้คำว่า“องค์การสาธารณูปการ” แต่ในปัจจุบันบทบัญญัติว่าด้วยอำนาจหน้าที่มหาเถรสมาคม และระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ ส่วนกลาง เรียกว่า“การสาธารณูปการ”ทั้งองค์การสาธารณูปการและการสาธารณูปการ มีความหมายในการรวมกิจการคณะสงฆ์อย่างเดียวกัน กล่าวคือหมายถึง

๑) การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนวัตถุและศาสนสถาน

๒) กิจการอันเกี่ยวกับการวัด คือ การสร้าง การตั้ง การรวม การย้าย การยุบเลิก การขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา การยกวัดร้างเป็นวัดมีพระภิกษุอยู่จำพรรษา และการยก วัดราษฎร์ขึ้นเป็นพระอารามหลวง

๓) กิจการของวัดอื่นๆ เช่น การจัดงานวัด การเรียไร

๔) การศาสนสมบัติของวัด^{๗๐}

พระราชรัตนมณี (ชัยวัฒน์ ปญญาสิริ) ได้กล่าวเกี่ยวกับกิจการคณะสงฆ์และ พระศาสนาในด้านสาธารณูปการของวัดแบ่งได้ ๓ เรื่อง คือ

๑) การบูรณะและพัฒนาวัด

๒) การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ

๓) การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด

นอกจากนี้ยังได้กล่าวอีกว่า การบริหารงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสหรือวัด ตามพระธรรมวินัยควรก่อให้เกิดความสงบสุข^{๗๑}

พระสุธีวรญาณ (ณรงค์ จิตตโสภโณ) ได้กล่าวถึงบทบาทสาธารณูปการ ไว้ว่าการ พัฒนาสาธารณูปการน่าจะแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ คือ ๑) พัฒนาวัด ๒) พัฒนาคนในวัด ๓) พัฒนา ชุมชน และเมื่อกล่าวโดยสรุปความมุ่งหมายของสาธารณูปการก็เพื่อบำรุงรักษา และส่งเสริมวัดให้เป็น ที่อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนหรือแก่สังคมผู้เป็นเจ้าของวัดให้วัฒนาถาวรสืบไป ในปัจจุบัน กิจการคณะสงฆ์และการพัฒนาพระศาสนาด้านสาธารณูปการของวัดแบ่งได้เป็น ๓ เรื่องดังนี้

๑. การบูรณะและพัฒนาวัด

๒. การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์

๓. การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด

อนึ่ง งานด้านสาธารณูปการทั้ง ๓ ประเภท เมื่อแยกเป็นข้อย่อยแล้ว จะได้ดังนี้

^{๗๐} พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ), อ้างในคู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยเรื่องกิจการคณะสงฆ์และ การพระศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า ๑๑๑.

^{๗๑} พระราชรัตนมณี (ชัยวัฒน์ ปญญาสิริ), การจัดการสาธารณูปการและสาธารณสงเคราะห์ของวัด, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๘), หน้า ๙.

- ๑) ขออนุญาตรื้อถอนและก่อสร้างศาสนวัตถุใหม่
- ๒) ขอสถาปนา วัด ตั้งวัด วัดพัฒนาตัวอย่าง
- ๓) ขอยกวัดร้างเป็นวัดที่มีภิกษุจำพรรษา
- ๔) ขอยกวัดเป็นพระอารามหลวง
- ๕) ขอยกวัด รวมวัด
- ๖) วัดประสงฆ์อัคริภิกษุ และวินาศภิกษุ
- ๗) การประชุมตรวจการคณะสงฆ์
- ๘) การขอใช้ที่ดินทางราชการเพื่อสร้างวัด
- ๙) ขอพระราชทานวิสุงคามสีมา
- ๑๐) งานของงบประมาณอุดหนุนการบูรณะวัด^{๗๒}

จ่านงค์ ทองประเสริฐ ได้ให้ความหมายของคำว่า “สาธารณูปการ” ไว้ดังนี้ สาธารณูปการนั้นเกิดจากการนำคำว่า “สาธารณ” กับคำว่า “อุปการ” มาเข้าสนธิกันคำว่า “อุปการ” พจนานุกรม ฉบับ พ.ศ. ๒๕๒๕ ได้ให้ความหมายไว้ว่า “น. ความช่วยเหลือเกื้อกูล, ความอุดหนุน, คู่กับปฏิการ = การสนองคุณ, การตอบแทนคุณ. ก. ช่วยเหลือเกื้อกูล, อุดหนุน.” แต่คำนี้เราได้ใช้หมายถึง “ความช่วยเหลือเกื้อกูลหรือความอุดหนุนเพื่อประชาชนทั่วไป” ตามรูปศัพท์ เพราะคำว่า “สาธารณูปการ” นี้ เป็นศัพท์ทางศาสนาที่พระท่านใช้ของท่านอยู่ ท่านใช้หมายถึง “การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์” วัดวาอาราม^{๗๓}

มานพ พลไพรินทร์ กล่าวว่างานสาธารณูปการนั้น สืบเนื่องมาจากหน่วยย่อยที่สำคัญที่สุดของสถาบันพระพุทธศาสนาในสังคมไทย คือ วัด คนไทยไปตั้งถิ่นฐานอยู่ ณ ที่ใด เมื่อรวมกันขึ้นเป็นชุมชนก็เกิดความต้องการมีวัด มีพระสงฆ์ไว้สำหรับเป็นที่ทำบุญบำเพ็ญกุศลตามประเพณี และเป็นทีบวชเรียนของกุลบุตร จึงได้ช่วยกันสร้างวัดของตนหรือของชุมชนนั้นขึ้น เมื่อสร้างเสร็จแล้วก็จะอาราธนาพระสงฆ์มาอยู่ประจำ เป็นผู้นำทางศาสนาของชุมชน เป็นผู้ดูแลรักษาและจัดการวัดของประชาชน เกิดเป็นกิจการของวัดและของคณะสงฆ์ขึ้น การที่พระสงฆ์รับหน้าที่เป็นผู้ดูแลรักษาและจัดการวัดนี้ ถือเป็นการช่วยเหลือประชาชน และกิจการด้านอื่นๆ ของวัดล้วนเป็นกิจการที่เป็นการ

^{๗๒} พระสุธีวรญาณ (ณรงค์ จิตตโสภโณ), **พุทธศาสนปริทรรศน์ รวมในผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๒๗๔.

^{๗๓} จ่านงค์ ทองประเสริฐ, **ภาษาไทยโบราณ**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แพรวพินิต, ๒๕๒๘), หน้า ๓๘๑-๓๘๓.

ช่วยเหลือ อุศุหนหรือเกื้อกูลประชาชนผู้เป็นเจ้าของวัดนั้นหรือประชาชนทั่วไป จึงได้เรียกกิจการเกี่ยวกับการดูแลรักษาและจัดการวัดว่า “การสาธารณูปการ”^{๗๔}

สรุปได้ว่า การสาธารณูปการ เป็นภาระหน้าที่ของเจ้าอาวาสตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ มาตรา ๓๗ (๑) ว่า เจ้าอาวาสมีหน้าที่บำรุงรักษาวัด จัดกิจกรรมและการศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี ความมุ่งหมายของการสาธารณูปการ ก็เพื่อบำรุงรักษาวัดให้เป็นที่ยอมรับของประชาชน เป็นการก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนวัตถุและศาสนสถาน การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติ ภายในวัดให้เรียบร้อยดีงาม อันได้แก่การพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน โดยมีภิกษุสงฆ์เป็นผู้นำในด้านการพัฒนา ทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ งานสาธารณูปการเป็นงานสำคัญ เป็นงานระดับท้องถิ่นและการพระศาสนา แต่มักเป็นเหตุก่อปัญหา เช่น บางแห่งเกิดความขัดแย้งระหว่างวัดกับชาวบ้านจนถึงลูกกลามใหญ่โต ก็เพราะการสาธารณูปการเป็นเหตุ หากเจ้าคณะได้เห็นความสำคัญเร่งรัดตรวจตราชี้แจง แนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสได้ดีแล้ว การขัดแย้งระหว่างวัดกับชาวบ้านจะลดน้อยลงตามลำดับ และความสมัคสมานสามัคคีระหว่างบ้านกับวัดจะมีมากขึ้น เป็นเหตุให้การณคณะสงฆ์และการพระศาสนา ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม

๒.๔ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ

ในด้านความหมายและความสำคัญของพระสังฆาธิการ คำว่า “พระสังฆาธิการ” เป็นคำรวมตำแหน่งพระภิกษุผู้ปกครองคณะสงฆ์ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕ เริ่มใช้มาแต่ พ.ศ.๒๕๐๖ จนถึงปัจจุบัน โดยมีกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๕ (พ.ศ.๒๕๐๖) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ กำหนดนามเป็นครั้งแรกโดยเปลี่ยนคำว่า “พระคณาธิการ” มาเป็น “พระสังฆาธิการ” ให้สอดคล้องกับลักษณะการดำเนินกิจการคณะสงฆ์ รวมคำว่า “พระ” “สังฆ” และ “อธิการ” เป็น “พระสังฆาธิการ” แปลตามรูปศัพท์ว่า “พระภิกษุผู้ทำงานโดยสิทธิขาดในทางคณะสงฆ์” “พระภิกษุผู้ทำงานคณะสงฆ์โดยมีอำนาจเต็มตามตำแหน่ง” ซึ่งในแม่บทท่านบัญญัติว่าหมายถึง “พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์” ดังนั้น พระสังฆาธิการ จึงเป็นพระภิกษุที่ปฏิบัติตามภารกิจของพระพุทธศาสนาที่จะช่วยส่งเสริมทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรือง และสร้างศรัทธาของพุทธศาสนิกชนต่อพระพุทธศาสนา และสร้างความเข้มแข็ง และความมั่นคงของพระพุทธศาสนาสืบต่อไป จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับพระสังฆาธิการพบว่า มีนักวิชาการหลายท่าน ได้นำเสนอไว้ดังนี้

^{๗๔} มาณพ พลไพรินทร์, คู่มือบริหารกิจการคณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๔๑),

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕ เริ่มใช้มาแต่ พ.ศ.๒๕๐๖ จนถึงปัจจุบัน โดยมีกฎหมายเถรสมาคมได้แสดงไว้ว่า "พระสังฆาธิการ" เป็นคำรวมตำแหน่งพระภิกษุผู้ปกครองคณะสงฆ์ ตามฉบับที่ ๕ (พ.ศ.๒๕๐๖) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ กำหนดนามเป็นครั้งแรก โดยเปลี่ยนคำว่า "พระคณาธิการ" มาเป็น "พระสังฆาธิการ" ให้สอดคล้องกับลักษณะการดำเนินการกิจการคณะสงฆ์ รวมคำว่า "พระ" "สังฆ" และ "อธิการ" เป็น "พระสังฆาธิการ" แปลตามรูปศัพท์ว่า "พระภิกษุผู้ทำงานโดยสิทธิขาดในทางคณะสงฆ์" "พระภิกษุผู้ทำงานคณะสงฆ์โดยมีอำนาจเต็มตามตำแหน่ง" ซึ่งในแม่บทท่านบัญญัติว่า หมายถึง "พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์" มีตำแหน่งดังนี้

๑. เจ้าคณะใหญ่
๒. เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค
๓. เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด
๔. เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ
๕. เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล
๖. เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส ^{๗๕}

กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวไว้ในเอกสารการปฏิบัติงาน พระพุทธศาสนา โครงการประชุมพระสังฆาธิการเจ้าคณะจังหวัดและเจ้าคณะอำเภอ ระบุถึงความสำคัญของพระสังฆาธิการว่า พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติจะเจริญรุ่งเรืองถาวรสืบต่อไป ก็ด้วยจะต้องอาศัยพระสังฆาธิการเป็นสำคัญ เนื่องจากพระสังฆาธิการเป็นผู้ใกล้ชิดกับประชาชนโดยเฉพาะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นที่เคารพเลื่อมใสศรัทธาของประชาชนตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ เจ้าอาวาสจึงมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการวัดให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ^{๗๖}

กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการศาสนา”ว่า พระสังฆาธิการ เป็นพระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์ กฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ โดยกำหนดตำแหน่งพระภิกษุ ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์ตามลำดับชั้นไว้ได้แก่ ระดับเจ้าคณะใหญ่ เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส

^{๗๕} กฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๕, (พ.ศ.๒๕๐๖), บทนำ.

^{๗๖} กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า คำนำ.

พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว จะมีอำนาจเต็มตามกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ มติ คำสั่ง ประกาศ ของมหาเถรสมาคมครอบคลุมงานทุกส่วนในเขตปกครองหรือในวัด พระสังฆาธิการจึงมีลักษณะ ความเป็นผู้นำในการพัฒนาพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ที่อยู่ในหมู่บ้านและในชุมชน โดยใช้ หลักธรรมในพระพุทธศาสนา ความสำคัญของพระสังฆาธิการ พระสังฆาธิการเป็นผู้ปกครองดูแล คณะสงฆ์ในเขตปกครองและวัดให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ และพระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช มีหน้าที่ควบคุมและส่งเสริมการรักษา ความเรียบร้อยดีงามของคณะสงฆ์ จัดการและพัฒนาศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ให้เป็นไปด้วยดี พระสังฆาธิการจึงมี ความสำคัญในการดูแลพระภิกษุ สามเณร ดูแลวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ให้พระภิกษุ สามเณร มีจริยาวัตรทั้งดงาม ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักพระธรรมพระวินัย นับว่าพระสังฆาธิการเป็นผู้ จรรโลงพระพุทธศาสนาได้ยั่งยืน ดูแลความประพฤติปฏิบัติของพระภิกษุสามเณรมิให้ออกจาก พระธรรมวินัย และพระสังฆาธิการโดยเฉพาะเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส จะต้อง บำรุงรักษาจัดการวัดและสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ปกครองและสวดส้องให้บรรพชิต และคฤหัสถ์ที่พำนักอยู่ในวัดปฏิบัติตามพระธรรมวินัย และเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอน พระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล กรรมศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ ระบุถึงความสำคัญของพระสังฆาธิการว่า พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติ จะเจริญรุ่งเรืองถาวรสืบต่อไป ก็ด้วยจะต้องอาศัยพระสังฆาธิการเป็นสำคัญ เนื่องจากพระสังฆาธิการ เป็นผู้ใกล้ชิดประชาชน โดยเฉพาะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นที่เคารพเลื่อมใสศรัทธาของ ประชาชน ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์เจ้าอาวาสจึงมีอำนาจหน้าที่ ในการบริหารและจัดการวัด ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ^{๗๗)}

กรมการศาสนา ระบุถึงความสำคัญของพระสังฆาธิการว่า พระพุทธศาสนาเป็นศาสนา ประจำชาติจะเจริญรุ่งเรืองถาวรสืบไป ก็ด้วยจะต้องอาศัยพระสังฆาธิการเป็นสำคัญ เนื่องด้วย พระสังฆาธิการเป็นผู้ใกล้ชิดกับประชาชนโดยเฉพาะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นที่เคารพ และเลื่อมใสศรัทธาของประชาชน ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ เจ้าอาวาสจึงมีหน้าที่ในการบริหาร และจัดการวัดให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ^{๗๘)}

สิริวัฒน์ ศรีเครือดง, ได้กล่าวถึงบทบาทของพระสงฆ์ไว้ใน“พระสงฆ์กับภาวะผู้นำ”, ในรวมบทความสารนิพนธ์พุทธศาสนศรัทธา ประจําปี พ.ศ. ๒๕๕๑ ว่าพระสงฆ์กับการบริหารจัดการ

^{๗๗)} กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือพระสังฆาธิการ ว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และ การศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า คำนำ.

^{๗๘)} เรื่องเดียวกัน, หน้า คำนำ.

นั้น ถือว่าพระสงฆ์มีบทบาทสำคัญต่อสังคมไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ไม่ว่าพระสงฆ์จะทำอะไรเกี่ยวกับการบริหารจัดการในวัด หรือนำพาพุทธศาสนิกชน ทำตามขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆ พระสงฆ์มีบทบาทเป็นอย่างยิ่ง เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะพระสงฆ์ มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ใฝ่คิด สามารถให้ความรู้ที่ตนเองได้ศึกษามาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์แก่พระพุทธศาสนาและสังคมประเทศชาติ^{๗๙}

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอำนาจเจริญ. คำว่า พระสังฆาธิการ มาจากคำว่า “สังฆะ” และ “อธิการ” เป็นพระสังฆาธิการ แปลตามรูปศัพท์ว่า ภิกษุผู้ทำงานโดยสิทธิขาดในทางคณะสงฆ์ หรือ พระภิกษุผู้ทำงานในคณะสงฆ์โดยมีอำนาจเต็มตามตำแหน่ง จึงหมายถึง พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์^{๘๐}

กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ คำสั่งของคณะสงฆ์ การแต่งตั้งและถอดถอนพระสังฆาธิการ กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ (พ.ศ.๒๕๔๑)” ว่าด้วยการแต่งตั้งและถอดถอนพระสังฆาธิการ ได้กำหนดคุณสมบัติทั่วไปของพระสังฆาธิการไว้ ๗ ข้อ ดังนี้

๑. มีพรรษาสมควรแก่ตำแหน่ง
๒. มีความรู้สมควรแก่ตำแหน่ง
๓. มีความประพฤติเรียบร้อยตามพระธรรมวินัย
๔. เป็นผู้ฉลาดสามารถในการปกครองคณะสงฆ์
๕. ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคเรื้อน หรือเป็นวัณโรคในระยะอันตรายจนเป็นที่น่ารังเกียจ
๖. ไม่เคยต้องคำวินิจฉัยลงโทษในอธิกรณ์ที่พึงรังเกียจมาก่อน
๗. ไม่เคยถูกถอดถอนหรือถูกปลดจากตำแหน่งใดเพราะความผิดมาก่อน การแต่งตั้งพระสังฆาธิการ ตามกฎหมายมหาเถรสมาคมมีดังนี้ คือ

๑). การแต่งตั้งเจ้าคณะใหญ่ จะต้องมียุคสมบัติทั่วไปแล้ว จะต้องมียุคพรรษาพัน ๓๐ และมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่ารองสมเด็จพระราชาคณะ สมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งพระภิกษุที่มีคุณสมบัติให้ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะใหญ่ โดยความเห็นชอบของมหาเถรสมาคม

^{๗๙} สิริวัฒน์ ศรีเครือดง, “พระสงฆ์กับภาวะผู้นำ”, ในรวมบทความ สารนิพนธ์พุทธศาสนบัณฑิต ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๒๐๖.

^{๘๐} สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอำนาจเจริญ, การปฏิบัติงานพระพุทธศาสนา โครงการประชุมพระสังฆาธิการเจ้าคณะจังหวัดและเจ้าคณะอำเภอ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๗), หน้า ๘.

๒). การแต่งตั้งเจ้าคณะภาค จะต้องมิคุณสมบัติทั่วไปแล้ว จะต้องมิพรรษาพ้น ๓๐ พรรษาและกำลังดำรงตำแหน่งรองเจ้าคณะภาคนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๒ ปี หรือกำลังดำรงตำแหน่งเจ้าคณะจังหวัดในภาคนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๔ ปี หรือมีสมณศักดิ์ ไม่ต่ำกว่าพระราชคณะชั้นเทพ หรือเป็นพระราชคณะซึ่งเป็นพระคณาจารย์เอกหรือเป็นเปรียญธรรม ๙ ประโยค การแต่งตั้งเจ้าคณะภาคเป็นหน้าที่ของเจ้าคณะใหญ่พิจารณาคัดเลือกพระภิกษุที่มีคุณสมบัติเสนอมหาเถรสมาคมพิจารณา เพื่อมีพระบัญชาแต่งตั้งตามมติมหาเถรสมาคม เจ้าคณะภาคจะอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี และได้รับแต่งตั้งอีกได้

๓). การแต่งตั้งเจ้าคณะจังหวัด จะต้องมิคุณสมบัติทั่วไปแล้ว จะต้องมิพรรษาพ้น ๑๐ พรรษากับมีสำนักอยู่ในเขตจังหวัดนั้น และกำลังดำรงตำแหน่งรองเจ้าคณะจังหวัดนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๔ ปี หรือมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่า พระราชคณะชั้นสามัญ หรือเป็นพระคณาจารย์โทขึ้นไป หรือเป็นเปรียญธรรมไม่ต่ำกว่า ๖ ประโยค การแต่งตั้งเจ้าคณะจังหวัดในภาคใด ให้เจ้าคณะภาคนั้นพิจารณาคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ เสนอเจ้าคณะใหญ่พิจารณา เพื่อมีพระบัญชาแต่งตั้งตามมติมหาเถรสมาคม

๔). การแต่งตั้งเจ้าคณะอำเภอ จะต้องมิคุณสมบัติทั่วไปแล้ว จะต้องมิพรรษาพ้น ๑๐ พรรษากับมีสำนักอยู่ในเขตจังหวัดนั้น และกำลังดำรงตำแหน่งรองเจ้าคณะอำเภอนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๒ ปี หรือกำลังดำรงตำแหน่งเจ้าคณะตำบลในอำเภอนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร หรือเป็นพระคณาจารย์ตรีขึ้นไป หรือมีเปรียญธรรมไม่ต่ำกว่า ๔ ประโยค การแต่งตั้งเจ้าอำเภอในจังหวัดใด ให้เจ้าคณะจังหวัดนั้นคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติดังกล่าว เสนอเจ้าคณะภาคเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง โดยอนุมัติของเจ้าคณะใหญ่

๕). การแต่งตั้งเจ้าคณะตำบล จะต้องมิคุณสมบัติทั่วไปแล้ว จะต้องมิพรรษาพ้น ๕ พรรษากับมีสำนักอยู่ในเขตอำเภอนั้น และกำลังดำรงตำแหน่งรองเจ้าคณะตำบลนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๒ ปี หรือกำลังดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสในตำบลนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือเป็นพระภิกษุมีสมณศักดิ์หรือเป็นพระคณาจารย์ หรือเป็นเปรียญธรรมหรือนักธรรมเอก การแต่งตั้งเจ้าคณะตำบลในอำเภอใด ให้เจ้าคณะอำเภอคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติดังกล่าว เสนอเจ้าคณะจังหวัดพิจารณาแต่งตั้ง เมื่อได้แต่งตั้งแล้ว ให้แจ้งกรมการศาสนา และรายงานเจ้าคณะภาคเพื่อทราบ

๖). การแต่งตั้งเจ้าอาวาสที่เป็นพระอารามราษฎร์ จะต้องมิคุณสมบัติทั่วไปแล้ว จะต้องมิพรรษาพ้น ๕ พรรษา และเป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ในถิ่นนั้น ในการแต่งตั้งเจ้าอาวาสนอกจากพระอารามหลวงในตำบลใด ให้เป็นหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล ให้เจ้าคณะอำเภอเลือกเจ้าอาวาสในตำบลนั้น รวมกันทั้งหมดไม่น้อยกว่า ๓ รูปร่วมกันพิจารณาคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติดังกล่าวแล้วให้เจ้าคณะอำเภอรายงานเสนอเจ้าคณะจังหวัด เพื่อพิจารณาแต่งตั้ง ถ้าพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสนั้น

ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะจังหวัดอยู่ด้วย ให้เจ้าคณะอำเภอรายงานเจ้าคณะจังหวัดเพื่อเจ้าคณะภาคพิจารณาแต่งตั้งในการแต่งตั้งรองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส นอกจากพระอารามหลวง ให้เจ้าอาวาสพิจารณาคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติ และระบุหน้าที่ที่ตนจะมอบหมายให้ปฏิบัติ เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อเจ้าคณะจังหวัดพิจารณาแต่งตั้ง

๓). การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามหลวงในกรุงเทพมหานคร ต้องมีคุณสมบัติโดยเฉพาะอีกส่วนหนึ่ง คือต้องมีพรรษาพัน ๑๐ พรรษา เป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ สำหรับพระอารามหลวงชั้นเอกต้องมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่าพระราชกณะชั้นราช สำหรับพระอารามหลวงชั้นโท ต้องมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่าพระราชกณะชั้นสามัญ สำหรับพระอารามหลวงชั้นตรี ต้องมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นเอก ส่วนพระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามหลวงในจังหวัดอื่น นอกจากกรุงเทพมหานคร ต้องมีคุณสมบัติ โดยเฉพาะส่วนหนึ่งดังนี้ คือ มีพรรษาพัน ๑๐ พรรษา เป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ สำหรับพระอารามหลวงชั้นเอกต้องมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่าพระราชกณะชั้นสามัญ สำหรับพระอารามหลวงชั้นโท ต้องมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นเอก สำหรับพระอารามหลวงชั้นตรี ต้องมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นโท หรือพระครูสัญญาบัตรที่มีนิตยภัตไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นโท สำหรับพระอารามหลวงชั้นตรี การแต่งตั้งเจ้าอาวาสพระอารามหลวงให้เป็นหน้าที่ของเจ้าคณะจังหวัดคัดเลือกพระภิกษุที่มีคุณสมบัติ ดังกล่าวแล้วแต่กรณีเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อบรรณการพิจารณา ถ้าพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามหลวงดำรงตำแหน่งเจ้าคณะจังหวัดอยู่ด้วย ให้เป็นหน้าที่ของเจ้าคณะภาคดำเนินการในการแต่งตั้งรองเจ้าอาวาสหรือผู้ช่วยเจ้าอาวาสพระอารามหลวง ให้เจ้าอาวาสพระอารามหลวงนั้น พิจารณาคัดเลือก พระภิกษุผู้มีคุณสมบัติและระบุหน้าที่ที่มอบหมายให้ปฏิบัติ แล้วรายงานเจ้าคณะจังหวัดเพื่อพิจารณาเสนอตามลำดับจนถึงมหาเถรสมาคม สมเด็จพระสังฆราชแต่งตั้งเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาสพระอารามหลวง ตามมติมหาเถรสมาคมการพ้นจากตำแหน่งหน้าที่พระสังฆาธิการ พระสังฆาธิการจะพ้นจากตำแหน่งได้ในกรณีมรณภาพ หรือพ้นจากความเป็นพระภิกษุหรือลาออก หรือย้ายออกไปนอกเขตที่ตนมีสำนักอยู่ หรือให้ออกจากตำแหน่งหน้าที่โดยถูกปลดจากตำแหน่งหน้าที่ ถูกถอดถอนจากตำแหน่งหน้าที่^{๘๑}

สำนักงานเจ้าคณะภาค ๑๖ ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “คู่มือปฏิบัติการคณะสงฆ์” ว่า สำนักงานเจ้าคณะภาค ๑๖ ได้ระบุความสำคัญ ของพระสังฆาธิการว่าเป็นผู้ขับเคลื่อนการบริหารกิจการคณะสงฆ์และการพระพุทธศาสนาให้ปฏิบัติถูกต้อง เป็นประโยชน์ทั้งงานการศึกษา

^{๘๑} กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติกฎ ระเบียบ คำสั่งของคณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๘), หน้า ๔๑๑.

การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์ ดังนั้นพระสังฆาธิการ จึงเป็นพระภิกษุที่ปฏิบัติภารกิจของพระพุทธศาสนา ที่จะช่วยส่งเสริมทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรือง และสร้างศรัทธาของพุทธศาสนิกชนต่อพระพุทธศาสนา และ “พระสังฆาธิการ” เป็นคำรวมตำแหน่งพระภิกษุผู้ปกครองคณะสงฆ์ ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕ เริ่มใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๐๖ จนถึงปัจจุบัน โดยมีกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๕ (พ.ศ.๕๐๖) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ กำหนดนามเป็นครั้งแรก โดยเปลี่ยนคำว่า “พระคณาธิการ” มาเป็น “พระสังฆาธิการ” ให้สอดคล้องกับลักษณะการดำเนินการกิจการคณะสงฆ์ รวมคำว่า “พระ” “สังฆ” และ “อธิการ” เป็น “พระสังฆาธิการ” แปลตามรูปศัพท์ว่า “พระภิกษุผู้ทำงานโดยสิทธิขาดในทางคณะสงฆ์” “พระภิกษุผู้ทำงานคณะสงฆ์โดยมีอำนาจเต็มตามตำแหน่ง” ซึ่งในแม่บทท่านบัญญัติว่า หมายถึง “พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์” มีตำแหน่งดังนี้ คือ

๑) เจ้าคณะใหญ่

๒) เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค

๓) เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด

๔) เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ

๕) เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล

๖) เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส

เจ้าคณะและเจ้าอาวาสดังกล่าวนี้ เป็นผู้ทำงานคณะสงฆ์อย่างมีอำนาจเต็มตามกฎหมาย และครอบคลุมงานทุกส่วนในเขตปกครองหรือในวัด ส่วนรองเจ้าคณะ รองเจ้าอาวาสและผู้ช่วยเจ้าอาวาส จะมีอำนาจหน้าที่เต็มตามตำแหน่ง ก็เพราะได้รับการมอบหมาย จึงบัญญัตินามว่า “พระสังฆาธิการ” ซึ่งเทียบได้กับข้าราชการของฝ่ายราชอาณาจักร ส่วนเลขานุการเจ้าคณะและเลขานุการรองเจ้าคณะ หาได้เป็นพระสังฆาธิการไม่ เพราะเป็นเพียงผู้ทำการเลขานุการสร้างความเข้มแข็งและความมั่นคงของพระพุทธศาสนา คำสั่งแต่งตั้งพระสังฆาธิการเช่น เจ้าคณะใหญ่ เจ้าคณะตำบล ต้องเป็นไปตามกฎหมายเถรสมาคมซึ่งออกตามความ พ.ร.บ.คณะสงฆ์ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวไม่ใช่กฎหมายที่กระทบกระเทือนสิทธิของคู่กรณี แม้จะมีบทกำหนดโทษไว้ก็ไม่ทำให้เป็นกม.ปค. ดังนั้น มหาเถรสมาคมซึ่งเป็นองค์กรที่มีอำนาจในการอนุมัติแต่งตั้งดังกล่าวจึงไม่เป็นการใช้อำนาจทางปกครอง แต่เป็นคำสั่งในกิจการทางปกครองของคณะสงฆ์ตามกฎหมาย ว่าด้วยคณะสงฆ์.^{๘๒}

^{๘๒} สำนักงานเจ้าคณะภาค ๑๖, คู่มือปฏิบัติการคณะสงฆ์, (สุราษฎร์ธานี : สำนักงานเลขานุการภาค ๑๖ วัดท่าไทร, ๒๕๔๗), หน้า ๔๖.

พระธรรมญาณมุนี (ทองย้อย กิตติทินโน) กล่าวว่าพระสังฆาธิการมีบทบาทหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์โดยมีหลักการปกครอง คือ มุ่งความสงบเรียบร้อย มุ่งความเจริญงอกงาม และมุ่งความสามัคคีปรองดอง ซึ่งทั้ง ๓ ประการนี้เป็นเครื่องวัดสมรรถภาพของการปกครองในขณะเดียวกันในการปกครองพระสงฆ์ให้ได้ผลดีตามหลักการ^{๘๓}

พระราชวรมนี (ประยุทธ์ ปยุตโต) ได้กล่าวว่า บทบาทของพระสังฆาธิการ หรือพระสงฆ์ที่แท้จริงถูกกำหนดโดยพระธรรมวินัยเป็นหลัก นอกเหนือจากการประพฤติปฏิบัติตามพระวินัยแล้ว ก็จัดว่าเป็นบทบาทเสริมเช่นเดียวกันกับแนวคิดที่ได้กล่าวไว้ว่า “เมื่อบุคคลอยู่ในองค์การ ความคาดหวังขององค์การถือเป็นบทบาทคาดหวังที่มีความสำคัญและเป็นมาตรฐาน สำหรับการประเมินพฤติกรรมอย่างเป็นทางการ” โดยนัยนี้ก็หมายความว่า บทบาทของพระสังฆาธิการย่อมขึ้นอยู่กับข้อกำหนดตามพระธรรมวินัยเป็นสำคัญ ส่วนบทบาทตามความคาดหวังของสังคมก็ถือเป็นบทบาทเสริมอีกด้วย^{๘๔}

สรุปได้ว่า พระสังฆาธิการต้องมี วิทยุฉัตติ คุณุฉัตติ ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ พระสังฆาธิการเป็นผู้ปกครองดูแลคณะสงฆ์ในเขตปกครองและวัดให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ และพระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช มีหน้าที่ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงามของคณะสงฆ์จัดการและพัฒนา การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ให้เป็นไปด้วยดี พระสังฆาธิการจึงมีความสำคัญในการดูแลพระภิกษุสามเณร ดูแลวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ให้พระภิกษุ สามเณร มีจริยาวัตรที่งดงาม ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักพระธรรมพระวินัย พระสังฆาธิการจึงควรเป็นผู้ไม่อยู่นิ่งเฉย มีความหมั่นเพียรแสวงหาความรู้และประสบการณ์ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในหน้าที่ของตน ให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด จึงนับว่าพระสังฆาธิการเป็นผู้จรรโลงพระพุทธศาสนาได้ยั่งยืน ดูแลความประพฤติปฏิบัติของพระภิกษุสามเณรมิให้ออกจากพระธรรมวินัย เมื่อคณะสงฆ์ในปกครองของตนเรียบร้อยดีงามแล้วก็จะเท่ากับเราได้สร้างบุคลากรอันมีคุณค่าให้กับพระพุทธศาสนา ที่จะได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางานคณะสงฆ์ เช่นงานสาธารณูปการในวัดของตนให้รุ่งเรืองพัฒนาสภาพรสืบต่อไป

^{๘๓}พระธรรมญาณมุนี (ทองย้อย กิตติทินโน), วัดช่วยชาวบ้านได้อย่างไร การแสวงหาเส้นทางการพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ไทย, (กรุงเทพมหานคร:ม.ป.ท.,๒๕๒๖), หน้า ๓๙ – ๕๒,เอกสารอัดสำเนา.

^{๘๔}พระราชวรมนี (ประยุทธ์ ปยุตโต), สถาบันสงฆ์ในสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๗), หน้า ๒๗๔.

๒.๕ ข้อมูลคณะสงฆ์อำเภอพระนครศรีอยุธยา

ในเขตการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการแบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๑ ตำบล มีวัดทั้งหมดจำนวน ๗๗ วัด เป็นพัทธสีมา ทั้ง ๗๗ วัด เป็นพระอารามหลวงมหานิกาย ๘ วัด พระอารามหลวงธรรมยุติกจำนวน ๑ วัด วัดราษฎร์ มหานิกาย ๖๘ วัด^{๘๕} ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยกับทั้งพระสังฆาธิการ ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นเจ้าอาวาสแล้ว และที่ได้รับแต่งตั้งเป็นรักษาการในตำแหน่งเจ้าอาวาส รวมทั้ง พระสงฆ์ที่มีอยู่ในขณะทำการศึกษาวิจัย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงข้อคิดความเห็นทั้งพระสังฆาธิการและ พระสงฆ์ในเขตอำเภอพระนครศรีอยุธยา ที่มีต่อพระสังฆาธิการในเขตอำเภอพระนครศรีอยุธยา ในการปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการงานสาธารณูปการ ว่ามีสิ่งใดเป็นเหตุปัจจัยที่ทำให้การบริหาร จัดการนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังมีรายนามของวัดต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑.ตำบลหอรบไชย มี ๕ วัด

๑.วัดสุวรรณดารารามราชวรวิหาร(พระอารามหลวงชั้นเอก ชนิดราชวรวิหาร)

๒.วัดพนัญเชิงวรวิหาร(พระอารามหลวงชั้นโท ชนิดวรวิหาร)

๓.วัดเกาะแก้ว

๔.วัดรัตนชัย

๕.วัดประสาธ

๒.ตำบลภูเขาทอง มี ๙ วัด

๑.วัดกษัตริย์ราชวรวิหาร (เป็นพระอารามหลวงชั้นตรี ชนิดวรวิหาร)

๒.วัดท่ากรัง

๓.วัดสนามไชย

๔.วัดลอดช่อง

๕.วัดขนอน

๖.วัดธรรมาราม

๗.วัดพระงาม

๘.วัดป้อมใหญ่

๙.วัดวรเขต

๓.ตำบลท่าวาสุกรีเขต ๓ มี ๖ วัด

๑.วัดศาลาปูนวรวิหาร (เป็นพระอารามหลวงชั้นโท ชนิดวรวิหาร)

๒.วัดหน้าพระเมรุราชิการาม (เป็นพระอารามหลวง สามัญชั้นตรี)

๓.วัดพรหมนิวาสรวิหาร (พระอารามหลวงชั้นตรี ชนิดวรวิหาร)

๔.วัดพนมยงค์

๕.วัดเชิงท่า

๖.วัดศรีโพธิ์

๔.ตำบลวัดตูม มี ๗ วัด

๑.วัดตูม

๒.วัดภูเขาทอง

๓.วัดกลางรามัญ

๔.วัดท่าโขง

๕.วัดกุฎีลาย

๖.วัดช้างใหญ่

๗.วัดชุมพล

^{๘๕} สำนักงานเจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา ๑ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๕.

๕.ตำบลสำเภาล่ม มี ๗ วัด

- ๑.วัดพุทไธศวรรย์ (พระอารามหลวงชั้นโท ชนิดวรวิหาร)
- ๒.วัดกลางปากกราน ๓.วัดปากกราน ๔.วัดสำเภาล่ม
- ๕.วัดขุนพรหม ๖.วัดนางกุย ๗.วัดบางกะจะ

๖.ตำบลสวนพริก มี ๕ วัด

- ๑.วัดบรมวงศ์อิศรวรารามวรวิหาร(พระอารามหลวงชั้นโท ชนิดวรวิหาร)
- ๒.วัดไฟโสมนรินทร์ ๓.วัดสว่างอารมณ์
- ๔.วัดป้อมรามัญ ๕.วัดตองปุ

๗.ตำบลท่าวาสฤกษ์เขต ๑ มี ๗ วัด

- ๑.วัดกุฎีทอง ๒.วัดตึก ๓.วัดวรโพธิ์ ๔.วัดธรรมิกราช
- ๕.วัดญาณเสน ๖.วัดกลางคลองสระบัว ๗.วัดครุฑาราม

๘.ตำบลท่าวาสฤกษ์เขต ๒ มี ๙ วัด

- ๑.วัดอินทาราม ๒.วัดสามวิหาร ๓.วัดราชประดิษฐาน
- ๔.วัดมณฑป ๕.วัดแม่นางปลื้ม ๖.วัดมหาโลก
- ๗.วัดเจติย์แดง ๘.วัดวงษ์มือง ๙.วัดแค

๙.ตำบลเกาะเรียน มี ๕ วัด

- ๑.วัดช้างทอง ๒.วัดไก่อติ๊ย ๓.วัดทรงกุศล
- ๔.วัดโคกจินดาราม ๕.วัดช้าง

๑๐.ตำบลหันตรา มี ๑๒ วัด

- ๑.วัดหันตรา ๒.วัดพิชัยสงคราม ๓.วัดกล้วย ๔.วัดใหญ่ชัยมงคล
- ๕.วัดพระญาติการาม ๖.วัดป่าโค ๗.วัดอโยธยา ๘.วัดประดู่ทรงธรรม
- ๙.วัดดุสิตาราม ๑๐.วัดสมณโกฏฐาราม ๑๑.วัดธรรมนิยม ๑๒.วัดมเหยงณ์

๑๑.ตำบลบ้านใหม่ มี ๕ วัด

- ๑.วัดเกตุ ๒.วัดบำรุงธรรม ๓.วัดจันทร์ประเทศ
- ๔.วัดราชบัวขาว ๕.วัดโพธิ์เผือก

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอนครศรีอยุธยา จังหวัดนครศรีอยุธยา จึงได้ทำการศึกษางานวิจัยต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานที่ตั้งไว้เพื่อเป็นแนวทางในการทำการศึกษาวิจัย ได้นำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

๒.๖.๑. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพนั้น ทำให้ผู้ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเกิดความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึงกระบวนการของความสามารถในการหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนบุคลากรในองค์กร ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดแนวทางแก้ไข มีผู้ศึกษาวิจัยไว้หลายท่าน ที่ข้อค้นพบเหล่านั้นได้ก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงพยายามหาผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในเชิงการบริหารจัดการ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่ามีนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมฺมสุทฺโธ ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี พบว่า พระภิกษุและสามเณร มีทัศนคติต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๓ และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า พระภิกษุและสามเณรมีทัศนคติต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการศึกษาอบรมและสั่งสอนเท่ากับ ๓.๙๕ ด้านการบำรุงรักษาวัด จัดกิจกรรมและศาสนสมบัติเท่ากับ ๓.๗๘ ด้านการให้ความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลเท่ากับ ๓.๖๑ และด้านการบริหารและการปกครองเท่ากับ ๓.๕๖ ตามลำดับ การเปรียบเทียบทัศนคติของพระภิกษุและสามเณรต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พระภิกษุและสามเณร มีทัศนคติต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของเจ้าอาวาสไม่แตกต่างกันตาม สถานภาพ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษา นักธรรม วุฒิการศึกษาเปรียญธรรมและวุฒิการศึกษาสามัญ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๔๖}

พระธวัชชัย จารุธมฺโม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : กรณีศึกษา วัดในอำเภอนองแสง จังหวัดสระบุรี” ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหาร

^{๔๖} พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมฺมสุทฺโธ, “ประสิทธิภาพการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

กิจการคณะสงฆ์ กรณีศึกษา วัดในอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๙ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ สำหรับด้านการปกครอง ด้านศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่ และด้านการสาธารณูปการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน^{๘๗}

สมยศ แยมเพื่อน กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของ เมเจอร์ และ เบรจ ไว้เป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

๑. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่จะสามารถมองเห็น ความแตกต่างระหว่าง ๒ สิ่ง หรือมากกว่า หรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญ ได้เสร็จสิ้นลงไปแล้ว หรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง

๒. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการของการสามารถ หาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนพนักงาน ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดแนวทางแก้ไข

๓. ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง การสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไร หรือต้องใช้อะไรตลอดจนสามารถรู้ลำดับ หรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่ง สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา

๔. ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเครื่องมือ หรือเครื่องกลต่างๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้

๕. ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการเชิงการพูดเป็นสิ่งสำคัญ ในการสื่อความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน^{๘๘}

ชิษณุชา บุญเคลือบ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารคลังท้องถิ่นของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา” ผลจากการวิจัยพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการบริหารการคลังด้านงบประมาณ ในเรื่องความรู้ความสามารถ ร้อยละ ๗๒.๙ และมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานร้อยละ ๗๕.๐ กลุ่มตัวอย่างประสิทธิภาพการบริหารการคลังด้านการเงินและบัญชี เรื่องความรู้ความสามารถร้อยละ ๙๘.๒ และมีความร่วมมือ

^{๘๗} พระวัชชัย จารุธมโม, “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : กรณีศึกษาวัดในอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๘๘} สมยศ แยมเพื่อน, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเซีย มาเรียม เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)”, *สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๑).

ในการปฏิบัติงานร้อยละ ๘๔.๐ กลุ่มตัวอย่างประสิทธิภาพการบริหารการคลังด้านการจัดเก็บรายได้ เรื่องความรู้ความสามารถร้อยละ ๘๑.๘ และมีความสามารถร่วมมือในการปฏิบัติงานร้อยละ ๘๗.๖ กลุ่มตัวอย่างประสิทธิภาพการบริหารการคลังด้านการบริหารพัสดุเรื่องความรู้ความสามารถร้อยละ ๘๕.๔๕ และมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานร้อยละ ๙๒.๒ สรุป ประสิทธิภาพการบริหารการคลัง ท้องถิ่นขององค์กรปกครองท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครราชสีมาในเรื่องความรู้ความสามารถร้อยละ ๘๑.๗๙ และมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานร้อยละ ๘๕.๔^{๘๙}

พัชราภรณ์ กระบวนรัตน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลตากสิน สำนักแพทย์ กรุงเทพมหานคร” ผลจากการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลตากสิน สำนักแพทย์ กรุงเทพมหานคร อยู่ในเกณฑ์มีประสิทธิภาพปานกลาง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการให้บริการของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลตากสิน สำนักแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในระดับค่อนข้างมาก ได้แก่ การบริหารงานบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การประสานงาน การมีส่วนร่วม พฤติกรรมการปฏิบัติงาน การบริการ และความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ในขณะที่ปัจจัยภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง^{๙๐}

เพ็ญประภา เปี่ยมพุก ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการจัดการทางการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน” ผลจากการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการทางการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันตามฐานะของสถาบันการศึกษา เอกชนและสถานที่ตั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนผลการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไม่มีประสิทธิภาพการจัดการทางการศึกษาของสถาบันการศึกษาเอกชน พบว่า งบประมาณรวม และฐานะของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีอิทธิพลต่อความไม่มีประสิทธิภาพการจัดการทางการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยที่การเพิ่มระดับการใช้งบประมาณที่มากกว่าระดับที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน จะมีผลทำให้ความไม่มีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น ส่วนฐานะของสถาบันอุดมศึกษามีผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพการจัดการทางการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน^{๙๑}

^{๘๙} ชีษณูชา บุญเคลือ, “ประสิทธิภาพการบริหารการคลังท้องถิ่น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครราชสีมา”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๑).

^{๙๐} พัชราภรณ์ กระบวนรัตน์, “ประสิทธิภาพในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลตากสิน สำนักแพทย์ กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาสังคมศาสตร์ เพื่อการศึกษา : สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๖).

^{๙๑} เพ็ญประภา เปี่ยมพุก, “ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน”, **วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑).

ปราณี เปียธัญญา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการให้บริการงานวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์” ผลจากการวิจัยพบว่า ความพร้อมของสถาบันและพัฒนาในการให้บริการงานวิจัยที่หน่วยงานส่วนใหญ่จัดให้บริหารโดยภาพรวมทั้ง ๖ ด้านมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับหน่วยงานที่ให้บริการเป็นรายด้านตามภารกิจที่รับผิดชอบการให้บริการเฉพาะทางมีความพร้อมในระดับมากได้แก่ เจ้าหน้าที่ให้บริการด้านพัสดุ การให้บริการด้านโสตทัศนูปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ การให้บริการสถานที่พักในการทำการวิจัย การให้บริการโรงเรือนกระจกและเรือนฉายรังสี การให้บริการอุปกรณ์ด้านการเกษตรเครื่องมือวิทยาศาสตร์ รถแทรกเตอร์ การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแหล่งทุนอุดหนุนวิจัย ส่วนความพร้อมในการให้บริการของหน่วยงานที่ค้นพบว่าอยู่ในระดับน้อย คือเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกการให้บริการด้านสถานที่การประชาสัมพันธ์ และการเผยแพร่ผลการวิจัย การให้บริการทดสอบ และวิเคราะห์ผลด้านวิทยาศาสตร์ การประสานงานการจัดทำโครงการวิจัยในการเข้าร่วมประชุม สัมมนา เสนอผลวิจัย ความทันสมัยของฐานข้อมูลทางการวิจัย การเชื่อมโยงระบบการจัดเก็บข้อมูลทางการวิจัยกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศ และการจัดการสัมมนาเกี่ยวกับผลงานวิจัยแต่ละสาขา^{๙๒}

จินตนา เวชกามา ได้ศึกษา “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพกรมที่ดิน กรณีศึกษาการให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมของสำนักงานจังหวัดกาฬสินธุ์” พบว่า ความพึงพอใจของผู้มารับบริการจดทะเบียนและนิติกรรมของสำนักงานที่ดินจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความเหมาะสมของขบวนการให้บริการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เจ้าหน้าที่เห็นว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพกรมที่ดินของสำนักงานที่ดินจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความคุ้มค่า/ประหยัด ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่และด้านบริหารจัดการ ได้ทราบถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพกรมที่ดิน และปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้แก่ ด้านบุคลากร เช่น เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการมีจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ด้านขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความซับซ้อนต้องปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานรวมทั้งข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ ผลการศึกษา

^{๙๒}ปราณี เปียธัญญา, “ประสิทธิภาพการให้บริการงานวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๘).

ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ ในด้านการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับที่ดิน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนผู้มารับบริการต่อไป^{๙๓}

ข้าเลื่อง พุฒพรหม ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๐ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๐๕ ได้แก่ศักยภาพการบริหารของคณะกรรมการบริหาร คุณภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการงบประมาณ และรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล^{๙๔}

กัญญ์วาภาภรณ์ กลิ่นนิมมวล ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔” จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = ๔.๑๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า (๑) ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = ๔.๒๖ (๒) ด้านวิริยะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = ๔.๑๘ (๓) ด้านจิตตะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = ๔.๑๙ และ (๔) ด้านวิมังสา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = ๔.๑๑^{๙๕}

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลผลิตและทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจเพื่อให้ได้ผลการดำเนินงานที่ได้กำหนดไว้ และเพื่อผลกำไรขององค์การ และประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำหนดการแสดงผลประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้ากำไรสูงกว่าต้นทุนเท่าไรยิ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน

^{๙๓} จินตนา เวชกามา, การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพกรมที่ดิน : กรณีศึกษาการให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมของสำนักงาน ที่ดิน จังหวัดกาฬสินธุ์, **การศึกษาค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (นโยบายสาธารณะ),(บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๗).

^{๙๔} ข้าเลื่อง พุฒพรหม, ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี, **ปริญญาานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (สังคมวิทยาการพัฒนา),(บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๕).

^{๙๕} กัญญ์วาภาภรณ์ กลิ่นนิมมวล, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว ตรง และมีคุณภาพ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลัง ของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน สภาพร่างกายจิตใจ การศึกษา ความรู้ความสามารถ ความ ถนัดต่าง ๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่าง

๒.๖.๒. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ

ตามทัศนะของพระพุทธศาสนาการที่จะเป็นผู้นำที่ดีมีความสามารถ ก็ต้องสร้างภาวะผู้นำให้แก่ตนเองโดยเริ่มพัฒนาที่จิตใจของตน และยึดหลักธรรมในการบริหารงาน ในการที่องค์กรจะทำการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดขึ้น จึงควรมีการวิเคราะห์วิจัยให้ทราบถึงเหตุปัจจัยที่ส่งผลดีให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ โดยศึกษาจากประสบการณ์ของผู้อื่นโดยตรง หรือการศึกษาจากเอกสารงานวิจัย เพราะจะทำให้เราประหยัดเวลาในการสร้างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ซึ่งอาจจะต้องมีการลองผิดลองถูกทำให้เสียเวลาในการปฏิบัติงาน กว่าที่จะทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้ จากการศึกษาค้นคว้าในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเฉพาะปัจจัยด้าน “ภาวะผู้นำ” พบว่ามีนักวิชาการหลายๆ ท่าน ได้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ จังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปตปฐกธรรม ๗” จากผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า (๑) ด้านธัมมัญญตา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๘ (๒) ด้านอัตถัญญตา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๒ (๓) ด้านอัตตัญญตา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖ (๔) ด้านมัตตัญญตา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๓ (๕) ด้านกาลัญญตา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๑ (๖) ด้านปริสสัญญตา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๒ (๗) ด้านปุคคัลปโรปรัญญตา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๓^{๙๖}

พระครูสังฆรักษ์พรพรหม อภิภูจน ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระครูพิศาลประชานาถ (ชอบ สุขเมโธ)” จากผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระครูพิศาลประชานาถ (ชอบ สุขเมโธ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

^{๙๖}พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์, “การศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ จังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปตปฐกธรรม ๗”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า (๑) ด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๓ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประชาชน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระครูพิศาลประชานาถ (ชอบ สุขเมโธ) ในข้อมีการริเริ่มจัดตั้งและสนับสนุนส่งเสริมพัฒนากลุ่มการเลี้ยงสัตว์ประจำตำบลขึ้น เพื่อประโยชน์แก่ประชาชนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆที่เหลือ ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (๒) ด้านการศึกษาสงเคราะห์โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๖ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประชาชน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของ พระครูพิศาลประชานาถ (ชอบ สุขเมโธ) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่าสมมติฐานด้านเพศ ระดับการศึกษา และอาชีพของประชาชน มีผลทำให้ความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระครูพิศาลประชานาถ (ชอบ สุขเมโธ) โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๙๗}

พระมหารุ่งโรจน์ ธมมภูมเมธี (ศิริพันธ์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์ผู้นำในพระพุทธศาสนาเถรวาท”, จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำ เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารทุกระดับ และเป็นกลไกให้การบริหารงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และความหมายของภาวะผู้นำ ยังมีมากมายแล้วแต่จะมีผู้นิยาม ตามทัศนะของพระพุทธศาสนาการที่จะเป็นผู้นำที่ดีมีความสามารถ ก็ต้องสร้างภาวะผู้นำให้แก่ตนเองโดยเริ่มพัฒนาที่จิตใจของตน และยึดหลักธรรมในการบริหารงาน ส่วนหลักธรรมสำหรับผู้นำในพระไตรปิฎก ได้แก่ หลักราชสังคหวัตถุ หลักจักรวรรดิวัตร หลักสาราณียธรรม หลักทศพิธราชธรรม หลักอคติธรรม หลักพรหมวิหารธรรม หลักสาราณียธรรม หลักอธิปไตย และหลักสัปปริสธรรม นอกจากนี้ผู้นำต้องรู้จักใช้หลักธรรมในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง ในผลการศึกษายังพบว่าผู้นำที่มีปัญหาในการบริหารงาน กับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนหนึ่ง อันสืบเนื่องจากการขาดภาวะผู้นำที่ประกอบด้วยหลักธรรมดังกล่าว เป็นประการสำคัญ^{๙๘}

พระมหานพพล กนตสีโล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระสังฆาธิการ จังหวัดสมุทรสงคราม” จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อ

^{๙๗} พระครูสังฆรักษ์พรพรหม อภิณฺจโน, “ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระครูพิศาลประชานาถ (ชอบ สุขเมโธ)”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๙๘} พระมหารุ่งโรจน์ ธมมภูมเมธี (ศิริพันธ์), “การศึกษาวิเคราะห์หลักภาวะผู้นำในพระพุทธศาสนาเถรวาท”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม ทั้ง ๕ ด้าน คือ ด้านการพัฒนาจิตใจ, ด้านการศึกษาสงเคราะห์, ด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรม, ด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ และด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๓ และเมื่อจำแนกรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ๓ อันดับแรก พบว่า ด้านการพัฒนาจิตใจ ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๘ รองลงมาคือด้านการศึกษาสงเคราะห์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๑ และด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๗ ตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ประชาชน ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ ในการพัฒนาชุมชนของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาจิตใจ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ และด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรม ประชาชนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีเพศ ระดับการศึกษา อาชีพ ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ ในการพัฒนาชุมชนของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๙๙}

พระสามารถ อานนโท ได้เสนอปริญยานิพนธ์เรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม ๗ พบว่า ผู้นำโดยทั่วไปและภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม เป็นผู้นำที่มีลักษณะเป็นศูนย์รวม มีหลักการ มีจุดมุ่งหมายในการดำเนินงาน มีการประเมินตน มีการรู้จักประมาณความพอดีในทุกกรณี รู้จักเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินกิจการ รู้ระเบียบโครงสร้างของสังคม ตลอดจนรู้จักประเภทของบุคคล ที่ควรคบหา ทำให้สามารถเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับหน้าที่ และนำความสงบสุขมาสู่สังคมได้^{๑๐๐}

พระบุญเรือง จิตธมโม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาเชิงวิเคราะห์ผู้นำในพระพุทธศาสนา ศึกษาเฉพาะวิธีการแก้ปัญหาของพระพุทธเจ้า จากผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำ คือ ผู้มีความสามารถในการตัดสินใจในการนำพาตัวเองและคณะให้ดำเนินไปได้ในสถานการณ์หนึ่งๆ ภาวะผู้นำนั้นยังขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพเป็นตัวส่งเสริม ในพระพุทธศาสนาแสดงหลักธรรมไว้สำหรับผู้นำ คือ หลัก พรหมวิหาร ๔ อิทธิบาท ๔ สังคหวัตถุ ๔ ขรรวาสธรรม ๔ ทศพิธราชธรรม ๑๐ และจักรวรรดิวัตร ๑๒

^{๙๙}พระมหานพพล กนตสีโล, “ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระสังฆาธิการ จังหวัดสมุทรสงคราม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๐๐}พระสามารถ อานนโท, “ภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม”, **ปริญยานิพนธ์ศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต**, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

รวมลักษณะของหลักธรรมทั้งหมดแล้วจะต้องเกื้อหนุนให้นักปกครอง ประสบความสำเร็จในการปกครองทั้งสิ้น^{๑๐๑}

นันทวรรณ อิศรานุวัฒน์ชัย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม”, จากผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำที่ดีตามหลักพุทธธรรม ผู้นำจะต้องยึดหลัก “ธรรม” เช่น พรหมวิหาร ๔ ธรรมาธิปไตย พละ ๔ และสัปปุริสธรรม ๗ เป็นต้น เป็นคุณธรรมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการงานทุกอย่างได้บรรลุผลสำเร็จที่วางไว้ และนำพาหมู่คณะและสังคมไปสู่ความสงบสุขและมั่นคงตลอดไป รูปแบบผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ที่เกิดจากการประยุกต์ของภาวะผู้นำ ตามแนวคิดตะวันตกและหลักพุทธธรรม ย่อมประกอบด้วยหลักการ ๓ ประการ คือ หลักการครองตน ครองคน และครองงาน โดยมุ่งเน้นให้ผู้นำเกิดการพัฒนาด้าน พัฒนาคน และพัฒนาระบบงานให้มีคุณภาพและสมบูรณ์แบบ^{๑๐๒}

มนตรี พืชรพลพิพัฒน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “จริยธรรมกับภาวะผู้นำ: ศึกษาทัศนคติของนักวิชาการรัฐศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทยที่มีต่อผู้นำทางการเมือง”, ผลจากการศึกษาพบว่า ในองค์กรหนึ่ง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของภาครัฐหรือเอกชน บุคคลสำคัญที่จะทำให้เกิดกลไกในระบบการบริหารงานขององค์กรใด ๆ ดำเนินไปสู่จุดหมายที่ตั้งตาม ก็คือ “ผู้นำ” ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำเป็นผู้มีบทบาทในการกำหนดนโยบายการบริหาร การจัดการ รวมถึงการริเริ่ม การวางแผน การบริการกำกับดูแล และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขององค์กร ผู้นำจึงเป็นผู้มีอิทธิพลที่สามารถส่งผลกระทบต่อความเป็นไปขององค์กรในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านที่เกี่ยวกับการบริหารและการบุคคล ดังนั้นในทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องมีผู้นำในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ที่เป็นยุคโลกไร้พรมแดนนี้ในแง่ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีต่างๆ ย่อมส่งผลให้ศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรสูงขึ้นตามลำดับ ไม่ว่าจะเป็นในระดับประเทศในสถาบันของภาครัฐหรือเอกชน ความอยู่รอด ขององค์กรดังกล่าวย่อมขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจอย่างถูกต้อง รอบคอบและทันต่อสถานการณ์ของผู้บริหาร ซึ่งก็คือผู้นำขององค์กรนั้นๆ ดังนั้นในทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องมีผู้นำ^{๑๐๓}

^{๑๐๑}พระบุญเรือง จิตธมโม (สุทธิชัย), “การศึกษาเชิงวิเคราะห์ผู้นำในพระพุทธศาสนา : ศึกษาเฉพาะวิธีการแก้ปัญหาของพระพุทธเจ้า”, **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙).

^{๑๐๒}นันทวรรณ อิศรานุวัฒน์ชัย, “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙).

^{๑๐๓}มนตรี พืชรพลพิพัฒน์, “จริยธรรมกับภาวะผู้นำ : ศึกษาทัศนคติของนักวิชาการรัฐศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทยที่มีต่อผู้นำทางการเมือง”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ**, (คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๐).

สุรศักดิ์ ม่วงทอง ได้ทำการศึกษาเรื่อง "พุทธธรรมกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ : กรณีศึกษาเฉพาะกำนันผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดนครศรีธรรมราช" พบว่า หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับ "ผู้นำ" ดังปรากฏในพระสูตรต่างๆ เช่น อคัณณสูตร ส่วนหลักพุทธธรรมที่แสดงถึง "ภาวะผู้นำ" ปรากฏในพระสูตร คือ อัมมัญญสูตร ลักษณะสูตร สัปปริสสูตร ซึ่งเป็นคุณลักษณะผู้นำตามหลักพุทธธรรมที่พระพุทธองค์ได้ตรัสไว้ สอดคล้องกับแนวคิดนักวิชาการตะวันตกและตะวันตกต่างได้กำหนดคุณสมบัติ บทบาทและหน้าที่ของผู้นำที่พึงประสงค์ในสังคมไว้^{๑๐๔}

สรุปได้ว่า จากการศึกษาทบทวนเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำแล้ว มีความสอดคล้องกันคือ ภาวะผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพ คือผู้ที่ใช้อำนาจอิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของตนในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยการใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารสู่สันติภาพซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ระบบคุณธรรม คือการนำเอาหลักพุทธธรรมไปประยุกต์ใช้ เป็นต้นว่า หลักพรหมวิหาร ๔ อิทธิบาท ๔ สังคหัตถ์ ๔ ขรรวาสธรรม ๔ ทศพิธราชธรรม ๑๐ และจักรวรรดิธรรม ๑๒ หลักธรรมาธิปไตย ผู้นำที่ยึดหลักธรรมาธิปไตยทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการสนองงานอย่างเต็มความสามารถ หลักพุทธปรัชญาในทางพระพุทธศาสนา มีส่วนในการเสริมสร้างความเป็นผู้นำ ทั้งนี้เพราะหลักพุทธปรัชญา มีหลักธรรมในการปกครองตนเองและผู้อื่น หลักในการสร้างความสัมพันธ์ภาพอันดีสร้างความสามัคคีของหมู่คณะและความดีงามของสังคม ทั้งนี้เพื่อผู้นำจะได้ยึดเป็นหลักครองตน ครองคน ครองงาน จึงจะเป็นผู้นำที่สมบูรณ์มีคุณค่าอย่างมีสติ

๒.๖.๓. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานสาธารณูปการ

งานสาธารณูปการจะเน้นในส่วนบำรุงรักษาวัด และศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี เป็นหน้าที่ของผู้บริหารวัดและคณะสงฆ์โดยตรง ต้องรู้จักวิธีการบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนวัตถุ และพัฒนาวัดให้สง่างามรื่น เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาของชุมชน โดยกำหนดยึดหลักการบริหารบูรณปฏิสังขรณ์ การรักษาดูแลทะนุบำรุง ศาสนวัตถุ และการจัดทำวัดให้เป็นวัดพัฒนา เป็นอุทยานการศึกษา เจ้าอาวาสซึ่งเป็นผู้นำของวัดจึงจำเป็นต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์หรือแนวคิดที่กว้างไกล เป็นผู้ใฝ่รู้ค้นคว้าหาแนวคิดหรือมุมมองใหม่ๆ ที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อใช้ในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ดังนั้น การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้จึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างมากที่จะทำให้ทราบถึงกระบวนการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ว่ามีเหตุปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ หรือมีปัญหาอุปสรรคอย่างไรในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ

^{๑๐๔} สุรศักดิ์ ม่วงทอง, "พุทธธรรมกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ : กรณีศึกษาเฉพาะกำนันผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดนครศรีธรรมราช", วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๓).

จากการศึกษาค้นคว้าในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานสาธารณูปการ พบว่ามีนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กล่าวว่า บทบาทของเจ้าอาวาสในการพัฒนางานด้านสาธารณูปการนั้น เป็นการดำเนินการให้วัดเป็นวัดโดยสมบูรณ์ เป็นที่พึ่งพำนักอาศัยศึกษาเล่าเรียนและปฏิบัติตามพระธรรมวินัยของพระภิกษุสามเณร เป็นที่ทำบุญบำเพ็ญกุศลพึ่งพิงเทศน์ปฏิบัติธรรม และกระทำกิจกรรมของสังคม ของประชาชนแห่งวัดหรือในท้องถิ่นที่ตั้ง แห่งวัดนั้น ตลอดจนการรักษาวัฒนธรรม และอนุรักษ์ศิลปะโบราณวัตถุและโบราณสถานของสังคมนั้นๆ ด้วย^{๑๐๕}

บุญยงค์ บรรพบุรุษ ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามบทบาทของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดจังหวัดอ่างทอง สรุปว่างานสาธารณูปการจะเน้นในส่วนบำรุงรักษาวัด และศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี เป็นหน้าที่ของผู้บริหารวัดและคณะสงฆ์โดยตรง ในส่วนรัฐและพุทธบริษัทจะต้องอุปถัมภ์ด้วย ไม่ว่าจะเป็นก่อสร้างหรือบูรณะเสนาสนะของสงฆ์ เจ้าอาวาสต้องมองเห็นความสำคัญ การจัดทำแผนแม่บทการก่อสร้าง และรู้จักวิธีการบริหารงานสาธารณูปการเป็นอย่างดี มีเทคนิคและวิธีการขอคำปรึกษากับหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบ ขั้นตอนการดำเนินการก่อสร้างและการบูรณะการบริหารจัดการงานสาธารณูปการที่ดี และต้องรู้จักวิธีการบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนวัตถุ และพัฒนาวัดให้สงบบรมรื่น เป็นศูนย์กลางการพัฒนาของชุมชน โดยกำหนดยึดหลักการบริหารบูรณปฏิสังขรณ์ การรักษาดูแลทะนุบำรุง ศาสนวัตถุ และการจัดทำวัดให้เป็นวัดพัฒนา^{๑๐๖}

ชูเกียรติ กัวแก้ว ศึกษาวิจัยงานด้านสาธารณูปการ เรื่องการประยุกต์พื้นที่โล่งภายในวัด เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ กรณีวัดดาวดิงส์ จังหวัดเชียงใหม่ โดยได้ศึกษาพื้นที่ทางด้านทิศตะวันออกเฉียงใต้ของเขตเทศบาลนครเชียงใหม่ เพราะเป็นพื้นที่ที่ขาดแคลนพื้นที่สวนสาธารณะในละแวกบ้าน(Neighborhood Park) และได้กำหนดวัดดาวดิงส์ เป็นพื้นที่ศึกษาโดยเสนอกระบวนการ ๖ ขั้นตอน ได้แก่ ๑) ศึกษาด้านกายภาพ และการใช้พื้นที่ภายในของวัดดาวดิงส์ โดยใช้วิธีสังเกต(Observation) และสัมภาษณ์(Interview) ๒) ศึกษาข้อมูลจากภาคประชาชน โดยวิธีออกแบบสอบถาม(Questionnaire) เพื่อรวบรวมข้อมูลทางด้านพฤติกรรมการใช้เวลาว่างในการไปสวนสาธารณะและไปวัด ความต้องการองค์ประกอบทางด้านกายภาพ, ด้านกิจกรรม, ด้านสิ่งบริการสาธารณะ ที่ประชาชนต้องการจัดให้มีขึ้นภายในพื้นที่โล่งของวัดดาวดิงส์ ๓) นำข้อมูลทั้งสองส่วน

^{๑๐๕}สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา,รายงานการวิจัย เรื่อง รูปแบบการจัดการศึกษาและการเผยแพร่ ศาสนธรรม : ศึกษาเฉพาะกรณี วัดใหญ่ชัยมงคล, (กรุงเทพมหานคร : ภาพพิมพ์, ๒๕๔๘).

^{๑๐๖}บุญยงค์ บรรพบุรุษ, การปฏิบัติตามบทบาทของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดจังหวัดอ่างทอง, การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนา, (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๒).

มาทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมกับพื้นที่และเวลา ๔) ออกแบบผังบริเวณของวัดดาวดึงส์ในเบื้องต้น ๕) นำผังบริเวณที่ออกแบบไปเสนอต่อคณะกรรมการชุมชนวัดดาวดึงส์เพื่อให้ประชาชนผู้ใช้พื้นที่ มีส่วนร่วมในการทำประชาพิจารณ์ ๖) นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาปรับปรุงแก้ไขเป็นผังขั้นสุดท้าย ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการที่ใช้สามารถประยุกต์พื้นที่โล่งภายในวัดดาวดึงส์ให้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจได้ โดยไม่ขัดแย้งกับการใช้งานเดิม^{๑๐๗}

กัลยา มีอยู่เต็ม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการที่รองรับย่านร้านค้าในย่านประวัติศาสตร์เขตเมืองชั้นใน กรณีศึกษาเปรียบเทียบย่านเชียงกงกับย่านสำเพ็ง เขตสัมพันธวงศ์ ผลการวิจัยพบว่า เนื่องจากทั้งสองย่านตั้งอยู่ในพื้นที่เขตเมืองชั้นในที่มีศักยภาพของระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการไม่เพียงพอและล้าสมัย ไม่สามารถรองรับความต้องการที่เกิดขึ้นได้ ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา เช่น ปัญหาการจราจรติดขัด ขยะตกค้าง รวมไปถึงการขาดแคลนที่จอดรถที่เป็นปัญหาสำคัญในปัจจุบัน^{๑๐๘}

จันทนา สุทธิจาริ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการกำหนดนโยบายของรัฐด้านสาธารณูปการ : ศึกษาการสร้างเขื่อนเพื่อการผลิตกระแสไฟฟ้า ผลการวิจัยพบว่า เนื่องจากทั้ง ๓ โครงการเป็นลักษณะของโครงการพัฒนาของรัฐ ที่กระบวนการผลิตจำเป็นต้องกระทบต่อสภาพแวดล้อมส่วนหนึ่ง ในขณะที่กระแสอนุรักษ์ปกป้องสิ่งแวดล้อม จากทั่วโลกกำลังตื่นตัวอย่างสูงเป็นลักษณะของโครงการพัฒนาที่มีกระแสของการต่อต้านคัดค้าน และกระแสสนับสนุนพร้อมๆ กันไป สิ่งที่สำคัญคือ ผลการตัดสินใจด้านนโยบายของรัฐบาลออกมาในลักษณะที่แตกต่างกัน^{๑๐๙}

สุนทร ภิรมย์รัตน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางจัดสาธารณูปการในเคหะชุมชนผู้มีรายได้นปานกลางของรัฐ โดยใช้ความพอใจของผู้อยู่อาศัยเป็นส่วนประกอบ ผลการวิจัยพบว่า สาธารณูปโภคสาธารณูปการที่สำคัญและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตครอบครัวและการอยู่ร่วมกันในชุมชน น่าจะสร้างความพอใจแก่ผู้อาศัย และความแตกต่างของสภาพแวดล้อมกายภาพของสาธารณูปโภคสาธารณูปการ

^{๑๐๗} ชูเกียรติ กิวแก้ว, การประยุกต์พื้นที่โล่งภายในวัดเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ กรณีวัดดาวดึงส์ จังหวัดเชียงใหม่, *ปริญญาสถาปัตยกรรมศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสถาปัตยกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, ๒๕๕๒).

^{๑๐๘} กัลยา มีอยู่เต็ม, “การปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่รองรับย่านร้านค้าในย่านประวัติศาสตร์เขตเมืองชั้นใน : กรณีศึกษาเปรียบเทียบย่านเชียงกงกับย่านสำเพ็ง เขตสัมพันธวงศ์”, *วิทยานิพนธ์การวางแผนเมืองมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๕๖).

^{๑๐๙} จันทนา สุทธิจาริ, “กระบวนการกำหนดนโยบายของรัฐด้านสาธารณูปการ : ศึกษาการสร้างเขื่อนเพื่อการผลิตกระแสไฟฟ้า”, *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๕).

ด้านต่างๆ น่าจะมีส่วนต่อระดับความสูงค่าของความพอใจ และสามารถที่จะนำเอาผลที่ได้จากความพอใจนี้ ไปใช้ประกอบเป็นแนวทางการจัดสาธารณูปโภคสาธารณูปการในเคหะชุมชน ผู้มีรายได้ปานกลางของรัฐในอนาคต^{๑๑๐}

สรุปได้ว่า การสาธารณูปการจะเน้นในส่วนบำรุงรักษาวัดและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นที่ไปด้วยดี บางอย่างเป็นกิจการเฉพาะในหน้าที่เจ้าอาวาส เพราะเจ้าอาวาสจะต้องปฏิบัติโดยตรง เจ้าอาวาสเป็นผู้จัดการโดยเฉพาะ การบางอย่างเจ้าอาวาสเป็นผู้ริเริ่มและผ่านการพิจารณาตามลำดับทางฝ่ายคณะสงฆ์และราชอาณาจักร บางอย่างเริ่มต้นจากเจ้าคณะหรือเจ้าหน้าที่ทางราชการ หรือผู้มีศรัทธามุ่งช่วยการวัดและการคณะสงฆ์ ซึ่งมีวิธีปฏิบัติแตกต่างกันตามลักษณะงาน เช่น การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ ได้แก่ การก่อสร้างศาสนวัตถุขึ้นใหม่ การซ่อมแซมของเก่า และการปรับปรุงตกแต่งศาสนวัตถุและศาสนสถานที่มีอยู่เดิม หรือที่เพิ่มเติมขึ้นใหม่เพื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้นจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยจึงได้พบว่าการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ถ้าผู้นำของวัดอันได้แก่เจ้าอาวาสได้มีการประชุมพระสงฆ์ กรรมการวัดและชาวชุมชนเพื่อหาแนวคิดในการบูรณะพัฒนาวัดก่อนที่จะมีการดำเนินการ ก็จะเป็นผลดีในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดความขัดแย้งเพราะได้ปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วม อันเป็นการแสดงถึงความเป็นผู้มี “ภาวะผู้นำ” อันจะส่งผลดีต่อการบริหารจัดการงานสาธารณูปการได้อย่างแท้จริง

๒.๖.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพระสังฆาธิการ

พระสังฆาธิการนับว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างมากในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการในแต่ละวัด ที่สามารถช่วยให้ศาสนสถานในพระพุทธศาสนามีความเจริญมั่นคงถาวร โดยเฉพาะพระสังฆาธิการในระดับวัด ซึ่งได้แก่เจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส เพราะเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับวัดและชุมชนมากที่สุด เจ้าอาวาสที่ดีมีความรู้ความสามารถจึงเป็นเสมือนจิตวิญญาณของวัดในแต่ละวัด เพราะเป็นผู้ขับเคลื่อนความเจริญก้าวหน้าในการบูรณะพัฒนาวัดในด้านต่างๆ ให้ดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง ด้วยเพราะเป็นศูนย์รวมศรัทธาของชุมชน จากการศึกษาค้นคว้าในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องพระสังฆาธิการ พบว่า มีนักวิชาการหลายๆ ท่าน ได้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

พระครูสันติธรรมาภิรต (บุญชัย สนติกโร) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรี” จากผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าบทบาทของพระสังฆาธิการ ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรีส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์มาก โดยเฉพาะปัญหาด้านการศึกษา

^{๑๑๐} สุนทร ภิรมย์รัตน์, “แนวทางการจัดสาธารณูปการในเคหะชุมชนผู้มีรายได้ปานกลางของรัฐ โดยใช้ความพอใจของผู้อยู่อาศัยเป็นส่วนประกอบ”, วิทยานิพนธ์สถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๓๒).

และด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ให้ความสำคัญมากเป็นพิเศษ แต่เมื่อกล่าวโดยภาพรวมถึงบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรีอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก นั้นแสดงให้เห็นว่า คณะสงฆ์จังหวัดราชบุรีมีระบบระเบียบในการบริหารกิจการงานคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน ที่มีประสิทธิภาพดีทั้งยังมีการวางแผนและวางนโยบาย ตลอดจนบุคลากรมีความสามัคคีปรองดองและให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองในการบริหารกิจการเป็นอย่างดีและเข้มแข็ง จึงส่งผลให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรีมีประสิทธิภาพดี^{๑๑๑}

พระปลัดเกียรติกศักดิ์ สันทวีวรกุล ศึกษาเรื่องบทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

๑.สถานภาพของพระสังฆาธิการ พบว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดกระบี่ส่วนใหญ่มีอายุ ๖๑ ปีขึ้นไป ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาส มีอายุพรรษา ๒๑ พรรษาขึ้นไป มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าชั้นมัธยมศึกษา โดยมีวุฒิในระดับมัธยมศึกษาชั้นเอก และส่วนใหญ่ไม่มีวุฒิทางเปรียญธรรม มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เป็นพระสังฆาธิการต่ำกว่า ๕ ปีและ ๑๐ ปีขึ้นไป

๒.บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน สรุปได้ดังต่อไปนี้ คือ

๒.๑ ด้านการควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม พบว่าในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมากถึงมากที่สุด ได้แก่ การอำนวยความสะดวกแก่พุทธศาสนิกชน ในการบำเพ็ญกุศลการบำรุงรักษาวัดให้เจริญก้าวหน้า และเป็นศาสนสถานที่น่าเลื่อมใสศรัทธา การให้การศึกษอบรมแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ และการกำกับดูแลและจัดศาสนสมบัติของวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย และมีความมั่นคงแข็งแรง ส่วนการระงับอธิกรณ์ การวินิจฉัยปัญหาเพื่อยุติเหตุหรือการลงนิคหกรรม มีการปฏิบัติในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด

๒.๒ ด้านการศาสนศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ได้แก่ การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้สอบเปรียญธรรมประโยคต่างๆ ได้ และการส่งเสริมให้พระเปรียญธรรมได้เป็นผู้ปกครองคณะสงฆ์ตามโอกาส ส่วนการสรรหาและพัฒนาครูสอนนักเรียนและบาลี มีการปฏิบัติในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด

๒.๓ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับน้อยถึงน้อยที่สุดได้แก่ การจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมเพื่อส่งเสริมการศึกษาแก่พระภิกษุและสามเณร

^{๑๑๑} พระครูสันติธรรมมาภิรัต (บุญชัย สนติกโร), “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

การจัดตั้งโรงเรียนการกุศลของวัด เพื่อสงเคราะห์เด็กและเยาวชน การจัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์แก่เด็กและเยาวชน และการจัดตั้งศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด

๒.๔ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมากถึงมากที่สุด ได้แก่ การอบรมพระภิกษุสามเณรให้มีสมณสัญญา และอบรมในเรื่องพระธรรมวินัย จรรยาบรรณ การปฏิบัติอันเกี่ยวกับพิธีหรือแบบอย่างที่ดี การอบรมทำวัตรสวดมนต์ตามหลักพระธรรมวินัย และการเผยแผ่ธรรมะโดยจัดให้มีการเทศน์ การบรรยายธรรมในวันสำคัญทางศาสนา ส่วนการจัดหาเครื่องอุปกรณ์การเรียนแก่นักเรียนที่ยากจนขาดส่นได้ยืมเรียน การจัดตั้งห้องสมุดภายในวัดเพื่อประโยชน์ในการศึกษาธรรมบาลี แก่พระสงฆ์และประชาชน และการจัดให้มีพระธรรมทูตหรือธรรมจาริก อบรมสั่งสอนแก่ชาวบ้าน มีการปฏิบัติในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด

๒.๕ ด้านการสาธารณูปการ พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมากถึงมากที่สุด ได้แก่ การขจัดความขัดแย้งระหว่างวัดกับชาวบ้าน ซึ่งมีสาธารณูปการเป็นเหตุ การดูแลซ่อมแซมและปฏิสังขรณ์ถาวรวัตถุภายในวัดที่ชำรุดทรุดโทรม และการขอพระราชทานวิสุงคามสีมา ส่วนการก่อสร้างเสนาสนะด้วยการขอเงินงบประมาณอุดหนุนจากราชการ และการจัดงานวัดเพื่อหารายได้บำรุงพระอาราม มีการปฏิบัติในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด

๒.๖ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับปานกลางได้แก่ การสงเคราะห์คนชราหรือคนพิการ การช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ และการช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่น ซึ่งเป็นไปเพื่อการสาธารณประโยชน์ ส่วนการป้องกันยาเสพติดให้โทษมีการปฏิบัติในระดับมากถึงมากที่สุด

๒.๗ บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน พบว่าพระสังฆาธิการปฏิบัติงานในระดับมากถึงมากที่สุด ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านการควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และด้านการสาธารณูปการ สำหรับการปฏิบัติในระดับปานกลาง ๒ ด้าน ได้แก่ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ และด้านการศาสนศึกษา ส่วนด้านการศึกษาสงเคราะห์มีการปฏิบัติในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด^{๑๒}

พระมหาคุณ จีรวทโธ (จินดาพันธ์) ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพการบริหารงานการคณะสงฆ์ ของพระสังฆาธิการระดับอำเภอและระดับตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า

๑.สภาพการบริหารงานการคณะสงฆ์ ของพระสังฆาธิการระดับอำเภอและระดับตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

^{๑๒} พระปลัดเกียรติศักดิ์ สันทวีวรกุล, “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดกระบี่”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๘).

อยู่ระดับมาก ๓ ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง ๒ ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวิเคราะห์นโยบาย รองลงมาคือ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดการสารสนเทศ

๒.สภาพการบริหารงานการคณะสงฆ์ ของพระสังฆาธิการระดับอำเภอและระดับตำบล ที่มีอายุพรรษาน้อยกว่า ๒๕ พรรษา กับพระสังฆาธิการระดับอำเภอและระดับตำบลที่มีอายุพรรษา ๒๕ พรรษาขึ้นไป โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

๓.สภาพการบริหารงานการคณะสงฆ์ ของพระสังฆาธิการระดับอำเภอและระดับตำบล ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งน้อยกว่า ๑๐ ปี กับพระสังฆาธิการระดับอำเภอและระดับตำบลที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ๑๐ ปีขึ้นไป โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ^{๑๓๓}

พระครูสังฆรักษ์พศวีร์ อธิปญโญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : กรณีศึกษาพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี พบว่า พระสังฆาธิการมีบทบาทโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดมีบทบาทอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนผลการเปรียบเทียบบทบาทพระสังฆาธิการที่มีจำนวนพรรษา ระดับการศึกษาสายสามัญ การศึกษาสายเปรียญธรรม ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ และการสังกัดวัดแต่ละขนาดแตกต่างกัน มีบทบาทต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน^{๑๓๔}

พระมหาณัติเถียร วรธมโม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดพังงา” จากผลการวิจัยพบว่า บทบาทการปฏิบัติงานในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดพังงา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บทบาทการปฏิบัติงานในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดพังงาอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านการศาสนศึกษา และด้านการศึกษาสงเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดพังงา พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุและจำนวนพรรษาต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนพระสังฆาธิการที่มีตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษาสายสามัญ

^{๑๓๓} พระมหาตุล จีระพจน (จินดาพันธ์), “การศึกษาสภาพการบริหารงานการคณะสงฆ์ ของพระสังฆาธิการระดับอำเภอและระดับตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*, (สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๗).

^{๑๓๔} พระครูสังฆรักษ์พศวีร์ อธิปญโญ, “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : กรณีศึกษาพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

วุฒิทางการศึกษาทางธรรม และวุฒิทางการศึกษาทางเปรียญธรรมต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่แตกต่างกัน^{๑๑๕}

พระมหานพพล กนตสีโล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระสังฆาธิการ จังหวัดสมุทรสงคราม” จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม ทั้ง ๕ ด้าน คือ ด้านการพัฒนาจิตใจ, ด้านการศึกษาสงเคราะห์, ด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรม, ด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ และด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๓ และเมื่อจำแนกรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ๓ อันดับแรก พบว่า ด้านการพัฒนาจิตใจ ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๘ รองลงมาคือด้านการศึกษาสงเคราะห์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๑ และด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๗^{๑๑๖}

พระธนตล นาคสุวณโณ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์” จากผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ สรุปได้ดังนี้ (๑) พระสังฆาธิการที่มีอายุแตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (๒) พระสังฆาธิการที่มีตำแหน่งพระสังฆาธิการแตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (๓) พระสังฆาธิการที่มีจำนวนพรรษาแตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (๔) พระสังฆาธิการที่มีวุฒิการศึกษาสามัญแตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (๕) พระสังฆาธิการที่มีวุฒิการศึกษาทางธรรม แตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (๖) พระสังฆาธิการที่มีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมแตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ หนึ่งด้าน ได้แก่ด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ หนึ่งด้าน ได้แก่ด้านสาธารณูปการ สำหรับด้านอื่น ๆ

^{๑๑๕} พระมหาณเตียร วรธมโม, “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดพังงา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^{๑๑๖} พระมหานพพล กนตสีโล, “ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระสังฆาธิการ จังหวัดสมุทรสงคราม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

พบว่า ไม่แตกต่างกัน (๗) พระสังฆาธิการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่พระสังฆาธิการแตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๑๑๗}

ชาณณรงค์ หินเกิด ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการกับการพัฒนาในจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า

๑.พระสังฆาธิการส่วนใหญ่ ใช้วัดของตนเองเป็นศูนย์กลางในการส่งเสริมการศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรม ปกครองวัดด้วยความเรียบร้อย เผยแผ่พระพุทธศาสนาตามบทบาทหน้าที่ด้วยดีเสมอมา ปรับปรุงสถานที่และบริเวณวัดให้สะอาดและร่มรื่น รวมทั้งให้สาธารณสงเคราะห์ได้ตามฐานะานุรูป

๒.การพัฒนาวัดในจังหวัดมหาสารคามทั้ง ๕ ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านการปกครอง ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านสาธารณูปการ และด้านสาธารณสงเคราะห์ พระสังฆาธิการประสบปัญหาสำคัญได้แก่ ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ ห้องสมุดและหนังสือประกอบในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาไม่เพียงพอ ทั้งนี้เพราะขาดแคลนบุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ปัญหาเหล่านี้พระสังฆาธิการได้รับความช่วยเหลือจากทางราชการ ผู้มีจิตศรัทธาบริจาคสมทบและชุมชนช่วยแก้ปัญหา ทำให้การพัฒนาวัดดำเนินมาไ้ระดับหนึ่ง^{๑๑๘}

ปกรณ์ ต้นสกุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานของพระสังฆาธิการในวัดพัฒนาตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานและภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในวัดพัฒนาตัวอย่าง เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินการของวัดพัฒนาตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามหลักเกณฑ์และแนวทางในการพิจารณาวัดพัฒนาตัวอย่าง ๓ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านการจัดการปกครองภายในวัด (๒) ด้านอาคารเสนาสนะ (๓) ด้านการจัดกิจกรรมเพื่อชุมชน ผลการวิจัยพบว่า

๑.สภาพการบริหารงานโดยรวมของพระสังฆาธิการในวัดพัฒนาตัวอย่าง อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพบว่า ด้านอาคารเสนาสนะ มีสภาพการบริหารงานมากกว่าด้านอื่นๆ

๒.ปัญหาการบริหารงานโดยรวมของพระสังฆาธิการในวัดพัฒนาตัวอย่าง อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยพบว่าด้านการปกครองภายในวัดมีปัญหามากกว่าด้านอื่นๆ

^{๑๑๗} พระชนดล นาคสุวรรณ, “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

^{๑๑๘} ชาณณรงค์ หินเกิด, “บทบาทของพระสังฆาธิการกับการพัฒนาวัดในจังหวัดมหาสารคาม” , วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาไทยคดีศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๒).

๓.ภาวะผู้นำโดยรวมของพระสังฆาธิการในวัดพัฒนาตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ความสามารถทำงานเป็นทีมหรือคณะ และร่วมทำงานกับพระสังฆาธิการวัดอื่นได้ดี เป็นภาวะผู้นำที่อยู่ระดับปานกลางเพียงข้อเดียว

๔.ปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานของวัดพัฒนาตัวอย่าง มีปัญหามาก คือ พระภิกษุสงฆ์ สามเณร ในปัจจุบันปกครองให้มีคุณภาพเป็นไปได้ยาก ขาดงบประมาณในการก่อสร้างและการพัฒนาวัด เจ้าอาวาสต้องช่วยเหลือตนเอง ประชาชนไม่มีเวลาในการจัดกิจกรรมระหว่างวัดและชุมชน สำหรับข้อเสนอแนะที่ได้รับ คือ ควรถวายความรู้และส่งเสริมให้เจ้าอาวาส เข้าใจทางด้านการบริหารทั่วไป ควรจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการพัฒนาวัดด้านอาคารเสนาสนะ เพิ่มขึ้นและสอดคล้องกับเศรษฐกิจปัจจุบัน และควรมีการจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ระหว่างวัดและชุมชนตามลำดับ^{๑๑๙}

มนัส ภาคภูมิ และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาส ความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน” ผลการวิจัย พบว่า กระบวนการบริหารของเจ้าอาวาสทุกรูป มีกระบวนการแบบธรรมาธิปไตย เป็นการบริหารที่ทุกคนมีส่วนร่วมรับฟังความคิดเห็นในลักษณะการปรึกษาหารือ โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และเป็นปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน แบ่งเป็น ๒ ปัจจัย คือ

๑.ปัจจัยหลัก หรือปัจจัยโดยตรงประกอบด้วย ความสามารถพิเศษหรือ คุณลักษณะพิเศษของเจ้าอาวาส บุคลิกภาพ/ภาวะผู้นำ เช่น ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความซื่อสัตย์ การปฏิบัติตนในพระธรรมวินัย และกระบวนการบริหารงานและการทำงานอย่างมีระบบ อาทิ การจัดการองค์การบริหารบุคลากร การติดตามงานการบริหารการเงิน เป็นต้น

๒.ปัจจัยเสริมคือปัจจัยที่มีส่วนสนับสนุนได้แก่สภาพแวดล้อมทำเลที่ตั้ง บรรยากาศในวัด และการที่วัดมีลักษณะพิเศษเฉพาะ เช่น เป็นโบราณสถานมีโบราณวัตถุทางศิลปะ วัฒนธรรม และอื่น ๆ^{๑๒๐}

จึงสรุปได้ว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุ พรรษา และการศึกษาที่สูง จะมีประสิทธิภาพในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ได้สูง ส่วนพระสังฆาธิการที่มีอายุ พรรษา การศึกษาที่แตกต่างกัน ก็ทำให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์แตกต่างกัน ดังนั้นพระสังฆาธิการจะต้องปรับบทบาทในด้านต่าง ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมให้ได้ พระสังฆาธิการ ต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ด้วยการขวนขวาย

^{๑๑๙} ปกรณ์ ดันสกุล, “การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานของพระสังฆาธิการในวัดพัฒนาตัวอย่าง” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, (มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ, ๒๕๕๖).

^{๑๒๐} มนัส ภาคภูมิ และคณะ, ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน, (กรุงเทพมหานคร: กองแผนงานกรมการศาสนา, ๒๕๕๐).

ในหน้าที่ของตน และไม่ลืมที่จะพัฒนาคนอื่นหรือคนในชุมชนในสังคมนั้นด้วย ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุและจำนวนพรรษาต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์แตกต่างกัน ส่วนพระสังฆาธิการ ที่มีตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษาสายสามัญ วุฒิทางการศึกษาทางธรรม และวุฒิทางการศึกษาทางเปรียญธรรมต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่แตกต่างกัน จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับพระสังฆาธิการข้างต้นนี้ จึงเป็นเครื่องบ่งชี้ในเบื้องต้น ถึงความรู้และความสามารถของพระสังฆาธิการที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงานสาธารณูปการที่แตกต่างกันได้ในบางกรณี เพราะผู้ที่มีความรู้ เช่นมีการศึกษาเรียนสำเร็จได้วุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า แต่อาจไม่มีความสามารถในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ผู้ที่มีประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติงานมาอย่างมาแต่ขาดวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา อาจเป็นผู้มีความสามารถในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการได้ดีกว่า ดังนั้นจึงเป็นแนวคิดให้เห็นว่า พระสังฆาธิการควรจะต้องเป็นผู้ที่มีทั้งความรู้และความสามารถ และที่สำคัญอย่างยิ่งควรเป็นผู้มีคุณธรรมที่ประเสริฐ จึงจะสามารถรักษาศรัทธาเป็นเสมือนจิตวิญญาณอันเป็นศูนย์รวมจิตใจของวัดและชุมชน ที่จะสามารถทำให้การบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัดเป็นไปด้วยดี ไม่ก่อให้เกิดความเจริญแก่วัดและพระศาสนาได้อย่างยั่งยืนต่อไป

๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ -อายุ, พรรษา - การศึกษา - ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ได้แก่ “ภาวะผู้นำ” และแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการฯ จากการสัมภาษณ์

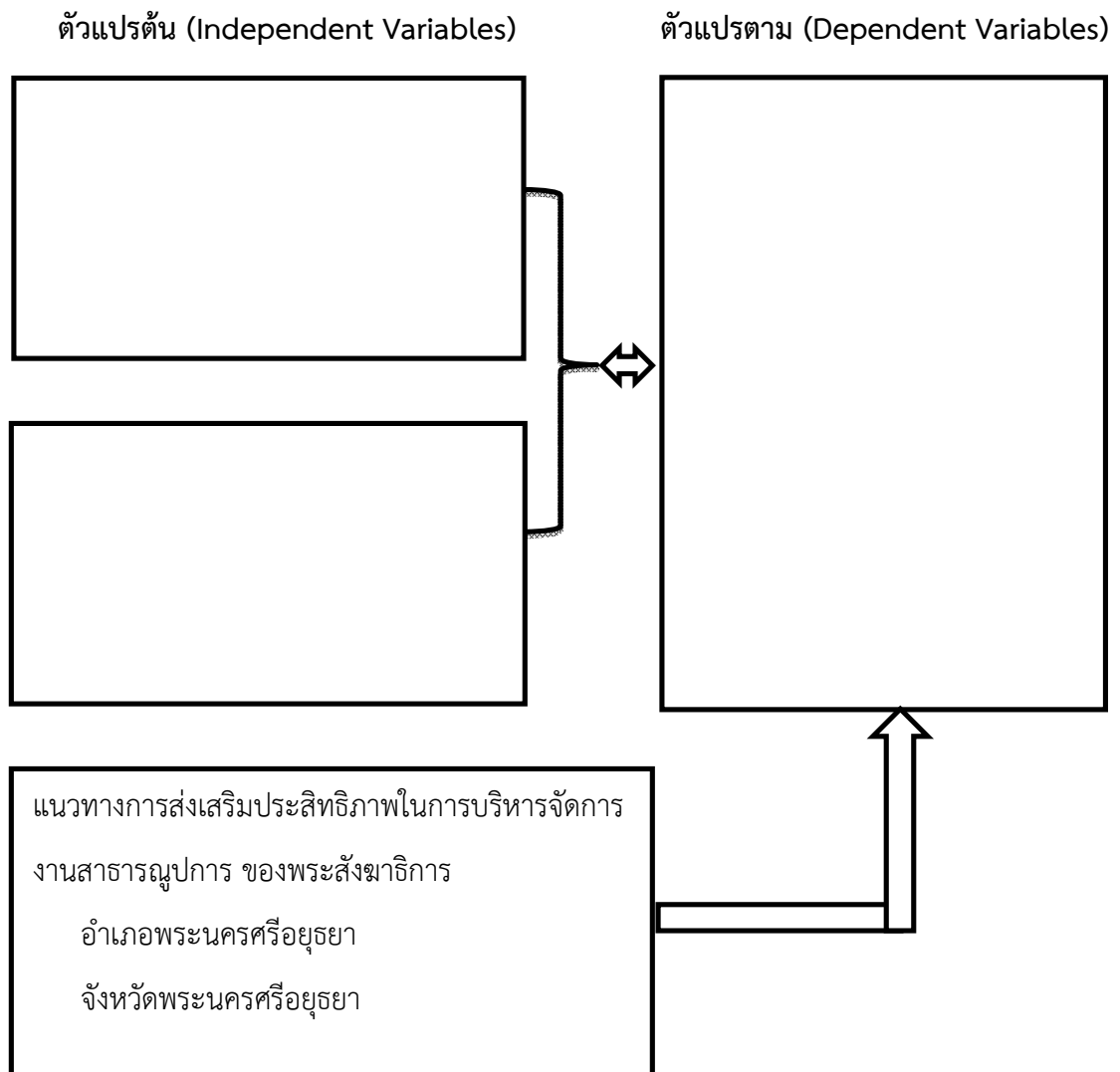
ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใน ๓ ด้าน คือ

- ๑.การบูรณะและพัฒนาวัด
- ๒.การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ
- ๓.การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด^{๑๒๑}

^{๑๒๑} พระราชรัตนมุนี, (ชัยวัฒน์ ปญญาสิริ),การจัดสาธารณูปการและสาธารณสงเคราะห์ของวัด, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๘).

โดยสามารถแสดงเป็นภาพ ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม ได้ดังต่อไปนี้

ผังแผนภาพที่ ๑



แผนภาพที่ ๑ แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามงานวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยไว้ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา” เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) คือเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) และเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก/สำคัญ (Key informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึกได้แก่ พระสังฆาธิการในอำเภอมะนัง จำนวน ๕ ท่าน ได้แก่

๑). พระครูมหานคราภิรักษ์ จินตยโส (สมคิด คูหา) รองเจ้าคณะจังหวัดยะลา เจ้าอาวาสวัดบรมวงศ์อิศรวรารามวรวิหาร ตำบลสวนพริก อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา

๒). พระครูเกษมปัญญากร กตปุญโญ (อรรถชัย อรุณเหลือง) เจ้าอาวาสวัดดุสิตาราม ตำบลหันตรา อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา

๓). พระมหาสมใจ ธนัสโร (สมใจ ประเสริฐนุช) เจ้าอาวาสวัดตองปุ ตำบลบ้านเกาะ อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา

๔). พระมหาเสถียร ธารธมโม (เสถียร เกษาชาติ) เจ้าอาวาสวัดเจติย์แดง ตำบลหัวรอ อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา

๕). พระปลัดวิเชียร ขนดิกโร เจ้าอาวาสวัดเชิงท่า ตำบลท่าวาสสุกรี อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๑. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่พระสังฆาธิการและพระสงฆ์ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๘๖๒ รูป^๑

๓.๒.๒. กลุ่มตัวอย่าง

ในการกำหนดหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้ใช้ตารางสำเร็จรูปของ ทาโรยามาเน (Taro Yamane) ที่ความเชื่อมั่น ๙๕ % ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๘๖ รูป และผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)^๒

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภายใต้กรอบปัจจัยส่วนบุคคลฯ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพด้าน “ภาวะผู้นำ” โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือดังนี้

๑) ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๑. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย โดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

๔. สร้างเครื่องมือการวิจัย

^๑สำนักงานเลขานุการเจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา วัดราชประดิษฐฐาน ตั้งอยู่เลขที่ ๗.139 หมู่ 8 ถนนอุทอง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

^๒ Yamane, 1973 อ้างใน อังคนิธิ เอกะกุล, ๒๕๔๔.

๕. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

๗. ปรับปรุงแก้ไข

๘. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

๒) ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และ แบบสัมภาษณ์ (Interview) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ตามกรอบปัจจัยที่กำหนด โดยในส่วแบบสอบถามได้แบ่งเป็น ๔ ตอน ดังนี้ คือ

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำแนกตาม อายุ พรรษา การศึกษานักธรรม การศึกษาเปรียญธรรม การศึกษาสามัญ ตำแหน่งหน้าที่ จำนวน ๖ ข้อ

ตอนที่ ๒ เป็นข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใน ๓ ด้าน คือ

- ๑) การบูรณะและพัฒนาวัด
- ๒) การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ
- ๓) การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด

มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนนดังนี้

- ๕ หมายถึง มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการอยู่ในระดับมากที่สุด
- ๔ หมายถึง มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการอยู่ในระดับมาก
- ๓ หมายถึง มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการอยู่ในระดับปานกลาง
- ๒ หมายถึง มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการอยู่ในระดับน้อย
- ๑ หมายถึง มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้าน “ภาวะผู้นำ” ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใน ๓ ด้าน คือ

๑) ความรู้ความสามารถ ๒) วิสัยทัศน์ ๓) ความยุติธรรม ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนนดังนี้^๓

๕ หมายถึง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ อยู่ในระดับมากที่สุด

๔ หมายถึง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ อยู่ในระดับมาก

๓ หมายถึง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ อยู่ในระดับปานกลาง

๒ หมายถึง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ อยู่ในระดับน้อย

๑ หมายถึง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ ๔ เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ดังนี้คือ

แบบสอบถาม ตอนนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะอื่นๆ ในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีลักษณะเป็นปัญหาปลายเปิด (Open ended Question) ให้เลือกตอบแบบเสรี

แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดทางการวิจัย โดยผู้วิจัย ได้แบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น ๓ ส่วน ดังนี้คือ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

^๓ ชูติระ ระบอบ และคณะ, *ระเบียบวิธีวิจัย*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิต, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๘.

ส่วนที่ ๒ คำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”

ส่วนที่ ๓ แบบสัมภาษณ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”

๓) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือ ที่สร้างไว้

๒. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบ และนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ได้แก่

๑) พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ ผศ. ตำแหน่งรองคณบดี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒) อาจารย์พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปญโญ ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔) ผศ.อนุภูมิ โชวเกษม ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕) อาจารย์วันชัย สุขตาม ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถามตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) ได้ค่ามากกว่า ๐.๕ ขึ้นไปทุกข้อ

๓. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) แก่บุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะคล้ายคลึงกัน จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาค่า

ความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)^๕ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๕๓.

๔. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริง ที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงพระสังฆาธิการในเขต อำเภอพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

๒) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูล โดยนำแบบสอบถามจำนวน ๒๘๖ ฉบับ ไปแจกกับพระสังฆาธิการและพระสงฆ์ ที่มีความเกี่ยวข้องกับงานสาธารณูปการ ในแต่ละวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน ๒๘๖ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผล โดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form)

๒. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

๓. การวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

๑) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒) ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิเคราะห์โดยใช้

^๕ สีน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙๑.

ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถามของพระสังฆาธิการและพระสงฆ์ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๓) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ – ๕.๐๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ – ๔.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มาก

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ – ๓.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ – ๒.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

๔) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ๒ ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอมโนนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๘๖ ชุด วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ โดยแบ่งการนำเสนอผลการศึกษาออกเป็น ๖ ตอน ดังต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ความคิดเห็นของพระสังฆาธิการและพระสงฆ์ ต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอมโนนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๔.๓ ความคิดเห็นของพระสังฆาธิการและพระสงฆ์ ต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอมโนนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอมโนนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอมโนนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๔.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ เพศ วุฒิการศึกษานักธรรม วุฒิการศึกษาทางบาลี และวุฒิการศึกษาสามัญ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = ๒๘๖)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (รูป)	ร้อยละ
อายุ		
๒๐-๓๐ ปี	๗๘	๒๖.๙
๓๑-๔๐ ปี	๔๘	๑๖.๖
๔๑-๕๐ ปี	๔๕	๑๕.๕
๕๑-๖๐ ปี	๔๓	๑๔.๘
๖๑ ปีขึ้นไป	๗๒	๒๔.๘
เพศ		
เพศชาย ๑-๕	๑๔๖	๕๐.๓
เพศชาย ๖-๑๐	๓๙	๑๓.๔
เพศชาย ๑๑-๑๕	๒๓	๗.๙
เพศชาย ๑๖-๒๐	๒๙	๑๐.๑
เพศชาย ๒๑ ขึ้นไป	๔๘	๑๖.๖
วุฒิการศึกษานักธรรม		
นักธรรมตรี	๘๒	๒๘.๓
นักธรรมโท	๔๘	๑๖.๖
นักธรรมเอก	๗๖	๒๖.๒
ไม่มีวุฒินักธรรม	๘๐	๒๗.๖
วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม		
ประโยค ๑-๒-ป.ธ.๓	๒๐	๖.๙
ป.ธ.๔-๖	๑๗	๕.๙
ป.ธ.๗-๙	๓	๑.๐
ไม่มีวุฒิปริญญาธรรม	๒๔๖	๘๔.๘

สถานภาพส่วนบุคคล(ต่อ)	จำนวน (รูป)	ร้อยละ
วุฒิการศึกษาสามัญ		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๒๙	๗๙.๙
ปริญญาตรี	๔๐	๑๓.๘
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๗	๕.๙
ตำแหน่งหน้าที่		
พระสงฆ์	๔๙	๑๖.๙
พระภิกษุทั่วไป	๒๓๗	๘๑.๗

จากตารางที่ ๔.๑ ซึ่งเป็นการแสดงข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสามารถอธิบายได้แต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

อายุ ๒๐-๓๐ ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๙ รองลงมาคือ อายุ ๖๑ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๘ รองลงมาคือ อายุ ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖ รองลงมาคือ อายุ ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๕ และน้อยที่สุดคือ อายุ ๕๑-๖๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘ ตามลำดับ

พรรษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพระภิกษุใหม่ที่มีพรรษาระหว่าง ๑-๕ พรรษา คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๓ รองลงมาคือ พระภิกษุ ๒๑ พรรษาขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖ รองลงมาคือพระภิกษุ ๖-๑๐ พรรษา คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๔ รองลงมาคือพระภิกษุ ๑๖-๒๐ พรรษา คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑ สดท้ายน้อยที่สุดคือ พระภิกษุ ๑๑-๑๕ พรรษา คิดเป็นร้อยละ ๗.๙ ตามลำดับ

วุฒิการศึกษานักธรรม ผู้ตอบแบบสอบถาม มีนักธรรมตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๓ รองลงมาคือ ผู้ไม่มีวุฒิฯ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๖ รองลงมาคือนักธรรมเอก คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๒ และน้อยที่สุดคือ นักธรรมโท คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖

วุฒิการศึกษา เปรียญธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ไม่มีวุฒิเปรียญธรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๘ รองลงมาคือ ประโยค ๑-๒ , ป.ธ.๓ คิดเป็นร้อยละ ๖.๙ รองลงมาคือ ป.ธ.๔-๖ คิดเป็นร้อยละ ๕.๙ และน้อยที่สุดคือ ป.ธ. ๗-๙ คิดเป็นร้อยละ ๑.๐

วุฒิการศึกษาสามัญ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๙ รองลงมาคือ วุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๘ และน้อยที่สุดคือ วุฒิสองปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕.๙

ตำแหน่งหน้าที่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพระภิกษุลูกวัดทั่วไป คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๗ และมีพระสงฆ์น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๙ ตามลำดับ

๔.๒ ความคิดเห็นของพระสังฆาธิการและพระสงฆ์ต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพระสังฆาธิการและพระสงฆ์ ต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม และรายด้านทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) การบูรณะและพัฒนาวัด ๒) การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ ๓) การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสังฆาธิการและพระสงฆ์ ต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม (n = ๒๘๖)

ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของ พระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑. การบูรณะและพัฒนาวัด	๓.๗๒	.๗๓๑	มาก
๒. การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ	๓.๘๒	.๗๕๓	มาก
๓ การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด	๓.๗๗	.๗๔๔	มาก
ภาพรวมทั้ง ๓ ด้าน	๓.๗๗	.๗๑๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า พระสังฆาธิการและพระสงฆ์ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการการบูรณะและพัฒนาวัด พระสังฆาธิการและพระสงฆ์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒ ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๒ ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัดอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๗

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสังฆาธิการ และพระสงฆ์ ต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของ พระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบูรณะ พัฒนาวัด (n = ๒๘๖)

ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงาน สาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑. พัฒนาวัดได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่ได้กำหนดไว้	๓.๘๓	.๖๙๐	มาก
๒. พัฒนาวัดตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้กำหนดไว้แล้วอย่างเหมาะสมไม่บานปลาย	๓.๗๓	.๘๔๙	มาก
๓. มีการพัฒนาวัดอย่างมีส่วนร่วมของพระสงฆ์และชุมชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	๓.๗๒	.๗๓๓	มาก
๔. พัฒนาวัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวของชุมชนในเชิงอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างมีคุณค่า	๓.๗๔	.๘๖๐	มาก
๕. พัฒนาวัดเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนอย่าง น่าสนใจ ด้วยการใช้ทุนดำเนินการอย่างประหยัด	๓.๖๓	.๗๑๗	มาก
ภาพรวม	๓.๗๒	.๖๐๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า พระสังฆาธิการและพระสงฆ์ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อที่ ๑ ด้านการพัฒนาวัดได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ จนถึงข้อที่ ๕ ด้านการพัฒนาวัดเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนอย่างน่าสนใจ ด้วยการใช้ทุนดำเนินการอย่างประหยัด ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสังฆาธิการและพระสงฆ์
ต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์
เสนาสนะ (n = ๒๘๖)

ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑.มีการวางแผนในการก่อสร้างอาคารเสนาสนะภายในวัด ให้เป็นระเบียบ ร่มรื่น สะอาดถูกต้องตามพระธรรมวินัย	๓.๙๐	.๘๙๖	มาก
๒.มีการควบคุมดูแลการก่อสร้าง โดยให้มีความประหยัด และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด	๓.๗๙	.๘๙๔	มาก
๓.มีการบูรณปฏิสังขรณ์ในเชิงอนุรักษ์เพื่อรักษาศิลปะ – วัฒนธรรมของท้องถิ่นไว้อย่างมีคุณค่า	๓.๘๑	.๘๔๑	มาก
๔.มีการบูรณปฏิสังขรณ์ถาวรวัตถุภายในวัดที่ชำรุดทรุด โทรมให้มีสภาพที่ใช้งานได้ดีอยู่เสมอ	๓.๘๙	.๘๘๖	มาก
๕.มีการบูรณปฏิสังขรณ์อย่างมีส่วนร่วมจากคณะสงฆ์และ ชุมชนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	๓.๗๓	.๙๑๔	มาก
ภาพรวม	๓.๘๒	.๗๕๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า พระสังฆาธิการและพระสงฆ์ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ
ในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๒ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ ๑. ด้านการวางแผนในการก่อสร้าง
อาคารเสนาสนะภายในวัด ให้เป็นระเบียบ ร่มรื่น สะอาดถูกต้องตามพระธรรมวินัย จนถึงข้อที่ ๕.
ด้านการบูรณปฏิสังขรณ์อย่างมีส่วนร่วมจากคณะสงฆ์และชุมชนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสังฆาธิการและพระสงฆ์
ต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติ
ของวัด (n = ๒๘๖)

ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของ พระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑.มีการจัดการศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปตาม กฎกระทรวง และพระธรรมวินัยโดยถูกต้อง	๓.๘๙	.๘๕๘	มาก
๒.มีการจัดทำแผนผังวัดไว้อย่างชัดเจนเพื่อสะดวกในการ วางแผนบูรณะพัฒนาวัด	๓.๗๕	.๙๐๒	มาก
๓.มีการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย-งบเดือน-งบปี ของวัด ได้อย่างถูกต้องโปร่งใสตรวจสอบได้	๓.๘๔	.๙๘๕	มาก
๔.มีการจัดทำบัญชีครุภัณฑ์ลัญลักษณ์เพื่อดูแลศาสนวัตถุ ของวัดไว้ได้อย่างชัดเจนทั่วถึง	๓.๖๔	.๙๒๘	มาก
๕.มีการจัดทำบัญชีสิ่งฮาริมทรัพย์ เช่นที่วัดที่ธรณีสงฆ์เพื่อ การดูแลรักษาและจัดประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม	๓.๗๔	.๙๓๒	มาก
ภาพรวม	๓.๗๗	.๗๙๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า พระสังฆาธิการและพระสงฆ์ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ
ในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด โดยภาพรวมแล้ว อยู่ใน
ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๗ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตั้งแต่ข้อที่ ๑ ด้านการ
จัดการศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปตามกฎกระทรวง และพระธรรมวินัยโดยถูกต้อง จนถึงข้อที่ ๔
ด้านการจัดทำบัญชีสิ่งฮาริมทรัพย์ เช่นที่วัดที่ธรณีสงฆ์เพื่อการดูแลรักษาและจัดประโยชน์ได้อย่าง
เหมาะสม อยู่ในระดับมากเหมือนกันทุกข้อ

๔.๓ ผลวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงาน
สาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยปัจจัย
ที่มีความสัมพันธ์

สมมติฐาน ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหาร
จัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ ๔.๖ แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมพัทธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงาน
สาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตัวแปร		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์			
		ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ			
		ด้านการบูรณะ และพัฒนาวัด	ด้านการก่อสร้าง และบูรณปฏิสังขรณ์ เสนาสนะ	ด้านการดูแลรักษา และการจัดการ ศาสนสมบัติของวัด	โดยรวม
ภาวะผู้นำ					
ความรู้	(r)	๐.๖๗๔**	๐.๖๗๖**	๐.๕๙๔**	๐.๖๘๙**
ความสามารถ	Sig.	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐
วิสัยทัศน์	(r)	๐.๗๑๙**	๐.๖๗๕**	๐.๖๐๔**	๐.๗๐๘**
	Sig.	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐
ความยุติธรรม	(r)	๐.๗๕๕**	๐.๗๕๗**	๐.๗๑๙**	๐.๗๙๒**
	Sig.	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐
โดยรวม	(r)	๐.๘๑๓**	๐.๗๙๙**	๐.๗๒๖**	๐.๘๒๙**
	Sig.	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๖ แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมพัทธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพ
ในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา โดยการทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product
Moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัย ภาวะผู้นำ โดยรวม กับประสิทธิภาพในการ

บริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ ๐.๐๐๐ ซึ่งน้อยกว่า ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าภาวะผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ ๐.๘๒๙

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านความรู้ความสามารถในภาพรวมกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ ๐.๐๐๐ ซึ่งน้อยกว่า ๐.๐๑ หมายความว่าภาวะผู้นำด้านความรู้ความสามารถในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ ๐.๖๘๙

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ในภาพรวมกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ ๐.๐๐๐ ซึ่งน้อยกว่า ๐.๐๑ หมายความว่าภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ ๐.๗๐๘

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านความยุติธรรมในภาพรวมกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ ๐.๐๐๐ ซึ่งน้อยกว่า ๐.๐๑ หมายความว่าภาวะผู้นำด้านความยุติธรรมในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ ๐.๗๙๒

**๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการงาน
สาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอมะนังศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

๔.๔.๑ ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ
ของพระสังฆาธิการ อำเภอมะนังศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ ๔.๗ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของพระสังฆาธิการและพระสงฆ์ต่อ ประสิทธิภาพ
ในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอมะนังศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) การบูรณะและพัฒนาวัด ๒) การก่อสร้าง
และบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ ๓) การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด
ดังปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ปัญหา และอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑) ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด	
๑.ไม่มีแนวทางในการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการบูรณะพัฒนาวัด ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ	๑. ควรมีการวางแผนหรือวัตถุประสงค์ในการบูรณะพัฒนาวัดให้ชัดเจนว่าต้องการจะทำอะไรเพื่ออะไรและทำอย่างไร.
๒.ไม่มีการควบคุมงานและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการที่ดี จึงทำให้มีค่าใช้จ่ายเกินงบประมาณที่ตั้งไว้ และงานขาดประสิทธิภาพ	๒.ควรมีการกำหนดแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างรอบคอบ และมีการควบคุมตรวจสอบงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อไม่ให้เกิดความย่อหย่อนในการปฏิบัติงาน
๓.ผู้บริหารเผด็จการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อพัฒนางานสาธารณูปการทำให้งานขาดประสิทธิภาพในการดำเนินการ	๓.ควรมีการพัฒนาวัดอย่างมีส่วนร่วมของพระสงฆ์และชุมชนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
๔.พระสังฆาธิการไม่เอาใจใส่ในการบูรณะพัฒนาวัดปล่อยให้วัดเสื่อมโทรมไม่เป็นที่เจริญศรัทธาของสาธุชน	๔.ควรมีการพัฒนาวัดในเชิงอนุรักษ์ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวของชุมชนร่วมมือช่วยกันรักษาศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นไว้ให้ดีที่สุด
๕.ประชาชนไม่เห็นคุณค่าของวัดและพระสังฆาธิการ เพราะไม่เห็นประโยชน์จากพระศาสนา ทำให้ยากต่อการบูรณะพัฒนาวัดให้มีประสิทธิภาพได้	๕.ควรพัฒนาวัดให้มีคุณค่าต่อชุมชนโดยทำให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนอย่างน่าสนใจ ด้วยการใช้ทุนดำเนินการอย่างประหยัด

ปัญหา และอุปสรรค (ต่อ)	ข้อเสนอแนะ
๒) ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ	
๑.ไม่มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้การก่อสร้างบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ ศาสนสถานภายในวัดขาดความเป็น ระเบียบเรียบร้อย	๑.ควรมีการวางแผนงานกำหนดนโยบายให้ ชัดเจน ในการก่อสร้างอาคารเสนาสนะ ภายในวัด ควรจัดให้เป็นระเบียบ ร่มรื่น สะอาดถูกต้องตามพระธรรมวินัย
๒.พระสังฆาธิการขาดความเอาใจใส่ในการ ควบคุมงานอย่างต่อเนื่องทำให้งานขาด ประสิทธิภาพ	๒.ควรจัดให้มีการควบคุมดูแลการก่อสร้าง โดยให้มีความ ประหยัด และ เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด
๓.พระสังฆาธิการไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับ ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นไม่เห็นคุณค่าจึง ไม่อาจบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนสถาน ให้ สอดคล้องกับศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้	๓.พระสังฆาธิการควรศึกษาให้เกิดความรู้เห็น คุณค่าของศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและมีการ บูรณปฏิสังขรณ์ในเชิงอนุรักษ์เพื่อรักษา ศิลปะวัฒนธรรมของท้องถิ่นไว้อย่างมี คุณค่า
๔.พระสังฆาธิการขาดความรับผิดชอบต่อ หน้าที่ปล่อยให้วัดชำรุดทรุดโทรมไม่ สามารถอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญ กุศลได้	๔.ควรมีการบูรณปฏิสังขรณ์ถาวรวัตถุภายใน วัดที่ชำรุดทรุดโทรมให้มีสภาพที่ใช้งานได้ดี อยู่เสมอ
๕.พระสังฆาธิการมักทำงานลำพังตัดสินใจคน เดียวทำให้งานผิดพลาดขาดประสิทธิภาพ	๕.ควรมีการบูรณปฏิสังขรณ์อย่างมีส่วนร่วม จาก คณะ สงฆ์ และ ชุมชน เพื่อ เพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัญหา และอุปสรรค (ต่อ)	ข้อเสนอแนะ
๓) การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด	
๑. พระสังฆาธิการมักไม่ให้ความสำคัญกับระเบียบแบบแผนในการจัดการศาสนสมบัติ จึงไม่ค่อยมีเอกสารหลักฐาน ในการจัดการศาสนสมบัติของวัด ๒. มักไม่มีการจัดทำแผนผังวัดจึงทำให้การบริหารจัดการทรัพย์สินบนพื้นที่ตั้งวัดและที่ธรณีสงฆ์ขาดแบบแผนที่ถูกต้อง ๓. พระสังฆาธิการมักไม่มีความเข้าใจในการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย-งบเดือน-งบปีของวัด เพื่อความโปร่งใสในการจัดการทรัพย์สินของวัด ๔. มักมีปัญหาข้าวของเครื่องใช้ที่มีผู้บริจาคไว้เพื่อสาธารณประโยชน์ในวัดสูญหายบ่อย พระสังฆาธิการไม่อาจรักษาไว้ได้ ๕. พระสังฆาธิการมักไม่ค่อยดูแลที่วัดและที่ธรณีสงฆ์ ที่ถูกบุกรุกใช้สอยโดยผู้ไม่กัลลวบาบ ทำให้วัดเสียประโยชน์ไปมาก	๑. ควรมีการจัดการศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปตามกฎกระทรวง และพระธรรมวินัย โดยถูกต้อง มีการจัดทำเอกสารหลักฐานไว้เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบ ๒. ควรมีการจัดทำแผนผังวัดไว้อย่างชัดเจนเพื่อสะดวกในการวางแผนบูรณะพัฒนาวัดและการจัดประโยชน์บนพื้นที่ดินของวัดฯ ๓. ควรให้มีการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย-งบเดือน-งบปี ของวัดไว้อย่างถูกต้องโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้เพื่อแสดงความบริสุทธิ์ของผู้บริหารแก่ผู้ต้องการตรวจสอบ ๔. ควรให้มีการจัดทำบัญชีครุภัณฑ์ลหุภัณฑ์เพื่อสามารถตรวจสอบดูแลศาสนวัตถุของวัดไว้ได้อย่างครบถ้วนทั่วถึง ๕. ควรมีการจัดทำบัญชีสิ่งหาปริมาตรทรัพย์ เช่นที่วัดที่ธรณีสงฆ์เพื่อการดูแลรักษาและจัดประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม สามารถรักษาผลประโยชน์ของวัดไว้ได้

๔.๔.๒. ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระ
สังฆาธิการ อำเภอมะนังศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ ๔.๘ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของพระสังฆาธิการและพระสงฆ์ต่อ ภาวะผู้นำ
ในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอมะนังศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ความรู้ความสามารถ ๒) วิสัยทัศน์
๓) ความยุติธรรม ดังปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ปัญหา และอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑) ด้านความรู้ความสามารถ	
๑.พระสังฆาธิการไม่ค่อยมีความรู้ความเข้าใจใน การก่อสร้างบูรณปฏิสังขรณ์ทำให้งานมี ปัญหาขัดข้องในหลายด้าน	๑.พระสังฆาธิการควรให้ความสนใจในการศึกษา อบรมหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อเพิ่ม ทักษะความรู้ความสามารถในงานที่เกี่ยวข้องกับ สาธารณูปการอยู่เสมอ
๒.พระสังฆาธิการใหม่มักมีประสบการณ์ในการ ทำงานน้อยทำให้ขาดระบบในการปฏิบัติงาน ที่ต้งงานขาดประสิทธิภาพ	๒.ควรฝึกปฏิบัติงานและสอบถามเรียนรู้กับผู้ที่มี ประสบการณ์อันเป็นการพัฒนาให้ตนเป็นผู้มี ประสบการณ์ที่ดีในการจัดการงาน สาธารณูปการ
๓.ไม่ได้ควบคุมงานอย่างใกล้ชิดด้วยตนเองหรือ มอบหมายให้ผู้อื่นทำผู้ปฏิบัติงานจึงขาด แนวทางในการปฏิบัติงานที่ต้งงานจึงขาด ประสิทธิภาพ	๓.ควรเรียนรู้งานให้เข้าใจจนมีความสามารถ แนะนำสอนงานให้แก่ผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้องได้ มีแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างดีมี ประสิทธิภาพ
๔.เมื่อเกิดความขัดข้องในการปฏิบัติงานขึ้นแล้ว ไม่สามารถเข้าไปแก้ไขจัดการให้เกิดความ เรียบร้อยถูกต้องได้	๔.ควรมีการศึกษาปัญหาและสาเหตุของปัญหา อุปสรรคนั้นๆ ให้มีความเข้าใจ แล้วจึงเข้าไป แก้ไขปัญหาอุปสรรคนั้นๆ ได้
๕.ขาดความหนักแน่นอดทนต่อปัญหาอุปสรรค มักหลบเลี่ยงปัญหาไม่เป็นผู้หน้าที่ดีในการ คลี่คลายปัญหาที่เกิดขึ้น	๕.ผู้นำควรมีการพัฒนาจิตของตนให้เป็นผู้มี ความอดทนหนักแน่นสามารถแก้ไขปัญหาก็ เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องเรียบร้อยดีงาม

ปัญหา และอุปสรรค (ต่อ)	ข้อเสนอแนะ
๒) ด้านวิสัยทัศน์	
๑.มีความล่าช้าในการปฏิบัติงานใช้เครื่องมืออุปกรณ์แบบเดิมในการปฏิบัติงานทำให้งานล่าช้าขาดประสิทธิภาพ ๒.ในการบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนสถานนโยบายในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ทำงานที่สร้างชิ้นขาดความเป็นเอกลักษณ์ของตน ๓.ขาดการปรับปรุงพัฒนาศาสนสถานทำให้วัดไม่สามารถอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลของสาธุชนที่มากขึ้นได้ ๔.ชุมชนมักไม่เห็นคุณค่าของวัดเพราะวัดไม่ได้มุ่งทำประโยชน์ต่อชุมชน ทำให้การพัฒนาวัดเป็นไปได้อย่างยากลำบาก ๕.พระสงฆ์บางแห่งขาดน้ำใจต่อชุมชน ไม่ให้ความช่วยเหลือในยามที่ประสบภัยทำให้ขาดความเห็นอกเห็นใจเลื่อมใสที่ดีต่อกัน	๑.ควรมีแนวคิดในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ๒.ควรมีนโยบายในการอนุรักษ์ศาสนสถานให้มีความเป็นศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นอันเป็นการสืบทอดคุณค่าทางวัฒนธรรมที่ดีต่อไป ๓.ควรมีการกำหนดนโยบายให้มีการพัฒนาศาสนสถานเพื่อรองรับการบำเพ็ญกุศลที่มากขึ้นได้ ๔.ควรมีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาวัดเพื่อให้เป็นศูนย์รวมในการทำกิจกรรมของชุมชนทำให้ชุมชนเห็นคุณค่าของวัด ๕.ควรมีการวางแผนพัฒนาวัดให้เป็นที่พักพิงอาศัยได้ในยามที่ชาวบ้านในเขตใกล้เคียงเดือดร้อนประสบภัยต่าง ๆ

ปัญหา และอุปสรรค (ต่อ)	ข้อเสนอแนะ
๓.ด้านความยุติธรรม	
๑. ผู้นำขาดความยุติธรรมทำให้หน่วยงานขาดความสามัคคีปรองดองยากต่อการพัฒนาที่ดีได้ ๒. ผู้นำมักมีอคติต่อผู้ร่วมงานไม่พิจารณาที่ความรู้ความสามารถแต่พิจารณาผู้ที่ประจบประแจง ๓. มักมีการเบียดบังประโยชน์มาเพื่อตนและพวกพ้องทำให้วัดขาดประโยชน์ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ๔. เมื่อมีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานมักไม่มีการสอบสวนที่ดีก่อน ลงโทษโดยไม่พิจารณาทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ๕. ผู้ปฏิบัติงานมักไม่ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณในการดำเนินการอย่างเพียงพอจากผู้นำ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้	๑. ควรมีการส่งเสริมคุณธรรมให้มีการดำเนินงานด้วยความเสมอภาคไม่เห็นแก่พวกพ้อง ๒. ผู้นำควรมีคุณธรรมไม่ลำเอียงและให้ความเป็นธรรมต่อทุกคนให้ความเท่าเทียมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง ๓. ผู้นำควรเป็นผู้มีอุดมคติที่ดีทำงานด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์แก่วัดและพระศาสนาไม่หวังประโยชน์เพื่อตนและพวกพ้อง ๔. ผู้นำควรให้มีการสอบสวนด้วยดีเมื่อมีความผิดพลาดในการทำงานเกิดขึ้น ว่าเป็นความผิดพลาดที่เกิดจากสาเหตุอะไรเพื่อให้ความยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ๕. ควรจัดให้มีผลตอบแทนต่อผู้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถไม่มียึดถือลำเอียงเห็นแก่พวกพ้อง

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑) เกี่ยวกับความคิดเห็นด้านปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ พรรษา การศึกษา ฯ ว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการฯ หรือไม่ อย่างไร

พระสังฆาธิการที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสที่ยาวนาน มีโอกาสได้วางแผนการก่อสร้างมีความรู้พอสมควร เอาจริงเอาจังกับการก่อสร้างจึงทำให้การบริหารจัดการงานสาธารณูปการนั้นๆ เกิดประสิทธิภาพที่ดีได้^๑ อีกทั้งการที่พระสังฆาธิการเป็นผู้มีอายุ พรรษา การศึกษาที่มากขึ้นย่อมมีความรู้ในงานของคณะสงฆ์มาก ทำให้สามารถบริหารจัดการงานสาธารณูปการได้อย่างมีประสิทธิภาพ^๒ ในขณะที่พระสังฆาธิการเป็นผู้มีอายุพรรษาการศึกษาที่มากขึ้น ย่อมมีโอกาสเรียนรู้มากทำให้มีประสบการณ์ที่ดี สามารถควบคุมออกคำสั่งสำคัญในงานก่อสร้างช่วยดูแลรักษาและพัฒนาวัดให้มีความเจริญมั่นคง^๓ ในขณะเดียวกันพระสังฆาธิการที่มีความรู้ดีย่อมมีความสามารถทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัด เช่นมีการวางแผนที่จะทำ เพื่อมิให้เกิดความผิดพลาดขึ้น^๔ ประการสำคัญการศึกษาที่ย่อมก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถ่องแท้และมีความเหมาะสมทั้งเวลาและโอกาส จึงเกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ

๒) เกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

^๑สัมภาษณ์ พระมหาเสถียร ถาวรธมโม (เสถียร เกษชาชาติ), เจ้าอาวาสวัดเจติยั้ง ตำบลหัวรอ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๘ กันยายน ๒๕๕๕.

^๒สัมภาษณ์ พระมหาสมใจ ธนีสโร (สมใจ ประเสริฐนุช), เจ้าอาวาสวัดตองปุ ตำบลสวนพริก อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๖ กันยายน ๒๕๕๕.

^๓สัมภาษณ์ พระครูมหานคราภิรักษ์ จินตยโส (สมคิด คูหา), รองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เจ้าอาวาสวัดบรมวงศ์อิศรวรารามวรวิหาร ตำบลสวนพริก อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๖ กันยายน ๒๕๕๕.

^๔สัมภาษณ์ พระปลัดวิเชียร ขนดิกโร (วิเชียร สระบัว), เจ้าอาวาสวัดเชิงท่า ตำบลท่าわสุกรี อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๘ กันยายน ๒๕๕๕.

ความรู้ความเข้าใจได้รับการศึกษาในงานในวัดและสถานที่ต่างๆ มีการสอบถามผู้รู้เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับวัดและสภาพแวดล้อมของตน^๕ เพราะว่าเป็นงานที่ผู้ปฏิบัติโดยตรงคือเจ้าอาวาสและเจ้าคณะในทุกระดับจะต้องมีส่วนในการควบคุมดูแลและส่งเสริม นอกจากนี้มีงานอีกส่วนที่เป็นงานประเภทนี้ด้วยคือ ๑.การจัดการสิ่งแวดล้อมภายในวัด ๒.การจัดการผังวัด ๓.การจัดวัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวและการเรียนรู้ ๔.การจัดพิพิธภัณฑ์ในวัดรวมเข้าเป็นงานสาธารณูปการด้วย^๖ ในขณะเดียวกันงานสาธารณูปการต้องมีการวางแผนการจัดรูปแบบในการวางแผน เช่น กุฏิ ฼าปนสถาน ให้เป็นหมวดหมู่ถูกต้องเพื่อประโยชน์ใช้สอยที่สะดวก ในวัดควรมีห้องน้ำห้องครัวที่พร้อมอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลของพุทธศาสนิกชน ที่ง่ายสะดวกและประหยัดทั้งสถานที่ใช้สอยและแรงงานในการดูแลรักษา^๗ และที่สำคัญอีกประการคือควรมีแผนแม่แบบในการพัฒนาวัดดำเนินตามความเป็นจริงเหมาะสมกับความต้องการของพระภิกษุและญาติโยมทั้งอาคารสถานที่ พอใช้ในการปฏิบัติศาสนกิจต่างๆ ให้เหมาะสมกับประโยชน์ใช้สอย^๘ อีกประการหนึ่งการสาธารณูปการคือ การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนวัตถุขึ้นใหม่ปรับปรุงศาสนวัตถุและสถานที่ ที่มีอยู่เดิมหรือที่เพิ่มเติมขึ้นใหม่ เพื่อให้เป็นระเบียบเหมาะสมยิ่งขึ้น^๙

๓) เกี่ยวกับความคิดเห็นในด้านการใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

พระสังฆาธิการควรมีความรู้ความเข้าใจ พร้อมทั้งความสามารถประสบการณ์ในงานที่ทำอย่างถ่องแท้^{๑๐} อีกทั้งควรจัดทำโครงการไว้ล่วงหน้า จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินการให้พร้อมจะทำให้บรรลุเป้าหมายได้โดยประหยัดมากที่สุด และจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อย ต้องพิจารณาที่

^๕สัมภาษณ์ พระครูเกษมปัญญากร (อรรถชัย กตปัญโญ), เจ้าอาวาสวัดดุสิตาราม ตำบลหันตรา อำเภอมะนังศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๖ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๕.

^๖สัมภาษณ์ พระมหาสมใจ ธนัสโร (สมใจ ประเสริฐนุช), เจ้าอาวาสวัดตองปุ ตำบลสวนพริก อำเภอมะนังศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๖ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๕.

^๗สัมภาษณ์ พระมหาเสถียร ถาวรธมโม (เสถียร เกศชาติ), เจ้าอาวาสวัดเจติยแดง ตำบลหัวรอ อำเภอมะนังศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๖ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๕.

^๘สัมภาษณ์ พระครูมหานคราภิรักษ์ จินตยโส (สมคิด คูหา) รองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เจ้าอาวาสวัดบรมวงศัศรวรรามวรวิหาร ตำบลสวนพริก อำเภอมะนังศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

^๙พระปลัดวิเชียร ขนดิกโร (วิเชียร สระบัว) เจ้าอาวาสวัดเชิงท่า ตำบลท่าวาสสุกรี อำเภอมะนังศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๘ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๕.

^{๑๐}สัมภาษณ์ พระครูเกษมปัญญากร (อรรถชัย กตปัญโญ), เจ้าอาวาสวัดดุสิตาราม ตำบลหันตรา อำเภอมะนังศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๙ กันยายน ๒๕๕๕.

ความสำเร็จของผลงาน^{๑๑} ดังนั้นจึงเห็นว่าผู้นำจึงต้องมีสติปัญญาพิจารณาความเหมาะสมทั้งเวลาและโอกาสในการดำเนินการ^{๑๒} อีกทั้งควรยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นแสวงหาความร่วมมือเพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการ ได้แก่ความร่วมมือจากคณะสงฆ์ภายในวัด อุบาสก อุบาสิกาที่ร่วมบำเพ็ญกุศลในเขตวัดนั้นๆ^{๑๓} ในขณะเดียวกันควรมีการบริหารที่ดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสที่ยาวนาน มีโอกาสได้วางแผนการก่อสร้าง เอาจริงเอาจัง กับงานสาธารณูปการจึงจะสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด^{๑๔}

๔) เกี่ยวกับความคิดเห็นในด้านความสัมพันธ์ระหว่าง “ภาวะผู้นำ” กับ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการฯ

จากการสัมภาษณ์พบว่า พระสังฆาธิการได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำที่มีต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการดังนี้ ผู้นำควรมีความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในงานที่ทำจึงจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๕} อีกทั้งผู้นำที่ดีควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถมองภาพอนาคตและกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจค่านิยมและความเชื่อเข้าด้วยกัน โดยจุดหมายปลายทางดังกล่าวต้องชัดเจนท้าทาย มีพลังและมีความเป็นไปได้จึงทำให้งานสาธารณูปการสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๖} ในขณะเดียวกันวัดควรมีการบูรณปฏิสังขรณ์เพื่อประโยชน์ครอบคลุมในหลายด้าน คือทั้งในด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและต้องคำนึงถึงประโยชน์ใช้สอยด้วย จึงจะทำให้เกิดความสำเร็จของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๗} อีกประการหนึ่งพระสังฆาธิการต้องเป็นผู้มีคุณธรรม คือมีความ

^{๑๑}สัมภาษณ์ พระมหาสมใจ ธนิสฺสโร (สมใจ ประเสริฐนุช), เจ้าอาวาสวัดตองปุ ตำบลสวนพริก อำเภอนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๖ กันยายน ๒๕๕๕.

^{๑๒}สัมภาษณ์ พระครูเกษมปัญญากร (อรรถชัย กตปุญโญ) เจ้าอาวาสวัดดุสิตาราม ตำบลหันตรา อำเภอนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๙ กันยายน ๒๕๕๕.

^{๑๓}สัมภาษณ์ พระครูปลัดวิเชียร ขนดิกโร (วิเชียร สระบัว), เจ้าอาวาสวัดเชิงท่า ตำบลท่าวาสกรี อำเภอนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๘ กันยายน ๒๕๕๕.

^{๑๔}สัมภาษณ์ พระมหาเสถียร ถาวรธมโม (เสถียร เกษาชาติ). เจ้าอาวาสวัดเจติยแดง ตำบลหัวรอ อำเภอนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๘ กันยายน ๒๕๕๕.

^{๑๕} สัมภาษณ์ พระครูเกษมปัญญากร (อรรถชัย กตปุญโญ),เจ้าอาวาสวัดดุสิตาราม ตำบลหันตรา อำเภอนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๙ กันยายน ๒๕๕๕.

^{๑๖}สัมภาษณ์ พระมหาเสถียร ถาวรธมโม (เสถียร เกษาชาติ), เจ้าอาวาสวัดเจติยแดง ตำบลหัวรอ อำเภอนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๘ กันยายน ๒๕๕๕.

^{๑๗}สัมภาษณ์ พระครูมหานคราภิรักษ์ (สมคิด จินตยโส), เจ้าอาวาสวัดบรมวงศ์อิศรวราราม ตำบลสวนพริก อำเภอนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๖ กันยายน ๒๕๕๕.

อดทนหนักแน่น เป็นผู้มีความซื่อตรงยุติธรรมไม่เห็นแก่พวกพ้องของตน ก็จะสามารถลดความขัดแย้ง สร้างความสามัคคีและการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นได้ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในงานสาธารณูปการเป็นอย่างมาก^{๑๘} สิ่งสำคัญผู้นำควรมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการในทุกด้าน คือการก่อสร้าง การบูรณะปฏิสังขรณ์ การดูแลจัดการศาสนสมบัติของวัด เช่น การติดตามควบคุมงาน การประเมินผลงาน ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎกระทรวงฯ พระธรรมวินัย จึงจะสามารถทำให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้^{๑๙}

๕) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและแนวทางการบริหารจัดการงานสาธารณูปการให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสังคมไทยในปัจจุบัน

ผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรมักจะขาดความรู้ความสามารถความชำนาญการ ทำให้เกิดการเสียประโยชน์ในการก่อสร้าง มีข้อเสนอแนะคือ ควรหาที่ปรึกษาที่มีความชำนาญและช่างที่มีความรับผิดชอบ ควรจะจัดงบประมาณให้เหมาะสมกับงานนั้นๆ แล้วจึงค่อยลงมือทำงาน จะได้สำเร็จในระยะเวลาที่กำหนด^{๒๐} อีกทั้งในการจัดการงานสาธารณูปการต้องเกี่ยวข้องกับคนหมู่มาก จึงมักจะมี ความขัดแย้งกัน ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรหาวิธีในการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ ก่อนจึงจะทำงานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๒๑} ในขณะเดียวกัน ถ้าผู้นำขาดความเด็ดเดี่ยวไม่กล้า ตัดสินใจ ทำงานไม่เต็มที่ บริเวณวัดจำกัดไม่สามารถขยายหรือ จัดตั้งศาสนสถานในตำแหน่งที่เหมาะสมได้ ทำให้การบริหารงานไม่เกิดประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะ ผู้นำควรเป็นผู้ฝึกตนให้มีสมาธิ จิตมั่นคง สร้างศรัทธาในการทำงานให้เกิดขึ้น”^{๒๒} ในบางโอกาสวัดมักขาดงบประมาณในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ และมักขาดช่างผู้ชำนาญการจึงทำให้งานสาธารณูปการขาดประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะ ควรจะกะงบประมาณให้เหมาะสมกับงานนั้นๆ แล้วจึงค่อยลงมือดำเนินการ จะทำให้

^{๑๘}สัมภาษณ์ พระปลัดวิเชียร ขนดิกโร (วิเชียร สระบัย), เจ้าอาวาสวัดเชิงท่า ตำบลท่าวาสูกี อำเภอ พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๘ กันยายน ๒๕๕๕.

^{๑๙}สัมภาษณ์ พระมหาสมใจ ธนัสโร (สมใจ ประเสริฐนุช), เจ้าอาวาสวัดตองปุ ตำบลสวนพริก อำเภอ พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๖ กันยายน ๒๕๕๕.

^{๒๐}สัมภาษณ์ พระครูมหานคราภิรักษ์ (สมคิด จินตยโส), เจ้าอาวาสวัดบรมวงศ์อิศรวราราม ตำบล สวนพริก อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๖ กันยายน ๒๕๕๕.

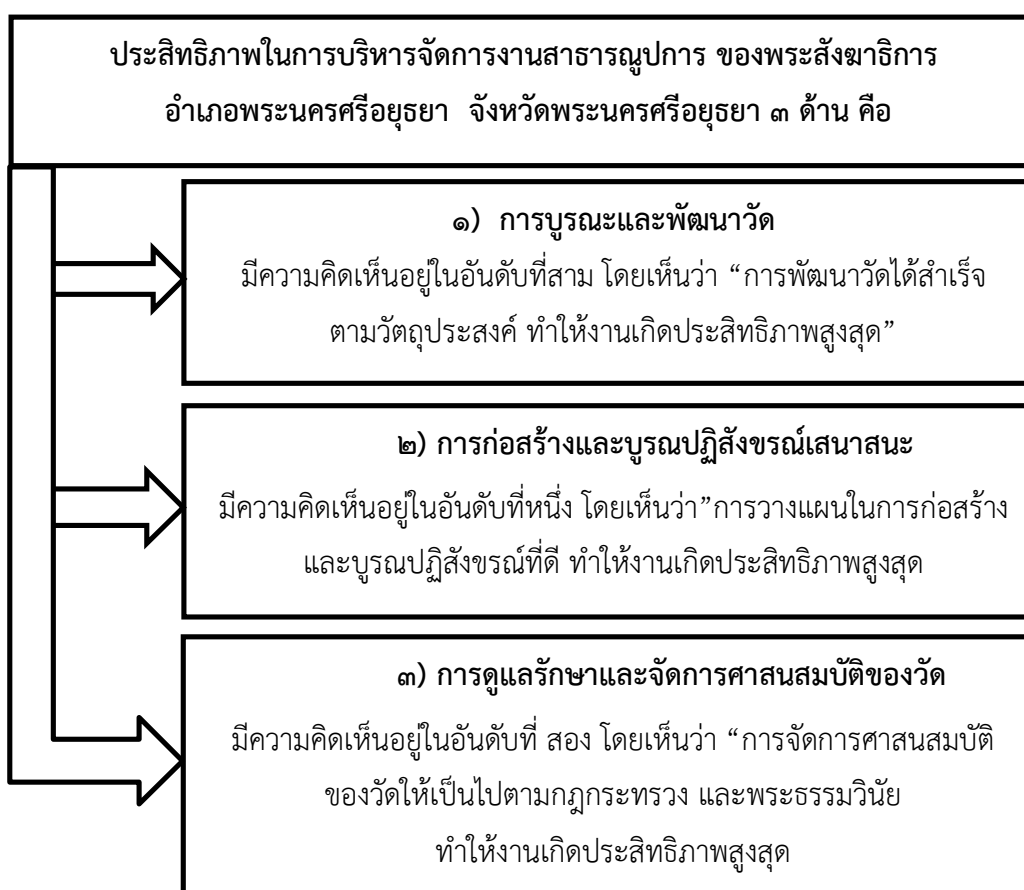
^{๒๑}สัมภาษณ์ พระปลัดวิเชียร ขนดิกโร (วิเชียร สระบัย), เจ้าอาวาสวัดเชิงท่า ตำบลท่าวาสูกี อำเภอ พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๘ กันยายน ๒๕๕๕.

^{๒๒}สัมภาษณ์ พระมหาเสถียร ถาวรธมโม (เสถียร เกษชาชาติ), เจ้าอาวาสวัดเจติยเตง ตำบลหัวรอ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๘ กันยายน ๒๕๕๕.

งานสำเร็จในระยะเวลาที่กำหนด ไม่เกิดความเสียหายแก่วัสดุอุปกรณ์โดยเปล่าประโยชน์^{๒๓} และสิ่งสำคัญในการบริหารงานทุกอย่างที่ไม่มีประสิทธิภาพ เพราะจิตใจผู้นำไม่พัฒนา ข้อเสนอแนะ ให้นำผู้บริหารและผู้ช่วยเข้าอบรมกรรมฐานก่อน อย่างน้อย ๓ เดือน งานด้านสาธารณูปการควรทำให้พอดี พอเพียงแก่เศรษฐกิจขององค์กร จึงจะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ^{๒๔}

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ทำให้ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ใหม่จากการศึกษาดังภาพที่ ๔.๑ - ๔.๒ ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑ แสดงองค์ความรู้ด้านประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ

^{๒๓} สัมภาษณ์ พระมหาสมใจ ธนัสโร (สมใจ ประเสริฐนุช), เจ้าวาสวัดตองปุ ตำบลสวนพริก อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๖ กันยายน ๒๕๕๕.

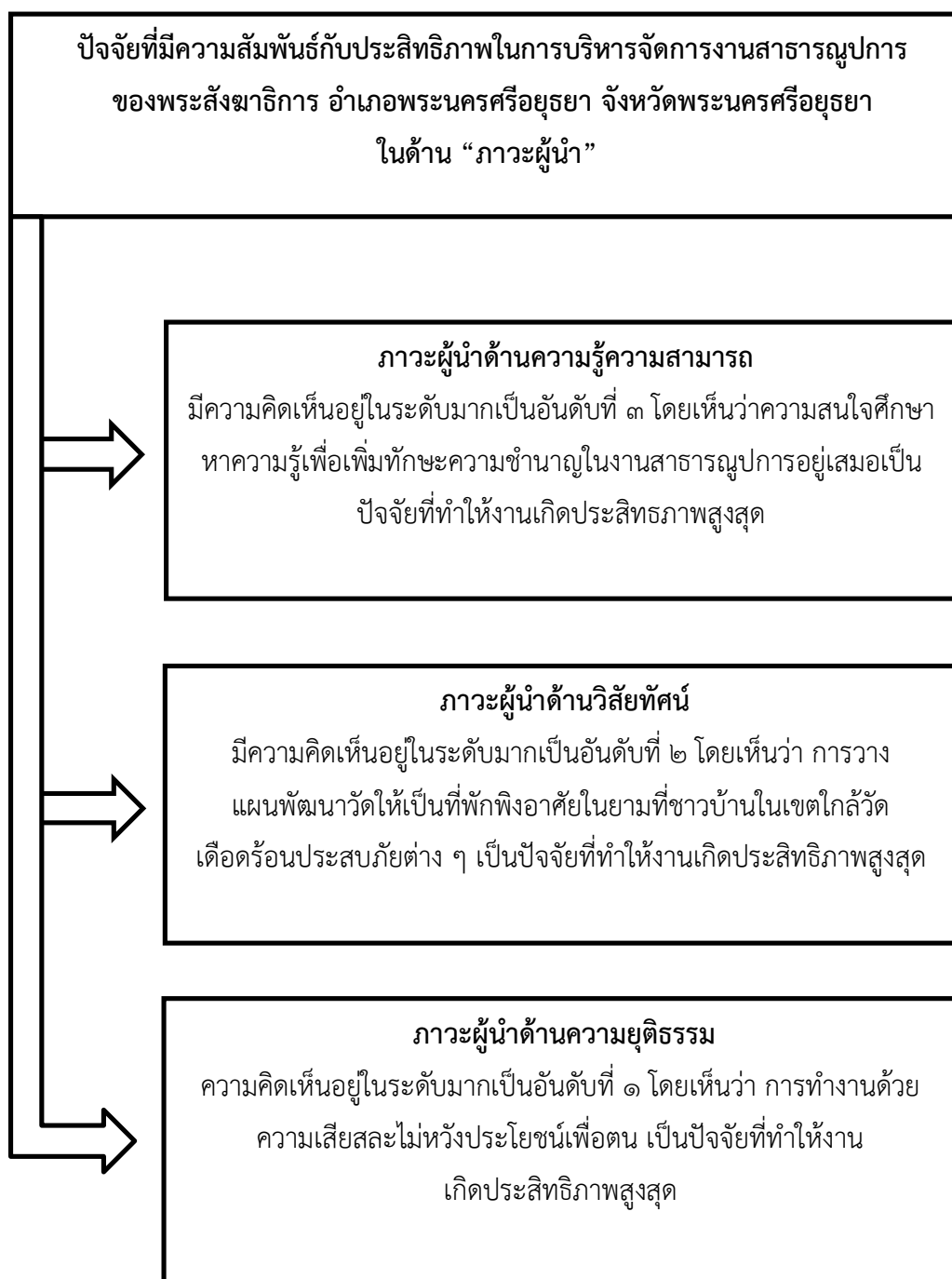
^{๒๔} สัมภาษณ์ พระครูเกษมปัญญากร (อรรถชัย กตปัญโญ), เจ้าอาวาสวัดดุสิตาราม ตำบลหันตรา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๙ กันยายน ๒๕๕๕.

จากตารางภาพที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้ในด้านประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงาน
สาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ดังนี้

พระสังฆาธิการและพระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อ “การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์”
ว่ามีประสิทธิภาพมากอยู่ในอันดับที่ ๑ โดยเห็นว่า ในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการด้านนี้ถ้า
มีการวางแผนในการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์ที่ดี จะทำให้งานสาธารณูปการด้าน “การก่อสร้าง
และบูรณปฏิสังขรณ์” เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

พระสังฆาธิการและพระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อ “การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติ
ของวัด” ที่มีประสิทธิภาพมากอยู่ในอันดับที่ ๒ โดยเห็นว่า ในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ
ด้านนี้ถ้ามีการจัดการศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปตามกฎกระทรวง และพระธรรมวินัย จะทำให้งาน
สาธารณูปการด้าน “การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด” เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

พระสังฆาธิการและพระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อ “การบูรณะและพัฒนาวัด” ว่ามี
ประสิทธิภาพอยู่ในอันดับที่ ๓ โดยเห็นว่า ในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการด้านนี้ถ้ามี
“การพัฒนาวัดได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ จะทำให้งานสาธารณูปการด้าน “การบูรณะและพัฒนาวัด”
เกิดประสิทธิภาพสูงสุด



แผนภาพที่ ๔.๒ แสดงองค์ความรู้ด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ
ในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ

จากตารางภาพที่ ๔.๒ สรุปลองค์ความรู้ด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ดังนี้

พระสังฆาธิการและพระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อ “ภาวะผู้นำด้านความยุติธรรม” อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ ๑ โดยเห็นว่า ในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการด้านนี้ถ้ามี “การทำงานด้วยความเสียสละไม่หวังประโยชน์เพื่อตน” เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทำให้การบริหารจัดการงานสาธารณูปการเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

พระสังฆาธิการและพระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อ “ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์” อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ ๒ โดยเห็นว่า ในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการด้านนี้ถ้ามี “การวางแผนพัฒนาวัดให้เป็นที่พักพิงอาศัยในยามที่ชาวบ้านในเขตใกล้เคียงเดือดร้อนประสบภัยต่าง ๆ” เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทำให้การบริหารจัดการงานสาธารณูปการเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

พระสังฆาธิการและพระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อ “ภาวะผู้นำด้านความรู้ความสามารถ” อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ ๓ โดยเห็นว่า ในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการด้านนี้ถ้ามี “ความสนใจศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญในงานสาธารณูปการอยู่เสมอ” เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทำให้การบริหารจัดการงานสาธารณูปการเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์คือ ๑) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ ๓) เพื่อศึกษาอุปสรรคและแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ ดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) คือเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) และเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ประชากรกลุ่มเป้าหมาย คือพระสังฆาธิการและพระสงฆ์ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๒๘๖ รูป วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และค่าสถิติสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยสามารถนำมาสรุปอภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พระสังฆาธิการและพระสงฆ์ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๙ ส่วนใหญ่มีพรรษาอยู่ระหว่าง ๑ - ๕ พรรษา คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๓ ส่วนใหญ่มีวุฒินักธรรมชั้นตรี คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๓ ส่วนใหญ่เป็นผู้ไม่มีวุฒิเปรียญธรรม คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๘ ส่วนใหญ่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๙ ส่วนใหญ่เป็นพระภิกษุลูกวัดทั่วไป คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๗

๕.๑.๒. ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

๑) ด้านการบูรณะพัฒนาวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อที่ ๑ ด้านการพัฒนาวัดได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ จนถึงข้อที่ ๕ ด้านการพัฒนาวัดเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนอย่างน่าสนใจ ด้วยการใช้ทุนดำเนินการอย่างประหยัด ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

๒) ด้านการการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๒ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ ๑. ด้านการวางแผนในการก่อสร้างอาคารเสนาสนะภายในวัด ให้เป็นระเบียบร่มรื่นสะอาดถูกต้องตามพระธรรมวินัย จนถึงข้อที่ ๕. ด้านการบูรณปฏิสังขรณ์อย่างมีส่วนร่วมจากคณะสงฆ์และชุมชนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

๓) ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด โดยภาพรวมแล้ว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๗ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตั้งแต่ข้อที่ ๑ ด้านการจัดการศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปตามกฎกระทรวง และพระธรรมวินัยโดยถูกต้อง จนถึงข้อที่ ๕ ด้านการจัดทำบัญชีสิ่งของทรัพย์สิน เช่นที่วัดที่ธรณีสงฆ์เพื่อการดูแลรักษาและจัดประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมากเหมือนกันทุกข้อ

๕.๑.๓. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ ๐.๘๒๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

๑) ความรู้ความสามารถ พบว่า ภาวะผู้นำด้านความรู้ความสามารถในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ ๐.๖๘๙

๒) วิสัยทัศน์ พบว่า ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ ๐.๗๐๘

๓) ความยุติธรรม พบว่า ภาวะผู้นำด้านความยุติธรรมในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ ๐.๗๙๒

๕.๑.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ“ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” สรุปได้ดังนี้

ก. ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ ทั้ง ๓ ด้านได้แก่ ๑) การบูรณะและพัฒนาวัด ๒) การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ ๓) การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด

๑) ด้านการบูรณพัฒนาวัด ควรกำหนดนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานแก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง มีการติดตามประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น มีการปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นการรวมแนวคิดที่ดีทำให้เกิดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องมากที่สุด มีการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นเพื่อเป็นการปลูกฝังคุณธรรมและสร้างคุณค่าจิตวิญญาณทางด้านคุณธรรมในทางพระพุทธศาสนาไว้ให้เกิดขึ้นแก่ผู้พบเห็น และในการพัฒนาวัดนั้นควรพิจารณาให้เกิดคุณค่าคุณประโยชน์ต่อชุมชน คือ เป็นแหล่งเรียนรู้ในทางพระพุทธศาสนา ศึกษาศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของประเทศ เป็นศูนย์เรียนรู้และการฝึกอาชีพ เป็นสถานที่ศึกษาปฏิบัติธรรมในทางพระพุทธศาสนา เป็นศูนย์เผยแพร่ข่าวสารของชุมชน เป็นจุดนัดพบของราชการและประชาชน เป็นต้น

๒) ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ ควรมีการวางแผนที่ดีเพื่อให้งานปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีระบบ ควรมีการควบคุมงานที่ดีเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดความเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น ผู้นำควรมีการรักษาศาสนสถานให้มีความสมบูรณ์พร้อมในการใช้งานอยู่เสมอ และในการทำงานควรมีการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

๓) การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด ควรมีการปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและกฎกระทรวงโดยเคร่งครัดเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดสร้างความสูญเสียให้แก่วัดได้ ควรมีการจัดทำแผนผังวัดเอาไว้เพื่อใช้ในการจัดประโยชน์ทรัพย์สินของวัดได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ควรมีการจัดทำบัญชีทรัพย์สินของวัดไว้ให้ถูกต้องอยู่เสมอ คือการจัดทำบัญชีเงินสด บัญชีสังหาริมทรัพย์ บัญชีสังหาริมทรัพย์ ไว้อย่างถูกต้อง เพื่อการจัดการดูแลทรัพย์สินให้เกิดกับวัดอย่างเหมาะสม

ข. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ ในภาวะผู้นำ ทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ ๑.ด้านความรู้ความสามารถ ๒.ด้านวิสัยทัศน์ ๓.ด้านความยุติธรรม

๑) ด้านความรู้ความสามารถ พระสังฆาธิการควรมีการศึกษาอบรมเพิ่มเติมความรู้ความสามารถให้แก่ตนเองอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ควรมีการสร้างประสบการณ์ที่ดีในการทำงานอยู่เสมอด้วยการฝึกปฏิบัติงานจริงในเรื่องนั้นๆ ควรมีการแนะนำสอนงานที่ดีให้แก่

ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความถูกต้องในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ควรพิจารณาถึงสาเหตุของปัญหาก่อนที่จะมีการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานมักมี ปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ ผู้นำควรมีความหนักแน่นอดทนมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ.

๒) ด้านวิสัยทัศน์ ควรมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกรวดเร็วและประหยัด ควรมีการกำหนดนโยบายในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น ควรมีการอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลและกิจกรรมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง และควรมีการทำวัดให้เป็นที่พักพิงอาศัยได้ในยามมีภัยธรรมชาติ เพื่อให้ประชาชนได้มีโอกาสพักพิงอาศัย

๓) ด้านความยุติธรรม ควรมีความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีความเสียสละเอื้อเฟื้อต่อผู้ร่วมงาน มีการพิจารณาความดีความชอบตามคุณธรรม ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้กำลังใจคนดีมีความรู้ความสามารถ และเป็นการกำลับาปรามคนที่มีความหยาบกระด้าง

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๒.๑ จากการศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของ พระสังฆาธิการ อำเภอพนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

๑) ด้านการบูรณะพัฒนาวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยมากอันดับหนึ่งอยู่ในข้อที่ ๑.การพัฒนาวัดได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์, ค่าเฉลี่ยอันดับสองอยู่ในข้อที่ ๔.พัฒนาวัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวของชุมชนในเชิงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างมีคุณค่า, ค่าเฉลี่ยอันดับที่สามอยู่ในข้อที่ ๒. พัฒนาวัดตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้กำหนดไว้แล้วอย่างเหมาะสมไม่บานปลาย, ค่าเฉลี่ยอันดับที่สี่อยู่ในข้อที่ ๓. มีการพัฒนาวัดอย่างมีส่วนร่วมของพระสงฆ์และชุมชนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, ค่าเฉลี่ยอันดับที่ห้าอยู่ในข้อที่ ๕. ด้านการพัฒนาวัดเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนอย่างน่าสนใจ ด้วยการใช้ทุนดำเนินการอย่างประหยัด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **ดิน ปรชัญพฤธี** ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพหมายถึงการสนับสนุนให้วิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย น้อยที่สุด นั่นก็คือการลดค่าใช้จ่ายด้านวัตถุและบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความมั่นคงรวดเร็ว และความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น^๑

^๑ดิน ปรชัญพฤธี, ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๖), หน้า ๑๓๐.

๒) ด้านการการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๒ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยมากอันดับหนึ่งอยู่ในข้อที่ ๑.มีการวางแผนในการก่อสร้างอาคารเสนาสนะภายในวัด ให้เป็นระเบียบร่มรื่นสะอาดถูกต้องตามพระธรรมวินัย,ค่าเฉลี่ยอันดับสองรองลงมาอยู่ในข้อที่ ๔.มีการบูรณปฏิสังขรณ์ถาวรวัตถุภายในวัดที่ชำรุดทรุดโทรมให้มีสภาพที่ใช้งานได้ดียิ่งขึ้น,ค่าเฉลี่ยอันดับที่สามอยู่ในข้อที่ ๓.มีการบูรณปฏิสังขรณ์ในเชิงอนุรักษ์เพื่อรักษาศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นไว้อย่างมีคุณค่า, ค่าเฉลี่ยอันดับที่สี่อยู่ในข้อที่ ๒.มีการควบคุมดูแลการก่อสร้าง โดยให้มีความประหยัดและเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด, ค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในข้อที่ ๕.มีการบูรณปฏิสังขรณ์อย่างมีส่วนร่วมจากคณะสงฆ์และชุมชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, โดยทุกข้ออยู่ในระดับมาก.ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ **สมพงษ์ เกษมสิน** ได้กล่าวถึงแนวความคิดของ Harring Emerson เกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ในหนังสือ "The Twelve Principles of Efficiency" ซึ่งได้รับยกย่องและกล่าวขวัญกันมาก โดยมีหลัก ๑๒ ประการดังนี้ ๑.ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง ๒.ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน ๓.คำปรึกษาแนะนำถูกต้องและสมบูรณ์ ๔.รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ๕.ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ๖.การทำงานต้องเชื่อถือได้รวดเร็ว มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนไว้เป็นหลักฐาน ๗. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง ๘.งานสำเร็จทันเวลา ๙.ผลงานได้มาตรฐาน ๑๐.การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้ ๑๑.กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้ ๑๒. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี^๒

๓) ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๗ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยมากอันดับหนึ่งอยู่ในข้อที่ ๑.มีการจัดการศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปตามกฎกระทรวง และพระธรรมวินัยโดยถูกต้อง, ค่าเฉลี่ยอันดับสองรองลงมาอยู่ในข้อที่ ๓.มีการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย-งบเดือน-งบทอ-งบทดลองของวัดได้อย่างถูกต้องโปร่งใสตรวจสอบได้, ค่าเฉลี่ยอันดับที่สามอยู่ในข้อที่ ๒.มีการจัดทำแผนผังวัดไว้อย่างชัดเจนเพื่อสะดวกในการวางแผนบูรณะพัฒนาวัด, ค่าเฉลี่ยอันดับที่สี่อยู่ในข้อที่ ๕.มีการจัดทำบัญชีอสังหาริมทรัพย์ เช่นที่วัดที่ธรณีสงฆ์เพื่อการดูแลรักษาและจัดประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม, ค่าเฉลี่ยอันดับที่ห้าอยู่ในข้อที่ ๔.มีการจัดทำบัญชีครุภัณฑ์ลหุภัณฑ์เพื่อดูแลศาสนวัตถุของวัดไว้ได้อย่างชัดเจนทั่วถึง, อยู่ในระดับมากเหมือนกันทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **เบ็คเกอร์ และ นิวฮอสเซอร์ (Becker and Neuhauser)** ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การ

^๒ สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๑), หน้า ๓๐.

(Model of Organizational Efficiency) โดยเขากล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์การนอกจากพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) ขององค์การคือการบรรลุเป้าหมายและองค์การในฐานะที่เป็นองค์การในระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยอื่นประกอบอีก สามารถสรุปได้ดังนี้ คือ

๑. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การ มีความสลับซับซ้อนต่ำ (Low task-Environment Complexity) หรือมีความแน่นอน (Certainly) การกำหนดระเบียบในการทำงานขององค์การอย่างละเอียดถี่ถ้วนจะเป็นที่แน่ชัดว่าจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การ แต่การกำหนดระเบียบปฏิบัติดังกล่าวจะมีผลในทางลบต่อความมีประสิทธิภาพ หากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อนสูง (High Task-Environment Complexity) หรือความไม่แน่นอน (Uncertainty)

๒. การกำหนดระเบียบชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

๓. ผลของการทำงานที่มองเห็นได้ สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

๔. หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่า การกำหนดระเบียบปฏิบัติตัวแปรชัดเจน และผลการทำงานที่มองเห็นจะมีความสัมพันธ์มากขึ้น ต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง เบ็คเกอร์ เชื่ออีกว่า การสามารถมองเห็นผลขององค์การได้ (Visibility Consequences) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การ เพราะองค์การสามารถทดลองและเลือกระเบียบปฏิบัติทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นโครงสร้างของงาน ระเบียบปฏิบัติ ผลการปฏิบัติงาน จึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน^๓

๕.๒.๒ จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

๑) ความรู้ความสามารถ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านความรู้ความสามารถในภาพรวมกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ ๐.๐๐๐ ซึ่งน้อยกว่า ๐.๐๑ หมายความว่าภาวะผู้นำด้านความรู้ความสามารถในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ

^๓ ภิรมณ์ กิรีติบุตร. การประเมินผลองค์การ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์ ๒๕๒๙.), หน้า

๐.๖๘๙ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **สมพิศ วิชญวิเชียร** ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถแท้จริง หรือสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถแก้ปัญหา เป็นผู้นำกลุ่มมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม มีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้มีการจัดการและพัฒนาบุคลากร ตัดสินใจอย่างเป็นระบบ พัฒนาทีมงาน มีการสื่อสารที่ดี^๔

๒) วิสัยทัศน์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ในภาพรวมกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ ๐.๐๐๐ ซึ่งน้อยกว่า ๐.๐๑ หมายความว่าภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ ๐.๗๐๘ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ **พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต)** กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือคุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม^๕

๓) ความยุติธรรม ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านความยุติธรรมในภาพรวมกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ ๐.๐๐๐ ซึ่งน้อยกว่า ๐.๐๑ หมายความว่าภาวะผู้นำด้านความยุติธรรมในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ ๐.๗๙๒ ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ **พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุศลจิตโต)** ได้กล่าวไว้ว่า สงฆ์ผู้นำสังคม เป็นภาวะผู้นำ คือความมีคุณธรรม มีคุณสมบัติในการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ในการรวมเอากายเอาใจของมวลชน หรือประสานร้อยรวมคนจำนวนมากให้เห็นดีเห็นชอบ แล้วดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ดีงามพร้อมทั้งเป็น ผู้เสียสละ กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมก่อนบุคคลอื่นๆ เป็นต้น พูดให้สั้นๆ ว่า ภาวะผู้นำคือคุณความดีของบุคคลในทางสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามแก่สังคมและมนุษยชาติ เช่น ความมีสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ความบากบั่นเอาจริงเสียสละสรรพสัตว์ทุกภูมิกวบรวมทั้งสามารถในการประสานงาน การชี้แจง แนะนำ ชักชวนให้บุคคล หรือกลุ่มคนที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไป ให้เห็นร่วมกันเห็นไปในแนวเดียวกัน จนรวมเป็น

^๔สมพิศ วิชญวิเชียร, **หัวไม่ไขหาง**, (กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์), หน้า ๑๑.

^๕พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), **ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ**, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๕), หน้า ๓.

กลุ่มเดียวกัน มีใจเด็ดเดี่ยว มุ่งมั่นทุ่มเทดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเป้าหมายที่ดั่งใจร่วมกัน คนมีคุณธรรมอย่างนี้เราเรียกว่า ผู้นำ หรือมีภาวะผู้นำ^๖

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑.ควรมีการวางแผนทางหรือวัตถุประสงค์ในการบูรณะพัฒนาวัดให้ชัดเจนว่าต้องการจะทำอะไรเพื่ออะไรและจะทำอย่างไร

๒.ควรมีการกำหนดแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างรอบคอบ และมีการควบคุมตรวจสอบงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อไม่ให้เกิดความย่อหย่อนในการปฏิบัติงาน

๓.ควรมีการวางแผนงานกำหนดนโยบายให้ชัดเจน ในการก่อสร้างอาคารเสนาสนะภายในวัด ควรจัดให้เป็นระเบียบ ร่มรื่น สะอาดถูกต้องตามพระธรรมวินัย

๔.ควรมีนโยบายในการอนุรักษ์ศาสนสถานให้มีความเป็นศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น อันเป็นการสืบทอดคุณค่าทางวัฒนธรรมที่ดีต่อไป

๕.ควรมีการกำหนดนโยบายให้มีการพัฒนาศาสนสถานเพื่อรองรับการบำเพ็ญกุศลที่มากขึ้นได้

๖.ควรมีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาวัดเพื่อให้เป็นศูนย์รวมในการ ทำกิจกรรมของชุมชน ทำให้ชุมชนเห็นคุณค่าของวัด

๗.ควรมีการวางแผนพัฒนาวัด ให้เป็นที่พักพิงอาศัยได้ในยามที่ชาวบ้านในเขตใกล้เคียงเดือดร้อนประสบภัยต่าง ๆ

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑.ควรมีการพัฒนาวัดอย่างมีส่วนร่วมของพระสงฆ์และชุมชนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๒.ควรมีการพัฒนาวัดในเชิงอนุรักษ์ ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวของชุมชนร่วมมือช่วยกันรักษาศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นไว้ให้ดีที่สุด

^๖พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุศลจิตโต), **สงฆ์ผู้นำสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๕๒.

๓. ควรจัดให้มีการควบคุมดูแลการก่อสร้าง โดยให้มีความประหยัดและเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

๔. พระสังฆาธิการควรศึกษาให้เกิดความรู้ เห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และมีการบูรณปฏิสังขรณ์ในเชิงอนุรักษ์ เพื่อรักษาศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นไว้อย่างมีคุณค่า

๕. ควรมีการจัดการศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปตามกฎกระทรวง และพระธรรมวินัยโดยถูกต้อง มีการจัดทำเอกสารหลักฐานไว้เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบ

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในประเด็นต่อไปนี้

๑. ควรศึกษาความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชน ที่มีต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๒. ควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ ในด้านอื่นบ้าง เช่น อำนาจ หลักพุทธธรรม เป็นต้น

๓. ควรศึกษาวิจัยในเรื่องการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน ในการเข้ามาใช้ประโยชน์ภายในวัด เช่น การจัดสร้างศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน การจัดสร้างศูนย์พัฒนาเยาวชน การจัดสร้างศูนย์ต่อต้านยาเสพติด เป็นต้น

๔. ควรศึกษาแนวคิดหรืออุดมคติในการพัฒนาวัด เพื่อให้วัดเป็นแหล่งท่องเที่ยวของชุมชน หรือเป็นแหล่งศึกษาศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕. ควรศึกษากระบวนการในการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ เพื่อการบริหารจัดการงานสาธารณูปการให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary sources)

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources)

(๑) หนังสือ :

กรมการศาสนา. คู่มือการจัดการศึกษาสงฆ์. กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๙.

_____ .วัดพัฒนา ๔๓. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓.

กองอนุรักษ์สิ่งแวดลอมและศิลปกรรม,กรมการศาสนา.การพัฒนาวัดเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดลอมศิลปกรรม. กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์การศาสนา,๒๕๔๓.

กองพุทธศาสนสถาน สำนักงานพระพุทธรศาสนาแห่งชาติ. “คู่มือการพัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐาน”. กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์การศาสนา ม.ป.ป, ๒๕๕๔.

_____ .“คู่มือการพัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐาน”. กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๕๔.

_____ .กฎหมายเธรสมาคม ฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๐๖ , บทนำ.

กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการศาสนา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐.

กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติกฎระเบียบคำสั่งของคณะสงฆ์. กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์การศาสนา,๒๕๔๘.

กิติ ตยัคคานนท์. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : เพลวอักษร, ๒๕๔๓.

กวี พงศ์พัฒ. ภาวะผู้นำ.กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เสริมวิชาชีพบัญชี, ๒๕๓๖.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๓๕. กรุงเทพมหานคร : หจก.อมรินทร์พรินต์ติ้งกรุ๊ป จำกัด, ๒๕๓๗.

จำนงค์ ทองประเสริฐ. ภาษาไทยไขขาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แพร่พิทยา,๒๕๒๘.

ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,๒๕๒๗.

ชำเลื่อง วุฒิจันทร์. การพัฒนากิจการคณะสงฆ์และกิจการพระศาสนาเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๖.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๑) หนังสือ : (ต่อ)

ชูป กาญจนประการ. รัฐศาสตร์, สังคมศาสตร์. พระนคร: มงคลการพิมพ์, ๒๕๐๒.

ณัฐภา ไชยสลิ. ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาของรัฐ. การค้นคว้าแบบอิสระ
เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๘.

ติน ปรัชญพฤทธิ. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๖.

_____. ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม. เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร หน่วย
ที่ ๑๑ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี : มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช,
๒๕๒๗.

เถาว์ลย์ นันทาภิวัฒน์. หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
๒๕๒๑.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์, ๒๕๓๓.

ธรรมรส โชติคุณุช. มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิมพ์เนศ, ๒๕๑๙.

นพพงษ์ บุญจิตราดูล. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๐.

นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. พัฒนาบุคลิกผู้นำและนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพ, ๒๕๔๔.

น้อย สุปิงคลัด. ภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน. ม.ป.ท., ๒๕๓๗

ปรัชญา เวสารัชช. ผู้นำองค์กร. กรุงเทพมหานคร : รัฐศาสตร์สาร, ๒๕๒๓.

ประพันธ์ สุริหาร. การบริหารการศึกษา. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๕.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ.
กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๖.

พระสุธีวรญาณ (ณรงค์ จิตตโสภโณ). พุทธศาสตร์บริหารชน รวมในผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับ
พระพุทธศาสนา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุศลจิตโต). สงฆ์ผู้นำสังคม. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

_____. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท บุ๊คไทม์, ๒๕๔๙.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต. พุทธวิธีบริหาร. พิมพ์พิเศษ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๙.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่ออนาคตไทย. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์พิมพ์ไทย, ๒๕๔๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๑) หนังสือ : (ต่อ)

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). **ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ.**

กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๕๕.

พระธรรมญาณมุนี (ทองย้อย กิตติทินโน). **วัดช่วยชาวบ้านได้อย่างไร การแสวงหาเส้นทาง การพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ไทย.** กรุงเทพมหานคร: เอกสารอัดสำเนา, ๒๕๒๖.

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **“พระสังฆาธิการที่พึงประสงค์”.** เอกสารโครงการอบรมบุคลากรคณะสงฆ์ ภาค ๒ รุ่นที่ ๒, ๒๕๔๖, (อัดสำเนา).

พระเทพปริยัติสุธี. **อ้างอิงคู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐.

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล). **หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มงคลชัยพรินต์ติ้ง, ๒๕๔๘.

พระราชรัตนมุนี. **การจัดการสาธารณูปการและสาธารณสงเคราะห์ของวัด.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๘.

พระราชรัตนมุนี (ชัยวัฒน์ ปญฺญาสิริ). **การจัดการสาธารณูปการและสาธารณสงเคราะห์ของวัด.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๘.

พระราชวรมนู (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). **สถาบันสงฆ์ในสังคมไทย.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๗.

พระครูมงคลคีรีวงค์ และคณะ. **พระสงฆ์กับการพัฒนาชนบท การแสวงหาเส้นทาง การพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ไทย.** กรุงเทพมหานคร: เอกสารอัดสำเนา, ๒๕๓๖.

ภรณ์ กิรีติบุตร. **การประเมินผลองค์กร.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙.

มนัส ภาคภูมิ และคณะ. **ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน.** กรุงเทพมหานคร : กองแผนงานกรมการศาสนา, ๒๕๔๐.

มานพ พลไพรินทร์. **คู่มือบริหารกิจการคณะสงฆ์.** กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๔๑.

ระพี แก้วเจริญ และทิติยา สุวรรณขภู. **การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในระดับนักบริหารอาวุโส.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี, ๒๕๑๐.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพมหานคร : ธนัชการพิมพ์, ๒๕๔๔.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒.** กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๖.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๑) หนังสือ : (ต่อ)

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. **ทฤษฎีและเทคนิคปฏิบัติสำหรับยอดหัวหน้างาน**. กรุงเทพมหานคร:บริษัทซีเ็ดยูเคชั่น จำกัด มหาชน, ๒๕๓๘.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. ปริญ ลักขิตานนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ. **ศัพท์การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิล์มและโซเทกซ์, ๒๕๔๑.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหารบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๑.

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ,รศ. และ เสน่ห์ จัยโต, รศ.ดร. . **“ภาวะผู้นำ” ใน เอกสารการสอนชุดวิชา องค์การและการจัดการ**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๑.

สมพิศ วิญญูวิเชียร. **หัวไม้ไขหาง**. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์, ๒๕๔๒.

สาคร สุขศรีวงศ์, ดร.. **การจัดการ : จากมุมมองของนักบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท จี.พี. ไซเบอร์พริ้นท์ จำกัด, ๒๕๕๓.

สมคิด จาตุศรีพิทักษ์. **วิสัยทัศน์ขุนคลัง**. กรุงเทพมหานคร: ผู้จัดการ, ๒๕๔๔.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖.

สุพานี สฤกษ์วานิช. **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๙.

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอำนาจเจริญ. **การปฏิบัติงานพระพุทธศาสนา โครงการประชุม พระสังฆาธิการเจ้าคณะจังหวัดและเจ้าคณะอำเภอ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ การศาสนา, ๒๕๔๗.

สำนักงานเจ้าคณะภาค ๑๖. **คู่มือปฏิบัติการคณะสงฆ์**. สุราษฎร์ธานี : สำนักงานเลขาธิการภาค ๑๖ วัดท่าไทร, ๒๕๔๗.

อุดม ทุมโฆสิต ศ.ดร.. **การจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๔.

อมร รักษาสัตย์. **บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมประสิทธิภาพ**. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจเทรดดิ้ง, ๒๕๒๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๒) วิทยานิพนธ์

- กัญญ์กัฬารณ์ กลิ่นนันทนวล. “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลัก
อิทธิบาท ๔”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- กัลยา มีอยู่เต็ม. “การปรับปรุงระบบสาธารณสุขปโคก สาธารณูปการที่รองรับย่านร้านค้าในย่าน
ประวัติศาสตร์เขตเมืองชั้นใน : กรณีศึกษาเปรียบเทียบย่านเชียงกงกับย่านสำเพ็ง
เขตสัมพันธวงศ์”. วิทยานิพนธ์การวางแผนเมืองมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๕๖.
- จันทนา สุทธิจारी. “กระบวนการกำหนดนโยบายของรัฐด้านสาธารณสุขการ : ศึกษาการสร้างเงื่อนไขเพื่อ
การผลิตกระแสไฟฟ้า”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๕.
- จินตนา เวชกามา. การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพกรมที่ดิน :
กรณีศึกษาการให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมของสำนักงานที่ดิน จังหวัด
กาฬสินธุ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รปม.(นโยบายสาธารณะ), บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๗.
- ชาญณรงค์ หินเกิด. “บทบาทของพระสังฆาธิการกับการพัฒนาวัดในจังหวัดมหาสารคาม”.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาไทยคดีศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม, ๒๕๔๒.
- ชำเลื่อง พุฒพรหม. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดอุบลราชธานี. ปริญญานิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต. สังคมวิทยาการพัฒนา.
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๕.
- ชิษณุชา บุญเคลื่อ. “ประสิทธิภาพการบริหารการคลังท้องถิ่น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต
จังหวัดนครราชสีมา”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการ
ปกครองท้องถิ่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๑.
- ชูเกียรติ กัวแก้ว. การประยุกต์พื้นที่โล่งภายในวัดเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ กรณีวัดดาวดึงส์
จังหวัดเชียงใหม่. ปริญญาสถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสถาปัตยกรรม.
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๒) วิทยานิพนธ์ : (ต่อ)

นันทวรรณ อีสรานุวัฒน์ชัย. “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม”.

วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

บุญยงค์ บรรพบุรุษ. การปฏิบัติตามบทบาทของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดจังหวัดอ่างทอง. **การค้นคว้า**

อิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๒.

บุญช่วย จันทร์เหาะ. “พฤติกรรมกรรมการบริหารของเจ้าอาวาสที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวัด ในเขตการ

ปกครองคณะสงฆ์จังหวัดกรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.** สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๔.

ปราณี เปี้ยธัญญา. “ประสิทธิภาพการให้บริการงานวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนาแห่ง

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.** สาขาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๘.

ปกรณีย์ ต้นสกุล. “การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานของพระสังฆาธิการในวัดพัฒนา

ตัวอย่าง”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.** สาขาบริหารการศึกษา:มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ, ๒๕๔๖.

พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์. “การศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตามหลัก

สัปบุริธรรม ๗”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระครูสันติธรรมามิร (บุญชัย สมนิกโร). “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์

จังหวัดราชบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระครูสังฆรักษ์พศวีร์ อธิปญโญ. “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ :

กรณีศึกษาพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

พระครูสังฆรักษ์พรพรม อภิณโณ. “ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระครูพิศาลประชานาถ

(ชอบ สุขเมธ). **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๒) วิทยานิพนธ์ : (ต่อ)

พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธรรมสุโท. “ประสิทธิภาพการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี”.

วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ).

บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระปลัดเกียรติศักดิ์ สันทวีวรกุล. บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์

จังหวัดกระบี่. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย:

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๘.

พระมหาณเตียร วรธมโม. “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดพังงา”.

วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

พระมหานพพล กนตสีโล. “ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระสังฆาธิการ จังหวัดสมุทรสงคราม”.

วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระมหารุ่งโรจน์ ธรรมภุมมธัมม (ศิริพันธ์). “การศึกษาวิเคราะห์หลักภาวะผู้นำในพระพุทธศาสนาเถรวาท”.

วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย:

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

พระมหานพพล กนตสีโล. “ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระสังฆาธิการ จังหวัดสมุทรสงคราม”.

วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระมหาคุณ จีรวฑฒ (จินดาพันธ์). การศึกษาสภาพการบริหารงานการคณะสงฆ์ ของพระสังฆาธิการ

ระดับอำเภอและระดับตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร**

มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา: สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๗.

พระธวัชชัย จารุธมโม. “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : กรณีศึกษาวัดในอำเภอหนองแขง

จังหวัดสระบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระสามารถ อานนโท. “ภาวะผู้นำตามหลักสัปบุริสธรรม”. **ปริญญาานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.**

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๒) วิทยานิพนธ์ : (ต่อ)

- พระบุญเรือง จิตธมโม (สุทธิชัย). “การศึกษาเชิงวิเคราะห์ผู้นำในพระพุทธศาสนา : ศึกษาเฉพาะวิธีการแก้ปัญหาของพระพุทธเจ้า”. **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- พระธนดล นาคสุวรรณโณ. “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.
- พัชรภรณ์ กระบวนรัตน์. “ประสิทธิภาพในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลตากสิน สำนักแพทย์ กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการศึกษา : สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๖.
- เพ็ญประภา เปี่ยมพุก. “ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน”. **วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑.
- มนตรี ไพโรบลพิพัฒน์. “จริยธรรมกับภาวะผู้นำ : ศึกษาทัศนะนักวิชาการรัฐศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทยที่มีต่อผู้นำทางการเมือง”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต**. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๐.
- สิริวัฒน์ ศรีเครือดง. “พระสงฆ์กับภาวะผู้นำ”. ใน **รวมบทความ สารนิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิตประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๑**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- สมยศ แยมเผื่อน. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเซีย มาเรียม เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)”. **สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๑.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **รายงานการวิจัย เรื่อง รูปแบบการจัดการศึกษาและการเผยแพร่ศาสนธรรม : ศึกษาเฉพาะกรณี วัดใหญ่ชัยมงคล**. กรุงเทพมหานคร : ภาพพิมพ์, ๒๕๔๘.
- สุรศักดิ์ ม่วงทอง. “พุทธธรรมกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ : กรณีศึกษาเฉพาะกำนันผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดนครศรีธรรมราช”. **วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๓.
- สุนทร ภิรมย์รัตน์. “แนวทางจัดสาธารณูปการในเคหะชุมชนผู้มีรายได้ปานกลางของรัฐ โดยใช้ความพอใจของผู้อยู่อาศัยเป็นส่วนประกอบ”. **วิทยานิพนธ์สถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๓๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

๒.ภาษาอังกฤษ :

Barbara Kelleman (ed)., **Leadership as a Political Act in Leadership: Multidisciplinary Perspective**. New Jersey : Prentice Hall ,1984 .

Cronin, Jeff. "S. Carolina Court to Decide Legality of Design-Build Bids". Construction Equipment Guide, 2005.

Emory S. Bogardus. **Leaders and Laeadership**. New York : Appleton – century Croffs, Inc., 1934.

Gerger and Other.

Hertzberg. **Motivation Moral and Money**. New York : Psychology Co., 1968.

Hodge Billey J. & Herbert J. Johnson. **Management and Organization Behavior**. New York : John Willey & Sons, 1970.

Katz and Kahn. **The Social Psychology of Orgnaization**. New York : John Wiley & Sons, 1987.

Peterson, Emore, and E. Grovenor Plowman. **Business organization and management home wood**. Illionoise: Richard D. Irwin , 1953.

Solomal Ben. **Ledership of Youth**. New York : Youth Service.T. N.Whitehead.Ledership in Free Society. Cambrige : Harvard University Press, 1963.

William J. Reddin. **Managerial Effectiveness**. New York : McGraw – Hill Book Co., Stogdill, 1970.

ภาคผนวก

ภาคผนวก (ก)

ตาราง ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)

ตารางสำเร็จของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)

ขนาด ประชากร	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อน (e)					
	$\pm 1\%$	$\pm 2\%$	$\pm 3\%$	$\pm 4\%$	$\pm 5\%$	$\pm 10\%$
500	*	*	*	*	222	83
1,000	*	*	*	385	286	91
1,500	*	*	638	441	316	94
2,000	*	*	714	476	333	95
2,500	*	1,250	769	500	345	96
3,000	*	1,364	811	517	353	97
3,500	*	1,458	843	530	359	97
4,000	*	1,538	870	541	364	98
4,500	*	1,607	891	549	367	98
5,000	*	1,667	909	556	370	98
6,000	*	1,765	938	566	375	98
7,000	*	1,842	959	574	378	99
8,000	*	1,905	976	580	381	99
9,000	*	1,957	989	584	383	99
10,000	5,000	2,000	1,000	588	385	99
15,000	6,000	2,143	1,034	600	390	99
20,000	6,667	2,222	1,053	606	392	100
25,000	7,143	2,273	1,064	610	394	100
50,000	8,333	2,381	1,087	617	397	100
100,000	9,091	2,439	1,099	621	398	100
∞	10,000	2,500	1,111	625	400	100

* หมายถึง ขนาดตัวอย่างไม่เหมาะสมที่จะ assume ให้เป็นการกระจายแบบปกติ จึงไม่สามารถใช้

สูตรคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้

ที่มา : (Yamane, 1973 อ้างใน จักรกฤษณ์ สำราญใจ, 2544)

ตาราง(Taro Yamane) : แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความ
เชื่อมั่น 95 % และความคลาดเคลื่อนต่างๆ

ภาคผนวก (ข)

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

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

ที่ ศธ ๖๑๐๕๒/๓๘๘

วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ

ด้วย พระครูเวฬุวันพัฒนาทร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๔๐๔๓๕๑ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

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

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 (นายรังสรรค์ เกียรติคุณ)



บันทึกข้อความ

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

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๘๘

วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ พระมหาบุญเลิศ อินฺทปญฺโญ

ด้วย พระครูเวฬุวันพัฒนาทรรหัตถ์ประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๔๐๔๓๕๑ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

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

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ



บันทึกข้อความ

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

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๘๘

วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์

ด้วย พระครูเวฬุวันพัฒนาทรรหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๓๕๑ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

อ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์
 ๑๑/๗/๕๕



บันทึกข้อความ

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

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๘๘

วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.อนุภูมิ ไชวเกษม

ด้วย พระครูเวฬุวันพัฒนาทรรหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๓๕๑ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ



บันทึกข้อความ

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

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๘๘

วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ วันชัย สุขตาม

ด้วย พระครูเวฬุวันพัฒนาทร รักษาสถาบันนิสิต ๕๔๐๑๔๐๔๓๕๑ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

๓๓/๗/๕๕
ศธ.๖๑๐๕.๒/๓๘๘

ภาคผนวก (ค)
ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

**ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ
ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	๑.ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงาน สาธารณูปการ								
	๑.๑ ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด								
๑	พัฒนาวัดได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่ได้กำหนดไว้	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	พัฒนาวัดตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้ กำหนดไว้แล้วอย่างเหมาะสมไม่เกินงบที่กำหนดไว้	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	มีการพัฒนาวัดอย่างมีส่วนร่วมของพระสงฆ์และ ชุมชนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	พัฒนาวัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวของชุมชนในเชิง อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างมีคุณค่า	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	พัฒนาวัดเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนอย่าง น่าสนใจ ด้วยการใช้ทุนดำเนินงานอย่างประหยัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๑.๒ ด้านการก่อสร้างและ บูรณะปฏิสังขรณ์เสนาสนะ								
๑	มีการวางแผนในการก่อสร้างอาคารเสนาสนะ ภายในวัด ให้เป็นระเบียบ ร่มรื่น สะอาดถูกต้อง ตามพระธรรมวินัย	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	มีการควบคุมดูแลการก่อสร้างโดยให้ประหยัดและ เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	มีการบูรณปฏิสังขรณ์ในเชิงอนุรักษ์เพื่อรักษา ศิลปะวัฒนธรรมของท้องถิ่นไว้อย่างมีคุณค่า	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	มีการบูรณปฏิสังขรณ์ถาวรวัตถุภายในวัดที่ชำรุด ทรุดโทรมให้มีสภาพที่ใช้งานได้ดีอยู่เสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	มีการบูรณปฏิสังขรณ์อย่างมีส่วนร่วมจากคณะ สงฆ์และชุมชนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๑.ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงาน สาธารณูปการ (ต่อ)								
	๑.๓ ด้านการดูแลรักษาและจัดการ ศาสนสมบัติของวัด								
๑	มีการจัดการศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปตาม กฎกระทรวง และพระธรรมวินัยโดยถูกต้อง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	มีการจัดทำแผนผังวัดไว้อย่างชัดเจนเพื่อสะดวกใน การวางแผนบูรณะพัฒนาวัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	มีการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย-งบเดือน-งบปี ของวัดได้อย่างถูกต้องโปร่งใสตรวจสอบได้	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	มีการจัดทำบัญชีครุภัณฑ์ลหุภัณฑ์เพื่อดูแล ศาสนวัตถุของวัดไว้อย่างชัดเจนทั่วถึง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	มีการจัดทำบัญชีอสังหาริมทรัพย์ เช่นที่วัดที่ ธรณีสงฆ์เพื่อการดูแลรักษาและจัดประโยชน์ ได้อย่างเหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๒.ปัจจัยด้าน “ภาวะผู้นำ”								
	๒.๑ ด้าน ความรู้ความสามารถ								
๑	สนใจศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญ ในงานสาธารณูปการอยู่เสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	มีประสบการณ์ที่ดีในการจัดการงานสาธารณูปการ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	มีความสามารถแนะนำสอนงานสาธารณูปการ ให้แก่ผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	มีความเข้าใจปัญหาอุปสรรคในงานสาธารณูปการ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	มีความอดทนแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๒.ปัจจัยด้าน “ภาวะผู้นำ” (ต่อ)								
	๒.๒ ด้านวิสัยทัศน์								
๑	มีแนวคิดในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมาใช้ในการปฏิบัติงานสาธารณูปการ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	มีนโยบายในการอนุรักษ์ศาสนสถานเป็นศิลปะทรงไทยภาคกลางอันเป็นศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	กำหนดนโยบายในการพัฒนาศาสนสถานเพื่อรองรับการบำเพ็ญกุศลที่มากขึ้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	กำหนดนโยบายในการพัฒนาวัดเป็นศูนย์รวมในการทำกิจกรรมของชุมชน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	วางแผนพัฒนาวัดให้เป็นที่พักพิงอาศัยได้ในยามที่ชาวบ้านในเขตใกล้เคียงเดือดร้อนประสบภัยต่าง ๆ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๒.๓ ด้านความยุติธรรม								
๑	มีการดำเนินงานด้วยความเสมอภาคไม่เห็นแก่พวกพ้อง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	ไม่ลำเอียงและเป็นธรรมเท่าเทียมกับทุกคนในองค์กร	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	ทำงานด้วยความเสียสละไม่หวังประโยชน์เพื่อตน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	ให้มีการสอบสวนด้วยดีเมื่อมีความผิดพลาดในการทำงานเกิดขึ้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	ให้ผลตอบแทนตามความรู้ความสามารถไม่มีอคติ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ภาคผนวก (ง)

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๗๕



ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนวัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๕๓๕-๒๑๒๓

๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
นมัสการ เจ้าคณะอำเภอนครหลวง
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระครูเวฬุวันพัฒนาร รัทสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๔๐๔๓๕๑ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหาร
จัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระภิกษุสงฆ์ภายในสังกัดของ
พระคุณท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์
ทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
ด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

ขอขมาโทษให้จงดัง
พระครูเวฬุวันพัฒนาร
เจ้าคณะอำเภอเมืองนครหลวง
วัดศรีสุธาราม
อ.ศรีษะเกษ จ.สุพรรณบุรี
๒๕๕๕
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
โทร/โทรสาร ๐-๒๕๓๕-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ภาคผนวก (จ)

ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha coefficient)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	108.40	501.903	.753	.983
A2	108.67	504.506	.851	.982
A3	108.60	498.731	.941	.982
A4	108.53	499.706	.943	.982
A5	108.53	503.292	.938	.982
B1	108.73	497.168	.877	.982
B2	108.60	500.110	.906	.982
B3	108.67	500.092	.887	.982
B4	108.87	501.775	.890	.982
B5	108.80	510.372	.746	.983
C1	108.87	513.913	.643	.983
C2	108.40	501.903	.753	.983
C3	108.67	504.506	.851	.982
C4	108.60	498.731	.941	.982
C5	108.53	499.706	.943	.982
D1	108.80	499.476	.818	.983
D2	108.93	499.651	.870	.982
D3	108.93	512.340	.531	.984
D4	108.80	500.717	.849	.982
D5	108.20	510.786	.592	.984
E1	108.47	502.189	.725	.983
E2	108.20	515.338	.489	.984
E3	108.60	504.662	.793	.983
E4	108.67	498.437	.860	.982
E5	108.73	497.168	.877	.982
F1	108.60	500.110	.906	.982
F2	108.67	500.092	.887	.982
F3	108.87	501.775	.890	.982
F4	108.80	510.372	.746	.983
F5	108.87	513.913	.643	.983

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.983	30

ภาคผนวก (ฉ)

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๗๕



ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนวัดศรีสุदारาม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๕๓๔-๒๑๒๓

๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย
นิตสาร เจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระครูเวฬุวันพัฒนารัตนพรหม เจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระภิกษุสงฆ์ภายในสังกัดของพระคุณท่านจึงขออนุมัติขอความเห็นชอบจากพระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสกราบมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขออภัยด้วยความเคารพ

แทนสมณะคุณูปการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ในนามของคณะ
ดร.สุพล
พระครูเวฬุวันพัฒนารัตนพรหม
๓ สิงหาคม ๒๕๕๕

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
โทร/โทรสาร ๐-๒๕๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๗๕



ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนวัดศรีสุदारาม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๕๓๔-๒๑๒๓

๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
กราบนมัสการ เจ้าอาวาสวัดบรมวงศัศถรรวารามวรวิหาร
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

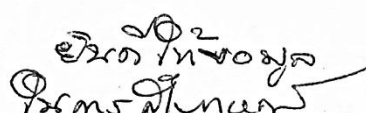
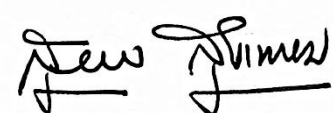
ด้วย พระครูเวฬุวันพัฒนนาทร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๔๐๕๓๕๑ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ
งานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระเดชพระคุณ จึงขอความ
อนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลใน
การวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณ
ด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอกราบนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง



 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๗๕



ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนวัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๕๓๔-๒๑๒๓

๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ เจ้าอาวาสวัดเชิงท่า
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระครูเวฬุวันพัฒนาทรรหสประจําตัวนิสิต ๕๔๐๑๔๐๕๓๕๑ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ
งานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระคุณท่าน จึงขอความ
อนุเคราะห์จากพระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
ด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนํามาสมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

อ.ดร.สุวิทย์
อ.ดร.วิมล

สุวิทย์ สุวิมล

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
โทร/โทรสาร ๐-๒๕๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๗๕



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

๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย
นัยสการ เจ้าอาวาสวัดดุสิตาราม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระครูเวฬุวันพัฒนาร รัศประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๔๐๔๓๕๑ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ
งานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระคุณท่าน จึงขอความ
อนุเคราะห์จากพระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
ด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนัยสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

นิตให้ครสิมจามน
ทพด/พพ/พพ
พพด/พพ/พพ
๒ ตุลาคม ๒๕๕๕

ขอนัยสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

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

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๗๕



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

๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ เจ้าอาวาสวัดทองป
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระครูเวฬุวันพัฒนนาทร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๔๐๔๓๕๑ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ
งานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระคุณท่าน จึงขอความ
อนุเคราะห์จากพระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
ด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

พระครูเวฬุวันพัฒนนาทร

ร/ร:มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๕๕

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

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

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๗๕



ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนวัดศรีสุदारาม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๕๓๔-๒๑๒๓

๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นัยสการ เจ้าอาวาสวัดเจติยธรรมา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระครูเวฬุวันพัฒนาวร รักษาราชการแทนอธิการบดี ๕๔๐๑๔๐๕๓๕๑ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ
งานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระคุณท่าน จึงขอความ
อนุเคราะห์จากพระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
ด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนัยสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนัยสการด้วยความเคารพ

นัยสการโดย พระครูเวฬุวันพัฒนาวร

พระครูเวฬุวันพัฒนาวร (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)

๒๙ ส.ค. ๕๕

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

โทร/โทรสาร ๐-๒๕๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

ภาคผนวก (ช)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงาน
สาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อมูลความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยแบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ เป็นข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใน ๓ ด้าน คือ ๑) การบูรณะและพัฒนาวัด ๒) การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ ๓) การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด

ตอนที่ ๓ เป็นข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้าน “ภาวะผู้นำ” ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใน ๓ ด้าน คือ ๑) ความรู้ความสามารถ ๒) วิสัยทัศน์ ๓) ความยุติธรรม

ตอนที่ ๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ซึ่งผลจากข้อมูลการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จะใช้ในการค้นคว้าวิจัยตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงขอความร่วมมือจากเจ้าคณะพระสังฆาธิการ และพระสงฆ์ ในการตอบแบบสอบถามนี้ทุกข้อตามความเป็นจริง ทั้งนี้คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยนี้เท่านั้น

พระครูเวฬุวันพัฒนาร (ชัยวัฒน์ ชุตินฺธโร)
 นิสิตปริญญาโท คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. อายุ

☐ ๒๐ - ๓๐ ปี

☐ ๓๑- ๔๐ ปี

☐ ๔๑ - ๕๐

☐ ๕๑- ๖๐ ปี

☐ ๖๑ ปีขึ้นไป

๒. พรรษา

☐ ๑ - ๕ พรรษา

☐ ๖ - ๑๐ พรรษา

☐ ๑๑ - ๑๕ พรรษา

☐ ๑๖ - ๒๐ พรรษา

☐ ๒๑ พรรษาขึ้นไป

๓. การศึกษานักธรรม

☐ นักธรรมชั้นตรี

☐ นักธรรมชั้นโท

☐ นักธรรมชั้นเอก

☐ ไม่มีวุฒินักธรรม

๔.การศึกษาเปรียญธรรม

☐ ประโยค ๑ - ๒ - ป.ธ.๓

☐ ป.ธ.๔ - ๖

☐ ป.ธ.๗ - ๙

☐ ไม่มีวุฒิเปรียญธรรม

๕.การศึกษาสามัญ

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๖. ตำแหน่งหน้าที่

☐ พระสังฆาธิการ

☐ พระภิกษุทั่วไป

ตอนที่ ๒ เป็นข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใน ๓ ด้าน คือ

- ๑) การบูรณะและพัฒนาวัด
- ๒) การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ
- ๓) การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

- ๕ หมายถึง มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการอยู่ในระดับมากที่สุด
 ๔ หมายถึง มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการอยู่ในระดับมาก
 ๓ หมายถึง มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการอยู่ในระดับปานกลาง
 ๒ หมายถึง มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการอยู่ในระดับน้อย
 ๑ หมายถึง มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อความ		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑.ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ						
๑.๑ ประสิทธิภาพ “ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด”						
๑	พัฒนาวัดได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่ได้กำหนดไว้					
๒	พัฒนาวัดตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้กำหนดไว้แล้ว อย่างเหมาะสมไม่เกินงบที่กำหนดไว้					
๓	มีการพัฒนาวัดอย่างมีส่วนร่วมของพระสงฆ์และชุมชนเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
๔	พัฒนาวัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวของชุมชนในเชิงอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างมีคุณค่า					
๕	พัฒนาวัดเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนอย่างน่าสนใจ ด้วยการใช้ทุนดำเนินการอย่างประหยัด					

ข้อความ		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑.๒ ประสิทธิภาพ “ด้านการก่อสร้างและบูรณะ - ปฏิสังขรณ์เสนาสนะ						
๑	มีการวางแผนในการก่อสร้างอาคารเสนาสนะภายในวัดให้เป็นระเบียบ ร่มรื่น สะอาดถูกต้องตามพระธรรมวินัย					
๒	มีการควบคุมดูแลการก่อสร้าง โดยให้มีความประหยัดและเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด					
๓	มีการบูรณปฏิสังขรณ์ในเชิงอนุรักษ์เพื่อรักษาศิลปะ - วัฒนธรรมของท้องถิ่นไว้อย่างมีคุณค่า					
๔	มีการบูรณปฏิสังขรณ์ถาวรวัตถุภายในวัดที่ชำรุดทรุดโทรมให้มีสภาพที่ใช้งานได้ดีอยู่เสมอ					
๕	มีการบูรณปฏิสังขรณ์อย่างมีส่วนร่วมจากคณะสงฆ์และชุมชนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
๑.๓ ประสิทธิภาพ ด้านการดูแลรักษาและจัดการ - ศาสนสมบัติของวัด						
๑	มีการจัดการศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปตามกฎกระทรวงและพระธรรมวินัยโดยถูกต้อง					
๒	มีการจัดทำแผนผังวัดไว้อย่างชัดเจนเพื่อสะดวกในการวางแผนบูรณะพัฒนาวัด					
๓	มีการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย-งบเดือน-งบปี ของวัดได้อย่างถูกต้องโปร่งใสตรวจสอบได้					
๔	มีการจัดทำบัญชีครุภัณฑ์ลหุภัณฑ์เพื่อดูแลศาสนวัตถุของวัดไว้ได้อย่างชัดเจนทั่วถึง					
๕	มีการจัดทำบัญชีอสังหาริมทรัพย์ เช่น ที่วัดที่ธรณีสงฆ์เพื่อการดูแลรักษาและจัดประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม					

ตอนที่ ๓ เป็นข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน “ภาวะผู้นำ” ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใน ๓ ด้าน คือ ๑) ความรู้ความสามารถ ๒) วิสัยทัศน์ ๓) ความยุติธรรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับบทบาทที่ปฏิบัติของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ว่าท่านปฏิบัติในระดับใด ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง โดยกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสาธารณูปการ อยู่ในระดับมากที่สุด

๔ หมายถึง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสาธารณูปการ อยู่ในระดับมาก

๓ หมายถึง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสาธารณูปการ อยู่ในระดับปานกลาง

๒ หมายถึง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสาธารณูปการ อยู่ในระดับน้อย

๑ หมายถึง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสาธารณูปการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อความ		ระดับความสัมพันธ์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๒.ปัจจัยด้าน “ภาวะผู้นำ”						
๒.๑ ภาวะผู้นำด้าน “ความรู้ความสามารถ”						
๑	สนใจศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญในงานสาธารณูปการอยู่เสมอ					
๒	มีประสบการณ์ที่ดีในการจัดการงานสาธารณูปการ					
๓	มีความสามารถแนะนำสอนงานสาธารณูปการให้แก่ผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๔	มีความเข้าใจปัญหาอุปสรรคในงานสาธารณูปการ					
๕	มีความอดทนแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี					

ข้อความ		ระดับความสัมพันธ์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๒.๒ ภาวะผู้นำด้าน “วิสัยทัศน์”						
๑	มีแนวคิดในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมาใช้ในการปฏิบัติงานสาธารณูปการ					
๒	มีนโยบายในการอนุรักษ์ศาสนสถานเป็นศิลปะทรงไทยภาคกลางอันเป็นศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น					
๓	กำหนดนโยบายในการพัฒนาศาสนสถานเพื่อรองรับการบำเพ็ญกุศลที่มากขึ้น					
๔	กำหนดนโยบายในการพัฒนาวัดเป็นศูนย์รวมในการทำกิจกรรมของชุมชน					
๕	วางแผนพัฒนาวัดให้เป็นที่พักพิงอาศัยได้ในยามที่ชาวบ้านในเขตใกล้เคียงเดือดร้อนประสบภัยต่าง ๆ					
๒.๓ ภาวะผู้นำด้าน “ความยุติธรรม”						
๑	มีการดำเนินงานด้วยความเสมอภาคไม่เห็นแก่พวกพ้อง					
๒	ไม่ลำเอียงและเป็นธรรมเท่าเทียมกับทุกคนในองค์กร					
๓	ทำงานด้วยความเสียสละไม่หวังประโยชน์เพื่อตน					
๔	ให้มีการสอบสวนด้วยดีเมื่อมีความผิดพลาดในการทำงานเกิดขึ้น					
๕	ให้ผลตอบแทนตามความรู้ความสามารถไม่มีอคติ					

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามตอนนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และ
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอ
พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๔.๑ ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด

ปัญหาอุปสรรค.....
.....
.....
ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....

๔.๒ ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์

ปัญหาอุปสรรค.....
.....
.....
ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....

๔.๓ ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด

ปัญหาอุปสรรค.....
.....
.....
ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....

๔.๔ ด้านความรู้ความสามารถของผู้นำ

ปัญหาอุปสรรค.....
.....
.....
ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....

๔.๕ ด้านวิสัยทัศน์ของผู้นำ (นโยบาย แผนงาน)

ปัญหาอุปสรรค.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

๔.๖ ด้านความยุติธรรมของผู้นำ

ปัญหาอุปสรรค.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถาม

พระครูเวฬุวันพัฒนาร (ชัยวัฒน์ ชุตินฺธโร)

(ผู้จัดทำแบบสอบถาม)

คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก (ซ)

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์

เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง :

๑. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”

๒. แบบสัมภาษณ์มีทั้งหมด ๓ ส่วน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ ๒ คำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”

ส่วนที่ ๓ แบบสัมภาษณ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”

๓. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ หรือหน่วยงานของท่าน และจะไม่มีเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคลแต่อย่างใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอกราบขอบพระคุณทุกท่าน ที่ได้ตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง และตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด คำตอบของท่านจะใช้สำหรับการทำวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

พระครูเวฬุวันพัฒนาร (ชัยวัฒน์ ชุตินธโร)

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

๑. ชื่อ-อายุ (นามสกุล).....อายุ.....ปี.....พรรษา.....
๒. การศึกษา ทางธรรม นักระบวน.....เปรียญธรรม.....ประโยค.....
๓. การศึกษา ทางโลก
๔. ภาระหน้าที่รับผิดชอบ.....
๕. สัมภาษณ์ วันที่เดือน.....พ.ศ.
๖. ผู้สัมภาษณ์.....
๗. (ผู้วิจัย).....

ส่วนที่ ๒ คำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

๑.ประสิทธิภาพ หมายถึงการใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใดๆ ก็ตามโดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้นๆ

๒.ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ หมายถึง องค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลสนับสนุนให้การบริหารจัดการ เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ในที่นี้หมายถึง “ภาวะผู้นำ”

๓.การบริหารจัดการ หมายถึงการดำเนินงาน การบริหารงานจัดการใดๆ ที่องค์กรได้ใช้ทรัพยากรซึ่ง ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้

๔.งานสาธารณูปการ ในที่นี้หมายถึง งานใน ๓ ความหมายหลัก คือ

๑.การบูรณะและพัฒนาวัด แบ่งตามความหมายของแต่ละคำได้ดังนี้คือ

๑.๑ การบูรณะ หมายถึง การซ่อมแซมให้คืนสภาพดีดังเดิม

๑.๒ การพัฒนาวัด หมายถึง การพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน แหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งท่องเที่ยวของชุมชน

๒.การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์ คือการสร้างสรรคสิ่งใหม่ๆขึ้น ได้แก่ การสร้างเสนาสนะศาสนสถานต่างๆ ภายในวัด และการซ่อมแซมรักษาส่วนที่ได้ทำการก่อสร้างขึ้นมาแล้วมีความชำรุดทรุดโทรม ให้กลับมามีสภาพดีดังเดิม และสามารถใช้งานต่อไป

๓.การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด คือการจัดการทรัพย์สินของวัด ทั้งที่เป็นสังหาริมทรัพย์และอสังหาริมทรัพย์ ด้วยการทำบัญชีตรวจสอบรักษา รวมถึงการจัดประโยชน์

๕. ภาวะผู้นำด้านต่างๆ(๓ ด้าน) หมายถึง

๕.๑ ความรู้ความสามารถ

๕.๒ วิสัยทัศน์

๕.๓ ความยุติธรรม

ส่วนที่ ๓ แบบสัมภาษณ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”

๑. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ พรรษา การศึกษา ว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ ในด้านการบูรณะพัฒนาวัด การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์ การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัดหรือไม่ อย่างไร ?

๒. ท่านคิดว่าความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ จะเกิดขึ้นได้อย่างไร และมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างไร ?

๓. ท่านคิดว่าพระสังฆาธิการควรใช้ภาวะผู้นำในตำแหน่งหน้าที่ของตนอย่างไร จึงจะทำให้งานด้านสาธารณูปการ ที่อยู่ในหน้าที่รับผิดชอบของตน เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด ?

๔. ท่านคิดว่า “ภาวะผู้นำ” ทั้ง ๓ ด้าน คือ ความรู้ความสามารถ วิสัยทัศน์ และความยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการหรือไม่ อย่างไร ?

๕. ท่านเห็นว่าควรมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสังคมไทยในปัจจุบันนี้ อย่างไรบ้าง ?

พระครูเวฬุวันพัฒนาร (ชัยวัฒน์ ชุตินธโร)

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	: พระครูเวฬุวันพัฒนาทร (ชัยวัฒน์ ชุตินธโร)	
เกิด	: วันที่ ๑๙ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๐๖	
สถานที่เกิด	: ตำบลบ้านเกาะ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	
การศึกษา	: พ.ศ.๒๕๓๓ นักธรรมชั้นเอก สำนักเรียนวัดไฟโสมนรินทร์	
	: พ.ศ.๒๕๒๘ ปว.ส (เกษตรกรรม)	
	สถานศึกษา วิทยาเขตเกษตรหันตรา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	
	: พ.ศ.๒๕๕๔ ปริญญาตรี พุทธศาสตรบัณฑิต(พร.บ.) คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชา การจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย รุ่นที่ ๕๗	
อุปสมบท	: วันที่ ๑๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๓๐	
สังกัด	: วัดไฟโสมนรินทร์ ตำบลบ้านเกาะ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	
หน้าที่	: พ.ศ.๒๕๔๑ เจ้าอาวาสวัดไฟโสมนรินทร์ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	
	: พ.ศ.๒๕๕๑ เจ้าคณะตำบลสวนพริก อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	
ที่อยู่ปัจจุบัน	: วัดไฟโสมนรินทร์ เลขที่ ๒๒ หมู่ ๒ ตำบลบ้านเกาะ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐	
E-mail	: himapharn @ hotmail.com	