



ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

POTENTIAL OF PUBLIC WORKS MANAGEMENT OF ABBOTS IN HUA-HIN
DISTRICT, PRACHUAPKHIRIKHAN PROVINCE

พระครูสถิตญาณโสภณ (วรรณ จิตติภาโณ)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๐



ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

พระครูสถิตญาณโสภณ (วรรณ จิตติภาโณ)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๐

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Potential of Public Works Management of Abbots in Hua-Hin District, Prachuapkhirikhan Province

Phrakhrusatityanasophon (Wan Thitiñāṇo)

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

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2017

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์ เรื่อง
“ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

(พระมหาสมบุญ วุฑฒิโร,ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์

(พระสมุทรวชิโรโสภณ,ดร.)

ประธานกรรมการ

(ผศ.ดร.อุทัย สติมัน)

กรรมการ

(อ.ดร.มนตรี วรภัทรทรัพย์)

กรรมการ

(พระครูวาทีวรวัฒน์,ดร.)

กรรมการ

(ผศ.ดร.ธิดา หนัมนี่)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

พระครูวาทีวรวัฒน์,ดร.

ประธานกรรมการ

ผศ.ดร.ธิดา หนัมนี่

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระครูสถิตญาณโสภณ)

ชื่อสารนิพนธ์ : ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ผู้วิจัย : พระครูสถิตญาณโสภณ (วรรณ จิตติภาโณ)
ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)
คณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์
 : พระครูวาทีวรัณณ, ดร., ศศ.บ. (การพัฒนาชุมชน),
 ค.ม. (การบริหารการศึกษา), พธ.ด. (การจัดการเชิงพุทธ)
 : ผศ.ดร.ธิดา วัฒน, พธ.บ. (การสอนสังคม), พธ.ม. (ปรัชญา),
 ร.ป.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)
วันที่สำเร็จการศึกษา : มีนาคม ๒๕๖๑

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (๒) เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (๓) ศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบแบบแผนงานวิจัย โดยในส่วนของ การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลภาคสนามจากในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน ๒๓๘ รูป วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที และค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และในส่วนของ การวิจัยเชิงคุณภาพมีการวิเคราะห์เอกสาร และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลภาคสนามจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๒ รูป/คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการบูรณะและพัฒนาวัด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑ ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔ และด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๘

๒. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่ง อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาทางธรรม มีผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๓. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ข้อเสนอแนะข้อเสนอแนะต่อการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย พัฒนาบุคลากรของวัดให้มีศักยภาพ ทักษะ ความรู้ ตลอดจนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน, เน้นความโปร่งใสเพื่อรักษาความเชื่อมั่นของพุทธศาสนิกชน ซึ่งมี ๒ องค์ประกอบ คือ การพัฒนาการบริหารงานงบประมาณอย่างเป็นระบบให้มากยิ่งขึ้น และการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อสร้างความเชื่อถือให้มากยิ่งขึ้น, พัฒนาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างวัดท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น และการสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกันกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้มากยิ่งขึ้น

The objectives of research Paper were 1. to study potential of public works management of abbots in Hua-Hin district, Prachuapkhirikhan province, 2. to compare the opinions of monks toward potential of public works management of abbots in Hua-Hin district, Prachuapkhirikhan province, classified by personal data, and 3. to study the problems, obstacles and suggestions for development of potential of public works management of abbots in Hua-Hin district, Prachuapkhirikhan province. The research methodology was the mixed method research, that the quantitative research used the questionnaire as the tool to collect the data in the field study from 238 monks in Hua-Hin district, Prachuapkhirikhan province. The statistics were used for the data analysis through frequency, percentage, mean, standard deviation (S.D.), t-test, F-test, One-way Analysis of Variance, and the qualitative research had the documentary analysis and interview as the tool to collect the data in the field study from 12 key informants and analyzed the data through the content analysis technique.

1. Potential of public works management of abbots in Hua-Hin district, Prachuapkhirikhan province, Overall was found in high level with average at mean of 4.11, when considering the aspect found that in high level all aspects, Renovation and development aspects were high level at mean of 4.21. Construction and restoration aspect were high level at mean of 4.14. The maintenance and management of religious properties of the temples aspect were high level at mean of 3.98.

2. The comparison for opinions of monks toward potential of public works management of abbots in Hua-Hin district, Prachuapkhirikhan province, classified by personal data found that status, age, years of being monk, general education and Dhamma education were not different. The hypothesis wasn't accepted.

3. The problems, obstacles and suggestions for development of potential of public works management of abbots in Hua-Hin district, Prachuapkhirikhan province, found that, the suggestions for development of potential of public works management of abbots in Hua-Hin district, Prachuapkhirikhan province, as following ; personnel development of temple to have the potentiality, skills, knowledge including having the incentive for work, budgetary management by focusing on transparency for keeping the confidence of Buddhists that had 2 factors, were the budgetary management

development systematically and indicator development to budgetary management according to good governance for more confidence creation, the unique development in local temples and working network creation to more related involvers.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตาของคณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์ ได้แก่ พระครูวาทีวรัณณ, ดร. และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวิภา วัฒนศิริ ที่อนุเคราะห์ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือในการปรับปรุง แก้ไขสารนิพนธ์จนสำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณ คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์ ประกอบด้วย พระสมุทวรวิโรจน์, ดร., ผศ.ดร.อุทัย สติมั่น และ อ.ดร.มนตรี วรภัทรทรัพย์ ที่กรุณาให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงให้ถูกต้องและ สมบูรณ์

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่กรุณาให้คำแนะนำ ปรับปรุง เพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบคุณ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ผศ.ดร., พระครูวิสุทธาสนันท์คุณ, ดร., พระมหากังวาล ธีรธมฺโม, ดร., พระครูสังฆรักษ์ทรงพรพรณ ชยทนต์, ดร. และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรพล ใจเย็น ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม พร้อมแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และ สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ พระเดชพระคุณ พระพรหมเวที (สุเทพ ผุสฺสธมฺโม) เจ้าคณะภาค ๑๕ และพระเทพสิทธิวิมล (เอียด สุทนต์) เจ้าคณะจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มอบความเมตตาและกำลังใจ ผู้วิจัยเสมอมา และขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย พระครูวิจิตรธรรมวิภา เจ้าคณะอำเภอหัวหิน, พระครูสุวรรณพัฒนารณ เจ้าคณะตำบลหนองแก, พระปลัดเอกดนัย โชติธมฺโม เจ้าคณะตำบลหัวหินเขต ๑, พระครูโสภาสากจนธรรม เจ้าอาวาสวัดสะพานขี้เหล็ก, พระครูประกาศ ธรรมรส เจ้าอาวาสวัดสมอโพรง, นายพนพร วุฒิกุล นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองหัวหิน, นายพิษณุ กล้าชาย สมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด, นายมนตรี ชูภู รองนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองหัวหิน, นายสันต์ สุขศรี ประธานสภาเทศบาลเมืองหัวหิน, นางรจนา บุญรอด ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล วัดหนองแก, นางอัมรา บุญให้ รองผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดหนองแก และนายปิ่น สังข์ทอง กรรมการวัดหนองแก ตลอดจนบุคคลต่าง ๆ ที่อนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันจะพึงมีจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมถวายเป็น พุทธบูชา ธรรมบูชา สังฆบูชา และมอบบูชาเป็นกตเวทิตาคุณ แก่บิดามารดา ครูบาอาจารย์ พี่ ๆ น้อง ๆ รวมทั้งคณะญาติโยมและผู้มีอุปการคุณทุกท่าน ผู้ให้กำลังใจ ผู้ให้กำลังใจสนับสนุน และผู้ถวายข้าวทุก ทักพิถีพิถันเวลาที่ดำรงเพศสมณะตลอดมา ซึ่งไม่สามารถจะเอ่ยนามได้ทั้งหมด

พระครูสถิตญาณโสภณ (วรรณ จิตินาโณ)

มีนาคม ๒๕๖๑

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(ค)
กิตติกรรมประกาศ	(จ)
สารบัญ	(ฉ)
สารบัญตาราง	(ช)
สารบัญแผนภาพ	(ฐ)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(ฑ)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย	๓
๑.๓ วัตถุประสงค์การวิจัย	๔
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๖
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗
๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ	๗
๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการงานสาธารณูปการ	๔๖
๒.๓ ข้อมูลเกี่ยวกับวัดและเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	๗๑
๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗๓
๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๘๒
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๘๔
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๘๔
๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๘๔
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๘๗
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๙๐
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๙๑

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	๙๓
๔.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๙๓
๔.๒ ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	๙๔
๔.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๙๘
๔.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	๑๒๐
๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	๑๒๒
๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๒๗
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๑๒๙
๕.๑ สรุป	๑๒๙
๕.๒ อภิปรายผล	๑๓๒
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๓๖
บรรณานุกรม	๑๓๗
ภาคผนวก	๑๔๔
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๑๔๕
ภาคผนวก ข ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง	๑๕๑
ภาคผนวก ค ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา	๑๕๕
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๕๗
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๗๐
ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๑๗๗
ประวัติผู้วิจัย	๑๘๐

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างพระภิกษุในพื้นที่เขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามตำบล (คณะสงฆ์)	๘๖
๔.๑ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๙๓
๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม	๙๔
๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด	๙๕
๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ	๙๖
๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด	๙๗
๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง	๙๙
๔.๗ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง	๙๙
๔.๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด จำแนกตามตำแหน่ง	๑๐๐
๔.๙ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด จำแนกตามตำแหน่ง	๑๐๐
๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ จำแนกตามตำแหน่ง	๑๐๑
๔.๑๑ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ จำแนกตามตำแหน่ง	๑๐๑

สารบัญตาราง (ต่อ)

[illegible]

สารบัญตาราง (ต่อ)

[illegible]

สารบัญตาราง (ต่อ)

[illegible]

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๔๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพ การจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม	๑๑๗
๔.๔๓ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการ จัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้าน การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม	๑๑๗
๔.๔๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพ การจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม	๑๑๘
๔.๔๕ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการ จัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้าน การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม	๑๑๘
๔.๔๖ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตามสมมติฐานที่ ๑-๕	๑๑๙
๔.๔๗ ปัญหา อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะต่อการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสใน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด	๑๒๐
๔.๔๘ ปัญหา อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะต่อการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสใน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ	๑๒๐
๔.๔๙ ปัญหา อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะต่อการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสใน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของ วัด	๑๒๑

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒.๑ ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง	๓๘
๒.๒ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์	๔๐
๒.๓ เปรียบเทียบทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ และทฤษฎี อี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์	๔๓
๒.๔ ที่มารายได้ของวัด	๖๕
๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๘๓
๔.๑ แนวทางพัฒนาศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	๑๒๘

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

สารนิพนธ์ฉบับนี้ ได้ใช้พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลัก ในการอ้างอิง ซึ่งจะระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า หลังอักษรย่อชื่อคัมภีร์ เช่น ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๗/๒๗๘. หมายความว่า ระบุถึง พระสุตตันตปิฎก ปาฎิกวรรค ฉบับภาษาไทย เล่มที่ ๑๑ ข้อที่ ๓๐๗ หน้าที่ ๒๗๘ เป็นต้น ทั้งนี้ โดยใช้ระบบคำย่อ ดังต่อไปนี้

พระวินัยปิฎก

วิ.มหา.	(ไทย)	=	วินัยปิฎก	มหาวิภังค์	(ภาษาไทย)
วิ.ภิกขุณี.	(ไทย)	=	วินัยปิฎก	ภิกขุณีวิภังค์	(ภาษาไทย)
วิ.ม.	(ไทย)	=	วินัยปิฎก	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
วิ.จ.	(ไทย)	=	วินัยปิฎก	จุฬวรรค	(ภาษาไทย)

พระสุตตันตปิฎก

ที.ปา.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฎิกวรรค	(ภาษาไทย)
อ.ง.เอก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	เอกนิบาต	(ภาษาไทย)
อ.ง.ติก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ติกนิบาต	(ภาษาไทย)
อ.ง.ปญจ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ปญจนิบาต	(ภาษาไทย)
อ.ง.สตก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	สตกนิบาต	(ภาษาไทย)
อ.ง.อฏฐก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	อฏฐนิบาต	(ภาษาไทย)
ข.อ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	อุทาน	(ภาษาไทย)
ข.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	มหานิเทศ	(ภาษาไทย)
ข.จ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	จุฬนิเทศ	(ภาษาไทย)
ข.ป.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ปฏิสัมภิทามรรค	(ภาษาไทย)

ปกรณ์วิเสส

วิสุทฺธิ.	(ไทย)	=	วิสุทฺธิมรรคปกรณ์		(ภาษาไทย)
-----------	-------	---	-------------------	--	-----------

อรรถกถาพระสุตตันตปิฎก

ข.ธ.อ.	(ไทย)	=	ขุททกนิกาย	ธรรมบทอรรถกถา	(ภาษาไทย)
ข.เปต.อ.	(ไทย)	=	ขุททกนิกาย	ปรมัตถโชตกา เปตวัตถุอรรถกถา	(ภาษาไทย)
ข.เถร.อ.	(ไทย)	=	ขุททกนิกาย	ปรมัตถทีปนี เถรคาถาอรรถกถา	(ภาษาไทย)
ข.ชา.อ.	(ไทย)	=	ขุททกนิกาย	ชาดกอรรถกถา	(ภาษาไทย)
ข.พุทฺธ.อ.	(ไทย)	=	ขุททกนิกาย	มธุรัตถวิลาสินี พุทธวงศ์อรรถกถา	(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตั้งแต่สมัยพุทธกาล พระพุทธเจ้าทรงมีวิธีและแนวทางที่จะดูแลศาสนาสมบัติให้มีระเบียบ เพื่อที่เมื่อใครมาพบเห็นจะได้เกิดความเลื่อมใสในบวรพระพุทธศาสนา พระองค์ทรงบัญญัติพระวินัย ในสิกขาบทปาจิตติยหมวดกฏมคคามวรรค ในข้อที่ ๔ ความว่า ภิกษุเอาเตียง ตั่ง ฟูก เก้าอี้ ของสงฆ์ไป ตั้งในที่แจ้งแล้วเมื่อหลีกไปจากที่นั้น ไม่เก็บเองก็ดี ไม่ใช้ให้ผู้อื่นเก็บก็ดี ไม่มอบหมายแก่ผู้อื่นก็ดี ต้อง ปาจิตติย^๑ นี่แสดงให้เห็นถึงการบริหารสมบัติแห่งพระศาสนาของพระพุทธเจ้าในสมัยพุทธกาล ซึ่ง ดังกล่าวนี้นี้มีอธิบายว่า

“สมัยนั้น พระผู้มีพระภาคเจ้าประทับอยู่ ณ พระเชตวันมหาวิหาร อารามของอนาถปิณฑิกเศรษฐี เขตกรุงสาวัตถี ในฤดูหนาว ภิกษุทั้งหลายจัดตั้ง เสนาสนะในที่กลางแจ้งผิงกายกัน ครั้นถึงเวลาฉันภัตตาหาร เมื่อจากไปก็ไม่เก็บ ไม่ใช้ให้เก็บ เสนาสนะนั้น และก็ไม่ได้สั่งให้ใครเก็บ เสนาสนะจึงถูกน้ำค้างและ เปียกฝน บรรดาภิกษุผู้มักน้อยจึงตำหนิ ประณาม โพนทะนาว่า ไฉนภิกษุทั้งหลายจัดตั้ง เสนาสนะในที่กลางแจ้ง เมื่อจะจากไปจึงไม่เก็บ ไม่ใช้ให้เก็บ เสนาสนะนั้น ไม่บอกมอบหมายพากันจากไปเล่า เสนาสนะถูกน้ำค้างน้ำฝนตกรด ครั้นภิกษุทั้งหลายตำหนิภิกษุเหล่านั้นโดยประการต่าง ๆ แล้วจึงนำเรื่องนี้ไป กราบทูลพระผู้มีพระภาคเจ้าให้ทรงทราบ พระผู้มีพระภาคเจ้ารับสั่งให้ประชุม สงฆ์เพราะเรื่องนี้เป็นเหตุ ทรงสอบถามพระภิกษุทั้งหลายว่า ภิกษุทั้งหลาย ทราบว่า ภิกษุทั้งหลายจัดตั้ง เสนาสนะในที่กลางแจ้ง เมื่อจากไปไม่เก็บ ไม่ใช้ให้ เก็บ เสนาสนะนั้น ไม่บอกมอบหมายพากันจากไป เสนาสนะถูกน้ำค้างน้ำฝนตกรด จริงหรือ ภิกษุทั้งหลายทูลรับว่า จริงพระพุทธเจ้าข้า พระผู้มีพระภาคเจ้า ทรงตำหนิว่า การกระทำอย่างนี้มีได้ทำให้คนที่ยังไม่เลื่อมใสให้เลื่อมใส ดังนี้ จึง ทรงบัญญัติสิกขาบท ตามความในข้อที่ ๔ แห่งกฏมคคามวรรค”^๒

^๑ คณาจารย์เถียงเชียงจงเจริญ, นวโกวาท ฉบับสมบูรณ์, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เถียงเชียงจงเจริญ, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐.

^๒ วิมหา. (ไทย) ๒/๒๘๕/๒๙๑.

ปัจจุบัน วัดเป็นที่อยู่ของพระสงฆ์ เป็นที่พำนักอาศัยของพระภิกษุสามเณรและประกอบพิธีกรรมต่าง ๆ ในพระพุทธศาสนา^๓ มีฐานะเป็นนิติบุคคล ตามความในมาตรา ๓๑ วรรคสอง และมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ วัดจึงได้รับความคุ้มครองจากบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และกฎหมายอื่น ๆ วัดทั้งหลายย่อมมีสิทธิและหน้าที่ต่าง ๆ ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังเช่นบุคคลธรรมดา เว้นแต่สิทธิและหน้าที่ในการต่าง ๆ เองมิได้จำเป็นต้องมีผู้แทน เพื่อใช้สิทธิและหน้าที่หรือแสดงเจตนาแทน ดังเช่นบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ มาตรา ๓๑ วรรคสามว่า เจ้าอาวาสเป็นผู้แทนของวัดในกิจการทั่วไป ดังนั้น เจ้าอาวาสจึงเป็นทั้งผู้ปกครองวัดตามความในมาตรา ๓๖ และเป็นผู้แทนวัดตามความในมาตรา ๓๑ วรรคสาม ทั้งเป็นฐานะเป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญา ดังความแห่งมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ว่า ให้ถือว่าพระภิกษุซึ่งได้รับแต่งตั้งในการดำรงตำแหน่งในการปกครองคณะสงฆ์ และไวยาวัจกรเป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญา”^๔

มาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ อันเป็นกฎหมายสูงสุดของคณะสงฆ์ไทย ระบุหน้าที่ของเจ้าอาวาสไว้ว่า มีหน้าที่ดังนี้ ๑) บำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี ๒) ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม ๓) เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ และ ๔) ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล^๕ เจ้าอาวาสจึงมีอำนาจ หน้าที่ ในการบริหารและจัดการวัด ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ^๖ เป็นผู้มียุทธศาสตร์สำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารกิจการคณะสงฆ์และการพระพุทธศาสนา^๗

อนึ่ง ตามความใน พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕ ในมาตรา ๑๕ ตรี กำหนดให้ คณะสงฆ์มีหน้าที่หลายประการ ได้แก่ ๑) ปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยดีงาม ๒) ปกครองและกำหนดการบรรพชาสามเณร ๓) ควบคุมและส่งเสริมการศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ ๔) รักษาหลักธรรมวินัยของพระพุทธศาสนา ๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น^๘

^๓บุญร่วม เทียมจันทร์, เจ้าอาวาส เจ้าพนักงาน ใครกำหนด, (กรุงเทพมหานคร: สามดีพรีนติ้งอ์คิวิปเม้นท์, ๒๕๕๖), หน้า ๓๙.

^๔พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ), การคณะสงฆ์และการพระศาสนา, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๑๖.

^๕กนก แสนประเสริฐ, ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙), หน้า ๙.

^๖กรมการศาสนา, คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐), คำนำ.

^๗สำนักงานเจ้าคณะภาค ๑๖, คู่มือปฏิบัติงานการคณะสงฆ์ (สุราษฎร์ธานี: สำนักงานเลขาธิการเจ้าคณะภาค ๑๖ วัดท่าไทร, ๒๕๔๗), หน้า ๔๖.

^๘กนก แสนประเสริฐ, ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์, หน้า ๕.

โดยนัยนี้ สาธารณูปการจึงจัดเป็นภารกิจหนึ่งในความรับผิดชอบ ซึ่งคำว่า สาธารณูปการ หมายถึง การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ทางศาสนา^๙ สาธารณูปการที่จัดเป็นระเบียบบริหารการ คณะสงฆ์ส่วนกลางและระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลาง เรียกว่า การสาธารณูปการ นั้น หมายถึง ๑) การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ ศาสนวัตถุ และศาสนสถาน ๒) กิจการอันเกี่ยวกับ วัด คือ การสร้าง การตั้ง การรวม การย้าย การยุบเลิก การขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา การยกวัด ร้างเป็นวัดมีพระภิกษุจำพรรษา และยกวัดราษฎร์เป็นพระอารามหลวง ๓) กิจการของวัดอื่น ๆ เช่น การจัดงานวัด การเรียไร และ ๔) การศาสนสมบัติของวัด^{๑๐}

ภาระงานในด้านสาธารณูปการอันเป็นการคณะสงฆ์และการพระศาสนาที่พระสงฆ์และวัด ต้องดำเนินการเพื่อประโยชน์ของสังคมไทย การลงมือปฏิบัติงานสาธารณูปการ มีวิธีปฏิบัติแตกต่างกัน ตามลักษณะของงาน การก่อสร้างและ การบูรณปฏิสังขรณ์ ได้แก่ การก่อสร้างศาสนวัตถุขึ้นใหม่ การ ซ่อมแซมของเก่า และการปรับปรุงตกแต่งศาสนวัตถุและศาสนสถานที่มีอยู่เดิมหรือที่เพิ่มเติมขึ้นใหม่ เพื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้น^{๑๑} แต่อย่างไรก็ตาม การจัดการสาธารณูปการยังคงประสบปัญหานานัปการ อาทิ ปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณก่อสร้างไม่เพียงพอ ปัญหาเกี่ยวกับการขาดการดูแลเอาใจใส่ ปัญหาเกี่ยวกับการให้ ความรู้เกี่ยวกับการจัดศาสนสมบัติของวัดยังไม่เป็นระบบแก่พระภิกษุสามเณร เป็นต้น^{๑๒}

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง “ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” เพื่อ สังเคราะห์ข้อมูลทางวิชาการสำหรับการพัฒนาการจัดการงานด้านการสาธารณูปการให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น สืบไป

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการจัดการงาน สาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

๑.๒.๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาส ในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นอย่างไร

^๙ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๖), หน้า ๑,๑๗๔.

^{๑๐}พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปณโณ), การคณะสงฆ์และการพระศาสนา, หน้า ๕๕-๕๕.

^{๑๑}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๖-๕๗.

^{๑๒}พระอภินิษฐ์ สิริปณฺโณ, “การบริหารจัดการด้านสาธารณูปการของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๕๔).

๑.๓ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๑.๓.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๓.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีของ พระราชรัตนมุนี (ชัยวัฒน์ ปญญาสิริ)^{๑๓} รวม ๓ ด้าน ได้แก่

- ๑) ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด
- ๒) ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ
- ๓) ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาทางธรรม

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รวม ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด ๒) ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ และ ๓) ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

ประชากร (Population) ได้แก่ พระภิกษุในพื้นที่เขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน ๕๘๕ รูป^{๑๔}

^{๑๓} พระราชรัตนมุนี (ชัยวัฒน์ ปญญาสิริ) อ่างใน พระครูเวฬุวันพัฒนาร (ชัยวัฒน์ ชุตินธโร), “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๖๗.

^{๑๔} สำนักงานเจ้าคณะอำเภอหัวหิน, สถิติภิกษุ สามเณร และศิษย์วัด อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ภาค ๑๕ พุทธศักราช ๒๕๖๐, (ประจวบคีรีขันธ์: สำนักงานเจ้าคณะอำเภอหัวหิน, ๒๕๖๐), หน้า ๑-๓. (อัดสำเนา).

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๒ รูป/คน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พื้นที่เขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐ ถึงเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ พระสงฆ์ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน

๑.๕.๒ พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน

๑.๕.๓ พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน

๑.๕.๔ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน

๑.๕.๕ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาทางธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถ สมรรถนะ อำนาจ คุณสมบัติ การพัฒนาโดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้อย่างประหยัดน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้นๆ ให้เป็นผลสำเร็จ มีความถูกต้อง

การจัดการงานสาธารณูปการ หมายถึง การบริหารจัดการการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์ ศาสนวัตถุและศาสนสถาน ซึ่งมีความหมายครอบคลุม ๓ ด้าน ได้แก่

๑) การบูรณะพัฒนาวัด หมายถึง การซ่อมแซมเพื่อรักษาและพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางการบำเพ็ญกุศลของพุทธบริษัท

๒) ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ หมายถึง การก่อสร้างเสนาสนะ อาคารและถาวรวัตถุต่าง ๆ ของวัดให้มีสภาพสมบูรณ์ พร้อมสำหรับเป็นที่พำนักอยู่ที่อาศัยศึกษาปฏิบัติธรรมพระธรรมวินัย ประกอบศาสนกิจ

๓) ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด หมายถึง การดูแล รักษา จัดการศาสนสมบัติของวัดโดยถูกต้องตามพระธรรมวินัยและกฎหมายของฝ่ายบ้านเมือง

เจ้าอาวาส หมายถึง พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ระดับวัด โดยมีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๓๖ และ ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๑.๗.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๑.๗.๔ ผลการวิจัยนี้ องค์คณะสงฆ์และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลทางวิชาการสำหรับการพัฒนาการจัดการงานด้านการสาธารณูปการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ จากเอกสารทางวิชาการ หนังสือ ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดและทิศทางในการศึกษาวิจัย โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการงานสาธารณูปการ

๒.๓ ข้อมูลเกี่ยวกับวัดและเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ จากเอกสารทางวิชาการของ นักวิชาการหลากหลายท่าน จึงได้ประมวลเนื้อหาสาระไว้ ดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายของศักยภาพ

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับ “ความหมายของศักยภาพ” ผู้วิจัยได้ประมวลเนื้อหา สาระสำคัญไว้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

คำว่า ศักยภาพ แปลว่า ภาวะแฝงอำนาจหรือคุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ในสิ่งต่าง ๆ อาจทำให้ พัฒนาหรือทำให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้^๑ ศักยภาพ มีคำที่มีความหมายเหมือนกัน แต่มีการเรียก แตกต่างกันไป บ้างเรียกว่า ชีตความสามารถ บ้างเรียกว่า สมรรถนะ ถึงแม้ว่าจะเรียกแตกต่างกัน ออกไป แต่ก็ล้วนมาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Competency^๒ ศักยภาพ คือ ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงาน ในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น ซึ่งสิ่งเหล่านั้น ได้แก่

- ความรู้ (knowledge)
- ทักษะ (skills)
- คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attributes)^๓

^๑ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๖), หน้า ๗๘๐.

^๒สุกัญญา รัตมิตธรรมโชติ, แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๘), หน้า ๑๓.

^๓เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗.

ศักยภาพเป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ดังนั้น ศักยภาพ จึงเป็นกลุ่มของความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่อ งานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงาน ของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถ เสริมสร้างขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา^๔

ศักยภาพเป็นสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นหรืออาจจะไม่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันหรือความเป็นไปได้ใน การพัฒนา หรือมีทางทำให้เจริญได้^๕ ศักยภาพ ได้แก่ ความสามารถหรือความพร้อมในตัวของสิ่งใดสิ่ง หนึ่งที่จะเอื้ออำนวย ต่อการพัฒนา การปรับปรุง การจัดการ หรือการเข้ามาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ใด ๆ ขึ้น เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อ ว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผล การปฏิบัติงานดี ซึ่งคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าว ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบหลัก ได้แก่

๑) กลุ่มความรู้ (Knowledge) คือ ความสามารถอธิบาย เรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้อง และชัดเจน แบ่งเป็น ๓ ประเภท คือ รู้ความหมาย รู้ขั้นตอน รู้ประยุกต์ใช้

๒) กลุ่มทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการลงมือทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลผลิต หรือผลลัพธ์อันพึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการวัดทักษะมี ๓ ระดับ คือ ระดับความ ซ้ำซ้อนในการปฏิบัติ ระดับความหลากหลาย และระดับความสม่ำเสมอ

๓) กลุ่มพฤติกรรมหรืออุปนิสัยในการทำงาน (Attribute) คือ รูปแบบการแสดงออกหรือ พฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้นขึ้นกับปัจจัย ๓ ประการ คือ

๓.๑) ค่านิยม

๓.๒) แนวโน้มการแสดงออก

๓.๓) แรงจูงใจ

ปัจจัยทั้ง ๓ นี้ ส่งผลให้องค์กรมีความได้เปรียบคู่แข่งขัน เช่น ความกระตือรือร้น ความ อดทน และขยันขันแข็งในการทำงาน ค่านิยมในการยอมรับฟังความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อการ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น ซึ่งสาเหตุความล้มเหลวพื้นฐาน สำคัญ พบว่า มี ๕ ประการ ตามลำดับคือ

^๔สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ, “Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้”, **Productivity**, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๕๓ (พฤศจิกายน-ธันวาคม ๒๕๕๗): ๔๘.

^๕Procter C., **A first course in factor analysis**, 2nd ed., (Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates, 1991), p. 805.

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

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

ขั้นที่ ๒ การกำหนดวิธีวัด (Measure) สาเหตุเกิดจากวัดผลการดำเนินงานไม่ได้ จึงยากต่อการสรุปผล ให้แก้ไขโดยกำหนดตัวชี้วัดและวิธีวัดให้ชัด ทั้งนี้เพื่อสามารถพิสูจน์ผลการดำเนินการให้ได้ มิฉะนั้นการดำเนินงานที่ผ่านมาจะไม่มี ความหมาย

ขั้นที่ ๓ วิเคราะห์หาสาเหตุ (Analyze) สาเหตุเกิดจากไม่ทราบถึงปัจจัยหรือสาเหตุของปัญหาหรือประเด็นที่จะพัฒนา ให้แก้ไขโดยการแยกวิเคราะห์หาสาเหตุ หรือองค์ประกอบของปัญหาให้ได้

ขั้นที่ ๔ การปรับปรุง (Improve) หลังจากที่เราทราบนิยาม ตัววัดสาเหตุหรือปัจจัยแล้ว ก็ยังไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ถ้าไม่สามารถบอกวิธีพัฒนาหรือวิธีปรับปรุงงาน ในกรณีเช่นนี้ ให้แก้ไขโดยการจัดทำแผนพัฒนาหรือแผนปรับปรุง โดยการกำหนดกิจกรรมของแผนนั้น ต้องให้สอดคล้องกับ สาเหตุของปัญหาหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับปรุงพัฒนา

ขั้นที่ ๕ การควบคุมกำกับ (Control) เมื่อมีแผนแล้วไม่นำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการดำเนินการต่าง ๆ ที่ได้พยายามทำมาตั้งแต่ต้นก็จะไม่บรรลุผลได้อย่างแน่แท้ ในกรณีนี้ให้แก้ไขโดยวิธีการกำกับและประเมินผลการปฏิบัติงาน

ศักยภาพจึงเป็นพลังอำนาจหรือความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคลและสามารถดึงออกมาใช้ได้ หากได้รับการกระตุ้นจากภายนอก^๗ ได้แก่ ความคล่องแคล่ว ความชำนาญในการปฏิบัติ รวมถึงการที่บุคคลกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้อย่างชำนาญ คล่องแคล่ว ว่องไว ถูกต้องเหมาะสม โดยแสดงออกมาทางร่างกาย สติปัญญาเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปด้วย^๘

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

^๗พิมพิมล พลเวียง, **ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: เทพเพ็ญวานิชย์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๐.

^๘สาโรช บัวศรี, **จริยธรรมศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: ศุภสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๙), หน้า ๙.

๒.๑.๒ องค์ประกอบของศักยภาพ

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับ “องค์ประกอบของศักยภาพ” ผู้วิจัยได้ประมวลเนื้อหาสาระสำคัญไว้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่สำคัญของศักยภาพ (Competency) มีสองส่วน คือ ส่วนที่พัฒนาได้ง่าย และส่วนที่พัฒนาได้ยาก กล่าวคือ ส่วนที่พัฒนาได้ง่าย ได้แก่ ส่วนที่เป็นความรู้ (knowledge) และทักษะ (skill) เป็นสิ่งที่แต่ละคนสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยากนักด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้และการฝึกฝนปฏิบัติทำให้เกิดทักษะ เป็นส่วนที่สามารถมองเห็นได้ชัด อาจเรียกส่วนนี้ว่า Hard Skills อีกส่วนหนึ่งเรียกว่า Self-Concept (ทัศนคติค่านิยมและความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง) Trait (บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล) และ Motive (แรงจูงใจหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล) เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในแต่ละบุคคล ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นแนวทางในการกำหนดนิยามของ Competency ในการบริหารงานอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์^๙

ดังนั้น เมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะอาจกล่าวโดยย่อว่า มีเพียง ๓ ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ เพราะสมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ^{๑๐}

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

กลุ่มที่ ๑ ศักยภาพขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความรู้ หรือ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่าหรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น

กลุ่มที่ ๒ ศักยภาพที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

กล่าวได้ว่า ศักยภาพ (Competency) มีองค์ประกอบสำคัญ ๕ ประการ โดยแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

^๙มหาวิทยาลัยรามคำแหง, แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๕, หน้า ๑๑.

^{๑๐}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๔-๔๘.

ส่วนแรก คือ ส่วนที่มองเห็นได้ชัด พัฒนาได้ไม่ยากนักด้วยการศึกษาค้นคว้า มีองค์ประกอบ ๒ ประการ ได้แก่ ความรู้ และทักษะ

ส่วนที่สอง คือ ส่วนที่ซ่อนเร้นอยู่ในแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล มีองค์ประกอบ ๓ ประการ ได้แก่ ทักษะคิด ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง โดยองค์ประกอบทั้ง ๓ ประการนี้ ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่จำเป็นและมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น อย่างไรก็ตาม ศักยภาพของคนอาจเกิดได้จาก ๓ ทาง คือ เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด เกิดจากประสบการณ์การทำงาน และเกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา^{๑๑}

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

๒.๑.๓ การพัฒนาศักยภาพมนุษย์

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับ “การพัฒนาศักยภาพมนุษย์” ผู้วิจัยได้ประมวลเนื้อหาสาระสำคัญไว้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

มนุษย์หรือคน เป็นหนึ่งในทรัพยากรทางการบริหารที่เรียกกันว่า 4 M (Man-Money-Material-Management) เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรทุกชนิดในองค์กร^{๑๒} เพราะคนสามารถใช้ทักษะและความรู้ในการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรเป็นสินค้าและบริการในการสร้างกำไรและสิ่งมีค่าอื่น ๆ ให้กับองค์กร^{๑๓} ปัจจุบันมุมมองเกี่ยวกับคนเปลี่ยนแปลงจากการที่ถูกมองเป็นต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายมาเป็นสินทรัพย์ (Asset) ขององค์กร โดยถือเป็นทุนทางปัญญาและทุนมนุษย์ที่เป็นการให้คุณค่าทางเศรษฐกิจของความรู้ ทักษะและความสามารถขององค์กร^{๑๔}

^{๑๑} ฌ็องค็องตีแย แชนทอง, มาร์จิก COMPETENCY กันเถอะ, (กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์เซ็นเตอร์, ๒๕๔๗), หน้า ๘.

^{๑๒} อุทัย เลาหิเชียร, รัฐประศาสนศาสตร์ : ลักษณะวิชาและมิติต่างๆ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เสมาธรรม, ๒๕๔๒), หน้า ๖๘.

^{๑๓} Jackson S.E., Schuler R.S., & Werner S., *Managing Human Resources*, (OH: South-Western Cengage Learning, 2009), p. 12.

^{๑๔} Sims R.R., *Human Resource Management: Contemporary Issues Challenges and Opportunities*, (NC: Information Age, 2007), p. 28.

ไม่ว่าองค์การภาครัฐหรือภาคเอกชนโดยเฉพาะองค์การภาครัฐ ข้าราชการ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันการดำเนินการหรือนโยบายของรัฐบาลให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว หากบุคลากรภาครัฐมีคุณภาพและคุณธรรมโอกาสในการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าจะมีมากขึ้น^{๑๕} ท่ามกลางความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้เกิดการขยายตลาดไปสู่ระดับโลก ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในการทำงาน ลักษณะของงานซึ่งเปลี่ยนแปลงจากการใช้แรงงานไปใช้สมองหรือความรู้ โดยเฉพาะจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของแรงงานที่มีความหลากหลาย เช่น ผู้หญิงชนกลุ่มน้อยและผู้สูงอายุ ตลอดจนความอยู่รอดขององค์การอย่างยั่งยืน และการเกิดช่องว่างของทักษะในการทำงาน^{๑๖}

ดังนั้น จึงขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์การในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและความอยู่รอดขององค์การท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา^{๑๗} การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ภาษาไทยมีใช้หลายคำที่คล้าย ๆ กัน เช่น การพัฒนาบุคคล การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น ปัจจุบันจะนิยมใช้คำว่า การพัฒนามนุษย์ ซึ่งมีรากฐานอยู่ในเรื่องของ การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development)^{๑๘} เพื่อให้มนุษย์มีศักยภาพสูงขึ้น โดยนักวิชาการได้ให้ความหมายการพัฒนามนุษย์ไว้หลากหลายแตกต่างกันทั้งในเชิงกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาในระดับบุคคลเพื่อมุ่งปรับปรุงประสิทธิภาพ การทำงานและเชิงเป้าหมายซึ่งเป็นการมองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความหมายที่กว้างขึ้นโดยเน้นการพัฒนาในระดับบุคคล การวางแผนอาชีพ การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา องค์การเพื่อความอยู่รอดขององค์การและความก้าวหน้าของบุคลากร การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในความหมายของการฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นความพยายามขององค์การที่มีเป้าหมายปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้บุคลากรได้รับทักษะความรู้และทัศนคติที่จำเป็นสำหรับการแข่งขัน^{๑๙} เป็นกระบวนการพยายามจัดให้บุคลากรได้รับข้อมูลทักษะและความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การและเป้าหมายขององค์การ ซึ่งออกแบบมาเพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง^{๒๐}

^{๑๕} ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : กุญแจสู่ความสำเร็จในการปฏิรูปราชการ**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศรีเมืองการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๓๕-๓๗.

^{๑๖} Noe R.A., Hollenbeck J.R., Gerhart B. & Wright P., **Fundamentals of Human Resource Management**, 2nd ed., (New York: McGraw-Hill, 2007), pp. 32-36.

^{๑๗} สุจิตรา ชนานันท์, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า๑๑.

^{๑๘} Yorks L., **Strategic Human Resource Development**, (NJ: Thomson South-Western, 2005), p.5.

^{๑๙} Jackson S.E., Schuler R.S. & Werner S., **Managing Human Resources**, p. 275.

^{๒๐} Ivancevich J. M., **Human Resource Management**, 10th ed., (New York: McGraw-hill, 2007), p. 393.

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีความมุ่งหมายให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะมีความรู้ทักษะและความสามารถที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา^{๒๑} การพัฒนาบุคลากรก็เป็นกลไกที่องค์การจัดการเรียนรู้ให้แก่ทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและสร้างโอกาสในความก้าวหน้า^{๒๒} กล่าวคือ เป็นการเพิ่มโอกาสการเรียนรู้และให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งไม่เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่เป็นอยู่ ปัจจุบันโดยเป็นการมองระยะยาวเพื่อให้บุคลากรสามารถรองรับหรือเตรียมรับกับสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต^{๒๓}

การพัฒนาศักยภาพมนุษย์เป็นกิจกรรมที่มีจุดเน้นเพื่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน (Performance) ผ่านการจัดการเรียนรู้ในระดับบุคคลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีอันจะช่วยส่งผลต่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร อย่างไรก็ตาม ปัจจุบัน การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ถูกให้ความสำคัญที่กว้างขึ้นโดยให้ความสำคัญกับเรื่องการเรียนรู้ (Learning) ของบุคลากรที่ถือเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์การเพิ่มมากขึ้น โดยมองถึงความก้าวหน้าของบุคลากรควบคู่ไปกับการเจริญเติบโตขององค์การด้วย เพราะการพัฒนามนุษย์เป็นหน้าที่หลักของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่เพียงแต่เป็นการฝึกอบรมและพัฒนาแต่ยังรวมถึงกิจกรรมการพัฒนาและการวางแผนอาชีพเป็นรายบุคคล การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กร และการจัดการผลการปฏิบัติงาน^{๒๔} การพัฒนาศักยภาพมนุษย์เป็นการเรียนรู้และการปรับปรุงการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร โดยเป็นการผสมผสานการพัฒนาทั้งระดับบุคคล การพัฒนาสายงานอาชีพ การจัดการ ผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาองค์กรกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์การเข้าด้วยกัน^{๒๕} โดยมุ่งหมายการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมมนุษย์เพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๒๖} เสริมสร้างและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะในการทำงาน (Skills) และทัศนคติ (Attitude) ให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน^{๒๗}

^{๒๑} Delahaye B.L., **Human Resource Development : Adult learning and Knowledge Management**, 2nd ed., (Sydney Australia: John Wiley & Sons, 2005), p. 22.

^{๒๒} Nadler L. & Nadler Z., **Every Manager's Guide to Human Resource Development**, (San-Francisco: Jossey-Bass, 1992), p. 7.

^{๒๓} Bernardin J.H., **Human Resource management: An Experiential Approach**, (New York: McGraw-Hill, 2003), p. 164.

^{๒๔} Mondy R.W. & Mondy J.B., **Human Resource Management**, 9th ed., (Upper Saddle River NJ: Pearson Education, 2008) , p. 5.

^{๒๕} Kossek E.E. & Block R.N., **Managing Human Resource in the 21st Century: From Core Concepts to Strategic Choice**, (Cincinnati OH: South-Western College, 2002), p. 197.

^{๒๖} กุลธณ ธนาพงศธร, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร**, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔), หน้า ๑๑๒.

^{๒๗} เกรียงไกร เจียมบุญศรี และจักร อินทจักร, **คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: บั๊คแบงก์, ๒๕๔๔), หน้า ๓๒.

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นหน้าที่และบทบาทของผู้บริหารในการดูแลรักษาบุคลากรในการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้และทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง^{๒๘}

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

๒.๑.๔ พุทธธรรมสำหรับพัฒนาศักยภาพมนุษย์

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับ “พุทธธรรมสำหรับพัฒนาศักยภาพมนุษย์” ผู้วิจัยได้ประมวลเนื้อหาสาระสำคัญไว้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา มีระบุไว้ใน พระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย เอกกทุก ทิกกนิบาต สมณสูตร ความว่า พระผู้มีพระภาคตรัสว่า

“ภิกษุทั้งหลาย กิจที่สมณะควรทำเป็นของสมณะ ๓ ประการ กิจที่สมณะควรทำเป็นของสมณะ ๓ ประการ อะไรบ้าง คือ การสมาทานอธิศีลสิกขา (สิกขา คือศีลอันยิ่ง) ๑ การสมาทานอธิจิตสิกขา (สิกขา คือจิตอันยิ่ง) ๑ การสมาทานอธิปัญญาสิกขา (สิกขา คือปัญญาอันยิ่ง) ๑ เธอทั้งหลายพึงสำเหนียกอย่างนี้ว่า เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอธิศีลสิกขา เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอธิจิตสิกขา เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอธิปัญญาสิกขา ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายพึงสำเหนียกอย่างนี้แล”^{๒๙}

^{๒๘} ตูลา มหาพสุธานนท์, **หลักการจัดการ หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: อินโนกราฟิกส์, ๒๕๔๕), หน้า ๕๕.

^{๒๙} อัง.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๒/๓๐๘.

“ภิกษุทั้งหลาย ลาติดตามฝูงโคไปข้างหลังร้องว่า แม่ตัวเราก็คือโค แม่ตัวเราก็คือโค แต่มันไม่มีสีเหมือนโค ไม่มีเสียงเหมือนโค ไม่มีรอยเท้าเหมือนโค มันเพียงแต่ติดตามฝูงโคไปข้างหลังเท่านั้น ร้องว่า แม่ตัวเรา ก็เป็นโค แม่ตัวเราก็คือโค แม่ฉันใด ภิกษุบางรูปในธรรมวินัยนี้ก็ฉันนั้นเหมือนกัน ติดตามไปข้างหลังหมู่ภิกษุ ประกาศตนว่า แม่เราก็คือภิกษุ แม่เราก็คือภิกษุ แต่เธอไม่มีความพอใจในการสมาทานอริสัสสิกขาเหมือนภิกษุอื่น ไม่มีความพอใจในการสมาทานอริจิตสิกขาเหมือนภิกษุอื่น ไม่มีความพอใจในการสมาทานอริปัญญสิกขาเหมือนภิกษุอื่น ภิกษุนั้นเพียงแต่ติดตามไปข้างหลังหมู่ภิกษุ ประกาศตนว่า แม่เราก็คือภิกษุ แม่เราก็คือภิกษุ เท่านั้น เพราะเหตุนี้แล เธอทั้งหลายพึงสำเหนียกอย่างนี้ว่า เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอริสัสสิกขา เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอริจิตสิกขา เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอริปัญญสิกขา ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายพึงสำเหนียกอย่างนี้แล”^{๓๐}

“ภิกษุทั้งหลาย คหบดีชาวนามีกิจที่ต้องทำในเบื้องต้น ๓ ประการ กิจที่ต้องทำในเบื้องต้น ๓ ประการ อะไรบ้าง ต้องไถคราดนาให้เรียบร้อย ๑ ต้องเพาะพืชลงไปตามกาลที่ควร ๑ ต้องไขน้ำเข้าบ้าง ระบายน้ำออกบ้างตามกาลที่ควร ๑ คหบดีชาวนามีกิจที่ต้องทำในเบื้องต้น ๓ ประการนี้แล ฉันทใด ภิกษุก็ฉันนั้นเหมือนกันแล มีกิจที่ต้องทำในเบื้องต้น ๓ ประการ กิจที่ต้องทำในเบื้องต้น ๓ ประการ อะไรบ้าง คือ การสมาทานอริสัสสิกขา ๑ การสมาทานอริจิตสิกขา ๑ การสมาทานอริปัญญสิกขา ๑ ภิกษุมีกิจที่ต้องทำในเบื้องต้น ๓ ประการนี้แล เพราะเหตุนี้แล เธอทั้งหลายพึงสำเหนียกอย่างนี้ว่า เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอริสัสสิกขา เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอริจิตสิกขา เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอริปัญญสิกขา ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายพึงสำเหนียกอย่างนี้แล”^{๓๑}

“ภิกษุทั้งหลาย สิกขา ๓ ประการนี้ สิกขา ๓ ประการ อะไรบ้าง คือ อริสัสสิกขา ๑ อริจิตสิกขา ๑ อริปัญญสิกขา ๑ อริสัสสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้มีศีล ฯลฯ สมาทานศึกษาอยู่ในสิกขาบททั้งหลายนี้เรียกว่า อริสัสสิกขา อริจิตสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้สังัดจากกามทั้งหลาย ฯลฯ บรรลุดุจตุกถา ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์เพราะอุเบกขาอยู่ นี้เรียกว่า อริจิตสิกขา อริปัญญสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้ชัดตามความเป็นจริงว่า ทุกข์ ทุกขนิโรธคามินีปฏิปทา นี้เรียกว่า อริปัญญสิกขา ภิกษุทั้งหลาย สิกขา ๓ ประการแล”^{๓๒}

^{๓๐} อก.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๓/๓๐๙.

^{๓๑} อก.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๔/๓๑๐.

^{๓๒} อก.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๐/๓๑๘-๓๑๙.

พุทธพจน์ข้างต้น ถือเป็นคำจำกัดความของคำว่า ไตรสิกขา ได้แก่ ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา ๓ ประการ เพื่อฝึกหัดอบรม กาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไป จนบรรลุเป้าหมายสูงสุด คือพระนิพพาน^{๓๓}

คำว่า ไตรสิกขา มีรากศัพท์มาจากคำสองคำ คือ ไตร หรือ ตริ เป็นภาษาสันสกฤต ตรงกับภาษาบาลีว่า ตติ แปลว่า สาม และคำว่า สิกขา เป็นภาษาบาลี ตรงกับภาษาสันสกฤตว่า ศึกษา หมายถึง การศึกษา การปฏิบัติ และการอบรมความประพฤติให้บริสุทธิ์^{๓๔}

วิมุตติมรรค ระบุว่า สิกขา หมายถึง การศึกษาเรื่องที่ควรศึกษา การศึกษาอันยอดเยี่ยม และการศึกษาเพื่อความเป็นพระอเสขะ (ผู้ไม่ต้องศึกษา)^{๓๕} ซึ่งอีกความหมายไตรสิกขา หมายถึง การพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตน คือ สิกขามรรคกับสิกขาจึงประสานเป็นอันเดียวกัน เมื่อมองในแง่ปริยัติ ๔ ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิตอันประเสริฐเมื่อเป็นมรรคก็ดำเนินก้าวหน้าไปสู่จุดหมายโดยกำจัดสมุทัยให้หมดไป ช่วยให้เรามีชีวิตที่พึ่งพาวิชา ตัณหา อุปทานน้อยลงไป ไม่อยู่ใต้อาณาจักรอบงำของมัน พร้อมกับที่เรามีปัญญาเพิ่มขึ้นและดำเนินชีวิตด้วยปัญญามากขึ้นตามลำดับกระทั่งในที่สุดพอสมุทัยหมดทุกขก็หมดก็บรรลุเป้าหมายเป็นนิโรธโดยสมบูรณ์^{๓๖} นอกจากนี้ ศีล สมาธิ ปัญญาให้ถือว่าเป็นทฤษฎี ถ้าเป็นการปฏิบัติต้องเป็นปัญญา ศีล แล้วเป็นสมาธิ สำหรับศีล สมาธิ ปัญญา ที่วางไว้เป็นรูปทฤษฎีนี้ก็ไม่ใช่ว่าผิด ถูกตามรูปของทฤษฎี คือ เรียงตามลำดับจากต่ำไปหาสูง แต่พอถึงที่ปฏิบัติแล้ว ต้องดึงปัญญามานำหน้าและปัญญานั้นจะออกมาเพิ่มพูนขึ้นเรื่อยๆ ไป เพราะว่ามีสมาธิแล้ว ปัญญาจะงอกงามกว่าเดิม ปัญญาสูงให้ศีล สมาธิเดินไปถูกทางแล้ว ก็จะเพิ่มกำลังให้แก่ปัญญาให้สูงขึ้น^{๓๗}

ไตรสิกขา คือ อริยมรรคมีองค์ ๘ ในฐานะที่เป็นระบบฝึกฝนอบรม เมื่อจัดเป็นระบบฝึกฝนอบรมก็จะฝึกฝนสามมิติ เท่านั้น คือ ทางด้านปัญญาทางด้านศีล ทางด้านจิต และทางด้านปัญญา เป็นเรื่องทางความรู้ ความเข้าใจแนวคิด ค่านิยมที่ต้องทางด้านศีล การควบคุมพฤติกรรม ทางกาย ทางวาจาให้อยู่ในกรอบ สอดคล้องกับความรู้ความเข้าใจทางด้านจิต เป็นการพัฒนาจิตให้มีสมาธิ พัฒนาจิตให้มีความเพียร พัฒนาจิตให้มีสติ ดังนั้น ศีล สมาธิ ปัญญา ๓ องค์ประกอบนี้เป็น ๓ มิติ ต้องทำไปด้วยกัน เรื่องเดียวกันทำไปด้วยกัน เพื่อจุดประสงค์เดียวกัน จึงตรัสรวมกัน ไม่ได้หมายความว่าต้องทำศีลก่อนให้สมบูรณ์ แล้วต้องมาทำสมาธิ ทำสมาธิสมบูรณ์แล้วมาทำปัญญา^{๓๘}

^{๓๓} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๘, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิมพ์การพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๑๐๗.

^{๓๔} อัง.ติก. (ไทย) ๒๐/๙๑/๓๒๐.

^{๓๕} พระอุปัชฌาย์, วิมุตติมรรค, คณาจารย์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แปลจากฉบับภาษาอังกฤษ, พระราชวรมุนี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) บรรณาธิการ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สยาม บริษัทเคสดีไทย จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๔.

^{๓๖} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), หัวใจพระพุทธศาสนา, วารสารพุทธจักร, ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕ (พฤษภาคม ๒๕๕๐): ๗.

^{๓๗} พุทธศาสนิกชน, วิธีแก้ปัญหาวชิวัต, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แสงธรรม, ม.ม.ป.), หน้า ๑๔๘.

^{๓๘} เสฐียรพงษ์ วรรณปก, “มัชฌิมาปฏิบัติ : สายกลางสองมิติ”, ข่าวสด, (๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔): ๒๙.

ไตรสิกขา หมายถึง ข้อปฏิบัติ ๓ ชั้น คือ ขั้นศีล ได้แก่ การเว้นชั่วประพฤตินี้ ปฏิบัติ เพื่อความปกติสงบเรียบร้อย ไม่ทำให้ตนและผู้อื่นเดือดร้อน ข้อปฏิบัติเหล่านี้เรียกว่า ศีลสิกขา แปลว่า สิ่ง ที่ควรศึกษาอบรม เป็นขั้นศีล ขั้นสมาธิ ได้แก่ การฝึกฝนหรืออบรมจิตใจให้เหมาะสม ตั้งมั่นในลักษณะ ที่พร้อมจะปฏิบัติงานคือ พิจารณาความเป็นจริง เพื่อเป็นพื้นฐานของการเจริญปัญญา การฝึกบังคับ จิตใจให้ตั้งมั่นโดยระลึกทั่วทั้งพร้อม ดังนี้ เรียกว่า จิตตสิกขา และขั้นปัญญา ได้แก่ การฝึกฝนอบรม ในการพิจารณาสิ่งทั้งปวงให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตามความเป็นจริง หมายถึง กาฝึกฝน อบรมจนเกิดความรู้แจ้งเห็นจริงในสิ่งทั้งปวงถึงกับเกิดความสดสังเวชเบื่อหน่ายในสิ่งที่ไม่เที่ยง เป็น ทุกข์ และเป็นอนัตตาได้จริง ๆ การฝึกฝนเช่นนี้เรียกว่า ปัญญาสิกขา กล่าวได้ว่า การพัฒนาศักยภาพ ของมนุษย์ในทางพระพุทธจะอยู่ในคำว่าการศึกษา การฝึกอบรม และการปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลเป็น รูปธรรมมากที่สุด ตามหลักการของไตรสิกขา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๑) อธิศีลสิกขา

คำว่า ศีล ในศีลศัพท์มีความหมายว่าสละ คือ สูงสุดจวียะ คือ ศีระะ มีความหมายว่า สีสะ มีความหมายว่าสิตละ คือ เย็น มีความหมายว่าสิวะ (เกษม) หมายถึง สละกับสีสะนั้นเป็นอัน เดียวกัน คือแปลว่าหวัเหมือนกัน เมื่อหวัขาดแล้ว ร่างกายทั้งหมดก็เสีย ใช้การไม่ได้ ฉันท เมื่อศีลแตก ทำลายเสียแล้วร่างกายคือคุณธรรมทั้งปวง ก็เสียไปหมด ฉันทนั้น เพราะฉะนั้น ศีล จึงมีอรรถว่า สละ หรือสีสะ ความหมายว่าสิตละ (เย็น) เข้าใจได้ง่าย คือ มีศีลแล้วก็จะจับเรื่องร้อนได้ (คนมีศีลเป็นคนเย็น ไม่ทำความเดือดร้อนให้ใคร)^{๓๙}

อธิศีลสิกขา เป็นข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติอย่างสูง ตามความใน คุหฺฏฐกสูตรนิกาย คัมภีร์มหานิทเทส ความว่า

“อธิศีลสิกขาเป็นอย่างไร คือ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ เป็นผู้ที่มีศีล สำรวม ด้วยความสังวรในพระปาติโมกข์ สมบูรณ์ด้วยอาจาระและโคจร เห็นภัยในโทษ เพียงเล็กน้อย สมาทานศึกษาในสิกขาบททั้งหลายอยู่คือ สีสันต์เล็ก สีสันต์ ใหญ่ ศีลเป็นที่พึง เป็นเบื้องต้น เป็นความประพฤติ เป็นความสำรวม เป็นความ ระวัง เป็นหัวหน้า เป็นประธานเพื่อความถึงพร้อมแห่งธรรมที่เป็นกุศล นี้ชื่อว่า อธิศีลสิกขา”^{๔๐}

การฝึกอบรมศีลนั้นมุ่งเน้นที่การสำรวมเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ในการกระทำเป็นเกราะกัน กิเลสทั้งหลายที่จะก่อให้เกิดความเดือดร้อนและการเบียดเบียน ดังที่ มาติกาภาคัมภีร์ปฏิสัมภิทา มรรค แสดงไว้ว่า “เนกขัมมะ ชื่อว่า สีสวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นกามฉันทะ... ความสำรวม ชื่อ ว่า อธิศีลสิกขา... อพยابาท ชื่อว่า สีสวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นพยาบาท... อรหัตตมรรค ชื่อ ว่า สีสวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นกิเลสทั้งปวง”^{๔๑}

^{๓๙}วิสุทธิ. (ไทย) ๑/๑/๑๖.

^{๔๐}ช.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘.

^{๔๑}ช.ม. (ไทย) ๓๑/๔๐/๖๐๖.

“ดูกรภิกษุทั้งหลาย ภิกษุณี สิกขมานา สามเณร สามเณรี อุบาสก อุบาสิกา ประกอบด้วยธรรม ๕ ประการ ย่อมเกิดใน นรกเหมือนอุกนามาโยนลง ธรรม ๕ ประการเป็นไฉน คือ เป็นผู้ฆ่าสัตว์ ๑ ลักทรัพย์ ๑ ประพฤติผิดในกาม ๑ พุดเท็จ ๑ ตีน้ำเมาคือสุราและเมรัยอัน เป็นที่ตั้งแห่งความประมาท ๑ ดูกร ภิกษุทั้งหลาย อุบาสกาประกอบด้วยธรรม ๕ ประการนี้แล ย่อมเกิดในนรก เหมือนอุกนามาโยนลง ดูกรภิกษุทั้งหลาย อุบาสกาประกอบด้วยธรรม ๕ ประการ ย่อมเกิดในสวรรค์เหมือนอุกเขิญมาประดิษฐานไว้ ธรรม ๕ ประการ เป็นไฉน คือ เป็นผู้ตเว้นจากการฆ่าสัตว์ ๑ จตเว้นจากการลักทรัพย์ ๑ จตเว้น จากการประพฤติผิดในกาม ๑ จตเว้นจากการพุดเท็จ ๑ จตเว้นจากการตี น้ำเมาคือสุราและเมรัยอันเป็นฐานะแห่งความประมาท ๑ ดูกรภิกษุทั้งหลาย อุบาสกาประกอบด้วยธรรม ๕ ประการนี้แล ย่อมเกิดในสวรรค์เหมือนเขิญมา ประดิษฐานไว้”^{๔๒}

อริสทสิกขา คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมทางกาย และวาจาให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง มีผลดี สิ่งแวดล้อม ที่เราเกี่ยวข้องสัมพันธ์ มี ๒ ประเภท คือ ๑) สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนมนุษย์ รวมทั้งสัตว์อื่น และ ๒) สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ ได้แก่ ปัจจัย ๔ เครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งเทคโนโลยี และสิ่งทั้งหลายที่มีในธรรมชาติ อนึ่ง ขอบเขตของศีลไม่ได้มีเฉพาะขอบเขตทางกายและวาจาที่ปรากฏภายนอก คือ ถ้าภายนอกเรียบร้อย ตามวินัย แม้ใจจะเสียไปบ้างก็ไม่นับว่าเสียในส่วนศีล ดังนั้น จึงได้แบ่งศีลออกเป็นหมวดใหญ่ ๆ ๔ หมวด คือ

หมวด ๑ การรักษาวินัยแม่บทของชุมชน (ปาฏิโมกขสังวร) เมื่อคนอยู่ร่วมกัน หรือทำงาน ทำกิจการร่วมกัน เป็นชุมชน เป็นหน่วยงาน เป็นองค์กร ตลอดจนเป็นประเทศชาติ จะต้องมิกฎเกณฑ์ กติกาตลอดจนกฎหมาย เพื่อจัดระเบียบระบบให้เกิดความเรียบร้อย ความประสานสอดคล้อง ความเกื้อหนุนต่อกันความร่วมมือรับผิดชอบและสามัคคี ที่จะเอื้อโอกาส หรือเป็นหลักประกันให้ชีวิตความเป็นอยู่ และกิจการต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยดี สมตามวัตถุประสงค์แห่งชีวิตหรือกิจการของชุมชนนั้น เช่น โรงเรียนก็ต้องมีกฎกติกา ที่เป็นวินัยแม่บทของตนเช่นเดียวกัน สำหรับสังคมคุณุหัสหรือสังคมแห่ง มนุษยชาติทั้งหมด ก็คือ ศีล ๕

หมวด ๒ การรู้จักใช้อินทรีย์ (อินทริยสังวร) เรารับรู้สิ่งแวดล้อมโดยผ่านทางอินทรีย์ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ถ้ารับรู้ใช้หูตาไม่เป็น เช่น ดูไม่เป็น ฟังไม่เป็น แทนที่จะได้ประโยชน์ก็จะเกิดโทษ เช่นเกิดความลุ่มหลงมัวเมา ถูกหลอกลวงและเสื่อมเสียสุขภาพเป็นต้น ตลอดจนนำไปสู่การใช้มือ และสมองเพื่อการแย่งชิงหรือทำลาย จึงต้องพัฒนาพฤติกรรมในการใช้ อินทรีย์ให้ดูฟัง เป็นต้นอย่างมีสติ เมื่อดูเป็น ฟังเป็นเช่น ดูทีวีเป็น ฟังวิทยุเป็น รู้จักใช้ตาหูแสวงหาความรู้เป็นต้น ก็จะได้ปัญญา ได้คุณภาพชีวิต และนำไปสู่การใช้มือและสมองเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกันและทำการสร้างสรรค์

^{๔๒} อก.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๒๖๔/๒๘๘-๒๘๙.

หมวด ๓ การหาเลี้ยงชีพที่บริสุทธิ์ (อาชีวนิวิธาน) การทำมาหาเลี้ยงชีพเป็นพฤติกรรมหลักในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ถ้ามีผู้หาเลี้ยงชีพโดยวิธีทุจริต เป็นมิฉฉาชีพ นอกจากชีวิตของคนนั้นเองจะชั่วร้ายเสื่อมเสียแล้ว ก็จะก่อความเดือดร้อนแก่สังคมอย่างมาก จึงต้องย้ำเน้นกันอย่างยิ่งในเรื่องการพัฒนาสมาธิ และส่งเสริมให้ประชาชนฝึกฝนตนให้สามารถประกอบสมาธิ คือ หาเลี้ยงชีพโดยทางสุจริต ไม่ผิดกฎหมาย

หมวด ๔ การเสพบริโภคปัจจัยโดยใช้ปัญญา (ปัจจัยปฏิสรรวา) พฤติกรรมของมนุษย์ ในที่สุดก็มาลงที่การกิน ใช้เสพบริโภค ถ้ามนุษย์ไม่พัฒนาพฤติกรรมในการเสพบริโภค ก็จะก่อปัญหาอย่างมากทั้งแก่ชีวิต แก่สังคม และแก่โลก เพราะเขาจะกิน ใช้บริโภคปัจจัย ๔ และสิ่งของเครื่องใช้ทั้งหลาย รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีด้วยโมหะ ก่อให้เกิดความลุ่มหลง มัวเมา ฟุ้งเฟ้อ พุ่มพวย ความเสื่อมเสียคุณภาพชีวิต การใช้สิ่งสิ้นเปลือง การขัดแย้ง แย่งชิง เบียดเบียนกันในสังคม การทำลายทรัพยากรธรรมชาติ และการทำให้เกิดมลภาวะ เป็นต้น จึงต้องพัฒนาพฤติกรรมในการกิน ใช้ เสพบริโภค ให้เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากปัญญาที่รู้เข้าใจ และปฏิบัติให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของปัจจัย ๔ ตลอดจนเทคโนโลยีนั้นๆ เริ่มตั้งแต่รับประทานอาหารเพื่อบำรุงเลี้ยงร่างกายให้แข็งแรงมีสุขภาพดี ไม่ใช่กินให้อ้วนอ้วน การใช้อาวุธยานะ หรือค่านิยมฟุ้งเฟ้อ ให้เป็นไปเพื่อการกินด้วยปัญญาที่หาด้วยการรู้จักประมาณในการบริโภค หรือกินพอดี เรียกว่า โภชนะมัตตัญญูตา ตลอดจนการใช้สอยสิ่งต่าง ๆ อย่างประหยัด ซึ่งทำให้ได้ประโยชน์มากที่สุดโดยสิ้นเปลืองน้อยที่สุดปัจจัยปฏิสรรวา หมายถึง การใช้ปัญญาทำความเข้าใจ แล้วบริโภคปัจจัยทั้งหลายให้ได้ผลตรงพอดี ตามคุณค่าแท้ที่เป็นจุดหมายของการบริโภคสิ่งนั้น ๆ

โดยทั่วไป ศิลปินเป็น ๒ ระดับ คือ ระดับทั่วไป ได้แก่ระดับธรรมดาหรือระดับที่ยังเป็นธรรม คือ เป็นข้อแนะนำสั่งสอนหรือหลักความประพฤติที่แสดงและบัญญัติไปตามกฎธรรมดาแห่งความดี ความชั่ว ที่เรียกว่ากฎแห่งกรรม ผู้ทำดีทำชั่วหรือรักษาศีลละเมิดศีล ย่อมได้รับผลดีผลชั่วเองตามธรรมดาของเหตุปัจจัยหรือตามกฎแห่งกรรมนั้น และระดับเฉพาะ ได้แก่ ระดับวินัยหรือระดับที่เป็นวินัย คือ เป็นแบบแผนข้อบังคับที่บัญญัติคือวางหรือกำหนดขึ้นไว้ เป็นทำนองประมวลกฎหมายสำหรับกำกับความประพฤติของสมาชิกในหมู่ชนหรือชุมชนหนึ่ง โดยสอดคล้องกับความมุ่งหมายของหมู่คณะหรือชุมชนนั้น โดยเฉพาะ ผู้ละเมิดบทบัญญัติแห่งศีลประเภทวินัยนี้ มีความผิดตามอาญาของหมู่ชนเข้ามาอีกชั้นหนึ่ง เพิ่มจากอกุศลเจตนาที่จะได้รับผลตามกฎแห่งกรรมของธรรมชาตินี้^{๔๓}

เจตนารมณ์ทางสังคมของศีล ย่อมครอบคลุมเรื่องการจัดระเบียบชีวิตด้านนอกทั้งหมด เท่าที่จะช่วยทำสภาพความเป็นอยู่โดยทั่วไป กิจกรรมทั้งหลายของหมู่ชน ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม และสภาพแวดล้อมที่ควรจัดได้ ให้มีสภาวะที่เกื้อกูลแก่ความเจริญงอกงามของชีวิตด้านในและสอดคล้องกับการที่ชีวิตด้านใน ที่เจริญงอกงามนั้นจะสะท้อนผลดีงามออกมาแก่ชีวิตด้านนอก คือ เหมาะแก่การที่ทุก ๆ คนจะพากันปฏิบัติตามหลักศีล สมาธิ ปัญญา โดยเฉพาะจะได้สามารถฝึกจิต และปัญญาให้เจริญ เพื่อจะได้ประสบชีวิตที่มีความสุขแท้จริง พร้อมด้วยจิตใจที่เป็นอิสระผ่องใสเบิกบานในท่ามกลางสังคม และสภาพแวดล้อมที่สงบเรียบร้อยร่มเย็นและร่มเย็น ดังนั้น ศีล จึงเป็นข้อปฏิบัติเบื้องต้นในการเว้นจากทำชั่ว อาทิเช่น ศีล ๕ นั้น ประกอบด้วย

^{๔๓} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๔๓๑-๔๓๒.

ปาณาติปาตา เวรมณี เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการฆ่าสัตว์
 อทินนาทานา เวรมณี เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการลักทรัพย์
 กาเมสุมิฉฉาจารา เวรมณี เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการประพฤติดิฉิดในกาม
 มุสาวาทา เวรมณี เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการพูดเท็จ
 สุราเมรยมชขปมาทภูฏานา เวรมณี เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการดื่มน้ำเมา คือ สุรา
 และเมรยอันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท^{๔๔}

ผลการรักษาศีล ๕ ประการ ย่อมมีอานิสงส์ ๕ ประการ ได้แก่
 คหบดีทั้งหลาย บุคคลผู้มีศีล มีศีลสมบัติในโลกนี้ ย่อมได้โภคทรัพย์ใหญ่หลวง ซึ่งมีความ
 ไม่ประมาทเป็นเหตุ นี่เป็นประโยชน์ประการที่ ๑ แห่งศีลสมบัติของบุคคลผู้มีศีล
 คหบดีทั้งหลาย กิตติศัพท์อันดีงามของบุคคลผู้มีศีล มีศีลสมบัตีย่อมกระฉ่อนไปนี้เป็น
 ประโยชน์ประการที่ ๒ แห่งศีลสมบัติของบุคคลผู้มีศีล
 คหบดีทั้งหลาย บุคคลผู้มีศีล มีศีลสมบัติ จะเข้าไปยังบริษัทใด ๆ จะเป็นชาติตติยบริษัทก็ตาม
 พรหมณบริษัทก็ตาม คหบดีบริษัทก็ตาม สมณะบริษัทก็ตาม ย่อมแก่ล้ากว่า ไม่เก้อเขินเข้าไป นี่เป็น
 ประโยชน์ประการที่ ๓ แห่งศีลสมบัติของบุคคลผู้มีศีล
 คหบดีทั้งหลาย บุคคลผู้มีศีล มีศีลสมบัติ ย่อมไม่หลงลืมสติตาย นี่เป็นประโยชน์ประการที่
 ๔ แห่งศีลสมบัติของบุคคลผู้มีศีล
 คหบดีทั้งหลาย บุคคลผู้มีศีล มีศีลสมบัติ หลังจากตายแล้วย่อมไปบังเกิดในสุคติโลกสวรรค์
 นี่เป็นประโยชน์ประการที่ ๕ แห่งศีลสมบัติของบุคคลผู้มีศีล^{๔๕}

หากบุคคลใดละเมิดศีลทั้ง ๕ ประการ ดังกล่าว ย่อมได้รับโทษแห่งการละเมิดศีลหรือไม่มี
 ศีล ๕ ประการ คือ แม้นกก็ดีเตยนตนเองได้ ผู้รู้ใคร่ครวญแล้วย่อมติเตยนได้ กิตติศัพท์อันช่วย
 กระฉ่อนไป หลงลืมสติตาย และหลังจากตายแล้วย่อมไปเกิดในอบาย ทุกคติ วินิบาต นรก^{๔๖}

ดังนั้น การสมาทานอริศัลสิกขาจึงสามารถพัฒนาสมรรถนะทางกายและทางวาจา ให้มี
 ความสงบ เรียบร้อย การปฏิบัติอยู่ในกฎระเบียบที่สวयงาม นำไปสู่การยอมรับของบุคคลทั่วไป ซึ่งมี
 ผลต่อการยกย่องสรรเสริญในทางปฏิบัติบุคคลนั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็นบรรพชิตหรือคฤหัสถ์ หากสามารถที่
 จะฝึกปฏิบัติ สมาทานรักษาศีลในระดับของตน ก็ย่อมมีผลในทางบวกได้ เช่นการนั้นก็คือ พฤติกรรมที่
 สังคมยอมรับ มีความกล้าหาญ มีความมั่นใจในการทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลอื่น ๆ เพราะเมื่อผู้ที่รักษาศีล
 ศีลได้อย่างครบถ้วน ได้สำรวจตรวจสอบตนเองและไม่พบข้อบกพร่องในตนเอง ย่อมมีความภาคภูมิใจ
 เกิดความอึดใจอยู่เนืองนิจ

^{๔๔}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๘๖/๒๒๕.

^{๔๕}วิ.ม. (ไทย) ๕/๒๘๕/๙๙.

^{๔๖}อง.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๒๔๑/๓๘๔.

๒) อธิจิตตสิกขา

อธิจิตตสิกขา คือ ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมจิตเพื่อให้เกิดคุณธรรมเช่นสมาธิอย่างสูงการสังัดจากกามและอกุศลธรรมทั้งหลาย ซึ่งคำว่า อธิจิตตสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ สังัดจากกามและอกุศลธรรมทั้งหลายบรรลุปฐมฌานที่มีวิตก วิจารณ์ และสุข อันเกิดจากวิเวกอยู่ เพราะวิตกวิจารณ์ สงบระงับไปแล้ว บรรลุตติยฌาน มีความผ่องใสในภายใน มีภาวะที่จิตเป็นหนึ่งผุดขึ้น ไม่มีวิตก ไม่มีวิจารณ์ มีแต่ปีติและสุขที่เกิดจากสมาธิอยู่เพราะปีติจากคลายไป มีอุเบกขา มีสติสัมปชัญญะ เสวยสุขด้วยนามกาย บรรลุตติยฌาน ที่พระอริยะทั้งหลายสรรเสริญว่า “ผู้มีอุเบกขา มีสติอยู่เป็นสุข เพราะละสุขและทุกข์ได้แล้ว เพราะมีโสมนัสละโทมนัสดับไปก่อนแล้ว บรรลุดจตุตถฌานที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิเพราะอุเบกขาอยู่นี้”^{๔๗} ชื่อว่า อธิจิตตสิกขา”

การฝึกอบรมจิตนั้น มุ่งเน้นที่ความตั้งมั่นแห่งจิต การทำให้สงบแน่วแน่เพื่อให้จิตบริสุทธิ ไม่ฟุ้งซ่าน เป็นกลาง ปราศจากอคติ ดังที่แสดงในมัตติกาภา คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า “ชื่อว่า จิตตวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่าไม่ฟุ้งซ่าน...ความไม่ฟุ้งซ่าน ชื่อว่า อธิจิตตสิกขา”^{๔๘} ทั้งนี้คำว่า อธิจิตตสิกขา หมายความว่า การฝึกฝนอบรมตนทางจิต คือการปลูกฝังสั่งสมด้านคุณธรรมจริยธรรม สร้างเสริมความเข้มแข็งและความมีประสิทธิภาพของจิต เพื่อให้จิตมีสุขภาพและสมรรถภาพที่สมบูรณ์

อธิจิต คือ การพัฒนาคุณภาพจิต หรือการปรับปรุงจิตให้มีคุณภาพและสมรรถภาพสูง ซึ่งเอื้อต่อการมีชีวิตที่ดีงามและพร้อมที่จะใช้งานในทางปัญญาอย่างได้ผลดีที่สุด เนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนา และเป็นไปตามเจตจำนงและแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาดีแล้ว ก็จะควบคุมพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามด้วย แม้ความสุขความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจ การพัฒนาจิตใจนี้มีสมาธิเป็นแกน หรือเป็นศูนย์กลาง จึงเรียกก่าย ๆ ว่า “สมาธิ” หมายถึง ความมีใจตั้งมั่น ความตั้งมั่นแห่งจิต การทำให้ใจสงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน การมีจิตกำหนดแน่วแน่อยู่ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ”^{๔๙}

หลักการพัฒนามนุษย์โดยการอบรมด้านสมาธิ เป็นเรื่องของการฝึกมนุษย์ในด้านจิตใจ หรือระดับจิตใจ ได้แก่การพัฒนาคุณสมบัติต่าง ๆ ของจิต ทั้งในด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตา กรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ในด้านความสามารถของจิต เช่น ความเข้มแข็งมั่นคง ความเพียร พยายาม ความรับผิดชอบ ความแน่วแน่มั่นคง ความมีสติ สมาธิ และในด้านความสุข เช่น ความอิ่มใจ ความร่าเริงเบิกบานใจ ความสดชื่นผ่องใส ความรู้สึกพอใจ โดยอาศัยตัวศีลเป็นฐานเบื้องต้นเพื่อให้เกิดสมาธิให้จิตมั่นคงเป็นปกติ ไม่ถูกชักจูงไปในทางที่ผิด แต่ให้มีสติสัมปชัญญะรู้เท่าทัน ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาทางจิต เพื่อเป้าหมายให้พ้นจากอบายภูมิ เมื่อปฏิบัติตามจะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้ คือ การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็ง มั่นคง เจริญองกามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตา กรุณา มีฉันทะ ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิ และสดชื่น เบิกบานเป็นสุขผ่องใส เป็นต้น^{๕๐}

^{๔๗} พ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

^{๔๘} พ.ป. (ไทย) ๓๐/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

^{๔๙} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๔, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนอิสการพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๒๕๔.

^{๕๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๗๐.

หลักการพัฒนาด้านอารมณ์นี้ ต้องมีแรงจูงใจที่ดี ให้เกิดการใฝ่รู้ ใฝ่สร้างสรรค์ ที่เรียกกันว่า ฉันทสัมปทา แปลว่า ความถึงพร้อมด้วยฉันทะ มิใช่ถึงพร้อมด้วยตัณหา การพัฒนาด้านอารมณ์นี้ มนุษย์สามารถที่จะพัฒนาได้ดี เพราะความที่มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐ ฝึกได้ พัฒนาได้ มีศักยภาพที่สามารถพัฒนาจิตให้สมบูรณ์ เริ่มตั้งแต่มีเมตตากรุณา มีศรัทธา มีความกตัญญู การพัฒนาที่เน้นสมาธิ ก็เพื่อจะสร้างสติ ให้มีความเพียร มีความเอาใจใส่ รับผิดชอบ เป็นต้น จนเกิดการพัฒนาสุขภาพจิต คือ จิตใจมีความสุข เป็นจิตใจที่เบิกบาน มีปิติ มีความร่าเริงบันเทิงใจ ดังนั้นหลักการพัฒนาด้านสมาธิ จึงเป็นเรื่องของการฝึกในด้านจิตใจ หรือ ระดับจิตใจ ได้แก่การพัฒนาคุณสมบัติต่าง ๆ ของจิต ทั้งในด้าน คุณธรรม เช่น ความเมตตากรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ในด้านความสามารถของจิต เช่น ความเข้มแข็ง มั่นคง ความเพียรพยายาม ความรับผิดชอบ ความแน่วแน่มั่นคง ความมีสติ สมาธิ และในด้านความสุข เช่น ความอิ่มใจ ความร่าเริงเบิกบานใจ ความสดชื่นผ่องใส ความรู้สึกพอใจ โดยอาศัยตัวศีลเป็นฐาน เบื้องต้นเพื่อให้เกิดสมาธิ ให้จิตมั่นคงเป็นปกติ ไม่ถูกชักจูงไปในทางที่ผิด แต่ให้มีสติสัมปชัญญะรู้เท่าทัน จึงเป็นคุณสมบัติของผู้พัฒนาทางจิต เรียกว่า ภาวจิตโต เป็นการพัฒนาด้านอารมณ์ เพราะธรรมชาติของมนุษย์นั้น จิตเป็นตัวรับอารมณ์ทั้งหมดที่เข้ามาสู่กายมนุษย์ผ่านตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ของมนุษย์

หลักการฝึกจิตของมนุษย์ให้มีคุณภาพและสมรรถภาพเพื่อให้จิตเข้มแข็ง แน่วแน่ และสงบ ผ่องใสบริสุทธิ์ ปราศจากสิ่งรบกวนให้เศร้าหมอง สามารถควบคุมตนเองได้ดี คือการฝึกเรียนรู้ที่จะควบคุมใจไม่ให้ตกอยู่ในอำนาจแห่งโลภะ โทสะ โมหะ เพื่อให้เกิดสติและรู้เท่าทันอยู่เสมอ ดังนั้น หลักการของสมาธิ จึงจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต ดังที่ พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้แสดงถึงประโยชน์ของสมาธิไว้ เช่น สมาธิภาวนา เป็นไปเพื่อการมีชีวิตอย่างเป็นสุข เป็นการพักผ่อนทางจิต สมาธิที่เป็นไป เพื่อให้เกิดญาณทัสสนะ คือ มีปัญญาที่หยั่งรู้ได้เป็นพิเศษ เป็นไปเพื่อประโยชน์ คือ ให้มีสติและสัมปชัญญะ เพื่อประโยชน์ในการกระทำอยู่เสมอ เพื่อการดับอาสวะ คือ กิเลส ตัณหา ราคะ ที่อาจชักจูงให้มีพฤติกรรมที่จะนำมาซึ่งความเดือดร้อนทั้งตนเองและผู้อื่นโดยสมาธิ^{๕๑}

การพัฒนามนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนาเป็นมรรควิธีหรือกระบวนการวิธีการเข้าถึงเป้าหมายของชีวิต คือ กัมมัญฐานเพราะเป็นทางเดียวที่จะบรรลุมรรคผลนิพพาน ก็โดยอาศัยสิ่งนี้เป็นเครื่องมือที่ยอดเยี่ยม ประกอบด้วยหลักการปฏิบัติของสมถกรรมฐานที่ ๔๐ วิธี ประกอบไปด้วย

- กายคตาสติ ๑๐
- อนุสสติ ๑๐
- กสิณ ๑๐
- อสุภะ ๑๐
- พรหมวิหาร ๔
- อาหาเรปฏิกูลสัญญา ๑
- จตุธาตุวัตถาน ๑
- อรูปฌาน ๔

^{๕๑}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๗/๒๗๘.

ดังกล่าวนี้ เรียกว่า กัมมัฏฐาน หรือ ภาวนา ในฐานะองค์ความรู้หรือศาสตร์ เป็นเครื่องมือที่จะนำไปปรับใช้และสร้างกิจกรรมการพัฒนาตนหรือสังคม ซึ่งรวมอยู่ในหลักธรรมที่ชื่อว่า หลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วย หลักศีล หลักสมาธิ และหลักปัญญาซึ่งเป็นหลักการแห่งการฝึกฝน พัฒนาตนให้ได้รับประโยชน์สูงสุดตามแนวทางพระพุทธศาสนา

แนวความคิดการพัฒนาหรือการฝึกฝนตนเองทางพระพุทธศาสนารวมอยู่ในหลักไตรสิกขา ที่จะพัฒนาศักยภาพทั้งร่างกายและจิตใจ ให้ไปตามเส้นทางที่พระพุทธองค์ทรงตรัสไว้ในมรรคมีองค์ ๘ ซึ่งก็กล่าวถึง ศีล สมาธิ และปัญญา ที่สำคัญเรื่องสมาธิกับอริจิตตสิกขาเป็นเรื่องเดียวกันตามที่ พระพุทธองค์ ตรัสเป็นหลักฐานยืนยัน ความว่า “ภิกษุในธรรมวินัยนี้ สงัดจากกามและอกุศลธรรมทั้ง หลาย บรรลุปฐมฌานที่มีวิตก วิจาร ปิติและสุข อันเกิดจากวิเวกอยู่ เพราะวิตกวิจาร สงบระงับไปแล้ว บรรลุทุติยฌาน มีความผ่องใสในภายใน มีภาวะที่จิตเป็นหนึ่งผุดขึ้น ไม่มีวิตกไม่มีวิจาร มีแต่ปิติและสุขที่เกิดจากสมาธิอยู่เพราะปิติจางคลายไป มีอุเบกขา มีสติสัมปชัญญะเสวยสุขด้วยนามกาย บรรลุตติยฌานที่ พระอริยะทั้งหลายสรรเสริญว่า ผู้มีอุเบกขา มีสติอยู่เป็นสุขเพราะละสุขและทุกข์ได้แล้ว เพราะโสมนัสและโทมนัสดับไปก่อนแล้ว บรรลุจตุตถฌานที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์เพราะอุเบกขาอยู่นี้ ชื่อว่า อริจิตตสิกขา”^{๕๒} ดังนั้น การฝึกอบรมจิตนั้น มุ่งเน้นที่ความตั้งมั่นแห่งจิต การทำใจให้สงบแน่วแน่เพื่อให้ จิตบริสุทธิ์ ไม่ฟุ้งซ่าน เป็นกลาง ปราศจากอคติ จึงได้ชื่อว่าจิตตวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า ไม่ฟุ้งซ่าน ความไม่ฟุ้งซ่าน ชื่อว่า อริจิตตสิกขา^{๕๓}

อริจิตตสิกขาที่ดีหรือสมาธิที่ดี เป็นภาวะของอารมณ์ที่มีองค์ฌานปรากฏ มีความสงบภายในที่ปราศจากนิวรณ์ ทั้ง ๕ เรื่องราวของสมาธิ จึงเป็นการพัฒนาจิตในส่วนการกำจัดกิเลสอย่างกลาง และเพื่อให้เห็นถึงวิธีการปฏิบัติสมาธิอย่างถูกต้องจึงกล่าวแนวความคิดพัฒนาสมาธิตามแนวพระพุทธเจ้า ๓ หลัก คือ สัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ ทั้ง ๓ หลัก กล่าวถึง การพัฒนาตนหรือฝึกฝนตนเองให้มีความตั้งมั่นอย่างดีไม่หวั่นไหวต่อสิ่งใดเป็นจิตที่มีภาวะความสงบเกิดขึ้น ปราศจากกิเลสรบกวน ไม่ฟุ้งซ่านรำคาญ ปราศจากอคติ มีใจเป็นกลางและเป็นอารมณ์ที่ไม่ก่อให้เกิดอกุศลธรรมใด ๆ ดังนั้น แนวคิดการบริหารการพัฒนาสมาธิตามแนวพระพุทธศาสนาเป็นเรื่องที่กล่าวถึงภาวะของจิตที่มีความบริสุทธิ์ สะอาด สงบ มีความมั่นคงในอารมณ์อย่างที่สุดดี

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

- มีลักษณะแข็งแรง มีพลังมาก คือ การที่จิตมีพลังกำลัง แข็งแรง ก็ด้วยอาศัยการฝึกสมาธิจนเป็นผลทำให้เกิดการคงที่ไม่วุ่นไหวต่ออารมณ์ที่มากระทบ เปรียบเหมือนน้ำที่มีกระแสหรือไหลไปทางเดียวเดี่ยวย่อมจะมีพลังกว่าน้ำที่มีหลายกระแสหรือไหลแบบกระจาย

^{๕๒} พ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

^{๕๓} พ.ป. (ไทย) ๓๐/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

- มีความราบเรียบ สงบลึกซึ้ง คือ ความที่จิตมีความเสมอภาค และคุณภาพทางอารมณ์ มีภาวะความสงบเปรียบเหมือนกับแม่น้ำที่ไม่มีคลื่น ไม่มีสิ่งใดมากระทำให้เกิดการกระเพื่อม

- มีความใส กระจ่างชัด มองอะไรเห็นได้โดยง่าย คือ ความที่จิตมีอารมณ์นิ่ง ซึ่งสามารถที่จะเพ่งจิตไปที่สิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดยชัดเจน เหมือนน้ำที่มีความใส ไม่ขุ่นและไม่มีความขุ่นสามารถที่จะมองตัวปลาในน้ำได้อย่างชัดเจน หรือเหมือนกระจกที่เราสามารถมองเห็นตัวเราได้อย่างชัดเจน

- มีความนุ่มนวลควรแก่งานหรือเหมาะแก่การใช้งาน คือ ไม่กระด้าง ไม่กระวนกระวาย ไม่ขุ่นมัว ไม่สับสน ไม่เร่าร้อน

- มีความชุ่มชื่นใจ หรืออิ่มใจ คือ สภาวะของจิตที่เต็มไปด้วยความปิติ ชาบซ่านระเรื่ออารมณ์และเสวยอารมณ์ของความสุข เกิดจากการที่เราสามารถที่จะดับนิวรณ์ทั้ง ๕ ได้ เหมือนสระน้ำที่ไม่พร่องไปด้วยน้ำ มีน้ำเต็มเปี่ยม ไม่ล้น ไม่ขาด

- มีความพร้อมแห่งจิต คือ ลักษณะของจิตที่มีความคงที่ ไม่หวั่นไหวต่ออารมณ์ที่มากระทบ หรือเมื่ออารมณ์ภายนอกมากระทบสภาพของจิต สามารถที่จะจัดการกับอารมณ์เหล่านั้นได้ เป็นการเตรียมพร้อมในการรับรู้ธรรมต่าง ๆ ไม่ว่าธรรมเหล่านั้น จะเป็นกุศลธรรมหรืออกุศลธรรม^{๕๔}

ลักษณะของจิตที่เป็นสมาธิ เป็นสภาวะของอารมณ์ที่มีอาการต่าง ๆ ซึ่งทำให้ผู้ที่มีลักษณะอารมณ์อย่างนี้มีกำลังใจในการฝึกปฏิบัติสมาธิให้มีความนิ่ง ลึก และชัดเจนในการพิจารณาข้อธรรมต่าง ๆ ใช้เป็นบาทฐานสำหรับการฝึกวิปัสสนากรรมฐานได้เป็นอย่างดี มีคุณภาพแห่งกำลังจิตที่จะนำไปกำจัดกิเลสอย่างกลางลงได้

การฝึกจิตในพระพุทธศาสนามี ๒ รูปแบบ คือ สมถกรรมฐานและวิปัสสนากรรมฐาน หรืออาจจะเรียกคำที่ต่างกัน คือ สมถภาวนาและวิปัสสนาภาวนา ทั้ง ๒ คำมีจุดเน้นต่างกัน คือ สมถกรรมฐาน เน้นไปเพื่อการอบรมจิต (จิตตภาวนา) และวิปัสสนากรรมฐานเน้นไปเพื่อการอบรมปัญญา (ปัญญาภาวนา) ที่สุดแล้วการฝึกจิตหรือการพัฒนาจิตทั้ง ๒ รูปแบบจะต้องอาศัยซึ่งกันและกันโดยมีเป้าหมายในสิ่งเดียวกัน คือ กำจัดอวิชชา^{๕๕}

การฝึกจิตแบบสมถกรรมฐาน คือ การทำให้จิตมีที่เกาะเกี่ยว หรือ การทำให้อารมณ์ยึดอยู่กับองค์ภาวนา ในคัมภีร์วิมุตติมรรคของพระอุปัชฌาย์สเถระนั้น ท่านได้แบ่งอารมณ์ของสมถกรรมฐานไว้ ๓๘ ประการ ส่วนในคัมภีร์วิสุทธิมรรคจำแนกอารมณ์สมถกรรมฐานไว้ทั้งหมด ๔๐ ประการ โดยมีอาภาสานัญญาตนะและวิญญานัญญาตนะเดิมเข้ามาด้วย^{๕๖} โดยภาคการปฏิบัติอารมณ์สมถกรรมฐานแบ่งได้ ๗ หมวด ประกอบด้วย

หมวดที่ ๑ หมวดกสิณ คือ สิ่งที่อารมณ์เข้าไปเพ่งพินิจจดจ่ออยู่มี ๑๐ ลักษณะ ประกอบด้วย ปฐวีกสิณ อาโปกสิณ เตโชกสิณ วาโยกสิณ นีลกสิณ ปิตกสิณ โลหิตกสิณ โอทาทกสิณ อากาสกสิณ และอาโลกกสิณ

^{๕๔} พุทธทาสภิกขุ, **สมาธิและวิปัสสนาตามธรรมชาติ**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓-๑๕.

^{๕๕} อัง.เอก. (ไทย) ๒๐/๒๗๕/๗๗.

^{๕๖} สมเด็จพระพุทธปาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร), **คัมภีร์วิสุทธิมรรค**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๙๑.

หมวดที่ ๒ หมวดอสุภะ คือ สิ่งไม่สวยไม่งาม ไม่น่า ไม่ชอบใจ เพื่อการพิจารณาให้เห็นสถานะที่แท้จริงถึงความเกิดดับของสิ่งนั้น นำมาเป็นอารมณ์ของจิตให้ลดความพอใจ ซึ่งกล่าวถึงชาดกที่มีอาการต่าง ๆ ประกอบด้วย ๑๐ ลักษณะ คือ เอาชาดกที่ขึ้นพองเป็นเป็นอารมณ์ เอาชาดกที่มีน้ำเหลืองไหลเป็นอารมณ์ เอาชาดกที่ขาดเป็นท่อนเป็นอารมณ์ เอาชาดกที่ถูกสัตว์กัดขาดเป็นอารมณ์ เอาชาดกที่ถูกสัตว์กัดกระจุยกระจายเป็นอารมณ์ เอาชาดกที่ถูกฆ่าตายเป็นอารมณ์ เอาชาดกที่มีโลหิตไต่อกอยู่เป็นอารมณ์ เอาชาดกที่มีหมู่นอนไหลออกอยู่เป็นอารมณ์ และเอาชาดกที่เป็นโครงกระดูกเป็นอารมณ์^{๕๗} โดยพระพุทธองค์ทรงตรัสเป้าหมายไว้ว่าการพิจารณาเห็นสังขารธรรม โดยอาศัยธรรม ๔ ประการ คือ พึงเจริญอสุภะเพื่อละราคะ ๑ พึงเจริญเมตตาเพื่อละพยาบาท ๑ พึงเจริญอานาปานสติเพื่อตัดวิตก ๑ พึงเจริญอนิจจสัญญาเพื่อถอนอัสสมิมานะ คือ ความถือตัว ๑^{๕๘}

หมวดที่ ๓ หมวดอนุสสติ คือ สิ่งที่จะต้องระลึกถึง หรือตามระลึกประกอบด้วย ๑๐ ประการ คือ พุทธานุสสติ (ระลึกถึงคุณของพระพุทธเจ้า) ธัมมานุสสติ (ระลึกถึงคุณพระธรรม) สังฆานุสสติ (ระลึกถึงคุณพระสงฆ์) สีลานุสสติ (ระลึกถึงศีลของตน) จาคานุสสติ (ระลึกถึงทานที่ตนได้บริจาคแล้ว) ทเวตานุสสติ (ระลึกถึงคุณธรรมที่ทำให้บุคคลให้เป็นเทวดา) อุปमानุสสติ (ระลึกถึงคุณพระนิพพานซึ่งเป็นที่ระงับกิเลสและกองทุกข์) มรณานุสสติ (ระลึกถึงความตายอันจะมาถึงตน) กายคตาสติ (ตั้งสติไว้ในกาย) และอานาปานสติ (ตั้งสติกำหนดลมหายใจเข้าออก)^{๕๙}

หมวดที่ ๔ หมวดพรหมวิหาร คือ การตั้งความปรารถนาดีที่จะให้บุคคลและสัตว์อื่น ๆ มีความสุขอย่างที่สุดอย่างไม่ประมาณ ประกอบด้วย ๔ ประการ คือ เมตตา แผ่ความรักไปยังสรรพสัตว์ทั้งหลาย กรุณา แผ่ความสงสารต่อสัตว์ทั้งหลายที่มีความทุกข์ มุทิตา แผ่ความยินดีต่อสัตว์ที่มีความสุข และอุเบกขา แผ่ความวางเฉยในสัตว์ทั้งหลายที่มีความสุขความทุกข์^{๖๐}

หมวดที่ ๕ หมวดอาหาเรปฏิกูลสัญญา คือ การพิจารณาอาหารที่มนุษย์รับประทานเข้าไปในร่างกาย ว่า ไม่สวยไม่งาม เป็นของน่ากลัว น่าเกลียด เพื่อไม่ให้ติดในรสของอาหาร โดยมีการกำหนดพิจารณาลักษณะ ๕ ประการ คือ อนิจจสัญญา กำหนดความไม่เที่ยงแห่งสังขาร อนัตตสัญญา กำหนดความเป็นอนัตตาแห่งธรรมทั้งปวง มรณสัญญา กำหนดความตายว่าจะต้องมาถึงเป็นธรรมดา อาหาเรปฏิกูลสัญญา กำหนดความเป็นปฏิกูลของอาหาร และสัพพโลเก อนภริตติสัญญา กำหนดความไม่น่าเพลิดเพลินในโลกทั้งปวง^{๖๑}

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

^{๕๗} พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดก ญาณสิริ), คำถาม-คำตอบ เรื่องวิปัสสนากรรมฐาน, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๖-๗.

^{๕๘} พ.อ. (ไทย) ๒๕/๓๑/๒๓๕-๒๓๖.

^{๕๙} พระธรรมธีรราชมหามุนี, คำถาม-คำตอบ เรื่องวิปัสสนากรรมฐาน, หน้า ๘.

^{๖๐} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๘/๒๘๐.

^{๖๑} อ.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๖๑/๑๑๐.

หมวดที่ ๗ หมวดอุปธรรม ๔ คือ การนำเอาสิ่งที่ไม่ใช่รูปมาเป็นอารมณ์ ที่กำหนดของจิต ประกอบด้วย อากาสนัญญาตนะ อากาสไม่มีที่สุด วิทยุณัญญาตนะ วิทยุณไม่มีที่สุด อากิญจัญญาตนะ ความไม่มีอะไร และเนวสัญญานาสัญญาตนะ สัญญาละเอียดยปราศจากสัญญาหยาบซึ่งจะว่ามีสัญญาก็ไม่ใช่ ไม่มีสัญญาก็ไม่ใช่^{๖๒}

รูปแบบและวิธีการฝึกสมาธิ หรือการพัฒนาสมาธิตามแนวพระพุทธศาสนา ทั้ง ๗ หมวดที่กล่าวมา เป็นการเรียนรู้และการปฏิบัติธรรม เพื่อให้เกิดการกระตุ้นคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนามนุษย์

สมาธิเป็นเรื่องของการฝึกในด้านจิต หรือระดับจิตใจ ได้แก่ การพัฒนาคุณสมบัติต่าง ๆ ของจิต ทั้งในด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตากรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในด้านความสามารถของจิต เช่น ความเข้มแข็งมั่นคง ความเพียรพยายาม ความรับผิดชอบ ความมีสติ สมาธิ และในด้านความสุข เช่น ความอิ่มใจ ความร่าเริงเบิกบานใจ ความสดชื่นผ่องใส ความรู้สึกพอใจ พุดสัน ๆ ว่า พัฒนาคุณภาพ สมรรถภาพและสุขภาพของจิต และยังกล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับหลักของ ปัญญาว่าเป็นเรื่องของการฝึกหรือพัฒนาในด้านการรู้ความจริงเริ่มตั้งแต่ความเชื่อ ความเห็น ความรู้ ความเข้าใจ ความหยั่งรู้เหตุผล การรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรองตรวจสอบ คิดการต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ เฉพาะอย่างยิ่งเน้นการรู้ตรงตามความเป็นจริง หรือรู้เห็นตามที่เป็นจริง ตลอดจนรู้แจ้งความจริงที่เป็นสากลของสิ่งทั้งปวง จนถึงขั้นรู้เท่าทันธรรมดาของโลกและชีวิตที่ทำให้มีจิตใจเป็นอิสระ ปลอดภัย ไร้ทุกข์ (คิดเป็นแก้ปัญหาเป็น ดับทุกข์เป็น)

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

๓) อธิปัญญาสิกขา

อธิปัญญาสิกขาเป็นข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญาเพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง การรู้ชัดตามความเป็นจริงในอริยสัจ ๔ เป็นลำดับไปจนทำให้แจ้งทั้งเจโตวิมุตติและปัญญาวิมุตติ สามารถทำลายอาสวะกิเลสให้หมดไป ดังคำอธิบายในคุหฺฏฐกสูตรตนิเทศ คัมภีร์มหานิทเทส ว่า

^{๖๒}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๘/๒๘๑.

“อธิปัญญาสิกขา เป็นอย่างไร ภิกษุในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้ที่มีปัญญา ประกอบด้วยปัญญาอันประเสริฐยิ่งถึงความเกิดและความดับ เพิกถอนกิเลสให้ บรรลุถึงความสิ้นทุกข์โดยชอบ เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า นี่ทุกข์ นี่ทุกข์สมุทัย (เหตุ เกิดทุกข์) นี่ทุกข์นิโรธ (ความดับทุกข์) นี่ทุกข์นิโรธคามินีปฏิปทา (ข้อปฏิบัติ เครื่องดำเนินไปสู่ความดับทุกข์) เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า เหล่านี้อาสวะ นี่ อาสวสมุทัย นี่อัสวนิโรธ นี่อัสวนิโรธคามินีปฏิปทา นี่ชื่อว่า อธิปัญญาสิกขา”^{๖๓}

ปัญญาวิมุตติ สามารถทำลายอาสวะกิเลสให้หมดไป โดยการฝึกอบรมปัญญานั้นมุ่งเน้นที่ การรู้และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงเพื่อให้เกิดความเห็นที่บริสุทธิ์ จึงจะสามารถทำลาย กิเลสได้ ดังแสดงในมาติกาภาว คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรค ความว่า “ชื่อว่าทิวฐิวิสุทธิเพราะมีความหมาย ว่าเห็นความเห็นชื่อว่าอธิปัญญาสิกขา”^{๖๔}

ปัญญา แปลโดยพยัญชนะว่า รู้ทั่ว มาจากคำภาษาบาลีว่า ปญญา เป็นศัพท์อุปสัค แปลว่า ทัว กับคำว่า ญา เป็นธาตุ แปลว่า รู้ รวมกัน จึงได้ รูป เป็น ปญญา แปลว่า รู้ทั่ว หรือ รู้รอบ ปัญญา แปลโดยอรรถ(เนื้อความ)หรือความหมายว่า ความรู้ทั่ว หมายถึง ความรู้ที่ถูกต้องครบถ้วน ตามที่ควรจะรู้ สำหรับจะแก้ปัญหาได้ หรือสามารถที่จะดับทุกข์ได้ ฯ ปัญญา ความรู้ทั่วหรือความรู้ชัด คือ รู้ทั่วถึงความเป็นจริง หรือตรงตามความเป็นจริง เช่น รู้เหตุรู้ผล รู้ดีรู้ชั่ว รู้ถูกรู้ผิด รู้ควรไม่ควร รู้คุณรู้โทษ รู้ประโยชน์มิใช่ประโยชน์ รู้เท่าทันสังขาร รู้องค์ประกอบ รู้เหตุปัจจัย รู้ที่ไปที่มา รู้ ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งทั้งหลาย รู้ตามความเป็นจริง รู้ถ่องแท้ เข้าใจถ่องแท้ รู้เข้าใจสภาวะธรรมต่าง ๆ รู้คิด รู้พิจารณา รู้วินิจฉัย รู้ที่จะจัดแจงจัดการหรือดำเนินการอย่างไร ฯ^{๖๕}

ปัญญา แปลว่า ความรู้ทั่ว ปรินิพพานรู้เหตุผล ความรู้เข้าใจชัดเจน ความรู้เข้าใจหยั่งแยก ได้ ในเหตุผล ดี ชั่ว คุณ โทษ ประโยชน์ มิใช่ประโยชน์ เป็นต้น และรู้ที่จะจัดแจง จัดสรร จัดการความ รอบรู้ในกองสังขารมองเห็นตามเป็นจริง^{๖๖}

มิลินทปัญหา ได้แสดงความหมายของปัญญาไว้ว่าปัญญามีลักษณะตัดให้ขาดและมีลักษณะ ส่องให้สว่าง ดังนี้ คือ ปัญญามีลักษณะตัดให้ขาด เหมือนขวานาเกี่ยวข้าวว่า “เขาจับกำข้าวด้วยมือ ข้างซ้ายเข้าไว้ จับเกี่ยวด้วยมือข้างขวาแล้วก็ตัดกำข้าวนั้นด้วยเคียว ข้อนั้นมีอุปมาฉันใด พระผู้บำเพ็ญ ความเพียร คุมใจไว้ด้วยมโนสิการแล้วตัดกิเลสเสียด้วยปัญญา ข้อนั้นก็มีอุปมาฉันนั้น... และปัญญามี ลักษณะส่องให้สว่าง คือ ปัญญาเมื่อเกิดขึ้นย่อมกำจัดความมืดคืออวิชชา ทำความสว่างคืออวิชชาให้เกิด ส่องแสงคือญาณ ทำอริยสัจทั้งหลายให้ปรากฏ แต่นั้น พระโยคาวจรย่อมเห็นด้วยปัญญาอันชอบว่า สิ่ง นี้ไม่เที่ยง สิ่งนี้เป็นทุกข์ สิ่งนี้ไม่ใช่ตัวตน เหมือนกับบุรุษถือคบไฟเข้าไปในเรือนที่มีมืด ไฟที่เข้าไปแล้วนั้น ก็ย่อมกำจัดความมืดเสีย ทำความสว่างให้เกิด ส่องแสงทำรูปให้ปรากฏ ทำให้มองเห็นได้ ฉะนั้น”^{๖๗}

^{๖๓} พ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

^{๖๔} พ.ป. (ไทย) ๓๑/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

^{๖๕} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า ๒๒.

^{๖๖} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์, หน้า ๑๖๔.

^{๖๗} มหามกุฏราชวิทยาลัย, มิลินทปัญหา ฉบับแปลในมหามกุฏราชวิทยาลัย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๓๔-๔๒.

คัมภีร์อริธาน์ปทีปิกา ได้รวบรวมศัพท์ที่ใช้เกี่ยวกับปัญญา แสดงไว้มีจำนวน ๒๒ ศัพท์ด้วยกัน คือ

ธิ หมายถึง ปัญญาทรงไว้ซึ่งประโยชน์

ปัญญา หมายถึง ความรู้ทั่ว

พุทธิ หมายถึง ปัญญาเครื่องรู้

เมธา หมายถึง ปัญญาเครื่องกำจัด

มติ หมายถึง ความคิด ความเห็น

มฤติ หมายถึง ความเข้าใจ

ภูริ หมายถึง ปัญญากว้างขวาง

มันตา หมายถึง ความรู้ในคัมภีร์

ปัญญานะ มีความหมายเหมือนคำว่า ปัญญา แต่รูปศัพท์แตกต่างกันเท่านั้น

ญาณะ คำนี้รวมกับคำว่า ทัสสนะ หมายถึง การรู้ไตรลักษณ์ หรือ ความรู้ที่เกิดจากสมาธิ เช่น ทิพยจักขุ เป็นต้น

วิชา หมายถึง ความรู้ ๓ ประเภท คือ พระเวท สิปปะหรือศิลปศาสตร์ และความรู้ที่เกิดจากสมาธิและความรู้แบบพุทธิ

โยนิ หมายถึง ความรู้ที่เกิดจากการเข้าถึงสาเหตุ มักใช้ร่วมกับมนสิการ เป็นโยนิโสมนสิการ ได้แก่ การเข้าใจสาเหตุ

ปฏิกฐาน หมายถึง ความแตกฉาน

วิปัสสนา หมายถึง ปัญญาเห็นไตรลักษณ์

สัมมาทิฎฐิ หมายถึง ความเห็นถูกต้อง

วิมังสา หมายถึง ปัญญาเลือกเฟ้น

สัมปชัญญะ หมายถึง ความรอบคอบ

เนปกะ หมายถึง ปัญญาเป็นเครื่องรักษาตน

เวทนา หมายถึง การรู้อารมณ์

ปัญญามีการบรรลุสัจจะเป็นลักษณะ มีการค้นคว้าเป็นกิจ (หมายถึง มีหน้าที่ในการค้นคว้า) มีความไม่หลงเป็นปัจจุปัญฐาน มีสัจจะ ๔ เป็นปทัฏฐานและมีอริยสัจ ๔ เป็นปทัฏฐาน อีกอย่างหนึ่งความเข้าใจแจ่มแจ้งเป็นลักษณะของปัญญา การรู้สภาวะธรรมตามความเป็นจริงเป็นกิจ (หน้าที่) การกำจัดความมืดคืออวิชชาเป็นปัจจุปัญฐานปฏิสัมภิตา ๔ (มีอรรถปฏิสัมภิตา เป็นต้น) ตามหลักเหตุผลเป็นปทัฏฐานของปัญญา^{๖๘}

^{๖๘} พระอุปติสสเถระ, วิมุตติมรรค, หน้า ๒๑๐.

ปัญญามีลักษณะแห่งการรู้ การเห็น การรู้แจ้งแทงตลอดตามที่เป็นจริง แห่งแสงสว่างที่กำจัดความมืด แห่งความสามารถตัดปัญหาหรือดับทุกข์ ซึ่งมีลักษณะ ๓ ประการ ได้แก่

ประการแรก ปัญญามีลักษณะแห่งการส่องแสง คือ ปัญญาที่มีการส่องแสงเป็นลักษณะนั้น เหมือนกับบุคคลผู้จุดประทีปโคมไฟ หรือเปิดไฟฟ้าส่องแสงในเวลากลางคืน ในบ้านที่มีฝา ๔ ด้าน หรือในที่มืดต่าง ๆ ความมืดก็ย่อมหายไป แสงสว่างก็ปรากฏขึ้นแทน ฉะนั้น ปัญญาที่มีการส่องสว่าง ฉะนั้น ปัญญามีลักษณะตัดขาดหรือกำจัดอวิชชาคือความไม่รู้ซึ่งเปรียบเหมือนความมืดให้หมดสิ้นไป และทำวิชาที่เปรียบเหมือนแสงสว่างให้เกิดขึ้นแทนแล้วส่องแสงคือญาณ ทำให้เกิดญาณคือความรู้ขึ้น ทำอริยสัจให้ปรากฏชัดแจ้งแก่บุคคลผู้ปฏิบัติ บุคคลนั้นก็เกิดปัญญาเห็นแจ้งในธรรมทั้งหลายว่า สิ่งนี้ไม่เที่ยง สิ่งนี้เป็นทุกข์ สิ่งนี้มีไข้ตัวตน ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมานี้ ปัญญาจึงมีลักษณะส่องแสงให้สว่างอย่างนี้

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

ประการที่ ๓ ปัญญามีลักษณะแห่งการรู้ตามความเป็นจริง หมายถึง ปัญญารู้ชัดตามความเป็นจริง ซึ่งความเกิด ความดับ คุณและโทษ และอุปายเป็นเครื่องออกไปแห่งผัสสาตนะทั้ง ๖ เหล่านั้น และรู้ชัดเหตุเกิด ความดับ คุณ โทษ และอุปายเครื่องสลัดออกแห่งอุปาทานชั้น ๕ ตามความเป็นจริง และบุคคลผู้ได้ปัญญาที่รู้ตามเป็นจริงในอุปาทานชั้นนี้ได้ชื่อว่า เป็นสมณะพราหมณ์ และทำให้แจ้งซึ่งประโยชน์แห่งความเป็นสมณะพราหมณ์ จึงเรียกว่า พระอริยสาวกผู้โสดาบัน ไม่มีวันตกต่ำ

อริปัญญาสึกขาเป็นลักษณะของการทำความเข้าใจในความรู้อย่างต่าง ๆ และเป็นการฝึกอบรมแห่งการรู้ การเห็น การรู้แจ้งแทงตลอดตามที่เป็นจริง แห่งแสงสว่างที่กำจัดความมืดและแห่งความสามารถตัดปัญหาหรือดับทุกข์ตามศักยภาพของตนเองหรือ การทำให้ตนเองรู้จักดำเนินชีวิตอย่างไม่เป็นทุกข์ในโลกปัจจุบันที่ร่อยรัตไปด้วยความอยากได้ อยากมี อยากเป็น เพราะสิ่งเหล่านี้สามารถนำความทุกข์มาสู่ตนเองได้ทั้งสิ้น ฉะนั้น การอบรม การฝึก และการพัฒนาปัญญามีพลังยิ่ง ๆ ขึ้นไป พร้อมทั้งจะนำมาใช้ได้ในชีวิตในขณะที่มีปัญหาต่าง ๆ อย่างนี้ เรียกว่า อริปัญญาสึกขา

โดยนัยนี้ ดินเปรียบเหมือนปัญญา ถ้าไม่มีน้ำผสมอยู่ด้วยเลย ก็กลายเป็นดินฝุ่นและไม่จับกัน ทำให้พังง่าย ต้องมีน้ำผสมอยู่บ้างจึงจะช่วยให้ไม่พัง ปัญญาในทางพระพุทธศาสนาต้องเป็นปัญญาที่มีสติกำกับอยู่เสมอ ดังจะเห็นได้ว่า เรายกย่องพระอรหันต์ ว่า ท่านมีปัญญาสูงสุด เป็นเหตุทำลายกิเลสได้ ก็มีคำยกย่องพระอรหันต์ต่อไปอีกว่า เป็นผู้มัสติทุกเมื่อ^{๖๙}

^{๖๙} สุชีพ ปุญญานุภาพ, *คุณลักษณะพิเศษแห่งพระพุทธศาสนา*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาเมฆราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๒๒๐.

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนา คือ การศึกษา การฝึกอบรม และการปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรมมากที่สุด ตามหลักการของไตรสิกขา ๓ ประการ ได้แก่ ๑) อธิศีลสิกขา เป็นการพัฒนาศักยภาพทางกายและทางวาจา ให้มีความสงบ เรียบร้อย การปฏิบัติอยู่ในกฎระเบียบที่สวองาม นำไปสู่การยอมรับของบุคคลทั่วไป ซึ่งมีผลต่อการยกย่องสรรเสริญในทางปฏิบัติบุคคลนั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็นบรรพชิตหรือคฤหัสถ์ หากสามารถที่จะฝึกปฏิบัติ สมาทานรักษาศีลในระดับของตน ก็ย่อมมีผลในทางบวกได้ เช่นการนั้นก็คือ พฤติกรรมที่สังคมยอมรับ มีความกล้าหาญ มีความมั่นใจในการทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลอื่น ๆ เพราะเมื่อผู้ที่รักษาศีลได้อย่างครบถ้วน ได้สำรวจตรวจสอบตนเองและไม่พบข้อบกพร่องในตนเอง ย่อมมีความภาคภูมิใจเกิดความอึดใจอยู่เนื่อง ๒) อธิจิตสิกขา เป็นการพัฒนาสมาธิ เพื่อความตั้งมั่นแห่งจิตในขณะที่จิตมีสภาวะเข้าสู่สมาธิ มนุษย์สามารถจะได้รับความสุขได้ ซึ่งปราศจากกิเลสเครื่องเศร้าหมองทั้งหลาย อันเป็นตัวขัดขวางความสุขหรือคุณภาพของการพัฒนาคน และแม้ว่าการพัฒนาคนอาจไม่ถึงที่สุดของความเป็นมนุษย์ก็ตาม แต่ผลผลิตในการพัฒนาคนก็มีผลมาก มีอานิสงส์มหาศาลต่อการนำกำลังของสมาธิที่เกิดขึ้นไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างปกติสุข ยิ่งบุคคลนั้นอยู่ในระดับผู้บริหารประเทศก็ยิ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำประเทศไปสู่การพัฒนาในด้านอื่นๆ เป็นตัวแบบของประชาชน เพราะเป็นการนำผลการพัฒนาสมาธิไปเพื่อการบริหารที่สร้างความเจริญด้านจิตใจ และสร้างเป็นเอกลักษณ์ตามแบบประเทศตะวันออกที่ไม่ได้มุ่งเน้นการสร้างวัตถุเป็นเครื่องวัดความเจริญ ความทันสมัยของประเทศ จนสามารถที่จะสร้างประเทศให้เป็นประเทศที่เต็มไปด้วยอริยบุคคล อริยะชน เพื่อสันติภาพของสังคมต่อไป และ ๓) อธิปัญญาสิกขา เป็นลักษณะของการทำความเข้าใจในความรู้ต่าง ๆ และเป็นการฝึกอบรมแห่งการรู้ การเห็น การรู้แจ้งแทงตลอดตามที่เป็นจริง แห่งแสงสว่างที่กำจัดความมืดและแห่งความ สามารถตัดปัญหาหรือดับทุกข์ตามศักยภาพของตนเองหรือ การทำให้ตนเองรู้จักดำเนินชีวิตอย่างไม่เป็นทุกข์ในโลกปัจจุบันที่ร้อยรัดไปด้วยความอยากได้ อยากมี อยากเป็น ด้วยการอบรม การฝึก และพัฒนาปัญญามีพลังยิ่ง ๆ ขึ้นไป พร้อมทั้งจะนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตในขณะที่มีปัญหต่าง ๆ ได้

๒.๑.๕ กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพมนุษย์

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับ “กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพมนุษย์” ผู้วิจัยได้ประมวลเนื้อหาสาระสำคัญไว้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การพัฒนาศักยภาพเป็นการดำเนินการโดยอาศัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ ผ่านการฝึกอบรบการศึกษาและการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็น ซึ่งจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งโดยทั่วไปกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ ๆ ๓ กิจกรรม^{๗๐} ดังนี้

^{๗๐}Sims R.R., Human Resource Management : Contemporary Issues, Challenges and Opportunities, p. 7.

๑) การฝึกอบรม (Training)

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ มีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ ตามนัยนี้ การฝึกอบรมทำให้ผู้รับการอบรมได้รับความรู้ใหม่ ๆ ได้ความชำนาญในการปฏิบัติ งานมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุงงาน เปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์กรกำหนด^{๗๑} วิธีการฝึกอบรมเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการจัดการฝึกอบรม ซึ่งเป็นเรื่องที่คำนึงถึงวิธีการที่จะใช้ถ่ายทอด และการสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตื่นตัว มีความพร้อม และเต็มใจที่จะได้รับการฝึกฝน โดยทั่วไปมีดังนี้

- การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการที่ใช้กันมานานและแพร่หลายที่สุดวิธีหนึ่งในการฝึกอบรมแทบทุกประเภทจะมีการบรรยายแทรกอยู่ด้วยเสมอ เพราะการบรรยายจะเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดในการสื่อความหมายทำให้เกิดการคล้อยตามเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้รับฟัง การบรรยายที่มีประสิทธิภาพนั้นผู้บรรยายจะต้องมีความรู้และมีทักษะในการพูด การสื่อ ความหมาย การใช้เทคนิคหรืออุปกรณ์ประกอบ และประการสำคัญที่สุดผู้บรรยายจะต้องมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ตรึงใจผู้เข้าฟังตลอดเวลาเพื่อให้ผู้ฟังสามารถทำความเข้าใจได้มากที่สุด

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

- การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) การฝึกอบรมในรูปแบบนี้จะจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามเรื่องราวที่สมมุติขึ้น ให้เหมือนกับอยู่ในสถานการณ์จริงที่สุดเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ตลอดจนวิธีการนี้จะช่วยให้เกิดความสนุกสนานและสามารถดึงดูดความสนใจ รวมทั้งก่อให้เกิดความสนิทสนมและความคุ้นเคยระหว่างผู้เข้ารับการอบรมได้เป็นอย่างดี การฝึกอบรมในลักษณะนี้อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติ (Learn by Doing) ได้เช่นกัน

- การใช้กรณีศึกษา (Case Study) การฝึกอบรมโดยวิธีนี้ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกที่คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัย Harvard (Harvard Business School) และได้รับความนิยมแพร่หลายส่งผลให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้นำวิธีการนี้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนหลักสูตรปริญญาโท สาขาการบริหารธุรกิจ (MBA) โดยวัตถุประสงค์สำคัญของการใช้กรณีศึกษาก็คือต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประมวลความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการวิเคราะห์ ปัญหาที่ซับซ้อนภายในระยะเวลาที่จำกัด เพื่อให้เกิดความชำนาญและสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและที่สำคัญให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำการศึกษาและวิเคราะห์เพื่อที่จะหาวิธีในการแก้ปัญหา

^{๗๑} เสนาะ ดิยาวี, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒๗.

- การสาธิต (Demonstration) การสาธิตเป็นวิธีการฝึกอบรมที่ใช้กันมานานเนื่องจากเป็นวิธีการที่ง่ายไม่ซับซ้อนและสามารถเห็นผลได้ระยะสั้น เพราะเป็นการฝึกอบรมโดยแสดงจากตัวอย่างจริงโดยผู้ฝึกสอนจะแสดงตัวอย่างพร้อมทั้งอธิบายให้ผู้เรียนฟังถึงขั้นตอนต่าง ๆ พร้อมทั้งอาจมีการทดลองปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและจดจำตลอดจนสามารถนำไปใช้ได้จริงในการปฏิบัติงาน

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

- การฝึกงานในสถานการณ์จริง (On the job Training) โดยมักจะใช้กับพนักงานใหม่หรือบุคลากรในระดับปฏิบัติงานโดยมีการสอนงานและให้ทดลองปฏิบัติในสถานที่จริง ซึ่งมักจะเป็นโรงงานหรือสำนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อมและสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว การฝึกอบรมในลักษณะนี้อาจจะใช้ชื่อที่แตกต่างกัน เช่น การฝึกอบรมทางเทคนิค (Technical Training) การฝึกความชำนาญ (Skill Training) หรือการสอนงาน (Job Instruction Training)^{๗๒}

๒) การศึกษา (Study)

วัตถุประสงค์ของการศึกษาก็เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์การกับเป็นการพัฒนาเรื่องอาชีพ กล่าวคือ เลื่อนขั้นเป็นหัวหน้างาน การให้การศึกษาทางด้านทัศนคติที่เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์และการบังคับบัญชาจะเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับโครงการการศึกษาของบุคคลเนื่องจากการให้การศึกษาเรื่องใหม่จึงเป็นความจำเป็นเพื่อที่จะสามารถปรับตัวทำหน้าที่ในสิ่งแวดล้อมใหม่ได้^{๗๓} โดยเป้าหมายสำคัญของการศึกษา คือ ให้ประชาชนสามารถพัฒนาตนเองและพึ่งพาตนเองได้ โดยใช้กระบวนการของการศึกษาที่จะบูรณาการการเรียนรู้เข้ากับชีวิต^{๗๔}

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการประกอบอาชีพของบุคคล และกลุ่มบุคคล ซึ่งมีแนวทางในการจัดการศึกษา ๔ แนวทาง ดังนี้

- การฝึกทักษะอาชีพ เป็นการจัดการกระบวนการเรียนรู้อาชีพ โดยใช้หลักการวิชาชีพระยะสั้น เนื้อหาสาระความรู้ของหลักสูตรขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้เรียน วัตถุประสงค์การฝึกทักษะอาชีพ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายเข้าสู่การประกอบอาชีพอิสระ หรือเข้าสู่ตลาดแรงงาน

^{๗๒} ธรรมนูญพันธ์ เขจรนันท์, การจัดการทรัพยากรบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๕๕-๑๕๘.

^{๗๓} เขียว โจรนแสง, แนวคิด การวางแผน และระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๑), หน้า ๕๕.

^{๗๔} กรมการศึกษานอกโรงเรียน, การปฏิรูปการเรียนรู้การศึกษานอกระบบ, (กรุงเทพมหานคร: กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน, ๒๕๔๓), หน้า ๑๐-๑๑.

- การฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่อาชีพ เป็นการจัดกิจกรรมต่อเนื่องจากการฝึกทักษะอาชีพ หรือเป็นการจัดกิจกรรมเฉพาะ เพื่อพัฒนากลุ่มเป้าหมายให้สามารถคิด วิเคราะห์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่อาชีพที่มั่นคง โดยจัดให้มีกระบวนการแนะแนวอาชีพที่มีประสิทธิภาพ

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

- การพัฒนาอาชีพด้วยเทคโนโลยี เป็นการพัฒนาอาชีพกลุ่มเป้าหมายด้วยเทคโนโลยี เน้นการจัดกิจกรรมให้กับกลุ่มเป้าหมาย สถานประกอบการ และผู้ที่ต้องการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนากิจการและศักยภาพของตนเอง เช่น การนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ในการพาณิชย์ (E-Commerce) การจัดสร้างระบบฐานข้อมูล หรือการนำเสนองานด้วยคอมพิวเตอร์ หรือการนำเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มผลผลิต^{๗๕}

๓) การพัฒนา (Development)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาตนเองในงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่รับผิดชอบอื่น ๆ เช่นฝ่ายการเจ้าหน้าที่/ฝ่ายการพนักงานได้ทำการสอนงาน (Coaching) การแนะนำงาน และการเพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน การหมุนเวียนงาน ให้พนักงานได้รับความรู้และประสบการณ์จากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ เป็นการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น^{๗๖}

แนวทางการพัฒนาจะต้องพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การที่มีส่วนในการกำหนดภาระ บทบาทของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบมีหลาย ๆ ด้าน^{๗๗} ดังนี้

- การพัฒนาตนเอง (Self Development) เป็นการเสริมสร้างตนเองให้บรรลุจุดมุ่งหมายของชีวิต โดยไม่เบียดเบียนสิทธิของผู้อื่น ด้วยการเสริมสร้างและพัฒนาชีวิตและการทำงานของตนให้สูงขึ้น มีคุณประโยชน์และมีความสุข ซึ่งการพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ สามารถพึ่งตนเองได้ สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ ประสบความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน และสามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคมได้^{๗๘}

^{๗๕} กรมการศึกษานอกโรงเรียน, แนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียน, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๖), หน้า ๙.

^{๗๖} เฉลิมพงษ์ มีสมนัย, วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๑), หน้า ๑๔-๑๕.

^{๗๗} สุจิตรา ธนินันท์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๑๐๓-๑๑๐.

^{๗๘} เข้าว โรงงานแสง, แนวคิด การวางแผน และระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๖๖.

ลักษณะของบุคคลแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของมนุษย์ ด้วยสาเหตุนี้องค์กรหรือบรรดาบริษัททั้งหลายจึงจำเป็นต้องแสวงหาบุคคลที่คิดว่าจะมีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองได้ ดังนั้น บุคคลที่พัฒนาได้จะต้องประกอบด้วยลักษณะ ๔ ย่อยักษ์ คือ รู้จักยอมรับ ในความรู้ ความสามารถของบุคคลอื่นหรือของผู้ร่วมงานด้วยกันตามสภาพที่แท้จริง ไม่เอาเกณฑ์ของตนเองไปวัดไม่ว่าจะเป็นวิชาการหรือส่วนตัว ถ้าไม่ยอมรับจะต้องเป็นการไม่ยอมรับด้วยเหตุผล และการแสดงออกที่เหมาะสมไม่กระทบ-กระเทือนใจกันโดยไม่จำเป็น รู้จักยืดหยุ่น ทั้งในทัศนคติและวิธีการทำงานยอมรับด้านกลยุทธ์ มีการปรับตัวเข้าหากันเพื่อให้เกิดความกลมกลืนรู้เขารู้เรา รู้ความพอดีที่จะปฏิบัติต่อกัน แต่ไม่ควรยืดหยุ่นโดยขาดหลักการ ปล่อยให้ไหลไปตามกระแสความคิดของคนอื่นที่ขาดเหตุผลจะต้องมีหลักการในการยืดหยุ่น รู้จักยืนหยัด ในทัศนคติและวิธีการหรือกลยุทธ์ในการทำงานที่เชื่อมั่นด้วยหลักของเหตุผลว่าถูกต้อง ทั้งนี้ต้องหาวิธีการแสดงความยืนหยัดให้เหมาะสมในลักษณะที่แน่วแน่ในหลักการแต่มีมนุษยธรรมในวิธีการ อย่างไรก็ตามในกรณีที่แสดงความรุนแรงตามความจำเป็นก็จะต้องแสดงแต่จะทำด้วยความชัดเจนในสิ่งที่ทำไม่ควรทำโดยอารมณ์จนไม่มีเหตุผล รู้จักยืดหยุ่น จะต้องรู้จักสร้างบรรยากาศไมตรีเข้าหากันมีอารมณ์ขันไม่เคร่งเครียดกับงาน จะเป็นยุทธวิธีสำคัญในการทำงานร่วมกันจนพยายามฝึกหัดตนเองให้เป็นคนยิ้มได้เสมอจะช่วยให้เกิดความอดทน และสามารถควบคุมอารมณ์ได้^{๗๙}

- การพัฒนาศายอาชีพ (Career Development) หมายถึง แนวทางหรือวิธีการที่องค์กรกำหนดขึ้น เป็นหลักประกันว่าองค์กรจะมีพนักงานที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์ตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งการพัฒนางานอาชีพจะเป็นแนวทางที่พนักงานจะได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อให้มีโอกาสในการเติบโตและเจริญก้าวหน้าตามเส้นทางงานอาชีพที่องค์กรได้กำหนดไว้^{๘๐} การพัฒนางานอาชีพประกอบไปด้วยแนวคิดที่สำคัญ ๒ ประการด้วยกัน คือ ประการแรก แนวคิดการจัดการสายอาชีพของพนักงาน (Career Management) ซึ่งเป็นระบบหรือกระบวนการที่องค์กรได้จัดเตรียมและดำเนินการเพื่อธำรงรักษา พัฒนา และใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด และประการที่สอง การวางแผนอาชีพของพนักงาน (Career Planning) ซึ่งเป็นแผนอาชีพของพนักงานที่กำหนดขึ้นจากสิ่งที่พนักงานอยากจะเป็นหรืออยากจะทำในอนาคต ซึ่งจะมีทั้งแผนระยะยาว และแผนระยะสั้น

การพัฒนาศายงานอาชีพ เป็นหน้าที่ของทั้งฝ่ายองค์กรและฝ่ายพนักงานด้วย ในส่วนของพนักงานแต่ละคนจะต้องยอมรับว่าตนมีหน้าที่ในการพัฒนาศายงานอาชีพของตนด้วย โดยต้องคอยประเมินตนเองอยู่เสมอและปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองก้าวขึ้นไปในสายงานอาชีพ^{๘๑}

^{๗๙} เต็มศักดิ์ ทองอินทร์, การพัฒนาศายอาชีพ (พระนครศรีอยุธยา: ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๗-๘.

^{๘๐} สุจิตรา จันทนา, การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม, (กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๙), หน้า ๒๑๙.

^{๘๑} อากรณ์ ภูววิทยาพันธ์, Career Development in Practice, (กรุงเทพมหานคร : เอช. อาร์. เซ็นเตอร์, ๒๕๔๗), หน้า ๒๓๗.

- การสร้างและพัฒนาทีมงาน (Team Building and Team Development) ทีมงานคือ กลุ่มบุคคลเข้ามาร่วมกันในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผู้ที่เข้ามาร่วมปฏิบัติงานจะต้องรับรู้และเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ มีการแบ่งภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบและรับทราบข้อตกลงต่าง ๆ ของกลุ่มอย่างชัดเจน การทำงานของทีมจะต้องเป็นไปตามระบบเปิด (Open system) และมีการติดต่อประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพในระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ส่วนพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีมจำเป็นต้องมีลักษณะที่สำคัญต่าง ๆ ได้แก่ มีการสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ พูดจากระชับ มีการประชุม มีการตรวจสอบการทำงานร่วมกันและกันตลอดเวลา มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน มีการบอกกล่าวกัน จะต้องยอมรับการที่คนอื่นให้ Feedback เพื่อเราจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และสมาชิกแต่ละคนจะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

- การพัฒนาองค์การ (Organization Development) มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและปรับปรุงสภาพขององค์การให้แข็งแรงสมบูรณ์ยิ่งกว่าเดิม นอกจากนี้การพัฒนาองค์การจะต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้เกิดขึ้นในจุดใดจุดหนึ่ง แต่จะต้องเป็นไปทั่วทั้งระบบขององค์การ และการพัฒนาองค์การจะต้องคำนึงถึงการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม ซึ่งจะต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงที่ความคิดของคนในองค์การเสียก่อน เมื่อคนในองค์การเปลี่ยนแปลงความคิดแล้วย่อมจะช่วยส่งผลเชื่อมโยงไปยังการปรับเปลี่ยนโครงสร้างในการทำงานและปรับเปลี่ยนการใช้เทคโนโลยี การพัฒนาองค์การประกอบไปด้วยขั้นตอนที่สำคัญต่าง ๆ ได้แก่ การวินิจฉัยองค์การ (Organization Diagnosis) การกำหนดกลยุทธ์และการวางแผนพัฒนาองค์การ (Establish OD Strategy and Implementation Plan) การดำเนินงานพัฒนาองค์การ (Organization Development Intervention) และการประเมินผลการพัฒนาองค์การ (Organization Evaluation)^{๘๒}

สรุปได้ว่า กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ตามที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น เป็นส่งเสริมให้เกิดความเจริญขึ้นแก่ตัวบุคคล ซึ่งสิ่งที่พัฒนาให้แก่บุคคลนั้น ๆ อาจใช้คำเรียกได้หลากหลาย เช่น ศักยภาพ สมรรถนะ สมรรถภาพ ชีตความสามารถ เป็นต้น คำเหล่านี้ต่างทดแทนกันได้หลาย ๆ กรณี หากแต่การพัฒนาคนเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมการศึกษาและการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติที่จำเป็น ซึ่งจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมขององค์การ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องดำเนินการเป็นกระบวนการที่เริ่มจากการประเมินความจำเป็นในการพัฒนา การวางแผน การดำเนินกิจกรรม และการประเมินผล ประการสำคัญ คือ การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพมนุษย์นั้น ไม่มีวิธีที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว องค์การต้องใช้วิธีที่หลากหลายผสมผสานกัน

^{๘๒} สุจิตรา ธนานันท์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๑๐๘-๑๑๕.

๒.๑.๖ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับ “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์” ผู้วิจัยได้ประมวลเนื้อหาสาระสำคัญไว้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ถือเป็นเหตุผลสำคัญที่ผู้บริหารนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนองค์การในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น องค์การจึงต้องมีการวางแผนที่รวมถึงการพัฒนาศักยภาพ โดยสามารถดำเนินการด้วยวิธีการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาเพื่อจัดการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรขององค์การ ซึ่งจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญและคำนึงถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ขององค์การ ดังนี้^{๔๓}

๑) การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ความสำเร็จของแผนงานการฝึกอบรมและพัฒนา นั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในการให้การสนับสนุนและเห็นความสำคัญของแผนงานการฝึกอบรมและพัฒนา

๒) ความตั้งใจของผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาศักยภาพและเจ้าหน้าที่ทั่วไป ที่มีส่วนรับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ ซึ่งจะต้องเข้ามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาทุกขั้นตอน

๓) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการฝึกอบรมและพัฒนา โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิธีการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากรซึ่งนับวันจะยิ่งส่งผลเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ

๔) ความซับซ้อนขององค์การ ทำให้งานของแต่ละคนและทีมงาน มีภาระหน้าที่มากขึ้น และครอบคลุมกระบวนการต่าง ๆ ของระบบงานเพิ่มขึ้นทำให้การทำงานต้องใช้เวลามากขึ้นและการปฏิบัติงานมีความซับซ้อนยิ่งขึ้นโดยเฉพาะท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ผลผลิต ระบบ และวิธีการทำงาน ได้ส่งผลสำคัญต่อการทำงานที่ทำให้บุคลากรต้องเพิ่มพูนทักษะ ทักษะ เพื่อปรับตัวให้ทันและยอมรับต่อความเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนา

๕) รูปแบบการเรียนรู้ โดยหลักการทั่วไป พฤติกรรมศาสตร์ได้ส่งผลต่อวิธีการที่องค์การดำเนินการฝึกอบรม เช่น ความก้าวหน้าของผู้เรียนในการเรียนรู้จะขึ้นอยู่กับความจำเป็นเพื่อบรรลุเป้าหมายของผู้เรียน กล่าวคือ ถ้าไม่สอดคล้องกับความต้องการผู้เรียนก็จะไม่เรียนและเวลาที่ดียิ่งในการเรียน คือ เมื่อการเรียนรู้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ทำให้การจัดการฝึกอบรมต้องดำเนินการในลักษณะพร้อมที่จะเรียนได้ตลอดเวลาและทุกสถานที่ เมื่อมีความจำเป็นต้องเรียน เป็นต้น

๖) หน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์อื่น ๆ กรณีที่การสรรหาและคัดเลือกได้บุคลากรที่ต่ำกว่ามาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดไว้ องค์การจำเป็นต้องจัดแผนงานการฝึกอบรมและพัฒนาให้กับบุคลากร รวมถึงระบบการแข่งขันในการจ่ายค่าตอบแทน การจัดโปรแกรมสุขภาพและความปลอดภัย ล้วนเป็นสิ่งที่ต้องดูแลรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงไว้ในองค์การ เป็นต้น

^{๔๓} สุนันทา เลาพันธ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๒), หน้า ๒๒๘-๒๒๙.

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จของการฝึกอบรมและพัฒนา ได้แก่

๑) ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

บุคลากรจำเป็นต้องรับรู้ว่าจะอะไร คือ ความจำเป็นที่ต้องเรียน สามารถดำเนินการโดยการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมประเมินความจำเป็นในระดับบุคคล เพื่อทราบถึงทักษะและสมรรถนะของบุคลากรในปัจจุบัน

๒) แรงจูงใจ

บุคลากรจำเป็นต้องถูกจูงใจด้วยวิธีการทั้งจากภายในและภายนอก เช่น ผลประโยชน์ที่จะได้รับซึ่งต้องเชื่อมโยงกับกิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง สิ่งจูงใจและรางวัล เป็นต้น

๓) การได้รับทักษะและความรู้ใหม่

การออกแบบและเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาต้องแสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมจะทำให้ได้รับการเพิ่มพูนสมรรถนะที่จำเป็นอย่างไร

๔) การฝึกปฏิบัติจริง

การฝึกปฏิบัติจริงเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมได้นำสิ่งที่เรียนรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง ดังนั้น การออกแบบแผนงานต้องแน่ใจว่ากิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาสอดคล้องกับการปฏิบัติจริง

๕) ความรับผิดชอบ

การประยุกต์ใช้การเรียนรู้ใหม่ ๆ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้จัดการเท่านั้น แต่เป็นความรับผิดชอบของบุคลากรในการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้มาโดยสามารถสังเกตได้จากการปรับปรุงการทำงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน^{๘๔}

นอกจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้นแล้ว สิ่งที่จะต้องคำนึงถึงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งต่างก็มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยถือได้ว่าเป็นความรับผิดชอบร่วมกันต่อการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร^{๘๕}

สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารต้องนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนองค์การในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น องค์การจึงต้องมีการวางแผนที่รวมถึงการพัฒนาบุคลากร โดยสามารถดำเนินการด้วยวิธีการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาเพื่อจัดการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรขององค์กร ซึ่งต้องคำนึงถึงการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ความตั้งใจของผู้เชี่ยวชาญ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ความซับซ้อนขององค์การ รูปแบบการเรียนรู้ และหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์อื่น ๆ ประการสำคัญที่ทุกฝ่ายต้องคำนึง คือ ความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ถือได้ว่าเป็นความรับผิดชอบร่วมกันต่อการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

^{๘๔} Jackson S.E., Schuler R.S. & Werner S.. *Managing Human Resources*, pp. 286-287.

^{๘๕} Ibid, p. 280.

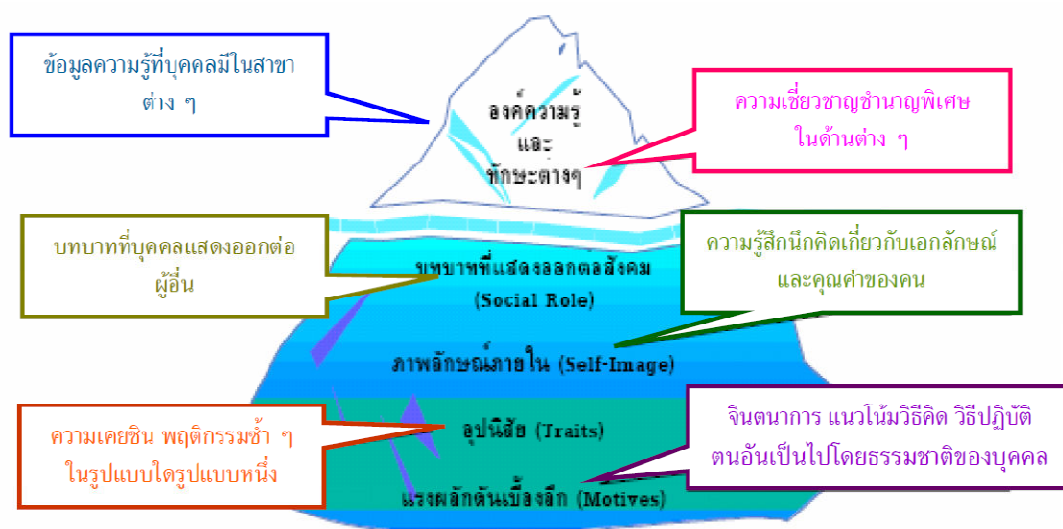
๒.๑.๗ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับ “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์” ผู้วิจัยได้ประมวลเนื้อหาสาระสำคัญไว้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

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

ก. ทฤษฎีสมรรถนะของบุคคล (Competency)

ทฤษฎีสมรรถนะของบุคคล (Competency) โดย เดวิด แมค คัลแลนด์ (David Mc Clelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เป็นทฤษฎีที่อธิบาย ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคลในองค์กร (Excellent Performer) กับระดับทักษะความรู้ และความสามารถ เพื่อให้ได้มาซึ่งคุณลักษณะที่ดี โดยระบุว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ (Competency) ซึ่งบริษัทควรว่าจ้างบุคคลที่มีความสามารถมากกว่าคะแนนทดสอบ (Test Scores)



แผนภาพที่ ๒.๑ ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง^{๘๖}

^{๘๖} เดวิด ซี. แมคเคลแลนด์ (David C. Mc Clelland) อ้างใน, ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร, “สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ”, ใน วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๕๗): ๑๗๔.

ตามทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งของ เดวิด แมค คัลแลนด์ (David C. McClelland) มี ๒ ส่วน คือ
๑) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำสามารถสังเกตเห็นได้ง่าย ได้แก่

๑.๑) ทักษะ (Skills) หมายถึงสิ่งที่บุคคลรู้และสามารถทำได้เป็นอย่างดี เช่น ทักษะ
การอ่าน ทักษะการฟัง ทักษะในการขับรถ เป็นต้น

๑.๒) ความรู้ (Knowledge) หมายถึงสิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจในหลักการ แนวคิดเฉพาะ
ด้าน เช่น มีความรู้ด้านบัญชี มีความรู้ด้านการตลาด การเมือง เป็นต้น

๒) ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ สังเกตเห็นได้ยาก ได้แก่

๒.๑) บทบาททางสังคม (Social Role) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้บุคคลอื่นใน
สังคมเห็นว่าตัวเขามีบทบาทอย่างไรต่อสังคม เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น

๒.๒) ภาพพจน์หรือทัศนคติเกี่ยวกับตัวเอง (Self Image) หมายถึง ภาพพจน์หรือ
ทัศนคติที่บุคคลมองตัวเองว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำ เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นศิลปิน เป็นต้น

๒.๓) อุปนิสัย (Traits) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมถาวร
เช่น เป็นนักกีฬาที่ดี เป็นคนใจเย็น เป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น

๒.๔) แรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจ (Motive) หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายใน
จิตใจของบุคคล ที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น เป็นคนที่มีความต้องการผลสำเร็จ การกระทำสิ่ง
ต่าง ๆ จึงออกมาในลักษณะของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลา

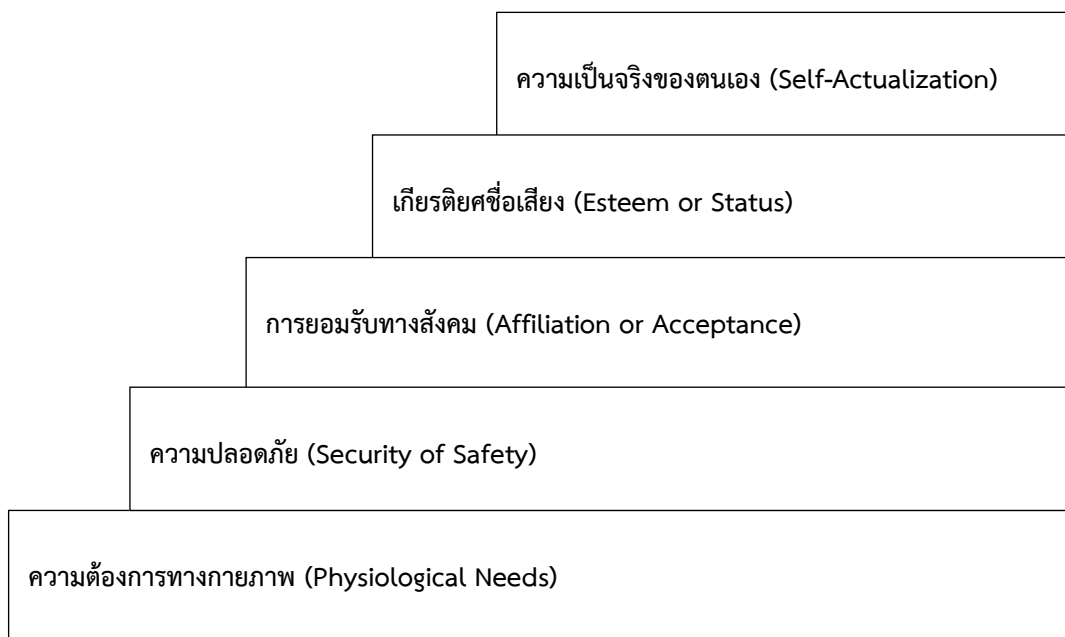
องค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้าน
ทักษะ (Skills) และด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Characteristics) เช่น ภาพลักษณ์ (Self-
Image) หรือทัศนคติในตน (Self-Concept) ค่านิยม (Values) พฤติกรรม (Behaviors) เจตคติ
(Attitude) ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวอาจเกิดจากความสามารถของบุคคลนั้น ๆ เอง หรือเกิดจาก
ความสามารถที่สร้างขึ้นภายหลังจากการเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงาน^{๘๗}

ข. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

นักจิตวิทยาทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ชาวอังกฤษชื่อมาสโลว์ (Maslow) ศึกษาเกี่ยวกับ
ความต้องการหรือแรงจูงใจของมนุษย์ โดยให้ความเห็นว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลา แต่เมื่อ
ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมของบุคคลอีกต่อไป ความ
ต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่ยังเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม ความต้องการของมนุษย์จะ
มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงหรือบุคคลจะมีความต้องการในลำดับต่อไป เมื่อความต้องการ
ในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว^{๘๘}

^{๘๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗๕.

^{๘๘} มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา,
(กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔), หน้า ๗๒.



แผนภาพที่ ๒.๒ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow)^{๘๙}

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

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

ขั้นที่ ๒ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการขั้นแรก ได้รับการตอบสนองหรือเกิดความพึงพอใจแล้ว ขั้นต่อไปมนุษย์จะเกิดความต้องการความมั่นคงและ ปลอดภัยในชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจด้วย

ขั้นที่ ๓ ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ หรืออาจเรียกได้ว่า เป็นความต้องการทางสังคม (Social Needs) จะเป็นสิ่งจูงใจที่ สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลเป็นลำดับต่อมา คือ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ให้สังคมยอมรับตน เข้าเป็นสมาชิก ได้รับความรักจากผู้อื่น รวมทั้งความต้องการที่จะรักใคร่ผู้อื่นด้วย

^{๘๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๓.

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

ขั้นที่ ๕ ความต้องการได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด หรืออาจเรียกว่า การบรรลุสัจการแห่งตน (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูง คือ ความต้องการรู้จักตนเองว่ามีคุณค่า มีความรู้ความสามารถแท้จริงเพียงใด โดยเฉพาะในอันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่มนุษยชาติ เป็นความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความคิดของตนความต้องการตามลำดับขั้นของมนุษย์อาจซ้ำซ้อนกัน ความต้องการในลำดับหนึ่งอาจยังไม่หมดไป ความต้องการอีกลำดับหนึ่งอาจเกิดขึ้นได้อีก และเมื่อความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองจนพึงพอใจแล้ว จะยังคงมีอิทธิพลในตัวมนุษย์มิได้หมดสิ้นไปเลยทีเดียวความต้องการของมนุษย์ในแต่ละระดับขั้น จึงคาบเกี่ยวกันอยู่เสมอ (Over-Lapping)^{๙๐}

ค. ทฤษฎี ๒ ปัจจัย

เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้ศึกษาเพิ่มเติมจาก ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ โดยเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยที่อยู่ภายในบุคคลอันเป็นสาเหตุทำให้บุคคลปฏิบัติในแนวทางเฉพาะตน เฮร์ซเบิร์กศึกษาว่า คนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ได้ค้นพบคือ ความต้องการความสุขจากการทำงาน นั่นคือสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เฮร์ซเบิร์ก อธิบายว่าปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงานกับปัจจัยที่ส่งผลถึงความไม่พึงพอใจในงานนั้น แยกออกจากกันและไม่เหมือนกัน เป็นปัจจัยที่เกิดจาก ๒ กลุ่ม จึงให้ชื่อทฤษฎีของตนว่า ทฤษฎี ๒ ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยมีสมมติฐานว่าความพึงพอใจในงานที่จะเป็นสิ่งที่มุ่งใจสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดี

องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมีอยู่ ๒ ประการ คือ

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

- ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกรู้ว่าตนทำงานสำเร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำให้สำเร็จ สิ่งที่สำคัญก็คืองานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย ๒ สิ่ง คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จ และความสามารถที่จะทำงานนั้น

^{๙๐} อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow Abraham) อ้างใน พิทยา บวรวัฒนา, **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๓๒.

- ความก้าวหน้า (Advancement) แต่ละบุคคลจะได้รับความก้าวหน้าโดยการพัฒนาให้ เกิดทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มเติมความรู้
 - การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นผลมาจากความสำเร็จ การยอมรับนับถือมีหลาย รูปแบบ เช่น จากคำพูด หรือการเขียน เป็นต้น การให้การเสริมแรงบ่อย ๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิด แรงจูงใจต่อเนื่องกันไป
 - ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการ ตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตน จะช่วยให้ตนเกิดความรู้สึกรับผิดชอบ บุคคลต้องการโอกาสที่จะได้มีความ รับผิดชอบ ถ้าเกิดความรับผิดชอบขึ้นแล้ว การถูกควบคุมจากภายนอกก็จะลดลง
 - ลักษณะของงาน (Work Itself) ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับว่าได้ ปฏิบัติงานที่พึงพอใจด้วย
- ประการที่ ๒ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นตัวที่ป้องกันความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมของการทำงาน เป็นตัวที่มี ความสัมพันธ์น้อยมากกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่
- เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงิน เดือน หรือสิ่ง อื่น ๆ ที่ได้มาจากการปฏิบัติงาน
 - โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้ รับการ แต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงาน หรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ
 - ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Relationship) หมายถึง การสังสรรค์ของ บุคคลกับบุคคลอื่น ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ
 - สถานภาพ (Status) หมายถึง การประเมินผลของตำแหน่งบุคคลในสายตาคนอื่น หรือ เป็นการรับรู้จากบุคคลอื่น
 - การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง การให้คำแนะนำ สามารถวิเคราะห์ความ สามารถของพนักงานได้ ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขต หรือเป็นการทำงานอิสระ
 - นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความ สามารถในการ จัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน สะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงาน ตลอดจน ความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น
 - สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพที่มีความเหมาะสม ในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกสบายในการทำงาน
 - สภาพความเป็นอยู่ (Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุข ในช่วงเวลาที่ทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานของตน
 - ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกว่าจะได้ทำงาน ในตำแหน่งและสถานที่นั้นนานคงทนอย่างปลอดภัย^{๑๑}

^{๑๑}เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การบริหารการตลาดยุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีพีอีเอ็มและโซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๑), หน้า ๑๑๑.

ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในงาน ถ้ามีสิ่งเหล่านี้จะทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจูงทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในงานขึ้น เมื่อใดที่บุคคลได้รับการตอบสนองปัจจัยชนิดนี้อย่างเพียงพอแล้วความไม่พึงพอใจจะหมดไป แต่ไม่ได้หมายความว่าความพึงพอใจจะเกิดขึ้น เมื่อปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนอง หรืออีกนัยหนึ่งถ้าคนได้รับปัจจัยค่าจูงเพียงพอ ไม่ได้หมายความว่า คนนั้นจะทำงานเต็มความสามารถของตน คนจะทำงานเต็มหรือไม่เต็มความสามารถอยู่ที่ได้รับการตอบสนองปัจจัยจูงใจเท่านั้น ในบางครั้งจึงมีผู้เรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค่าจูง (Motivation-hygiene Theory)^{๙๒}

ง. ทฤษฎี ERG

เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ได้สร้างแบบจำลองทางทฤษฎีขึ้นโดยการจัดกลุ่มความต้องการสำคัญของบุคคลจากแนวคิดของมาสโลว์ และเฮิร์ซเบิร์ก เป็น ๓ กลุ่ม คือ ความต้องการการดำรงชีวิต (Existence Needs) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) และความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	ทฤษฎี อี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์
ปัจจัยจูงใจ	ความต้องการความสำเร็จในชีวิต	ความต้องการความเจริญก้าวหน้า
	ความภาคภูมิใจในตนเอง	
	ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ	ความต้องการความสัมพันธ์
ปัจจัยค่าจูง	ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	ความต้องการการดำรงชีวิต
	ความต้องการทางร่างกาย	

แผนภาพที่ ๒.๓ เปรียบเทียบทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ทฤษฎีลำดับขั้น-ความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎี อี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์^{๙๓}

แนวคิดจากทฤษฎีนี้ แม้จะเป็นการศึกษาจากลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แต่มีประเด็นสำคัญที่ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างกัน ดังนี้

ความต้องการการดำรงชีวิตตามทฤษฎี อี อาร์ จี ของ อัลเดอร์เฟอร์ เปรียบเทียบได้กับความต้องการความมั่นคงปลอดภัยและความต้องการทางร่างกาย ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หมายถึง ความต้องการในการดำเนินชีวิต ที่พักอาศัย รวมทั้งความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง ตรงกับปัจจัยค่าจูง ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

^{๙๒} สุรพล พะยอมแย้ม, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร: โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๑), หน้า ๕๘.

^{๙๓} Luthans F., *Organizational Behavior*, (New York: Mc Graw-Hill, 1992), p. 161.

ความต้องการความสัมพันธ์ตามทฤษฎี อี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์ มีลักษณะเหมือนกัน กับความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตรงกับปัจจัยจูงใจ ตามทฤษฎี สองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

ความต้องการความเจริญก้าวหน้า สามารถเปรียบเทียบได้กับความภาคภูมิใจในตนเอง และความต้องการความสำเร็จในชีวิตของมาสโลว์ หมายถึงความต้องการความเจริญ การพัฒนา การแสวงหาโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ตน ความสามารถที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่มีอยู่และตรงกับปัจจัยจูงใจ ซึ่งนำไปสู่ทัศนคติทางบวกต่องาน

ลักษณะที่ ๒ ตามแนวทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ บุคคลมีความต้องการที่สูงขึ้นได้นั้นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นก่อน แต่แนวทฤษฎีนี้มีความยืดหยุ่นมากกว่า คือ บุคคลอาจมีความต้องการหลาย ๆ อย่างพร้อมกันโดยมีความต้องการในระดับสูงพร้อมกับความต้องการในระดับต่ำ ในขณะที่บุคคลพึงพอใจจากความต้องการที่ได้รับเพื่อที่จะนำไปสู่ระดับสูงขึ้นอีกระดับหนึ่ง บุคคลจะมีความคับข้องใจในความพยายามที่จะบรรลุให้ถึงระดับนั้น ๆ ลักษณะเช่นนี้เป็นเหตุให้บุคคลละความพยายาม กลับไปแสวงหาสิ่งที่ตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าได้^{๙๔}

จ. ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland ,s Needs Theory)

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

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

ประเภทที่สอง ความต้องการความผูกพัน (Affiliation Needs) คือ ความต้องการที่จะร่วม มือกัน การมีความผูกพันในทางบวกต่อกันของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ความอบอุ่นในมิตรภาพที่มีต่อกันและความรู้สึกต่างๆ ที่มีต่อบุคคลอื่นด้วย เช่น ความชอบพอ ความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือ ตลอดจนทั้งความปรารถนาที่จะได้รับการยกโทษจากบุคคลอื่นเมื่อกระทำผิด เป็นต้น

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

^{๙๔} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, พฤติกรรมองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: อีระฟิล์มและโซเท็กซ์, ๒๕๔๑), หน้า ๑๑๑.

การศึกษาทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในบุคคล โดยจากการศึกษานั้นได้พบสาระสำคัญ ต่อไปนี้

- เป็นการให้ความสนใจต่อความต้องการต่าง ๆ ที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ และพยายามแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อสนองความต้องการของตน
- ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ถือว่าความต้องการที่บุคคลมีอยู่เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่จะพยายามและแสดงพฤติกรรมออกมา ความต้องการของบุคคลนั้นมีอยู่ตลอดไม่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองขั้นต่ำซึ่งได้แก่ ความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตแล้วก็จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นอีกต่อไป
- ตามแนวทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก ชี้ให้เห็นถึงการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นสิ่งจูงใจให้แสดงพฤติกรรมออกมา ปัจจัยเหล่านั้นเกี่ยวข้องกับการทำงาน ๒ ลักษณะ คือ ลักษณะของงานที่ทำ และลักษณะสภาพแวดล้อม
- บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อสิ่งตอบแทนต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างฉับพลัน แล้วจะกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานได้ดีกว่าการได้รับสิ่งตอบแทนที่ล่าช้า
- บุคคลมีระดับความต้องการที่แตกต่างกัน เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล แต่ในภาพรวมนั้น แมคเคลแลนด์ ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานในระดับต้น มีความต้องการความสำเร็จในการทำงานเพื่อผลการปฏิบัติงานนั้นจะไปสู่การได้รับสิ่งตอบแทนบางอย่างได้ ขณะที่ผู้บริหารซึ่งเป็นระดับสูงมีความต้องการอำนาจการมีมากกว่าความสำเร็จ
- แนวทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในบุคคล ให้ความสำคัญในการสนองความต้องการทั้งในส่วนบุคคลและองค์การพร้อม ๆ กัน^{๙๕}

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ได้แก่ ๑) ทฤษฎีสมรรถนะของบุคคลของ แมค คัลแลนด์ (Mc Clelland) เป็นทฤษฎีที่ระบุคุณลักษณะของบุคคล ๒ ส่วน ส่วนที่อยู่เหนือน้ำสามารถสังเกตเห็นได้ง่าย ได้แก่ ทักษะ ความรู้ และส่วนที่อยู่ใต้น้ำ สังเกตเห็นได้ยาก ได้แก่ บทบาททางสังคม ภาพพจน์หรือมโนทัศน์เกี่ยวกับตัวเอง อุปนิสัย และแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจ ๒) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow) เป็นทฤษฎีที่มีทัศนะว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลา แต่เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมของบุคคลอีกต่อไป ๓) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นทฤษฎีที่ว่า องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมีอยู่ ๒ ประการ คือ ปัจจัยจูงใจเป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มขึ้น และปัจจัยค้ำจุนเป็นตัวที่ป้องกันความไม่พึงพอใจ เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมของการทำงาน ๔) ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เป็นทฤษฎีที่มีทัศนะว่า ควรจัดกลุ่มความต้องการสำคัญของบุคคลจากแนวคิดของมาสโลว์ และเฮิร์ซเบิร์ก เป็น ๓ กลุ่ม คือ ความต้องการการดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า ซึ่งนำไปสู่ทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน ๕) ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland) เป็นทฤษฎีที่มีทัศนะว่า ความต้องการของบุคคล จำแนกเป็น ๓ ประเภท คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ

^{๙๕} Gordon Judith R. and others, **Management and Organizational Behavior**, (Boston: Allyn and Bacon, 1990), p. 335.

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการงานสาธารณูปการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการงานสาธารณูปการ จากเอกสารทางวิชาการของนักวิชาการหลากหลายท่าน จึงได้ประมวลเนื้อหาสาระไว้ ดังนี้

๒.๒.๑ ความหมายของงานสาธารณูปการ

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับ “ความหมายของงานสาธารณูปการ” ผู้วิจัยได้ประมวลเนื้อหาสาระสำคัญไว้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

คำว่า สาธารณูปการ หมายถึง การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ทางศาสนา^{๙๖} การสาธารณูปการ หมายถึง การจัดการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์ถาวรวัตถุของวัดวาอาราม^{๙๗} การสาธารณูปการ คือ การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ ศาสนวัตถุและศาสนสถาน กิจการเกี่ยวกับวัด คือ การสร้าง การตั้ง การรวม การย้าย การยุบเลิก การขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา การยกวัดร้างเป็นวัดมีพระภิกษุ และยกวัดร้างเป็นพระอารามหลวง กิจการอื่น ๆ เช่น การจัดงานวัด การเรียไร การศาสนสมบัติของวัด^{๙๘}

การสาธารณูปการ คือ การดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาวัดวาอาราม อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของวัด^{๙๙} การพัฒนาสาธารณูปการ ได้แก่ การดูแล การทำนุบำรุงรักษาศาสนสมบัติของวัด การดูแลและรักษาสิ่งก่อสร้างอาคารสถานที่ เช่น พระอุโบสถ เมา้อาคารเรียน หอธรรม ศาลาการเปรียญ เป็นต้น งานสาธารณูปการแต่ละวัดจะไม่เท่าเทียมกัน มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับขนาดของเศรษฐกิจ ความต้องการของชุมชน และบารมีของเจ้าอาวาสหรือพระสงฆ์ในวัดเป็นสำคัญ^{๑๐๐} โดยที่งานสาธารณูปการของวัด อาจแบ่งได้เป็น ๓ เรื่อง ดังนี้

- ๑) การบูรณะและพัฒนาวัด
- ๒) การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ
- ๓) การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด^{๑๐๑}

^{๙๖}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔, หน้า ๑,๒๑๔.

^{๙๗}กรมการศาสนา, การจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์, (กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา, ๒๕๕๐), หน้า ๗.

^{๙๘}พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ), การคณะสงฆ์และการพระศาสนา, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๕๔.

^{๙๙}พระราชธรรมนิเทศ (พยอม กลฺยาโณ), การบริหารธุรกิจแบบพุทธ, (กรุงเทพมหานคร: เคล็ดไทย, ๒๕๕๐), หน้า ๒๙.

^{๑๐๐}กรมการศาสนา, หลักการบริหารและการจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์, (กรุงเทพมหานคร: เอฟพีกราฟิก ดีไซน์, ๒๕๔๙), หน้า ๗.

^{๑๐๑}พระราชรัตนมุนี (ชัยวัฒน์ ปญฺญาสิริ) อังใน พระครูเวฬุวันพัฒนพร (ชัยวัฒน์ ชุตินธโร), “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๖๗.

อนึ่ง งานด้านสาธารณูปการทั้ง ๓ ประเภทข้างต้น สามารถจำแนกโดยละเอียด ดังนี้

- ๑) ขออนุญาตรื้อถอนและก่อสร้างศาสนวัตถุใหม่
- ๒) ขอสถาปนา วัดตั้งวัด วัดพัฒนาตัวอย่าง
- ๓) ขอยกวัดร้างเป็นวัดที่มีภิกษุจำพรรษา
- ๔) ขอยกวัดเป็นพระอารามหลวง
- ๕) ขอยุบวัด รวมวัด
- ๖) วัดประสมอัคริภิกษุ และวินาศกร
- ๗) การประชุมตรวจการคณะสงฆ์
- ๘) การขอใช้ที่ดินทางราชการเพื่อสร้างวัด
- ๙) ขอพระราชทานวิสุงคามสีมา
- ๑๐) งานของงบประมาณอุดหนุนการบูรณะวัด^{๑๐๒}

สรุปได้ว่า งานสาธารณูปการ คือ การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนวัตถุและศาสนสถาน และกิจการเกี่ยวกับวัด ซึ่งจำแนกได้ ๓ ประเภทใหญ่ ๆ คือ การบูรณะพัฒนาวัด หมายถึง การซ่อมแซมเพื่อรักษาและพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางการบำเพ็ญกุศลของพุทธบริษัท ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ หมายถึง การก่อสร้างเสนาสนะ อาคาร และถาวรวัตถุต่าง ๆ ของวัดให้มีสภาพสมบูรณ์ พร้อมสำหรับเป็นที่พำนักอยู่เพื่ออาศัยศึกษาปฏิบัติธรรมพระธรรมวินัย ประกอบศาสนกิจ และด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด หมายถึง การดูแล รักษา จัดการศาสนสมบัติของวัดโดยถูกต้องตามพระธรรมวินัยและกฎหมายของฝ่ายบ้านเมือง

๒.๒.๒ ความสำคัญของงานสาธารณูปการ

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับ “ความสำคัญของงานสาธารณูปการ” ผู้วิจัยได้ประมวลเนื้อหาสาระสำคัญไว้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

งานสาธารณูปการนั้นสืบเนื่องมาจากหน่วยย่อยที่สำคัญที่สุดของสถาบันพระพุทธศาสนา ในสังคมไทยคือวัดคนไทยไปตั้งถิ่นฐานอยู่ ณ ที่ใด เมื่อรวมกันขึ้นเป็นชุมชนก็เกิดความต้องการมีวัดมีพระสงฆ์ไว้สำหรับเป็นที่ทำบุญบำเพ็ญกุศลตามประเพณีและเป็นที่บวชเรียนของกุลบุตรจึงได้ช่วยกันสร้างวัดของตนหรือของชุมชนนั้นขึ้น เมื่อสร้างเสร็จแล้วก็จะอาราธนาพระสงฆ์มาอยู่ประจำเป็นผู้นำทางศาสนาของชุมชนเป็นผู้ดูแลรักษาและจัดการวัดของประชาชนเกิดเป็นกิจการของวัดและของคณะสงฆ์ขึ้น การที่พระสงฆ์รับหน้าที่เป็นผู้ดูแลรักษาและจัดการวัดนี้ถือเป็นการช่วยเหลือประชาชนและกิจการด้านอื่น ๆ ของวัดล้วนเป็นกิจการที่เป็นการช่วยเหลือ อุดหนุน หรือเกื้อกูลประชาชนผู้เป็นเจ้าของวัดนั้นหรือประชาชนทั่วไป จึงได้เรียก กิจการเกี่ยวกับการดูแลรักษาและจัดการวัดว่า การสาธารณูปการ^{๑๐๓}

^{๑๐๒} พระสุธีวรญาณ (ณรงค์ จิตตโสภโณ), **พุทธศาสตร์ปริทรรศน์รวมในผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุภาพใจ, ๒๕๔๘), หน้า ๒๗๔.

^{๑๐๓} มาณพ พลไพรัตน์, **คู่มือบริหารกิจการคณะสงฆ์**, (กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา, ๒๕๔๑), หน้า ๒๙๔.

การสาธารณูปการเป็นการเป็นภาระหน้าที่ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส (เจ้าพนักงาน) ซึ่งผู้ดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณูปการโดยตรง เป็นการดำเนินงานเพื่อรักษาศิลปวัฒนธรรมไทย ให้คงความเป็นเอกลักษณ์ประจำชาติ สืบสานความเป็นชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ให้อยู่ในสังคม อย่างมีศิลปะแบบประยุกต์เข้ากับศาสตร์สมัยใหม่อย่างทรงคุณค่าความเป็นไทย^{๑๐๔}

การบริหารงานสาธารณูปการ คือ การบริหารกิจการการดูแลรักษา และจัดการวัดให้อยู่ในความเรียบร้อย เป็นงานเกี่ยวกับการพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของวัด ได้แก่ การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนวัตถุ ศาสนสถานให้วัดเรียบร้อยดีงาม ซึ่งได้แก่ การพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน โดยมีพระภิกษุสงฆ์เป็นผู้นำในการพัฒนาทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ เป็นผู้นำในการการก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์^{๑๐๕}

การสาธารณูปการเป็นการปรับปรุงสภาพวัดให้มีความเจริญ การพัฒนาวัดให้เกิดความรู้สึกแก่ชุมชนในท้องถิ่นนั้นว่าวัดเป็นของตน การสร้างสภาพวัดให้เป็นที่พักอาศัยของพระภิกษุสามเณร การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างวัดกับประชาชนในท้องถิ่น การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างวัดกับประชาชนในท้องถิ่น การให้เกิดการยอมรับตลอดไปว่าวัดกับชุมชนนั้น ๆ เป็นหน่วยงานให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน^{๑๐๖}

งานสาธารณูปการเป็นงานสำคัญโดยเฉพาะเป็นงานละเอียดอ่อนเป็นงานระดับท้องถิ่น และเป็นงานที่ให้ความสำคัญแก่พระสังฆาธิการและเห็นผลงานของพระสังฆาธิการได้เร็วกว่างานอื่น แต่ก็มักเป็นเหตุก่อปัญหา เช่น บางแห่งเกิดความขัดแย้งระหว่างวัดกับชาวบ้านจนถึงลูกหลานใหญ่โตก็เพราะการสาธารณูปการเป็นเหตุ หากเจ้าคณะได้เห็นความสำคัญเร่งรัดตรวจตราชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการได้ดีแล้ว การขัดแย้งระหว่างวัดกับบ้านจะลดน้อยลงตามลำดับและความสมัครสมานสามัคคีระหว่างบ้านกับวัดจะมีมากขึ้น เป็นเหตุให้การคณะสงฆ์และการพระศาสนาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม การควบคุมส่งเสริมการสาธารณูปการจึงถือเป็นหน้าที่อันสำคัญ ของพระสังฆาธิการทุกระดับชั้น^{๑๐๗}

สรุปได้ว่า งานสาธารณูปการเป็นหน้าที่ของผู้บริหารวัดและคณะสงฆ์โดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับวัด ซึ่งได้แก่ เจ้าอาวาส ซึ่งจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์มองเห็นความสำคัญของการจัดทำแผนแม่บทการก่อสร้าง และรู้จักวิธีการบริหารงานสาธารณูปการเป็นอย่างดี โดยยึดหลักการบริหารบูรณปฏิสังขรณ์ การรักษาดูแล ทำนุบำรุง ศาสนวัตถุและศาสนสถานและการจัดทำวัดให้เป็นวัดพัฒนาตัวอย่าง งานสาธารณูปการเป็นงานสำคัญ โดยเฉพาะเป็นงานระดับบารมีเจ้าอาวาส และเป็นงานละเอียดอ่อน เป็นงานระดับท้องถิ่นและการพระศาสนา เป็นงานที่ให้ความสำคัญแก่เจ้าอาวาสและเห็นผลงานของเจ้าอาวาสได้เร็วกว่างานด้านอื่น ๆ การควบคุมส่งเสริมการสาธารณูปการจึงถือเป็นหน้าที่อันสำคัญของเจ้าคณะทุกระดับชั้นด้วยเช่นกัน

^{๑๐๔} กรมการศาสนา, *การจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์*, หน้า ๗.

^{๑๐๕} พระธรรมปริยัติโสภณ (วรวิทย์ คงคปญโญ), *การพัฒนาพระสังฆาธิการ*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๑๐.

^{๑๐๖} กองพุทธศาสนสถาน, *การพัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐาน*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๔), หน้า ๗.

^{๑๐๗} พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ), *การคณะสงฆ์และการพระศาสนา*, หน้า ๔๑.

๒.๒.๒ การจัดการสาธารณูปการสมัยพุทธกาล

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับ “การจัดการสาธารณูปการสมัยพุทธกาล” ผู้วิจัยได้ประมวลเนื้อหาสาระสำคัญไว้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สมัยครั้งพุทธกาล ยังไม่มีการสร้างอาคารสถานที่ให้เป็นที่อยู่อาศัยของพระภิกษุสงฆ์โดยเฉพาะเจาะจง เนื่องจากพระพุทธเจ้าไม่ทรงอนุญาตให้พระภิกษุมิที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่งถาวร ด้วยจะทำให้เกิดความยึดติดในทรัพย์สินทางโลกจึงทรงกำหนดสถานที่สำหรับใช้เป็นที่พักอาศัยพื้นฐานสุด คือ “รุกขมุลเสนาสนะ” อันหมายถึงการอยู่รอบโคนต้นไม้^{๑๐๘} ครั้นต่อมาจึงมีผู้ถวายอารามและเสนาสนะแก่พระพุทธเจ้าและหมู่สงฆ์ ตัวอย่างดังนี้

ก. การสร้างเวฬุวนาราม

สมัยที่พระพุทธเจ้าเสด็จไปกรุงราชคฤห์เพื่อโปรดพระเจ้าพิมพิสาร ทรงประทับอยู่ ณ ลัฏฐิวัน (สวนตาลหนุ่ม) เมื่อพระเจ้าพิมพิสารได้สดับธรรมิกถาของพระศาสดา จึงได้ดำรงอยู่ในโศดาปัตติผลพร้อมกับราชบริพาร ๑๑ นหุต อีก ๑ นหุตประกาศตนเป็นผู้ถึงพระรัตนตรัย จากนั้นพระเจ้าพิมพิสารทรงนิมนต์พระพุทธเจ้าและภิกษุสงฆ์ให้ทรงรับภัตตาหารในวันรุ่งขึ้น ครั้นได้เวลา พระผู้มีพระภาคเจ้าได้เสด็จเข้าไปกรุงราชคฤห์พร้อมด้วยภิกษุพันรูป พระเจ้าพิมพิสารทรงถวายทานแด่ภิกษุสงฆ์มีพระพุทธเจ้าเป็นประมุข เมื่อพระพุทธเจ้าและภิกษุสงฆ์กระทำภารกิจแล้ว พระองค์ก็ทูลถวายสวนเวฬุวันแด่พระผู้มีพระภาคเจ้าและภิกษุสงฆ์ ดังข้อความว่า

“ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ ข้าพระองค์ไม่อาจจะอยู่เว้นพระไตรรัตน์ใด ข้าพระองค์จะมาเฝ้าพระผู้มีพระภาคเจ้าในเวลาบ้าง ไม่ใช่ในเวลาบ้าง ชื่อว่าอุทยานลัฏฐิวันก็อยู่ไกลเกินไปส่วนอุทยานชื่อว่าเวฬุวันของข้าพระองค์นี้ สำหรับผู้ต้องการวิเวก ไม่ไกลนักไม่ใกล้นัก พรั่งพร้อมด้วยทางคมนาคม ไร้ผู้คน เบียดเสียด สงัดสุข พร้อมด้วยร่มเงาและน้ำ ประดับพื้นศิลาเย็น เป็นภูมิภาคน่ารื่นรมย์อย่างยิ่ง มีต้นไม้อย่างดี มีดอกหอมกรุ่นชวนรื่นรมย์ ประดับประดาด้วยปราสาท ยอดปราสาทล้วน วิหาร มณฑป ดุจวิมานเรือนมุงแถบเดียว เป็นต้น ขอพระผู้มีพระภาคเจ้าโปรดทรงรับอุทยานเวฬุวันนี้ของข้าพระองค์เถิด พระเจ้าข้า”^{๑๐๙}

ดังนี้แล้ว ทรงหลั่งน้ำทักษิโณทกลงสู่พระหัตถ์ของพระบรมศาสดา มอบถวายเวฬุวันไว้เป็นสมบัติในพระพุทธศาสนา กล่าวโดยพิสดารว่า ครั้นเมื่อพระเจ้าพิมพิสารได้ทูลถวายวัดเวฬุวันอันเป็นวัดแห่งแรกไว้ในพระพุทธศาสนาแล้ว แผ่นดินก็ไหวเหมือนกับประกาศว่า พระพุทธศาสนาได้หยั่งรากในชมพูทวีปแล้ว

^{๑๐๘} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), *จาริกบุญ-จาริกธรรม*, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: สหธรรมมิก, ๒๕๔๐), หน้า ๓๒๑.

^{๑๐๙} ขุ.พุทธ.อ. (ไทย) ๗๓/๕๖.

พระพุทธรองค์ได้ทรงหยั่งรากแห่งพระสัทธรรมลงสู่ชมพูทวีป เบื้องแรกได้ทรงเสด็จสถิตสำราญอิริยาบถเพื่อโปรดเวไนยสัตว์ทั้งมวล ณ วัดเวฬุวันกลันทนิวาปสถาน พระวิหารอันพระเจ้าพิมพิสารจอมมครรัฐ ทรงทูลถวายแด่พระพุทธเจ้าพร้อมด้วยเหล่าภิกษุสงฆ์นับเป็นสถานที่แห่งแรกของฝ่ายพุทธจักร ประดุจดั่งได้รับพระราชทานวิสุทธคามสีมาอย่างเป็นทางการจากฝ่ายบ้านเมือง

ครานั้น พระเจ้าพิมพิสารได้กราบทูลนิมนต์พระพุทธเจ้าพร้อมภิกษุสงฆ์รับทานในพระราชนิเวศน์ เปรตผู้เป็นญาติของพระเจ้าพิมพิสารก็มารอรับผลทาน ด้วยคิดว่า พระเจ้าพิมพิสารจักอุทิศทานแก่พวกตน แต่พระเจ้าพิมพิสารดำริถึงแต่เรื่องที่ประทับอยู่ของพระผู้มีพระภาคเจ้าเท่านั้น จึงทรงลืมนึกถึงตนนั้นแก่ใคร ๆ เมื่อเปรตทั้งหลายสิ้นหวังในผลทาน ตอนกลางคืนจึงพากันส่งเสียงแปลกประหลาด น่าสะพรึงกลัว พระเจ้าพิมพิสารทรงหวาดกลัว รุ่งเช้า จึงทูลถามเหตุดังกล่าวกับพระผู้มีพระภาคเจ้าว่า ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ ข้าพระองค์ได้ยินเสียงเช่นนี้ เหตุอะไรหนอ จักมีแก่ข้าพระองค์ พระพุทธเจ้าข้า พระผู้มีพระภาคเจ้าตรัสบอกความจริง ดังข้อความว่า

“ถวายพระพรมหาบพิตร โปรดอย่าทรงกลัวเลย จักไม่มีสิ่งชั่วร้ายอะไร ๆ แก่มหาบพิตรดอก ก็แต่ว่า พวกพระญาติเก่า ๆ ของมหาบพิตร เกิดเป็นเปรตมีอยู่ เปรตเหล่านั้น เทียวอยู่สิ้นพุทธันดรหนึ่ง หวังอยู่ต่อมหาบพิตรว่า จักทรงถวายทานแด่พระพุทธเจ้า แล้วจักทรงอุทิศส่วนกุศลแก่พวกเรา เมื่อวันวานมหาบพิตรมีได้ทรงอุทิศส่วนกุศลแก่เปรตพวกนั้น เปรตพวกนั้นสิ้นหวัง จึงพากันทำเสียงแปลกประหลาดเช่นนั้น”^{๑๑๐}

“พระเจ้าพิมพิสารจึงทูลนิมนต์พระผู้มีพระภาคเจ้ารับทานในวันรุ่งขึ้นอีก เพื่ออุทิศทานแก่พวกเปรตทั้งหลาย พระองค์ก็ทรงถวายนำทักษิณาทน ทรงอุทิศว่า ขอทานนี้จงมีแก่พวกญาติของเรา ในทันใดนั้นเอง สระโบกขรณีที่ดารดาษด้วยปทุมก็บังเกิดแก่เปรตทั้งหลายเหล่านั้น พวกเปรตก็อาบและดื่มในสระโบกขรณีนั้น ระวังความกระวนกระวายและความหิวกระหายได้ มีผิวพรรณงดงามดุจทอง”^{๑๑๑}

หลังจากนั้น พระองค์ก็ทรงถวายข้าวยาคุ ของเคี้ยวและของกิน เป็นต้น แล้วทรงอุทิศให้แก่พวกเปรต ข้าวยาคุของเคี้ยวและของกินอันเป็นทิพย์ ก็บังเกิดแก่เปรตเหล่านั้น เปรตพวกก็พากันของทิพย์เหล่านั้น ทำให้มีอินทรีย์เอิบอิ่ม ในที่สุดแห่งการถวายทาน พระเจ้าพิมพิสารได้ถวายผ้าและเสนาสนะ เป็นต้น แล้วทรงอุทิศให้พวกเปรต ผ้าทิพย์ ยานทิพย์ ปราสาททิพย์ เครื่องปูลาดและที่นอน เป็นต้น ก็บังเกิดแก่พวกเปรต

^{๑๑๐} พุ.ธ.อ. (ไทย) ๓๙/๒๘๓.

^{๑๑๑} พุ.ธ.อ. (ไทย) ๓๙/๒๘๔.

ต่อมา สมัยหนึ่งที่พระเถระมีพระมหาโมคคัลลานะเป็นต้น ต้องการที่จะสร้างกุฏิ แต่ขาดอุปกรณ์และผู้ที่จะสร้างถวาย พระสารีบุตรเถระได้ทราบเรื่องดังกล่าวนี้ จึงเรียกพระเถระ ๓ รูป มีท่านพระมหาโมคคัลลานะเถระเป็นต้นมา ท่านพาพระเถระเหล่านั้นเที่ยวบิณฑบาตในกรุงราชคฤห์ได้ไปถึงพระราชนิเวศน์ของพระเจ้าพิมพิสาร เมื่อพระราชาเห็นพระเถระ จึงตรัสถามถึงเหตุแห่งการมา ท่านพระมหาโมคคัลลานะจึงได้ ทูลเรื่องนั้นแด่พระเจ้าพิมพิสาร พระองค์จึงรับสั่งให้อำมาตย์สร้างกุฏิ ๔ หลัง ในที่อันเหมาะสม คือ อุดมสมบูรณ์ด้วยน้ำและต้นไม้ และไม่ไกลจากเมืองมากนัก พระองค์เองได้เสด็จไปทรงดูแลการก่อสร้างเอง เมื่อสร้างกุฏิเสร็จแล้ว จึงรับสั่งให้ตั้งข้าวน้ำ และเครื่องบริขารทุกอย่างที่สมควรแก่ภิกษุสงฆ์ที่มาจากทิศทั้ง ๔^{๑๑๒}

ต่อมา มีพระเถระ ๔ รูป ปฏิบัติธรรมอยู่ในป่า เป็นที่เคารพของพระราชาและมหาอำมาตย์ วันหนึ่ง พระเจ้าพิมพิสารเสด็จเข้าไปหาพระเถระทั้ง ๔ รูปเหล่านั้น นิมนต์ให้อยู่จำพรรษาตลอดไตรมาส แล้วรับสั่งให้สร้างกุฏิถวายพระเถระเหล่านั้น ๔ หลัง แต่ลืมให้มุงหลังคาเพราะความหลงลืม พระเถระเหล่านั้นก็อยู่ในกุฏิทั้งหลายที่ยังไม่ได้มุง ถึงฤดูฝน ฝนก็ไม่ตก พระราชาทรงทราบเหตุนี้ จึงรับสั่งให้มุงหลังคาทุกกุฏิเหล่านั้น แล้วให้ฉาบด้วยดินเหนียวและตกแต่งให้งดงาม ทำการฉลองกุฏิแล้วได้ถวายทานแก่ภิกษุสงฆ์หมู่ใหญ่^{๑๑๓}

พระเจ้าพิมพิสารได้ถวายพระอุทยานเวฬุวันให้เป็นที่พักของพระพุทธรองค์พร้อมภิกษุสงฆ์ นับเป็นพระอารามแรกในพระพุทธศาสนา พระพุทธรองค์ทรงอนุญาตให้ภิกษุสงฆ์รับถวายอารามได้^{๑๑๔}

ข. การสร้างโฆสิตาราม

ช่วงต้นพุทธกาลพระพุทธรองค์ยังมิได้ทรงอนุญาตให้สร้างเสนาสนะแก่พระภิกษุสงฆ์ โดยทั่วไปพระภิกษุสงฆ์ได้อาศัยอยู่ตามป่าบ้าง โคนต้นไม้บ้าง ภูเขาบ้าง ซอกเขาบ้าง ป่าช้าที่รกชัฏบ้าง ที่กลางแจ้งหรือลอมฟางบ้าง ต่อมาจึงมีผู้ประสงค์สร้างเสนาสนะแก่พระภิกษุสงฆ์ ดังปรากฏใน คัมภีร์วินัยปิฎกจูฬวรรค บันทึกไว้ว่า

“ครั้นถึงเวลาเช้าพระภิกษุสงฆ์ต่างกันออกจากที่พักเพื่อบิณฑบาต โฆสกเศรษฐี ชาวกรุงราชคฤห์ได้เห็นพระภิกษุสงฆ์เหล่านั้นออกมาจากที่พักด้วยอิริยาบถอันสำรวมเกิดความเลื่อมใสและต้องการสร้างเสนาสนะ เพื่อให้พระภิกษุสงฆ์ได้อยู่อาศัยจึงเขาไปถามว่า ถ้าจะสร้างเสนาสนะถวายจะเข้าอยู่ได้หรือไม่ ครั้นนั้นพระภิกษุสงฆ์ตอบว่า พระพุทธเจ้ายังมิได้ทรงอนุญาตให้อยู่ในเสนาสนะ โฆสกเศรษฐี จึงขอให้พระภิกษุสงฆ์ทูลถามพระพุทธเจ้า”^{๑๑๕}

^{๑๑๒} พ.ป.อ. (ไทย) ๔๙/๑๖๒.

^{๑๑๓} พ.เถร.อ. (ไทย) ๕๐/๒๗๘.

^{๑๑๔} วิ.จ. (ไทย) ๗/๒๙๔-๒๙๕/๘๙-๙๒.

^{๑๑๕} วิ.จ. (ไทย) ๗/๒๗๔/๘๙-๙๑.

“เมื่อได้เข้าเฝ้าและทูลถามถึงเรื่องดังกล่าว พระพุทธเจ้าจึงทรงตรัสอนุญาตให้พระภิกษุสงฆ์อยู่ในเสนาสนะได้ พระพุทธเจ้าทรงปรารภเหตุแล้วทรงอนุญาตให้พระภิกษุสงฆ์พักในเสนาสนะ ๕ ชนิด คือ วิหาร เรือนมุงแถบเดียว เรือนชั้น เรือนโล้น และถ้ำที่ตกแต่งภายใน โขสกเศรษฐี สร้างวิหารที่พักทั้งหมด ๖๐ หลัง และกราบทูลนิมนต์พระพุทธองค์พร้อมกบพระภิกษุสงฆ์ฉันภัตตาหาร และได้ทำการมอบถวายซึ่งพระพุทธองค์ทรงรับสั่งให้โขสกเศรษฐี ถวายวิหาร ๖๐ หลัง เป็นการอุทิศให้สงฆ์ที่อยู่ในทิศทั้ง ๔ ทั้งที่มาและยังไม่ได้มา”^{๑๑๖}

นับว่า โขสกเศรษฐี ชาวกรุงราชคฤห์ เป็นสามัญชนคนแรกที่ขออนุญาตให้มีการสร้างที่พักให้พระภิกษุสงฆ์ พระพุทธองค์ทรงอนุโมทนาทานแก่โขสกเศรษฐี ด้วยอานิสงส์การสร้างวิหารถวายสงฆ์ ๑๗ ประการ ดังนี้

- ๑) วิหารที่พักย่อมป้องกันความหนาว
- ๒) วิหารที่พักย่อมป้องกันความร้อน
- ๓) วิหารที่พักย่อมป้องกันสัตว์ร้าย
- ๔) วิหารที่พักย่อมป้องกันสัตว์เลื้อยคลาน
- ๕) วิหารที่พักย่อมป้องกันยุง
- ๖) วิหารที่พักย่อมป้องกันความหนาวเย็น
- ๗) วิหารที่พักย่อมป้องกันฝน
- ๘) วิหารที่พักย่อมป้องกันลมแรง
- ๙) วิหารที่พักย่อมป้องกันแดดอันแรงกล้า
- ๑๐) วิหารที่พักใช้เป็นที่อยู่อาศัย
- ๑๑) วิหารที่พักเพื่อความสะดวก
- ๑๒) วิหารที่พักเพื่อให้ภิกษุทั้งหลายเพ่งพินิจ
- ๑๓) วิหารที่พักเพื่อให้ภิกษุทั้งหลายเห็นแจ้ง
- ๑๔) จะได้ถวายข้าวน้ำ ผ้าเสนาสนะ แก่ภิกษุพหูสูต
- ๑๕) จะได้ฟังธรรมที่ภิกษุพหูสูตแสดง
- ๑๖) จะได้เข้าใจธรรมชัด
- ๑๗) จะสิ้นอาสวะนิพพานได้ในโลกนี้^{๑๑๗}

ขณะที่พระพุทธเจ้าประทับอยู่ที่โฆสิตารามวิหาร ได้ทรงบัญญัติสิกขาบทว่า ถ้าภิกษุจะให้ทำวิหารเพื่อตน ต้องนำภิกษุทั้งหลายไปเพื่อแสดงสถานที่และต้องเป็นสถานที่ที่ไม่มีผู้ใดจองไว้และให้มีชานโดยรอบด้วย ทั้งนี้ เพราะมีต้นเหตุมาผู้เป็นอุปัชฌาย์ของพระฉันนะต้องการจะสร้างวิหารถวาย จึงขอให้พระฉันนะบอกสถานที่ให้ ซึ่งพระฉันนะให้ทราบพื้นที่โดยให้ตัดต้นไม้ที่ชาวบ้านนับถือว่าศักดิ์สิทธิ์ ชาวบ้านจึงพากันตีเทียนความทราบถึงพระพุทธเจ้าจึงทรงบัญญัติสิกขาบทดังกล่าว^{๑๑๘}

^{๑๑๖} วิ.จ. (ไทย) ๗/๒๔๔/๙๐.

^{๑๑๗} วิ.จ. (ไทย) ๗/๒๔๕/๙๑-๙๒.

^{๑๑๘} วิ.มหา. (ไทย) ๑/๓๖๕/๔๐๒.

ค. การสร้างอัมพางวน

ผู้มีเปี่ยมด้วยคุณธรรมนามว่า จิตตคหบดี มีความเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศาสนาอย่างยิ่งได้ถวายสวนมะกอกเพื่อให้สร้างเสนาสนะ ชื่อว่า อัมพางวน ตั้งอยู่ในเมืองมัจฉिकासันต์ และมีความสำคัญต่อพระพุทธศาสนา ดังข้อความระบุว่า

“ครั้งหนึ่งได้พบพระมหานามะหนึ่งในพระปัญจวัคคีย์ได้พบเห็นกิริยาอันสำรวมขณะเดินบิณฑบาตจึงเข้าไปสนทนาธรรมได้นิมิตไปฉันทดาหารอาหารที่บ้าน พระมหานามะได้พิจารณาเห็นอุปนิสัยได้แสดงธรรมเทศนา เรื่องอายุตนะ ๖ ครั้งฟังธรรมเทศนาจบมีจิตเลื่อมใสศรัทธาอย่างมั่นคงไม่หวั่นไหวในพระพุทธ พระธรรม และพระสงฆ์เป็นที่พึงอันสูงสุด จึงมีความประสงค์ที่จะถวายสวนมะกอกเพื่อสร้างเสนาสนะของสงฆ์ขึ้นมา”^{๑๑๙}

ในขณะที่จิตตคหบดี หลั่งน้ำลงในมือของพระมหานามะเถระ เพื่อเป็นการมอบถวายที่ดินนั้น พันธุ์พืชได้เกิดอาการหวั่นไหว ลึกถึงน้ำรองแผ่นดิน อันเป็นนิมิตหมายให้รู้ว่าพระพุทธศาสนาได้ตั้งมั่นแล้ว

ง. การสร้างเขตนาราม

อนาถบิณฑิกเศรษฐี เป็นชาวกรุงสวตถิแห่งแคว้นโกศล^{๑๒๐} ครอบครัวของอนาถบิณฑิกเศรษฐีนับถือพราหมณ์ เมื่อเติบโตในได้เรียนรู้การค้าจากบิดามารดา จนกระทั่งได้มารับหน้าที่เป็นพ่อค้าเกวียนสืบต่อจากบิดา การค้าของอนาถบิณฑิกเศรษฐีเป็นเหตุให้วันหนึ่งได้มีโอกาสเข้าเฝ้าพระพุทธเจ้าเป็นครั้งแรกที่ป่าสีตวัน กรุงราชคฤห์^{๑๒๑} อนาถบิณฑิกเศรษฐีได้เข้าเฝ้าพระพุทธเจ้า ขณะเสด็จลุกขึ้นจงกรมที่กลางแจ้ง เมื่อได้ทอดพระเนตรเห็นอนาถบิณฑิกเศรษฐีเดินมาแต่ไกล จึงเสด็จลงจากที่จงกรมประทับนั่งบนอาสนะที่ปูไว้ และได้ตรัสกับอนาถบิณฑิกเศรษฐีว่า “มาเถิดสุทตตะ” อนาถบิณฑิกเศรษฐีขึ้นเฝ้าว่า “พระผู้มีพระภาคตรัสเรียกชื่อเรา” จึงเข้าไปเฝ้าพระพุทธเจ้าถึงที่ประทับ และได้กราบทูลพระพุทธเจ้าว่า “พระผู้มีพระภาคประทับอยู่เป็นสุขดีหรือ พระพุทธเจ้าข้า” คราวนั้นพระพุทธเจ้าตรัสถามอนาถบิณฑิกเศรษฐีว่า

“พราหมณ์ผู้ดับกิเลสแล้ว ย่อมอยู่เป็นสุขทุกเมื่อ ผู้ไม่ติดอยู่ในกาม เป็นคนเยือกเย็น ไม่มีอุปธิกิเลส ตัดกิเลสเครื่องข้องได้ทุกอย่างแล้ว กำจัดความกระวนกระวายในใจ เข้าถึงความสงบ ย่อมอยู่เป็นสุข”^{๑๒๒}

^{๑๑๙} จำเนียร ทรงฤกษ์, *ชีวประวัติพุทธอุบาสก*, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๒), หน้า ๙๒.

^{๑๒๐} พระโมคคัลลานเถระ, *คัมภีร์อภิธานวรรณนา*, พระมหาสมปอง มุกโต แปลและเรียบเรียง, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: ประยูรพรินต์ติ้ง, ๒๕๔๓), หน้า ๒๕๓.

^{๑๒๑} รังษี สุทนต์, *เศรษฐีแท้กับขาดก*, (กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ, ๒๕๔๓), หน้า ๕.

^{๑๒๒} จำเนียร ทรงฤกษ์, *ชีวประวัติพุทธอุบาสก*, หน้า ๙๒.

ลำดับนั้น พระผู้มีพระภาคได้ตรัสอนุพุทฺธิกา^{๑๒๓} แก่อนาถบิณฑิกเศรษฐี เมื่อทรงทราบ ว่าอนาถบิณฑิกเศรษฐีมีจิตควร อ่อน ปราศจากนิวรณ์ เบิกบาน ผ่องใส จึงทรงประกาศสามกัมมสังกัธธรรมเทศนา คือ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค ธรรมจักขุอันปราศจากอริ ความปราศจากมลทินได้เกิดแก่อนาถบิณฑิกเศรษฐี บรรลุโสดาปัตติผล ณ ป่าสีตวัน กรุงราชคฤห์^{๑๒๔}

ต่อมา อนาถบิณฑิกเศรษฐีได้เอาทรัพย์สมบัติที่บรรพทุกเกวียนทั้ง ๕๐๐ เล่มมาเป็นทุนจัดภัตตาหารถวายทานแด่พระพุทธเจ้าพร้อมภิกษุสงฆ์เป็นเวลา ๗ วัน ในวันสุดท้ายได้อังคาสถวายภัตตาหารแด่พระบรมศาสดาและพระภิกษุสงฆ์ ครั้นเสร็จภัตกิจแล้วได้กราบทูลอาราธนาพระผู้มีพระภาคพร้อมภิกษุสงฆ์ไปจำพรรษาและประกาศพระศาสนายังกรุงสาวัตถี พร้อมทั้งกราบทูลว่า จะสร้างพระอารามถวายที่กรุงสาวัตถีนั้น พระพุทธองค์ทรงรับอาราธนาตามคำกราบทูล อนาถบิณฑิกเศรษฐีรู้สึกปลาบปลื้มปิติยินดีเป็นอย่างยิ่ง รีบเดินทางกลับสู่กรุงสาวัตถีโดยด่วน ในระหว่างทางจากกรุงราชคฤห์ถึงกรุงสาวัตถีระยะทาง ๕๔ โยชน์ ท่านได้บริจาคทรัพย์จำนวนมากให้สร้างวิหารที่ประทับเป็นที่พักทุก ๆ ระยะทาง ๑ โยชน์ และก่อนที่พระพุทธองค์จะเสด็จมากรุงสาวัตถีนั้น อนาถบิณฑิกเศรษฐีได้ตัดสินใจสร้างวัดถวายไว้ในพระพุทธศาสนาเพื่อเป็นที่ประทับของพระพุทธเจ้าและพระสาวก

สมัยนั้น อนาถบิณฑิกเศรษฐีเป็นคนมีมิตรมาก มีสหายมาก ประชาชนเชื่อถือคำพูด ครั้นอนาถบิณฑิกเศรษฐีทำธุระในกรุงราชคฤห์เสร็จแล้ว ก็เดินทางกลับไปกรุงสาวัตถีระหว่างทางได้ชักชวนคนทั้งหลายช่วยกันสร้างอาราม สร้างวิหาร เตรียมทาน ครั้นอนาถบิณฑิกเศรษฐีถึงกรุงสาวัตถี เทียวตรวจดูรอบ ๆ กรุงสาวัตถีคิดว่า พระผู้มีพระภาคควรประทับที่ไหนดีซึ่งไม่ไกลจากหมู่บ้านเกินไป ไม่ไกลหมู่บ้านเกินไป การคมนาคมสะดวก ผู้ยากจะเข้าเฝ้าไปมาได้ง่าย กลางวันคนไม่พลุกพล่าน กลางคืนมีเสียงรบกวนน้อย ไม่มีเสียงอีกทีก ไร้ผู้คน เป็นสถานที่พวกมนุษย์จะทำกิจที่ลับได้ เป็นสถานที่เหมาะแก่การหลีกเร้น อนาถบิณฑิกเศรษฐีได้เห็นพระอุทยานของเจ้าเชตราชกุมาร เป็นสถานที่ไม่ไกลจากหมู่บ้านเกินไป ไม่ไกลหมู่บ้านเกินไป การคมนาคมสะดวก ผู้ยากจะเข้าเฝ้าไปมาได้ง่าย กลางวันคนไม่พลุกพล่าน กลางคืนมีเสียงรบกวนน้อย ไม่มีเสียง อีกทีก ไร้ผู้คนเป็นสถานที่พวกมนุษย์จะทำกิจที่ลับได้เป็นสถานที่เหมาะแก่การหลีกเร้น ครั้นแล้วจึงเข้าเฝ้าเจ้าเชตราชกุมารถึงที่ประทับ ครั้นถึงแล้วได้กราบทูลเจ้าเชตราชกุมารว่า “พระลูกเจ้า ขอพระองค์ทรงโปรดประทานพระอุทยานแก่กระหม่อม เพื่อจัดสร้างพระอารามเถิด พระเจ้าข้า” เจ้าเชตราชกุมารรับสั่งว่า “คหบดี ถึงใช้หาปณะมาเรียงให้ริมจดกัน เราก้ให้ อุทยานไม่ได้” อนาถบิณฑิกเศรษฐีทูลถามว่า “พระลูกเจ้า พระองค์ขายอุทยานแล้วหรือ พระเจ้าข้า” เจ้าเชตราชกุมารรับสั่งว่า “คหบดีเรายังไม่ได้ขายอุทยาน” เชตราชกุมารก็บอกอนาถบิณฑิกเศรษฐีถามพวกมหาอมาตย์ผู้พิพากษาว่า “อุทยาน เป็นอันขายแล้ว หรือยังไม่ได้ขาย” พวกมหาอมาตย์ตอบว่า “พระลูกเจ้า เพราะพระองค์ตราค่าแล้ว อุทยานจึง เป็นอันขายแล้ว”

^{๑๒๓} อนุพุทฺธิกา คือ เทศนาที่แสดงไปโดยลำดับ มี ๕ ได้แก่ (๑) ทานกถา พรรณนาเรื่องทาน (๒) สีลกถา พรรณนาเรื่องศีล (๓) สัคคกถา พรรณนาเรื่องสวรรค์ (๔) กามาทีนวกถา พรรณนาเรื่องโทษความเศร้าหมองแห่งกาม และ (๕) เนกขัมมานิสังสกถา พรรณนาอันสงส์แห่งการออกจากกาม ดูรายละเอียดใน พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์, หน้า ๔๙๑.

^{๑๒๔} พุ.จ. (ไทย) ๓๐/๓๐๕/๑๑๓.

จากนั้น อนาคตบิณฑิกเศรษฐีสั่งให้คนงานนำเกวียนบรรทุกเงินออกมาเรียง ลาด ให้ริมจดกันในวัดพระเชตะวัน เงินที่ขนออกมามีครั้งเดียวยังไม่เพียงพอแก่พื้นที่อีกหน่อยหนึ่งใกล้ซุ้มประตูอนาคตบิณฑิกเศรษฐีจึงสั่งพวกคนงานว่า “พวกท่านจงไปขนเงินมา เราจะเรียงให้เต็มในที่นี้” ขณะนั้น เจ้าเซตราชกุมารได้ทรงมีพระดำริดังนี้ว่า “การกระทำนี้ไม่ใช่ของต่ำต้อย เพราะคบคิดนี้บริจาคเงินมากมายถึงเพียงนี้” ลำดับนั้น เจ้าเซตราชกุมารได้รับสั่งกับอนาคตบิณฑิกเศรษฐีดังนี้ว่า “พอเถอะ ท่านคบคิด ที่ว่างตรงนั้น ท่านอย่าลาดเงินเลย ให้โอกาสแก่เราบ้าง ส่วนนี้ข้าพเจ้าจะขอร่วมถวายด้วย” ครั้งนั้น อนาคตบิณฑิกเศรษฐีดำริว่า “เจ้าเซตราช กุมารพระองค์นี้ ทรงเรื่องพระนาม ประชาชนรู้จัก ความเลื่อมใสในพระธรรมวินัยของผู้ที่ประชาชนรู้จักเช่นนี้ มีประโยชน์มาก” จึงถวายที่ว่างนั้นแก่เจ้าเซตราชกุมาร ลำดับนั้น เจ้าเซตราชกุมารรับสั่งให้สร้างซุ้มประตูที่ตรงนั้น^{๑๒๕}

การซื้อที่ดินจากเจ้าชายเซตราชกุมารครั้งนั้น ได้ตกลงราคาด้วยการนำเงินปูลาดให้เต็มพื้นที่ตามที่ต้องการ ปรากฏว่าท่านเศรษฐีใช้เงินถึง ๕๔ โกฎิแต่ยังขาดพื้นที่สร้างซุ้มประตูพระอาราม ขณะนั้นเจ้าชายเซตราชกุมารได้แสดงความประสงค์ขอเป็นผู้จัดสร้างถวาย โดยขอให้จารึกพระนามของพระองค์ที่ซุ้มประตูพระอาราม ดังนั้น พระอารามนี้จึงได้ชื่อว่า “เซตวนาราม” อนาคตบิณฑิกเศรษฐี เป็นผู้มียศชายใจกว้างแผ่นดินจะเป็นผู้บริจาคทรัพย์จำนวนมากสร้างวัด ก็ไม่ติดใจว่าซื้อวัดควรเป็นของตน^{๑๒๖}

การสร้างวัดพระเชตะวันขึ้นในกรุงสวตถินั้น ก่อให้เกิดประโยชน์แก่พระพุทธศาสนาและชาว กรุงสวตถิเป็นอย่างมาก เนื่องจากนอกจากวัดแห่งนี้จะให้เป็นที่พักของพระพุทธเจ้าแล้ว ยังใช้เป็นที่พักของพระภิกษุและแสดงธรรมเป็นจำนวนมาก ต่อมา มีการสร้างวัดขึ้นในกรุงสวตถิเป็นจำนวนมาก แต่เฉพาะที่เป็นวัดใหญ่มีพระภิกษุจำพรรษาจำนวนมากมี ๒ วัด คือวัดราชการาม หรือวัดราชการาม อีกวัดหนึ่งคือป่าสิตะวัน สำหรับวัดราชการามนั้นเป็นที่พักของพระสมณเถรี (พระธิดาของพระเจ้าปเสนทิโกศล) เมื่อพระนางผนวชเป็นภิกษุณีบางครั้งพำนักอยู่ที่ราชการามอันเป็นพระอารามที่พระเจ้าปเสนทิโกศลให้สร้างขึ้นจากสัมภาระที่เตรียมไว้สำหรับอุปัฏฐากแล้วนำมาเพื่อหวังสร้างอารามเถรีให้ใกล้เคียงกับวัดพระเชตะวัน วัดราชการามแห่งนี้แม้พระพุทธองค์ไม่เคยประทับจำพรรษา แต่ก็เป็นที่พำนักสำคัญของหมู่ภิกษุณีผู้อยู่ในกรุงสวตถิประมาณ ๑,๐๐๐ รูป เป็นวัดที่พระสมณเถรีผู้เป็นพระชนิษฐาของพระองค์ประทับอยู่ เป็นวัดที่พระเจ้าปเสนทิโกศลสร้างอุทิศถวายไว้ในพระพุทธศาสนาด้วยพระองค์เอง ก่อนหน้านั้นพระองค์ก็เคยสร้างสพลมหรหรือเรือนไม้สนไว้ในวัดพระเชตะวันของอนาคตบิณฑิกเศรษฐีมาแล้ว^{๑๒๗}

หลังจากที่พระพุทธองค์ประดิษฐานพระพุทธศาสนาในกรุงสวตถิแล้ว อุบาสกอุบาสิกา ก็ได้มาร่วมมือกันถวายความอุปถัมภ์บำรุงอย่างเต็มที่ ระหว่างที่พระพุทธองค์ประทับอยู่ที่วัดพระเชตะวันนั้น ทรงสั่งสอนประชาชนจนได้รับประโยชน์จากธรรมมากมาย เป็นเวลาถึง ๒๕ พรรษา ในแต่ละวันอนาคตบิณฑิกเศรษฐี (พร้อมทั้งนางวิสาขามหาอุบาสิกา) ย่อมไปสู่อุปัฏฐากพระตถาคตเจ้าวันละ ๒ ครั้งเป็นประจำ และเมื่อไปไม่เคยมีมือเปล่าไป ด้วยคิดเกรงว่า ภิกษุหนุ่มและสามเณร จักเล็ดมือตน จึงถือปฏิบัติ ดังนี้

^{๑๒๕} พุ.จ. (ไทย) ๓๐/๓๐๗/ ๑๑๗-๑๑๘.

^{๑๒๖} พระครูกลุณยานสิทธิวัฒน์ (สมาน กลุณยานโม), **เอตทัคคะในพระพุทธศาสนา**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๓๐๖-๓๐๗.

^{๑๒๗} ส.ม.อ. (ไทย) ๓๑/๕/๒/๓๐๗-๓๑๑.

- ๑) เมื่อไปก่อนเวลาฉันอาหาร ย่อมใช้ให้คนถือของขบเคี้ยวเป็นต้นไปถวาย
 ๒) เมื่อไปภายหลังจากเวลาฉันอาหาร ใช้ให้คนถือปัจจัยเภสัช (เนยใส เนยข้น น้ำมัน น้ำผึ้ง น้ำอ้อย) และน้ำอัฐบาน^{๑๒๘} ไปถวาย^{๑๒๙}
 อนาถบิณฑิกเศรษฐี นี้ ได้รับยกย่องจาก พระพุทธเจ้าว่า “เป็นเลิศกว่าอุบาสกอื่น ในด้านการถวายทาน”^{๑๓๐}

จ. การสร้างบุพพาราม

นางวิสาขา เป็นลูกสาวของธัญชัยเศรษฐี มารดาชื่อสมนาเทวี มีปูชื้อว่า เมณฑกเศรษฐี และย่าชื่อว่าจันทปทุมมา ตระกูลของนางวิสาขาอาศัยอยู่ในเมืองภัททิยะแห่งแคว้นอังคะ ในเมืองภัททิยะนี้มีมหาเศรษฐีผู้มีทรัพย์สมบัติมหาศาลเป็นที่รู้จักทั่วชมพูทวีป ๕ ท่านคือ เมณฑกเศรษฐี โชติยหรือโชติกเศรษฐี ชฎิลเศรษฐี ปุณณเศรษฐีและกาฬลียเศรษฐี โดยเฉพาะเมณฑกเศรษฐีนั้นเป็นมหาเศรษฐีที่มั่งคั่งด้วยทรัพย์สมบัติมหาศาล และครอบครัวของเมณฑกเศรษฐียังมีบุคคลผู้มีบุญมากทั้งหมด ๕ ท่าน คือ เมณฑกเศรษฐี จันทปทุมมา ธัญชัยเศรษฐี ซึ่งเป็นบิดาของนางวิสาขา สมนาเทวี ซึ่งเป็นมารดาของนางวิสาขาและนายปุณณะ^{๑๓๑}

สมัยนั้น เมณฑกเศรษฐีได้ทราบข่าวว่า พระบรมศาสดาพร้อมด้วยภิกษุสงฆ์จำนวนมาก กำลังเสด็จมาสู่เมืองภัททิยะ เมณฑกเศรษฐีจึงได้มอบหมายให้เด็กหญิงวิสาขาร่วมด้วยบริวารออกไปทำการรับเสด็จที่นอกเมือง ขณะที่พระพุทธองค์ประทับพักผ่อนพระอิริยาบถ อยู่ ณ เด็กหญิงวิสาขาร่วมด้วยบริวาร เข้าไปเฝ้ากราบถวายบังคมแล้วนั่ง ณ ที่อันสมควรแก่ตน พระพุทธองค์ทรงแสดงพระธรรมเทศนาให้พวกเธอฟัง เมื่อจบลงก็ได้บรรลุเป็นพระโสดาบัน ด้วยกันทั้งหมดส่วนเมณฑกเศรษฐี เมื่อพระบรมศาสดาเสด็จมาถึงแล้วจึงรีบเข้าไปเฝ้าได้ฟังพระ ธรรมเทศนาก็ได้บรรลุเป็นพระโสดาบันเช่นกัน แล้วกราบทูลอาราธนาพระบรมศาสดาพร้อมด้วยภิกษุสงฆ์ที่ติดตามเสด็จทั้งหมดเข้าไปรับอาหารบิณฑบาต ณ ที่บ้านของตนตลอดระยะเวลา ๑๕ วันที่ประทับอยู่ที่ภัททิยะนครนั้น^{๑๓๒}

โดยปกตินางวิสาขางจะไปวัดวันละ ๒ ครั้ง คือ เข้า-เย็น และเมื่อไปก็จะไม่ไปมือเปล่า ถ้าไปเวลาเช้าก็จะมีของเคี้ยวของฉันเป็นอาหารไปถวายพระ ถ้าไปเวลาเย็นก็จะถือน้ำปานะไปถวาย เพราะนางมีปกติทำอย่างนี้เป็นประจำ จนเป็นที่ทราบกันดีทั้งพระภิกษุสามเณร และอุบาสก อุบาสิกาทั้งหลาย แม้นางเองก็ไม่กล้าที่จะไปวัดด้วยมือเปล่า ๆ เพราะละอายที่พระภิกษุหนุ่มสามเณรน้อยต่างก็จะมองดูที่มีมือว่านางถืออะไรมา และก่อนที่นางจะออกจากวัดกลับบ้าน นางจะเดินเยี่ยมเยือนถามไถ่ความสุข ความทุกข์ และ ความประสงค์ของพระภิกษุสามเณร และเยี่ยมภิกษุไข้จนทั่วถึงทุก ๆ องค์ ก่อนแล้วจึงกลับบ้าน

^{๑๒๘} อัฐบาน แปลว่า น้ำที่คั้นจากผลไม้ ๘ ชนิด คือ น้ำมะม่วง น้ำขมิ้นหรือน้ำหว่า น้ำกล้วยมีเม็ด น้ำกล้วยไม่มีเม็ด น้ำมะขาง น้ำลูกจันทน์หรือน้ำองุ่น น้ำเหง้าอูบล น้ำมะปรางหรือน้ำลิ้นจี่ เรียกสั้น ๆ ว่า น้ำปานะ ดูรายละเอียดใน พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์, หน้า ๕๓๐.

^{๑๒๙} พุ.ธ.อ. (ไทย) ๔๐/๑/๒/๑/๒๐๔-๒๐๖.

^{๑๓๐} พระครูกลุณณสิทธิวัฒน์ (สมาน กลุณณธมฺโม), เอตทัคคะในพระพุทธศาสนา, หน้า ๓๐๖.

^{๑๓๑} อ.อ. (ไทย) ๓/๖๓/๔๕.

^{๑๓๒} พุ.ธ.อ. (ไทย) ๓/๔๕.

นางวิสาขาได้รับพรจากพระพุทธเจ้า ๘ ประการ ประกอบด้วย

- ๑) ขอให้ได้ถวาย ผ้าวัสสิกสาฎก ได้แก่ ผ้าอาบน้ำฝนสำหรับพระภิกษุสงฆ์
- ๒) ขอให้ได้ถวาย อาคันตุกัตร์ ได้แก่ อาหารสำหรับพระภิกษุสงฆ์ที่มาจากต่างถิ่น
- ๓) ขอให้ได้ถวาย คมิกัตร์ ได้แก่ อาหารสำหรับพระภิกษุสงฆ์ที่เตรียมจะเดินทาง
- ๔) ขอให้ได้ถวาย คิลานกัตร์ ได้แก่ อาหารสำหรับพระภิกษุสงฆ์ที่อาพาธ (ป่วยไข้)
- ๕) ขอให้ได้ถวาย คิลานุปัฏฐากัตร์ ได้แก่ อาหารสำหรับพระผู้พยาบาลภิกษุอาพาธ
- ๖) ขอให้ได้ถวาย คิลานเภสัช ได้แก่ ยาสำหรับพระภิกษุสงฆ์ที่อาพาธ
- ๗) ขอให้ได้ถวาย ฐุยาคุ ได้แก่ ข้าวยาคุสำหรับพระภิกษุสงฆ์
- ๘) ขอให้ได้ถวาย อุทกสาฎก ได้แก่ ผ้าอาบน้ำฝนสำหรับภิกษุณี^{๑๓๓}

สมัยนั้น เมื่อนางวิสาขามาถึงวัด นางได้ถอดเครื่องประดับมหาลดาปสาธน์ มอบให้หญิงสาวผู้ติดตามถือ ไว้ เมื่อเสร็จกิจการฟังธรรมและเยี่ยมเยียนพระภิกษุสามเณรแล้ว ขณะเดินกลับบ้าน นางได้บอกให้หญิงรับใช้ส่งเครื่องประดับให้ แต่หญิงรับใช้ลืมไว้ที่ศาลาฟังธรรม นางจึงให้กลับไปนำมา แต่สั่งว่าถ้าพระอานนท์เก็บรักษาไว้ก็ไม่ต้องเอาคืนมาให้มอบถวายท่านไปเลย เพราะนางคิดว่าจะไม่ประดับเครื่องประดับที่พระคุณเจ้าถูกต้องสัมผัสแล้ว ซึ่งพระอานนท์ท่านก็มักจะเก็บรักษาของที่อุบาสกอุบาสิกาถือไว้เสมอ และก็เป็นไปตามที่นางคิดไว้จริง ๆ แต่นางก็กลับคิดได้อีกว่า เครื่องประดับนี้มีประโยชน์แก่พระเถระ ดังนั้นนางจึงขอรับคืนมาแล้วนำออกขายในราคา ๙ โกฏิ กับ แสนกหาปณะตามราคาทุนที่ทำไว้ แต่ก็ไม่มีผู้ใดมีทรัพย์พอที่จะซื้อไปได้ นางจึงซื้อ เอาไว้เอง ด้วยการนำทรัพย์เท่าจำนวนนั้นมาซื้อที่ดินและวัสดุก่อสร้างดำเนินการสร้างวัดถวาย เป็นพระอารามประทับของพระบรมศาสดา และเป็นที่อยู่อาศัยจำพรรษาของพระภิกษุสงฆ์สามเณร

สมัยนั้น พระบรมศาสดารับสั่งให้พระมหาโมคคัลลานะ เป็นผู้อำนวยการดูแลการก่อสร้าง ซึ่งมี ลักษณะเป็นปราสาท ๒ ชั้น มีห้องสำหรับพระภิกษุพักอาศัยชั้นละ ๕๐๐ ห้อง โดยใช้เวลาในการก่อสร้างถึง ๙ เดือน การสร้างวิหารในครั้งนี้นางวิสาขาได้สร้างที่พักเป็นเสนาสนะแบบปราสาท ลักษณะปราสาทหลังนี้เป็นแบบ ๒ ชั้น มีห้อง ๑,๐๐๐ ห้อง กล่าวคือ ชั้นล่าง ๕๐๐ ห้อง ชั้นบนมี ๕๐๐ ห้อง และได้ทำยอดปราสาทซึ่งบุด้วยทองคำแท่ง เพื่อบรรจุน้ำได้ ๖๐ หม้อ เมื่อสร้างปราสาทหลังใหญ่เสร็จเรียบร้อยแล้ว นางวิสาขาคิดว่าการสร้างปราสาทใหญ่หลังเดียวดูแล้วไม่สวยงาม จึงได้สร้างเรือน ๒ ชั้น ปราสาทหลังเล็กและศาลายาวอย่างละ ๕๐๐ หลัง แล้วล้อมโลหะปราสาทซึ่งถือว่าเป็นปราสาทหลังแรกที่ทำด้วยโลหะจึงได้ชื่อว่า โลหปราสาท และได้ทำการฉลอง ปราสาทเป็นเวลา ๔ เดือน ในวันสุดท้ายของการฉลองปราสาท นางวิสาขาได้ถวายผ้าสฎกมี ราคา ๑,๐๐๐ กหาปณะ เพื่อทำจีวรตลอดจนถวายเภสัชต่าง ๆ แก่ภิกษุสงฆ์ และการสร้างวิหาร ครั่งนี้นางได้บริจาคทรัพย์ ๒๗ โกฏิ กล่าวคือ ซื้อที่ดินเพื่อทำการก่อสร้างวิหาร ๙ โกฏิ ดำเนินการสร้างวิหาร ๙ โกฏิ และในการฉลองปราสาทอีก ๙ โกฏิ วิหารที่นางวิสาขาส่งถวายได้นามว่า พระวิหารบุพพาราม^{๑๓๔}

งานฉลองวิหารเริ่มตั้งแต่ ช่วงบ่ายเป็นต้นมาโดยมีนางวิสาขาร่วมด้วยลูกหลานเหลนได้เดินเวียนรอบปราสาท ๓ รอบ พร้อมกับเปล่งเสียงอย่างไพเราะจับใจว่า

^{๑๓๓}ว.ภิกขุณี. (ไทย) ๓/๘๘๓/๑๐๘.

^{๑๓๔}พ.ชา.อ. (ไทย) ๓/๗๐.

“ความดำริของเราว่าเมื่อเราจะได้ถวายปราสาทหลังใหม่ อันฉาบทาด้วยปูนขาวและดินเป็นวิหารทาน บัดนี้บริบูรณ์แล้ว ความดำริของเราว่า เมื่อไร เราจะได้ถวายเตียงตั้งฟูกและหมอนเป็นสิ่งของประจำเสนาสนะบัดนี้บริบูรณ์แล้ว ความดำริของเราว่า เมื่อไรเราจะได้ถวายสลาภภัตอันเจือด้วยเนื้อบริสุทธ์เป็นโภชนทาน บัดนี้บริบูรณ์แล้ว ความดำริของเราว่าเมื่อไรเราจะได้ถวายผ้ากาสา พัสตร์ผ้าเปลือกไม้ ผ้าฝ้ายเป็นจีวรทานบัดนี้ เสร็จสมบูรณ์แล้ว ความดำริของเราว่าเมื่อไรเราจะได้ถวาย เนยใส เนยข้น น้ำผึ้ง น้ำมันและ น้ำอ้อยเป็นเภสัชทาน บัดนี้บริบูรณ์แล้ว”^{๑๓๕}

นางวิสาขาถือได้ว่าเป็นทายิกาถือเป็นทายกฝ่ายหญิงที่เป็นตัวอย่างให้แก่พุทธบริษัททั่วไป เพราะนางวิสาขาเอาใจใส่อุปถัมภ์พระพุทธเจ้า พระภิกษุสามเณร ภิกษุณีแม่อุบาสก อุบาสิกานางวิสาขาก็ให้การอุปถัมภ์บำรุงพระพุทธศาสนา โดยตั้งอยู่ในอุบาสกธรรม ๗ ประการ คือ ไม่ขาดการเยี่ยมเยือนภิกษุสงฆ์ ๑ ไม่ละเลยการฟังธรรม ๑ อบรมศึกษาตนให้ก้าวหน้าในการรักษาศีลอย่างเคร่งครัด ๑ ศรัทธาเลื่อมใสในพระสงฆ์ทั้งบวชใหม่และบวชเก่า ๑ ฟังธรรมด้วยความเคารพ ๑ ไม่แสวงหาบุญนอกพุทธศาสนา ๑ เอาใจใส่ทะนุบำรุงและช่วยกิจการงานพระพุทธศาสนา ^{๑๓๖} พระพุทธเจ้าได้ทรงประกาศยกย่องนางวิสาขาในตำแหน่งเอตทัคคะ “เป็นผู้เลิศกว่าอุบาสิกาทั้งหลายในฝ่ายผู้เป็นทายิกา”^{๑๓๗}

อย่างไรก็ตาม จากการเพิ่มของจำนวนภิกษุจึงเป็นสาเหตุนำไปสู่ความขัดแย้งเรื่องเสนาสนะที่มีไม่พอต่อความต้องการ เห็นได้จากกรณีพวกภิกษุอันเตวาสิกของพวกภิกษุฉัพพัคคีย์จับจองวิหารที่นอนไว้เฉพาะพวกของตน^{๑๓๘} พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติอาบัติทุกกฏ ในฐานะพระภิกษุได้พากันแย่งที่พักอาศัยโดย ไม่ได้สนใจพระสารีบุตรผู้มีพรรษามากกว่า ว่าจะมีที่พักอาศัยหรือไม่^{๑๓๙} พระพุทธเจ้าจึงทรงอนุญาตการแต่งตั้งผู้ทำการแทนสงฆ์เพื่อจัดการเสนาสนะ คือ เจ้าอธิการแห่งเสนาสนะ มีหน้าที่แจกเสนาสนะให้ภิกษุ เรียกว่า เสนาสนปัญญาปะกะ โดยพระทัฬหฬลบุตรผู้เป็นพระอรหันต์ ประกอบ ด้วยปฏิสัมภิทา ๔ และอภิญญา ๖ ได้รับหน้าที่เป็นผู้จัดเสนาสนะในมหาวิหาร ๑๘ แห่ง ท่านได้รับการยกย่องว่าเป็นยอดในการจัดเสนาสนะ โดยจัดที่อยู่อาศัยให้ผู้ที่มาพักตามความต้องการ ซึ่งทำให้ผู้มาพักเกิดความสบายใจ อบอุน เป็นกันเอง ด้วยญาณแห่งความเป็นพระอรหันต์ ท่านจึงรู้ชัดว่าอะไรเป็นธรรมหรือไม่เป็น ท่านอธิบายให้สามารถปฏิบัติตามได้อย่างแจ่มแจ้งว่า นี่เตียง นี่ฟูก นี่หมอน นี่ที่ถ่ายอุจจาระ นี่ที่ปัสสาวะ นี่น้ำดื่ม นี่น้ำใช้ นี่ไม้เท้า นี่ระเบียบกติกาสงฆ์ ควรเข้าเวลานี้ ควรออกเวลานี้^{๑๔๐}

^{๑๓๕} ขุ.ชา.อ. (ไทย) ๓/๗๑.

^{๑๓๖} อ.ส.ต.ต.ก. (ไทย) ๒๓/๒๙/๒๓-๒๔.

^{๑๓๗} พระครูกลียาณสีหิวิวัฒน์ (สมาน กลียาณธมโม), *เอตทัคคะในพระพุทธศาสนา*, หน้า ๓๐๖.

^{๑๓๘} วิ.จู. (ไทย) ๗/๓๑๐/๑๒๑.

^{๑๓๙} วิ.จู. (ไทย) ๗/๓๑๐/๑๒๑-๑๒๔.

^{๑๔๐} วิ.จู. (ไทย) ๖/๑๙๑/๓๐๓.

สรุปได้ว่า ระยะแรกที่พระพุทธองค์ออกประกาศศาสนานั้น ยังไม่มีการสร้างวัดเหมือนในปัจจุบันนี้ แม้จะมีนักบวชนอกศาสนาอาศัยอยู่รวมกันเป็นอารามหรืออาศรมอยู่ก่อนหน้านั้นแล้ว แต่พระภิกษุก็ไม่ได้ถือปฏิบัติอย่างนั้น พระภิกษุเมื่อบวชแล้วจึงต้องละทิ้งบ้านเรือนมาพักอาศัยในที่ต่าง ๆ เช่น ป่า โคนไม้ ภูเขา ซอกเขา ถ้ำ ป่าช้า ป่าชัฏ ที่แจ้ง ลอมฟาง สถานที่เหล่านี้บางแห่งมีเจ้าของ บางแห่งไม่มีเจ้าของ ส่งผลให้พระภิกษุต้องพักอยู่กันอย่างกระจัดกระจาย ทำให้ได้รับความลำบากและดูไม่น่าศรัทธา ต่อมาจึงมีคนสร้างวัดถวาย ในการสร้างวัดถวายนี้นิยมให้มีสภาพแวดล้อมคล้ายกับป่าไม้ที่พระภิกษุเคยอาศัยอยู่ในตอนแรก โดยในระยะแรกเป็นการสร้างถวายโดยกษัตริย์ แล้วต่อมาจึงเป็นการสร้างถวายโดยสามัญชน นั่นเอง

๒.๒.๓ การจัดการสาธารณูปการสมัยปัจจุบัน

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับ “การจัดการสาธารณูปการสมัยปัจจุบัน” ผู้วิจัยได้ประมวลเนื้อหาสาระสำคัญไว้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจุบัน เมื่อกล่าวถึง วัด ส่วนใหญ่จะนึกถึงโบสถ์ วิหารศาลา กุฏิ เจดีย์ และที่เฝ้าศพ เป็นต้น สิ่งทีกล่าวมานี้มีผู้ให้ความสำคัญมากเหลือเกินอยู่แล้ว แต่น่าจะคิดให้กว้างออกไปว่า ศาสนสถานดังกล่าวนี้ หากขาดคนอยู่คนดูแลคนบำรุงรักษา แล้วจะอยู่ในสภาพอย่างไร กลายเป็นวัดร้าง วัดเงียบ ขาดความรื่นรมย์ ความอุ่นใจ ไม่มีชีวิตจิตใจ อีกอย่างหนึ่งถ้าวัดนั้นมีคนอยู่ คนดูแล คนบำรุงรักษา หากแต่ว่าคนส่วนใหญ่ในวัดนั้นขาดความมีระเบียบแบบแผน แทนที่จะเป็นที่ตั้งแห่งศรัทธา เลื่อมใส ก็กลายเป็นสิ่งตรงกันข้าม ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยสำคัญที่สุด คือผู้ที่อยู่ในวัด และผู้ที่เกี่ยวข้องกับวัด^{๓๔๑}

การจัดการสาธารณูปการ ได้แก่ การลงมือปฏิบัติงานสาธารณูปการ ซึ่งมีวิธีปฏิบัติแตกต่างกันตามลักษณะของงาน การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ ได้แก่ การก่อสร้างศาสนวัตถุขึ้นใหม่ การซ่อมแซมของเก่า และการปรับปรุงตกแต่งศาสนวัตถุและศาสนสถานที่มีอยู่เดิมหรือที่เพิ่มเติมขึ้นใหม่เพื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้น การควบคุมส่งเสริมการสาธารณูปการเป็นงานที่ละเอียดอ่อนเป็นตัวหลักของการคณะสงฆ์ แต่ผู้ปฏิบัติโดยตรงคือ เจ้าอาวาส ซึ่งเป็นพระสังฆาธิการระดับวัด เจ้าคณะตำบลทุกส่วนทุกชั้นต้องมีความสัมพันธ์กัน ๒ ประการ คือ ควบคุมสาธารณูปการ ส่งเสริมสาธารณูปการ โดยในส่วนของการควบคุมดูแลวัดนั้น เจ้าคณะจะเพิกเฉยมิได้ ถ้าเพิกเฉยจะเป็นการละเว้นการปฏิบัติสอดส่องดูแล ชี้แจง แนะนำให้การสาธารณูปการของเจ้าอาวาส ดังนี้

- ๑) ควบคุมการทำแผนผังวัดให้สอดคล้องกับยุคพัฒนา
- ๒) ควบคุมแบบแปลนเสนาสนะแต่ละวัดให้อยู่ในหลักประหยัดและพอเหมาะพอสมควรแก่สภาพท้องถิ่นและก่อสร้างตามแบบแปลน
- ๓) ควบคุมให้แต่ละวัดที่สร้างถาวรวัตถุ ให้เป็นทรงไทยหรือให้รักษาศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นสำคัญ
- ๔) การควบคุมการเงินและบัญชี รับ-จ่าย ของแต่ละวัดให้เป็นไปตามหลักบัญชี
- ๕) ควบคุม ดูแลเอกสารต่างๆ ของเจ้าอาวาส เช่น รายงานขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมาให้เป็นไปโดยถูกต้อง

^{๓๔๑} สมเด็จพระพุทธาจารย์ (เกี่ยว อุปเสโณ), การดำรงตน, (กาญจนบุรี: สหธรรมิก, ๒๕๔๒), หน้า ๔๖.

๖) ควบคุมการจัดการศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปตามกฎกระทรวง^{๑๔๒}

กฎกระทรวงฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๑๑) โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ กระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงไว้ ดังนี้

๑) การได้ทรัพย์สินมาเป็นศาสนสมบัติของวัด ให้ลงทะเบียนทรัพย์สินของวัดไว้เป็นหลักฐาน และเมื่อต้องจำหน่ายทรัพย์สิน นั้นไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้จำหน่ายออกจากทะเบียนนั้น โดยระบุเหตุแห่งการจำหน่ายไว้ด้วยการได้มาซึ่งที่ดินหรือสิทธิอันเกี่ยวกับที่ดิน เมื่อได้จดทะเบียนการได้มาตามกฎหมายแล้ว สำหรับวัดในเขตจังหวัดพระนคร และจังหวัดธนบุรี ให้ส่งหลักฐานการได้ไปเก็บรักษาไว้ที่กรมการศาสนา สำหรับวัดในเขตจังหวัดอื่น ให้ส่งไปเก็บรักษาไว้ ณ ที่ทำการศึกษาธิการจังหวัดนั้น

๒) การกันที่ดินซึ่งเป็นที่วัดให้เป็นที่ดินจัดประโยชน์ จะกระทำได้อีกต่อเมื่อกรมการศาสนาเห็นชอบและได้รับอนุมัติจากมหาเถรสมาคม

๓) การให้เช่าที่ดินหรืออาคาร ให้เจ้าอาวาสจัดให้ไวยวัจกร หรือผู้จัดประโยชน์ของวัด ซึ่งเจ้าอาวาสแต่งตั้ง ทำทะเบียนทรัพย์สินที่จัดประโยชน์ ทะเบียนผู้เช่าหรือผู้อาศัยไว้ให้ถูกต้องและให้เก็บรักษา

๔) การให้เช่าที่ธรณีสงฆ์ ที่กลปนาหรือที่วัดที่กันไว้เป็นที่ดินจัดประโยชน์ ที่มีกำหนดระยะเวลาเช่าเกินสามปี จะกระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากกรมการศาสนา

๕) การเก็บรักษาเงินของวัดในส่วนที่เกินสามพันบาทขึ้นไปให้เก็บรักษาโดยฝากกรมการศาสนา จังหวัด อำเภอ หรือธนาคาร

๖) ให้เจ้าอาวาสจัดให้ไวยวัจกรหรือผู้จัดประโยชน์ของวัดซึ่งเจ้าอาวาสแต่งตั้ง ทำบัญชีรับจ่ายเงินของวัด และเมื่อสิ้นปีปฏิทินให้ทำบัญชีเงินรับจ่ายและคงเหลือทั้งนี้ให้เจ้าอาวาส ตรวจตราดูแลให้เป็นไปโดยเรียบร้อยและถูกต้อง

๗) ในกรณีที่วัด เจ้าอาวาส ไวยวัจกร หรือผู้จัดประโยชน์ของวัดถูกฟ้องหรือถูกหมายเรียกเข้าเป็นโจทก์ร่วมหรือ จำเลยร่วมในเรื่องที่เกี่ยวกับการดูแลรักษา และจัดการศาสนสมบัติของวัด ให้เจ้าอาวาสแจ้งต่อกรมการศาสนาหรือศึกษาธิการจังหวัด ที่วัดตั้งอยู่ทราบไม่ช้ากว่า ๕ วัน นับแต่วันรับหมาย

๘) ให้กรมการศาสนากำหนดแบบทะเบียน บัญชี แบบสัญญา และแบบพิมพ์อื่น ๆ และให้คำแนะนำการปฏิบัติแก่วัดเกี่ยวกับ การดูแลรักษา และจัดการศาสนสมบัติของวัด^{๑๔๓}

โดยนัยนี้ การบริหารจัดการการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์ ศาสนวัตถุและศาสนสถาน มีความหมายครอบคลุม ๓ ด้าน ได้แก่ การบูรณะและพัฒนาวัด การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ และการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด ดังนี้

^{๑๔๒} พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปณฺโณ), การคณะสงฆ์และการพระศาสนา, หน้า ๕๕-๕๗.

^{๑๔๓} กรมการศาสนา, พระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และคำสั่งของคณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๔๔.

ก. การบูรณะและพัฒนาวัด

การพัฒนาวัด หมายถึง การปรับปรุงสภาพวัดและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของวัด จนกระทั่งมีความเจริญรุ่งเรืองเป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชนและเป็นศูนย์กลางของชุมชน โดยดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาวัด ดังนี้

๑) พัฒนาวัดให้เกิดความรู้สึกแก่ชุมชนในท้องถิ่นนั้นว่าวัดเป็นของตน มีความรู้สึก ห่วงแหนและช่วยกันดูแลรักษา

๒) สร้างสภาพวัดให้มีความหมาย ๕ ประการ คือ

๒.๑) เป็นที่พักอาศัยของพระภิกษุสามเณร

๒.๒) เป็นที่บวชเรียนศึกษาปฏิบัติธรรม

๒.๓) เป็นที่ทำบุญบำเพ็ญกุศลของชาวบ้าน

๒.๔) เป็นที่ที่ชาวบ้านได้เข้ามาหาความสงบทางกายทางใจ

๒.๕) เป็นศูนย์กลางสำหรับทำกิจกรรมทางสังคมร่วมกันของชาวบ้าน

๓) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างวัดกับประชาชนในท้องถิ่น วัดต้องสะอาดร่มรื่น มีการจัดกิจกรรมเพื่อประชาชน มีความพร้อมที่จะให้บริการแก่ประชาชนที่เข้าวัดเพื่อบำเพ็ญกุศล ศึกษาพระธรรมวินัย และหลักพระพุทธศาสนา

๔) สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ระหว่างวัดกับประชาชนในท้องถิ่น ในการติดต่อกับหน่วยงานอื่น ๆ การจัดกิจกรรมเพื่อการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ตลอดจนการส่งเสริมอาชีพ ซึ่งควรให้วัดเป็นศูนย์กลาง

๕) ให้เกิดการยอมรับตลอดไปว่าวัดกับชุมชนนั้น ๆ เป็นหน่วยงานเดียวกันให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน^{๑๔๔}

แนวทางในการพัฒนาวัดด้านสาธารณูปการในส่วนที่ส่งเสริมคุณค่าสิ่งแวดล้อม และศิลปกรรม มีดังนี้

๑) วัดจะต้องมีความรู้ในการต่อเติมอาคาร จะต้องคำนึงถึงรูปแบบที่สอดคล้องกับอาคารเดิม เพื่อเป็นการอนุรักษ์สถาปัตยกรรมและสิ่งแวดล้อม

๒) อาคารที่เป็นองค์ประกอบของวัด เช่น ศาลาทำน้ำ ราน้ำค้าง ห้องสุขา ควรอยู่ห่างจากอาคารสำคัญ และต้องมีสภาพเรียบร้อย กลมกลืน ส่งเสริมซึ่งกันและกันกับตัววัด

๓) บริเวณที่เป็นเขตพุทธาวาส ไม่สมควรจะสร้างสิ่งก่อสร้างใด ๆ เพิ่มเติม

๔) บริเวณที่เป็นลานธรรมต้องกำหนดขอบเขตให้เป็นสัดส่วน

๕) บริเวณที่เป็นเขตสังฆาวาส อันเป็นที่ตั้งกุฏิสงฆ์ การก่อสร้างสิ่งก่อสร้างใหม่ต้องให้คงรูปลักษณะเดิม เพื่อไม่ให้เกิดการทำลายรูปแบบ

๖) กรณีเป็นวัดที่มีความสำคัญ หากมีการสร้างราน้ำค้าง ต้องไม่อยู่ในที่บังสายตาเมื่อมองไปยังตัวอาคารหลัก

๗) พื้นที่ลานวัดจะต้องส่งเสริมให้พื้นที่วัด มีบรรยากาศที่เหมาะสม

๘) หลีกเลี่ยงการติดป้ายโฆษณาขนาดใหญ่ ไม่ว่าด้านกำแพงวัดหรือในบริเวณวัด

^{๑๔๔} กองพุทธศาสนสถาน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, คู่มือการพัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐาน, หน้า ๔-๕.

๙) ต้นไม้ที่จะปลูกควรเป็นต้นไม้ประจำท้องถิ่น และเป็นต้นไม้ที่นิยมปลูกกันในวัดควรดูแลรักษาไม่ให้เสื่อมโทรม

๑๐) รักษาความสะอาด จัดที่ทิ้งขยะที่มีสีสันทกมลกลิ่นมีรูปทรงไม่สะดุดตา และมีความแข็งแรงรักษาง่าย

๑๑) วัดควรจัดให้มีการสอดส่องดูแลพื้นที่ใกล้เคียงบริเวณวัด ที่จะดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่ขัดแย้งกับสภาพวัด ควรจะหาทางคัดค้านกิจกรรมที่ไม่เหมาะสม

๑๒) วัดจะต้องให้ความรู้ความเข้าใจ เพื่อสร้างความตระหนักให้แก่ผู้มาเยือนให้เห็นความสำคัญในฐานะวัดเป็นแหล่งศิลปกรรม

๑๓) วัดควรมีแนวทางในการลด เลิก การแข่งขันสร้างศาสนวัตถุ

๑๔) วัดควรดำเนินทางสายกลาง เพื่อสอดคล้องกับพุทธศาสนาอย่างแท้จริง

๑๕) วัดที่มีโบราณสถานขึ้นทะเบียนไว้ การดำเนินการด้านต่าง ๆ ต้องประสานกับกรมศิลปากร^{๑๔๕}

กรอบการพัฒนาของการดำเนินการปรับปรุงพัฒนาวัดในด้านการสาธารณูปการ มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑) บริเวณวัด ภายในบริเวณวัด มีสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นเหมาะสม สิ่งเสริมสภาพความเป็นรมณีสถานโดยดำเนินการในสิ่งต่าง ๆ ดังเช่น

๑.๑) ป้ายชื่อวัด ตั้งอยู่ในที่ที่เหมาะสม มีขนาดที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ มีความสง่างาม

๑.๒) แผนผัง ติดตั้งไว้ในที่เปิดเผย เห็นได้ชัดเจน แสดงอาณาเขตและรายละเอียดสถานที่ต่าง ๆ ภายในวัดชัดเจน

๑.๓) ป้ายเผยแพร่กิจกรรมต่าง ๆ ของวัด แสดงหรือเผยแพร่การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของวัด

๑.๔) ป้ายประวัติวัดโดยย่อ เพื่อแสดงประวัติวัดเผยแพร่แก่บุคคลทั่วไป

๑.๕) ป้ายนิเทศข้อมูล เพื่อแสดงจำนวนสถิติ ข้อมูลต่าง ๆ ของวัด

๑.๖) ป้ายคติธรรม พุทธภาษิต เพื่อเผยแพร่คติธรรมหรือพุทธภาษิต เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้หรือ คติธรรมสอนใจแก่บุคคลที่เข้ามาในวัด

๑.๗) มุมหนังสือเพื่อส่งเสริมการอ่าน เพื่อเป็นช่องทางในการเรียนรู้แก่บุคคลทั่วไปที่สนใจ

๒) การปรับปรุง พัฒนา ดูแลรักษาสสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ภายในวัด

๒.๑) บริเวณวัดสงบ ร่มรื่น

๒.๒) มีการจัดบริเวณวัด สถานที่ เป็นระเบียบ

๒.๓) มีภาชนะรองรับขยะมูลฝอย

๒.๔) มีบริเวณปลูกดอกไม้ ไม้ประดับ เพื่อความร่มรื่น สวยงาม

๒.๕) มีการจัดพื้นที่สำหรับนั่งพักผ่อน

^{๑๔๕} กองอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและศิลปกรรม กรมการศาสนา, การพัฒนาวัดเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมศิลปกรรม, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓), หน้า ๑๑๙.

๓) ความสะอาด/มั่นคงแข็งแรงของอาคารเสนาสนะต่าง ๆ

๓.๑) ความสะอาด ของอาคารเสนาสนะและภายในบริเวณวัด

๓.๒) ความมั่นคงแข็งแรง ของอาคารเสนาสนะมีความมั่นคงปลอดภัยต่อการพำนักอาศัย ใช้ประโยชน์ หรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

๔) วัดมีสิ่งปลูกสร้าง และอาคารเสนาสนะต่าง ๆ เพียงพอและเหมาะสมต่อการใช้ประโยชน์ สภาพสะอาด มั่นคงแข็งแรง

๔.๑) อุโบสถ

๔.๒) กุฏิ

๔.๓) ศาลา

๔.๔) เมรุ

๔.๕) วิหาร

๔.๖) ห้องสมุด/พิพิธภัณฑ์

๔.๗) ถนนและทางเท้าภายในวัด

๔.๘) เจดีย์

๔.๙) ร้ววัด/กำแพงวัด^{๑๔๖}

ข. การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ

การก่อสร้างที่อยู่อาศัยของภิกษุเหล่านั้นจะต้องให้สงฆ์กำหนดเขตให้ชัดเจน ซึ่งอาจวิเคราะห์ได้จากกรณีที่ภิกษุชาวเมืองอาฬวีสร้างกุฏิด้วยเครื่องอุปกรณ์ที่ขอมมา ไม่มีเจ้าของสร้างให้ สร้างเป็นของส่วนตัวไม่จำกัดขนาด กุฏิสร้างไม่เสร็จ อีกทั้ง ยังรบกวนชาวบ้านให้ช่วยบริจาคสิ่งของสำหรับการก่อสร้าง ทำให้ชาวบ้านต้องเดือดร้อน พระพุทธองค์ทราบจึงรับสั่งให้ประชุมสงฆ์ อาศัยเรื่องนี้เป็นต้นเหตุทรงดำหนิ แล้วบัญญัติให้ภิกษุผู้จะสร้างกุฏิจะต้องกำหนดเขต แตนให้ชัดเจนให้ได้ขนาดยาว ๑๒ คืบ กว้าง ๗ คืบโดยคืบพระสุคต และต้องให้ภิกษุสงฆ์ดูพื้นที่ที่ไม่มีอันตราย มีบริเวณโดยรอบ ถ้าไม่ให้ภิกษุสงฆ์ ชีเขตแดน หรือสร้างเกินขนาดทรงปรับอาบัติสังฆาทิเสส^{๑๔๗}

ปัจจุบัน เสนาสนะ หมายถึง ที่อยู่อาศัย เช่น กุฏิ วิหาร และเครื่องใช้เกี่ยวกับสถานที่ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ แม้โคนไม้ เมื่อใช้เป็นที่อยู่อาศัย ก็เรียกว่า เสนาสนะ^{๑๔๘} โดยในการใช้สอย ภิกษุพึงโดยแยกคายแล้วใช้สอยเสนาสนะ เพียงเพื่อบำบัดความหนาว เพื่อบำบัดความร้อน เพียงเพื่อบำบัดสัมผัสอันเกิดจากเหลือบ ยุง ลม แดด และสัตว์เลื้อยคลานทั้งหลาย เพียงเพื่อบรรเทาอันตรายอันจะพึงมีจากดินฟ้าอากาศ และเพื่อความเป็นผู้ยืนได้อยู่ได้ในที่หลักเรือนสำหรับภิกษุ^{๑๔๙}

^{๑๔๖} กองพุทธศาสนสถาน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, คู่มือการพัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐาน, หน้า ๑๖-๑๗.

^{๑๔๗} วิ.มหา. (ไทย) ๑/๓๔๒-๓๔๘/๓๗๘-๓๘๓.

^{๑๔๘} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์, หน้า ๔๖๒.

^{๑๔๙} กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, บททำวัตรสวดมนต์ (แปล), (กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายเผยแผ่พระพุทธศาสนา กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๓), หน้า ๑๓-๑๔.

วัดเป็นที่อยู่ของพระสงฆ์ เป็นที่พำนักอาศัยของพระภิกษุสามเณรและประกอบพิธีกรรมต่าง ๆ ในพระพุทธศาสนา^{๑๕๐} มีฐานะเป็นนิติบุคคล ตามความในมาตรา ๓๑ วรรคสอง และมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ วัดจึงได้รับความคุ้มครองจากบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และกฎหมายอื่น ๆ วัดทั้งหลายย่อมมีสิทธิและหน้าที่ต่าง ๆ ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังเช่นบุคคลธรรมดา เว้นแต่สิทธิและหน้าที่ในการต่าง ๆ เองมิได้ จำเป็นต้องมีผู้แทนเพื่อใช้สิทธิและหน้าที่หรือแสดงเจตนาแทน ดังเช่นบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ มาตรา ๓๑ วรรคสามว่า “เจ้าอาวาสเป็นผู้แทนของวัดในกิจการทั่วไป” ดังนั้น เจ้าอาวาสเป็นทั้งผู้ปกครองวัดตามความในมาตรา ๓๖ และเป็นผู้แทนวัดตามความในมาตรา ๓๑ วรรคสาม ทั้งเป็นฐานะเป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญา ดังความแห่งมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ว่า ให้ถือว่าพระภิกษุซึ่งได้รับแต่งตั้งในการดำรงตำแหน่งในการปกครองคณะสงฆ์ และไวยาวัจกรเป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญา”^{๑๕๑} ด้วยเหตุนี้ เจ้าอาวาสจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหาร ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

มาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ อันเป็นกฎหมายสูงสุดของคณะสงฆ์ไทย ระบุหน้าที่ของเจ้าอาวาสไว้ว่า มีหน้าที่ดังนี้

๑. บำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี
๒. ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้น ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม
๓. เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์
๔. ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล^{๑๕๒}

ตามความในวงเล็บที่หนึ่ง เมื่อนำมาขยายความ พบว่า มีหน้าที่ที่ต้องถือปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมอย่างหนึ่ง คือ จัดการศาสนสมบัติให้เป็นไปด้วยดี หมายถึง การดูแลและรักษา การใช้จ่าย การจัดหาทรัพย์สินของวัด ตลอดจนการบัญชีทั้งส่วนที่เป็น ศาสนวัตถุ ศาสนสถาน และศาสนสมบัติของวัดที่ตนเองเป็นเจ้าอาวาสให้เป็นไปด้วยดี คือ ให้เป็นไปตามวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง^{๑๕๓} ถือเป็นหน้าที่รับผิดชอบของพระสังฆาธิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ดำรงตำแหน่งเป็นเจ้าอาวาสผู้ปกครองดูแลวัดต้องบริหารจัดการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

^{๑๕๐} บุญร่วม เทียมจันทร์, เจ้าอาวาส เจ้าพนักงาน ใครกำหนด, (กรุงเทพมหานคร: สามดีพรีนตติ้งอีควิปเม้นท์, ๒๕๔๖), หน้า ๓๙.

^{๑๕๑} พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปณโณ), การคณะสงฆ์และการพระศาสนา, หน้า ๑๖.

^{๑๕๒} กนก แสนประเสริฐ, ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙), หน้า ๙.

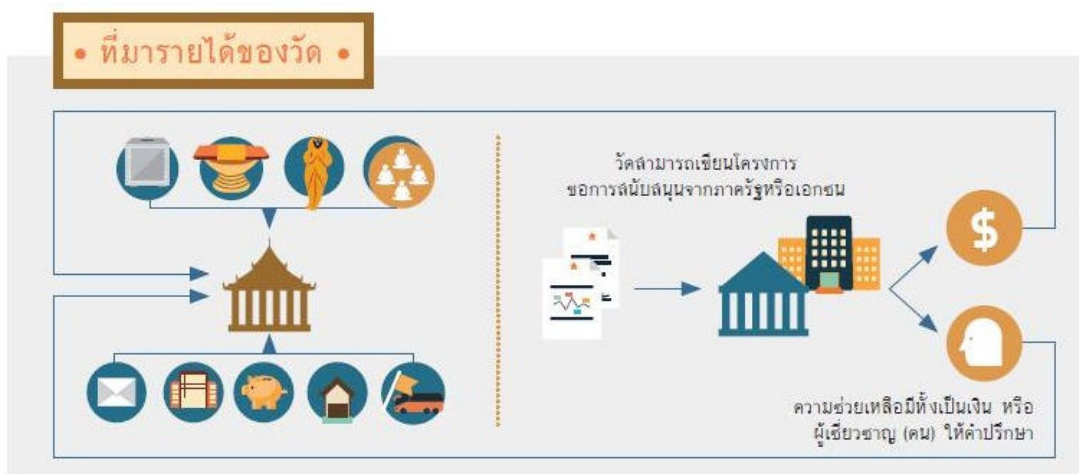
^{๑๕๓} กรมการศาสนา, คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และคำสั่งของคณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร: กองแผนงาน กรมการศาสนา, ๒๕๔๓), หน้า ๗๗.

ค. การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด

การบริหารจัดการและดูแลศาสนสมบัติของวัด โดยวัดดำเนินการให้มีเพื่อให้สามารถบริหารจัดการวัดอย่างเป็นระบบ ได้แก่

- การจัดทำบัญชีการเงินของวัด
- การจัดทำทะเบียนทรัพย์สินของวัด
- การแต่งตั้งไวยาวัจกรของวัด
- การแต่งตั้งคณะกรรมการวัด^{๑๕๔}

โดยทั่วไปรายได้ของวัดและศาสนสถานมาจากการรับบริจาคโดยตรง สำหรับพระพุทธรูปศาสนามีรายได้จากการบริจาคโดยตรง และรายได้อื่นๆ ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๔ ที่มารายได้ของวัด^{๑๕๕}

๑) รายได้จากผู้รับบริจาค เป็นการหารายได้เข้าวัดด้วยการตั้งผู้รับบริจาคเพื่อให้พุทธศาสนิกชนได้บริจาคเงิน เพื่อที่วัดจะได้นำไปใช้ในกิจการต่าง ๆ เช่น การทำนุบำรุงอาคารและสิ่งปลูกสร้าง หรือการช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ เป็นต้น สำหรับการบริหารจัดการผู้รับบริจาคควรแต่งตั้งคณะกรรมการเปิดตู้ โดยใช้ตู้ที่มีความมั่นคงปลอดภัย และควรใช้ระบบกุญแจคู่สำหรับการไขตู้บริจาค และมีพยานรู้เห็นในการเปิดหรือปิดตู้บริจาคทุกครั้งเพื่อป้องกันปัญหาการทุจริตและสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ที่เสียสละมาทำหน้าที่คณะกรรมการ

นอกจากนี้ ควรมีการจัดทำบัญชีสำหรับเงินบริจาค แยกตามรายตู้บริจาคประจำวันหรือตามแต่เหมาะสม ทั้งนี้ควรนำเงินเข้าฝากธนาคารเป็นรายวันหรือตามแต่เหมาะสมเพื่อป้องกันการตกหล่นสูญหาย และสามารถตรวจสอบจำนวนเงินได้อย่างถูกต้อง

^{๑๕๔} กองพุทธศาสนสถาน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, คู่มือการพัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐาน, หน้า ๑๗.

^{๑๕๕} สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์, การบริหารจัดการวัดและศาสนสถาน, (ม.ป.ท. : ม.ป.ป.), หน้า ๒๓๘.

๒) รายได้การทอดกฐินประจำปี ถือเป็นช่วงพิเศษที่หนึ่งปีจะมีเพียงครั้งเดียวในระหว่างช่วงแรมหนึ่งค่ำเดือนสิบเอ็ดถึงขึ้นสิบห้าค่ำเดือนสิบสอง ซึ่งพุทธศาสนิกชนจะไปทำบุญทอดกฐินในช่วงเวลาดังกล่าว ด้วยถือว่าได้บุญสูง และวัดหนึ่ง ๆ สามารถรับกฐินได้เพียงปีละหนึ่งครั้งเท่านั้น การทอดกฐินมี ๒ ประเภท คือ จุลกฐิน และมหากฐินที่ต้องมีเครื่องปัจจัยไทยทาน โดยมากมักจะเป็นการทอดกฐินที่ผู้คนมาร่วมกันทำบุญ เรียกว่า กฐินสามัคคี

กฐิน หรือทอดกฐินคือการทำบุญโดยการถวายผ้ากฐินให้สงฆ์เพื่อไปทำจีวร ปีละครั้ง ในช่วงเวลาหลังจากวันออกพรรษาเป็นเวลา ๑ เดือนคือตั้งแต่แรม ๑ ค่ำเดือน ๑๑ จนถึง ๑๕ ค่ำเดือน ๑๒ โดยต้องถวายให้กับพระสงฆ์จำพรรษาอยู่ในวัดใดวัดหนึ่งครบ ๓ เดือน ซึ่งแต่ละวัดสามารถทำได้ครั้งเดียว โดยกฐินนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น ๒ ประเภทได้แก่ กฐินหลวง คือกฐินที่พระเจ้าแผ่นดินทรงเป็นประธานในการพระราชทานถวาย และกฐินราษฎร์ คือกฐินที่ราษฎรเป็นเจ้าของ

๓) รายได้การทอดผ้าป่าตามเทศกาล เป็นการหารายได้เข้าวัดด้วยการทอดผ้าป่า โดยใช้วันสำคัญทางประเพณีไทย และทางพุทธศาสนา เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา หรือวันอาสาฬหบูชา ฯลฯ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการตั้งกองผ้าป่าเพื่อบอกบุญแก่ผู้มาทำบุญที่วัดอีกด้วย

ผ้าป่า หรือทอดผ้าป่า คือ การทำบุญถวายผ้าป่าหรือจีวรให้แก่พระสงฆ์ สามารถทำได้ทั้งปี โดยมีที่มาจากสมัยพุทธกาลที่พระสงฆ์ต้องนำผ้าป่าหรือผ้าห่อศพมาเย็บเป็นจีวร พุทธศาสนิกชนเห็นว่าลำบากจึงนำผ้าไปหมกไว้ตามป่าช้าหรือตามข้างทางเพื่อไม่ให้ผิดพระวินัย ต่อมา หมอชีวกโกมารภัจจ์ทูลขอพระพุทธเจ้าให้ภิกษุรับจีวรจากคหบดีได้ จึงกลายเป็นประเพณีทอดผ้าป่าสืบมา

๔) รายได้การอบรมปฏิบัติธรรม โดยทั่วไปการจัดฝึกอบรมธรรมจะไม่มีเรียกเงินค่าสมัคร ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น ค่าที่พัก ค่าบำรุงสถานที่ หรือค่าอาหาร เป็นต้น ในระหว่างการฝึกอบรมอย่างไรก็ตาม เมื่อเสร็จสิ้นการอบรมแล้ว ผู้ได้รับการอบรมส่วนใหญ่มักจะบริจาคเงินให้กับวัดเพื่อเป็นการชดเชยหนี้สงฆ์ หรือตอบแทนวัด

๕) รายได้การบริจาคทั่วไป เป็นการบริจาคครั้งคราวตามกำลังศรัทธาของพุทธศาสนิกชน

๖) รายได้จากการฝากเงินหรือลงทุน วัดและศาสนสถานสามารถเลือกฝากเงินกับสถาบันการเงินที่เชื่อถือได้ และควรเลือกฝากประเภทและระยะเวลาที่ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า นอกจากนี้สามารถนำเงินฝากหรือเงินสดไปลงทุนในกิจการที่ไม่มีความเสี่ยง เช่น การซื้อพันธบัตรรัฐบาล เป็นต้น

๗) รายได้จากการตั้งซุ้มจำหน่ายสินค้าของวัด สินค้าของวัด เช่น ดอกไม้ ธูปเทียน อาหาร วัตถุมงคล หนังสือธรรมะ หรือของที่ระลึกอื่น ๆ โดยมีเจ้าหน้าที่ของวัดเป็นผู้จำหน่ายและจัดทำบัญชีรายการสินค้า รายรับและรายจ่ายที่เกิดขึ้น

๘) รายได้จากการจัดผลประโยชน์ทรัพย์สิน เป็นรายได้จากการที่วัดให้เช่าอสังหาริมทรัพย์ ประเภทที่ดิน อาคารและสิ่งปลูกสร้าง โดยวัดต้องจัดทำบัญชีทรัพย์สินที่จะให้เช่า แสดงถึงการได้มา ขนาด ทำเลที่ตั้ง ลักษณะของทรัพย์สิน มูลค่าปัจจุบันทั้งตามราคาประเมินของราชการ และราคาตลาด นำข้อมูลเหล่านี้มาประมวลถึงลักษณะการให้เช่ารวมทั้งรายได้ที่ควรจะได้รับจากทรัพย์สินแต่ละรายการ และจัดทำนิติกรรมการเช่าให้ถูกต้องตามแบบของกฎหมาย ที่สำคัญคือต้องหมุนเวียนไปดูแลทรัพย์สิน สถานที่ตั้งทรัพย์สินนั้นเสมอ ๆ เพื่อปรับปรุงซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพที่ดี และป้องกันไม่ให้เกิดการใช้ทรัพย์สินผิดประเภทจากที่แจ้งไว้ หรือผิดกฎหมาย หรือผิดศีลธรรมอันดี หรือก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญกับบุคคลอื่น

นอกจากนี้ วัดต้องติดตามเรื่องการเสียภาษีโรงเรือนซึ่งวัดในฐานะผู้ถือกรรมสิทธิ์จะต้องชำระ รวมทั้ง การจัดทำประกันอัคคีภัยให้ครอบคลุมเพื่อมิให้เกิดความเสียหายในกรณีเกิดเหตุสุดวิสัยขึ้นด้วย นอกจากนี้ ยังรวมถึงรายได้จากการให้บริการสถานที่สำหรับประชาชนหรือหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ศาลาหรืออาคารอเนกประสงค์ หรือห้องประชุม เป็นต้น

๔) รายได้อื่นๆ ของวัดที่พึงบังเกิดมี อาทิ วัดที่อยู่ใกล้กับแหล่งท่องเที่ยวมีพุทธสถานที่สวยงาม สงบ ร่มเย็น ดังนั้น บริษัทจัดการท่องเที่ยวมักจะให้ความสำคัญบรรจุในโปรแกรมนำเที่ยวอยู่เสมอ ก่อให้เกิดรายได้จากเงินบริจาคค่าจอดรถ หรือค่าบริการห้องน้ำ ถือได้ว่าเป็นการประชาสัมพันธ์ให้วัดเป็นที่รู้จักมากขึ้นอีกทางหนึ่งด้วย^{๑๕๖}

เจ้าอาวาสหรือผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสที่ประสงค์จะให้มีการจัดประโยชน์ในทรัพย์สินของวัดจะต้องทำหนังสือแต่งตั้งเป็นลายลักษณ์อักษร บุคคลหรือนิติบุคคลที่เหมาะสมเป็นผู้กระทำการแทนโดยพิจารณาคัดเลือกบุคคลหรือนิติบุคคล ตามขอบเขตและวิธีการในการจัดประโยชน์ที่มุ่งหมายไว้ ดังนี้

๑) แต่งตั้งไวยาวัจกรเป็นผู้จัดประโยชน์สำหรับวัดที่มีรายได้เล็กน้อยและเป็นรายได้คงตัว ไม่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย โดยตามกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๑๘ (พุทธศักราช ๒๕๓๖) ได้ให้คำนิยาม “ไวยาวัจกร” หมายถึง คฤหัสถ์ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้มีหน้าที่เบิกจ่ายนิยัตยภัตเท่านั้น ไม่สามารถเข้าไปจัดประโยชน์หรือดูแลทรัพย์สินของวัด ไวยาวัจกรที่ถือวิสาสะเข้าดำเนินการเองอาจมีความผิดทางอาญาได้ เนื่องจาก ตามมาตรา ๔๕ ของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช ๒๕๐๕ ได้กำหนดให้ไวยาวัจกรเป็นพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญาด้วย ดังนั้น ไวยาวัจกรจะมีอำนาจดูแลจัดการทรัพย์สินของวัดได้ เจ้าอาวาสต้องมอบหมายเป็นหนังสือแล้ว เท่านั้น

๒) แต่งตั้งสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นผู้จัดประโยชน์สำหรับวัดวาอารามทั่วไป เนื่องจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นส่วนราชการที่มีหน้าที่โดยตรง

๓) แต่งตั้งมูลนิธิเป็นผู้จัดประโยชน์ มูลนิธิที่รับนั้นต้องมีวัตถุประสงค์ตามข้อบังคับให้จัดประโยชน์ เช่น กรณีวัดบวรนิเวศวิหาร มอบหมายให้มูลนิธิมหามกุฏราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นผู้ดูแลจัดการประโยชน์ในทรัพย์สิน เป็นต้น

๔) แต่งตั้งคณะกรรมการเป็นผู้จัดประโยชน์ คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ดังนั้น คณะกรรมการต้องมีการกำหนดรูปแบบการจัดตั้ง กำหนดอำนาจหน้าที่ภายในกรอบของการมอบหมายจากเจ้าอาวาสให้ชัดเจน กำหนดบุคคลที่ทำหน้าที่แทนคณะกรรมการ เช่น กรณีสมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก ในฐานะรักษาการเจ้าอาวาสวัดญาณสังวราราม ทรงโปรดมอบหมายให้คณะกรรมการบริหารวัดญาณสังวราราม เป็นผู้ดูแลจัดการวัดญาณสังวราราม เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๕๓ เป็นต้น

การเลือกจะแต่งตั้งใครเป็นผู้จัดการผลประโยชน์ของวัด จึงเป็นอำนาจเด็ดขาดของเจ้าอาวาสหรือรักษาการเจ้าอาวาส ซึ่งจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพราะเป็นการมอบทรัพย์สินของวัดหรือสมบัติของวัดส่วนที่จะจัดประโยชน์ไว้ในอำนาจการตัดสินใจของบุคคลอื่น ทั้งนี้ จะต้องมอบหมายเป็นหนังสือเท่านั้น จะมอบด้วยวาจาหรือโดยปริยายอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้^{๑๕๗}

^{๑๕๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๓๖-๒๓๗.

^{๑๕๗} สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์, การบริหารจัดการวัดและศาสนสถาน, หน้า ๒๓๔-๒๓๕.

การรับและเก็บรักษาเงินของวัดและการทำบัญชี เป็นงานการศาสนสมบัติของวัด เป็นงานหนึ่ง ซึ่งอยู่ในความดูแลและจัดการของเจ้าอาวาสตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๑๑) ซึ่งมีวิธีปฏิบัติคือ

๑) วิธีรับและเก็บรักษาเงินของวัด การรับเงินผลประโยชน์ไม่ว่ากรณีใดๆ วัดจะต้องออกใบเสร็จรับเงิน (ตามแบบ ศบว. ๗) แสดงการรับทุกครั้งแล้วจึงนำยอดเงิน ตามใบเสร็จนั้นเข้าบัญชีรับ และลงเลขที่ใบเสร็จไว้ในบัญชีรับอีกครั้ง แม้การรับดอกเบี้ยเงินฝากธนาคารเข้าบัญชีรับก็ต้องปฏิบัติเช่นเดียวกัน สำหรับอนุโมทนาบัตรจะมีหรือไม่ก็ได้ ส่วนการรับเงินการกุศลควรออกอนุโมทนาบัตรแล้วลงบัญชีรับอีกครั้งหนึ่ง

การเก็บรักษาเงินของวัด วัดจะเก็บรักษาเงินผลประโยชน์ของวัดเองได้เพียง ๓,๐๐๐ บาท ส่วนที่เกิน ๓,๐๐๐ บาทให้拿來ฝากกรมการศาสนาจังหวัด อำเภอ ธนาคาร หรือนิติบุคคลที่กรมการศาสนาให้ความเห็นชอบทางปฏิบัตินั้น ควรฝากธนาคารโดยระบุชื่อบัญชีว่า “วัด.....หรือว่า เงินของวัด.....” ห้ามฝากเป็นชื่อเจ้าอาวาสหรือผู้ใด การเบิกเงินจากธนาคารควรกำหนดเงื่อนไขให้ลงนามร่วมกัน ๓ คน คือ เจ้าอาวาส ไวยาวัจกร หรือผู้ดูแลผลประโยชน์ รวมเป็น ๓ คน ผู้ที่เจ้าอาวาสเห็นควรจึงถอนได้ หรือเมื่อฝากลงนามร่วมกัน ๓ คน เมื่อถอนลงนามต้องมี ๒ ใน ๓ มีเจ้าอาวาสเป็นหลัก

ส่วนเงินการกุศล ให้เก็บรักษาตามความประสงค์ของผู้บริจาค ถ้าผู้บริจาคมิได้แจ้งความประสงค์ไว้ ให้อนุโลมตามการเก็บรักษาเงินผลประโยชน์ของวัด

๒) วิธีทำบัญชีรับจ่าย ให้เจ้าอาวาสมอบให้ไวยาวัจกรหรือผู้จัดประโยชน์วัดจัดทำบัญชีรับจ่ายประจำเดือน โดยใช้แบบของกรมการศาสนา เมื่อทุกสิ้นเดือนให้รวบรวมยอดรับจ่าย หักยอดคงเหลือและยอดยกไปเดือนต่อไป ผู้ทำบัญชีลงนามรับรองแล้ว เสนอเจ้าอาวาสตรวจและควรให้ตรวจทุกเดือน วัดใหญ่ ๆ มีรายรับรายจ่ายมาก อาจมีบัญชีรับจ่ายหลายเล่มตามประเภทแห่งงานหรืออาจใช้บัญชีรับจ่ายแบบทั่วไปเพื่อความสะดวกในการจัดทำบัญชีก็ได้

๓) วิธีทำบัญชีงบประมาณของวัด เจ้าอาวาสต้องตั้งไวยาวัจกรหรือผู้จัดประโยชน์ของวัดจัดทำบัญชีงบประมาณ (ตามแบบ ศบว. ๖) ตัดยอดวันที่ ๓๑ ธันวาคม โดยปฏิบัติดังนี้

๓.๑) แยกรายรับทั้งปีออกเป็นประเภท เช่น ยอดเงินยกมาจากปีเก่า เงินค่าเช่า เงินค่าบำรุง เงินค่าดอกเบี้ย เงินการกุศลต่าง ๆ และรายรับอื่น ๆ แต่ละประเภทเป็นเงินเท่าใด และรวมทุกประเภทเป็นเงินเท่าใด

๓.๒) แยกรายจ่ายทั้งปีออกเป็นประเภท เช่น ค่าก่อสร้างและบูรณะ ค่าตอบแทน ค่าภาษี ค่าน้ำประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์ ค่าคนงานวัดและรายจ่ายอื่น ๆ แต่ละประเภทเป็นเงินเท่าใด และรวมทุกประเภทเป็นเงินเท่าใด

๓.๓) เมื่อหักแล้วคงเหลือเงินเท่าใด

๓.๔) เงินที่เหลือเป็นเงินสดเท่าใด ฝากธนาคารไหน เท่าใด

เมื่อจัดลงรายการในบัญชีงบประมาณเรียบร้อยแล้วให้ผู้จัดทำบัญชีลงนามรับรอง แล้วเสนอเจ้าอาวาสลงนามและเก็บไว้ให้ผู้สอบบัญชีตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง^{๑๕๘}

^{๑๕๘} อนุดา จันทรสม, “โครงการศึกษาการบริหารการเงินของวัดในประเทศไทย ระยะที่สอง : การบริหารการเงินของวัดในประเทศไทย”, รายงานการวิจัย, (สำนักวิจัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔), หน้า ๔๐-๔๑.

เมื่อพิจารณากฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทางด้านการเงินของวัด ๆ เพื่อใช้ในการกำกับดูแลการดำเนินงานวัดของวัด จะพบว่า กฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับที่มีอยู่ ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้การบริหารจัดการวัดสะท้อนถึงการบริหารจัดการกิจการที่ดีหรือสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลทุกมิติได้ ดังจะเห็นได้จากรายละเอียดการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

๑) หลักความรับผิดชอบ คือ การกำหนดความรับผิดชอบของผู้มีอำนาจและผู้ปฏิบัติหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน และพร้อมต่อการตรวจสอบได้ ในส่วนนี้มีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ เป็นกฎหมายหลักที่กำหนดบทบาท อำนาจ และหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ มหาเถรสมาคม เจ้าคณะ เจ้าอาวาส รวมถึงกำหนดโครงสร้างในการปกครองคณะสงฆ์ไว้อย่างชัดเจน

นอกจากนั้น ยังมีกฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๕ ที่กำหนดหน้าที่ ภารกิจ ลักษณะและการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติไว้ด้วย รวมถึง กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ. ๒๕๓๖) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนไวยาวัจกรที่ระบุถึงความหมาย ลักษณะของคุณสมบัติ การแต่งตั้ง การพ้นจากหน้าที่ และการถอดถอนไวยาวัจกรออกจากหน้าที่

แต่อย่างไรก็ดี พระราชบัญญัติ กฎกระทรวง และกฎหมายมหาเถรสมาคมที่มีอยู่ยังมิได้ระบุถึงกระบวนการในการตรวจสอบการดำเนินงานของผู้มีอำนาจและผู้ปฏิบัติงานในวัด เพื่อนำไปสู่การรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานได้

๒) หลักการมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ได้รับรู้และร่วมตัดสินใจในกิจกรรมที่จะส่งผลกระทบต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านั้น กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ. ๒๕๓๖) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนไวยาวัจกร ได้ระบุถึงการมีส่วนร่วมของคฤหัสถ์ได้การที่จะเข้ามารับการแต่งตั้งเป็นไวยาวัจกร เพื่อทำหน้าที่แทนสงฆ์ตามที่เจ้าอาวาสมอบหมาย นอกจากนี้ กฎมหาเถรสมาคมฉบับดังกล่าวยังได้ระบุว่า ในการแต่งตั้งไวยาวัจกรของวัดใด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสวัดนั้น ปรัชชาสงฆ์ในวัดพิจารณาคัดเลือกคฤหัสถ์ผู้มีคุณสมบัติ โดยการอนุมัติของเจ้าคณะอำเภอ ประเด็นเหล่านี้สะท้อนถึงการมีส่วนร่วมของพุทธศาสนิกชน และการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในวัดต่อการบริหารจัดการวัดได้ในระดับหนึ่ง

แต่อย่างไรก็ดี การมีส่วนร่วมควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มที่เกี่ยวข้องวัดได้เข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการวัดเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักกลุ่มหนึ่งคือ ชาวบ้านและชุมชนใกล้เคียงที่วัดตั้งอยู่ แต่ยังไม่มีความหมายที่ระบุถึงแนวทางหรือแนวปฏิบัติที่จะกำหนดให้ชาวบ้านและชุมชนใกล้เคียงได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการวัดได้มากขึ้น อำนาจในการมอบหมายภารกิจหน้าที่ให้แก่คฤหัสถ์หรือบรรพชิตที่อยู่ในวัดให้ทำงานภายในวัดเป็นของเจ้าอาวาสตาม พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๓๘ (๓) แต่ทั้งนี้ไม่มีการระบุถึงแนวทางในการที่จะคัดเลือกผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในวัด ว่าควรจะได้มาจากคนกลุ่มใด และมีส่วนร่วมจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มอย่างไร หรือแม้แต่การให้มีคณะกรรมการวัดเพื่อช่วยเจ้าอาวาสในปฏิบัติการภายในวัด ก็มิได้มีการกำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสไว้อย่างชัดเจน

๓. หลักคุณธรรม ซึ่งค่อนข้างมีความชัดเจนมากกว่าหลักธรรมาภิบาลองค์ประกอบอื่น ๆ จากการที่มีพระธรรมวินัยเป็นประมวลกฎข้อบังคับ เกี่ยวกับความประพฤติของเหล่าพระสงฆ์ทั้งศีล ๒๒๗ ข้อ กฎข้อบังคับเกี่ยวกับกิจการเกี่ยวแก่ภิกษุสงฆ์ ได้แก่ มหาขันธกะ อุโบสถขันธกะ วัสสุปนาสิกขันธกะ ปวารณาขันธกะ จัมมขันธกะ เกสัชชขันธกะ กฐินขันธกะ จีวรขันธกะ จัมเปยยขันธกะ และโกสัมพีขันธกะ และ ๑๒ ขันธกะ เกี่ยวกับระเบียบความเป็นอยู่ของภิกษุ เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับแนวทางการประพฤติของพระสงฆ์ที่สอดคล้องกับหลักคุณธรรมอย่างแน่นอน

อย่างไรก็ดี การบริหารจัดการที่ดีของวัดควรต้องมาจากการยึดหลักคุณธรรมของเหล่าผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องด้วย เพราะแม้ว่าพระภิกษุจะมีพระธรรมวินัยหลักยึดแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมแล้ว แต่หากคฤหัสถ์ที่ได้รับมอบหมายในการดำเนินกิจการแทนทั้งในบทบาทของไวยาวัจกร หรือ คณะกรรมการวัดไม่ยึดหลักคุณธรรมในการบริหารกิจการแล้ว ย่อมทำให้เกิดความเสื่อมเสียได้

๔. หลักนิติธรรม คือ การดำเนินงานที่อยู่ภายใต้กฎหมายและกฎระเบียบ ยึดกรอบของกฎหมายเดียวกัน ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ลำเอียง รวมถึงการบังคับใช้กฎหมาย กฎระเบียบ ตามลำดับชั้น บังคับบัญชาทางการปกครอง ให้สามารถใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการกำกับดูแลการดำเนินการเพื่อให้ประชาชนหรือกลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม กฎหมายสำคัญที่ใช้ในการกำกับดูแลการบริหารจัดการวัด ได้แก่ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ กฎกระทรวง กฎมหาเถรสมาคม ระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ระเบียบกรมการศาสนา เป็นต้น โดยกฎหมายเหล่านี้ถูกตราขึ้นเพื่อให้มีแนวทางในการบริหารจัดการวัดในประเทศไทย

อย่างไรก็ดี บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องในการกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ ยังต้องมีการดำเนินการให้เกิดผลอย่างจริงจังมากขึ้น

๕. หลักความโปร่งใส หลักการสนองตอบรับ หลักความเสมอภาค และหลักความคุ้มค่า โดยทั้ง ๔ องค์ประกอบนี้ ยังไม่สามารถระบุกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับใดที่เกี่ยวข้องจะสามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติที่สะท้อนถึงองค์ประกอบเหล่านี้ได้อย่างชัดเจน^{๑๕๙}

สรุปได้ว่า ปัจจุบัน การสาธารณูปการ เป็นงานสำคัญที่พระสงฆ์ต้องบริหารจัดการให้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยบนหลักการแห่งความประหยัด และรักษาเอกลักษณ์ศิลปวัฒนธรรมประจำถิ่นไว้ งานด้านการสาธารณูปการนี้เป็นการรองรับการดำเนินกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาที่ดำเนินการรวม ๓ ด้าน คือ ๑) การบูรณะพัฒนาวัด หมายถึง การซ่อมแซมเพื่อรักษาและพัฒนาวัดให้เป็น ศูนย์กลางการบำเพ็ญกุศลของพุทธบริษัท ๒) ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ หมายถึง การก่อสร้างเสนาสนะ อาคาร และถาวรวัตถุต่าง ๆ ของวัดให้มีสภาพสมบูรณ์ พร้อมสำหรับเป็นที่พำนักอยู่ที่อาศัยศึกษาปฏิบัติธรรมพระธรรมวินัย ประกอบศาสนกิจ และ๓) ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด หมายถึง การดูแล รักษา จัดการ ศาสนสมบัติของวัดโดยถูกต้องตามพระธรรมวินัยและกฎหมายของฝ่ายบ้านเมือง นั้นเอง

^{๑๕๙} ฝนดา จันทรสม, “โครงการศึกษาการบริหารการเงินของวัดในประเทศไทย ระยะที่สอง : การบริหารการเงินของวัดในประเทศไทย”, รายงานการวิจัย, (สำนักวิจัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔), หน้า ๖๗-๖๘

๒.๓ ข้อมูลเกี่ยวกับวัดและเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

อำเภอหัวหิน เป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เดิมมีชื่อว่า “บ้านสมอเรียง” หรือ “บ้านแหลมหิน” ซึ่งพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ ๗) ได้ทรงสร้างวังไกลกังวล เพื่อประทับพักผ่อนในฤดูร้อน โดยในส่วนของปกรณวงศ์ของฝ่ายบ้านเมืองนั้น อำเภอหัวหิน ได้รับประกาศยกฐานะจากกิ่งอำเภอหัวหิน อำเภอปราณบุรี ตั้งแต่วันที่ ๑๒ เมษายน พ.ศ. ๒๔๙๒ ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน พ.ศ. ๒๔๙๒^{๑๖๐}

หากพิจารณาในส่วนของการปกครองคณะสงฆ์ พบว่า คณะสงฆ์อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (มหานิกาย) มีวัดในสังกัด จำนวน ๓๗ วัด โดยแบ่งเขตการปกครองคณะสงฆ์ระดับตำบลเป็น ๖ เขตการปกครอง ได้แก่

๑. ตำบลหัวหิน เขต ๑ มีวัดในปกครอง ๕ วัด ได้แก่
 - ๑.๑ วัดหัวหิน (พระปลัดเอกตัญญ์ โชติธมโม - เจ้าคณะตำบลหัวหิน เขต ๑)
 - ๑.๒ วัดไกลกังวล (พระสุชาติ ปภสฺสโร - รักษาการแทนเจ้าอาวาส)
 - ๑.๓ วัดบ่อฝ้าย (พระอธิการชาติ ปภาโส - เจ้าอาวาส)
 - ๑.๔ วัดสมอโพร่ง (พระครูประกาศธรรมรส - เจ้าอาวาส)
 - ๑.๕ วัดเขาน้อย (พระครูพินิจสิทธิธรรม - เจ้าอาวาส)
๒. ตำบลหัวหิน เขต ๒ มีวัดในปกครอง ๕ วัด ได้แก่
 - ๒.๑ วัดสะพานขี้เหล็ก (พระครูโอภาสกาญจนธรรม - เจ้าคณะตำบลหัวหิน เขต ๒)
 - ๒.๒ วัดบุษยบรรพต (พระครูวิจิตรธรรมวิภาส - เจ้าอาวาส)
 - ๒.๓ วัดเขาอิติสุดโต (พระครูบรรพตพัฒนคุณ - เจ้าอาวาส)
 - ๒.๔ วัดวิเวกสันติธรรม (พระครูประภาสสันติธรรม - เจ้าอาวาส)
 - ๒.๕ วัดเขาใหญ่อรุณบุญราษฎร์ (พระครูมงคลบรรพตสถิต - เจ้าอาวาส)
๓. ตำบลหนองแก มีวัดในปกครอง ๕ วัด ได้แก่
 - ๓.๑ วัดเขาตะเกียบ (พระครูสุวรรณพัฒนารักษ์ - เจ้าคณะตำบลหนองแก)
 - ๓.๒ วัดหนองแก (พระครูสถิตญาณโสภณ - เจ้าอาวาส)
 - ๓.๓ วัดเขาสนามชัย (พระครูอนุรักษชินวงศ์ - เจ้าอาวาส)
 - ๓.๔ วัดเขาล้นทม (พระปลัดณัฐกิตติ์ สิริธมโม - เจ้าอาวาส)
 - ๓.๕ วัดพุทธไสยา (พระครูสังฆรักษ์ปัญญุตี อดุล - รักษาการแทนเจ้าอาวาส)
๔. ตำบลหินเหล็กไฟ มีวัดในปกครอง ๔ วัด ได้แก่
 - ๔.๑ วัดหนองตะเภา (พระครูวิจิตรพัฒนานุกุล - เจ้าคณะตำบลหินเหล็กไฟ)
 - ๔.๒ วัดหนองขอน (พระครูวิสุทธิธรรมาภิบาล - เจ้าอาวาส)
 - ๔.๓ วัดนิโครธาราม (พระปลัดวินัย อชิโต - เจ้าอาวาส)
 - ๔.๔ วัดหนองขอ (พระครูสุนทรคีรีวงศ์ - เจ้าอาวาส)

^{๑๖๐}วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, อำเภอหัวหิน, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://th.wikipedia.org/wiki/อำเภอหัวหิน>. [๑๐ กันยายน ๒๕๕๙].

- ๔.๕ วัดหนองคร้า (พระอธิการศักดิ์สยาม กนตมโม - เจ้าอาวาส)
- ๔.๖ วัดวังโบสถ์ (พระสมุห์ชอบ มหาวิโร - เจ้าอาวาส)
- ๔.๗ วัดสามพันนาม (พระใบฎีกาสร้อย โขสโธ - เจ้าอาวาส)
- ๔.๘ วัดใหญ่คล้ายศิริ (พระอธิการคณิศร มนต์ชาโต - เจ้าอาวาส)
๕. ตำบลทับใต้ มีวัดในปกครอง ๖ วัด ได้แก่
 - ๕.๑ วัดห้วยมงคล (พระครูปลัดสรวรพินิจ - เจ้าคณะตำบลทับใต้)
 - ๕.๒ วัดมัลลย์ (พระครูสุนทรสิริวุฒิ - เจ้าอาวาส)
 - ๕.๓ วัดทุ่งยาว (พระครูสุวรรณพัฒนารณ - รักษาการแทนเจ้าอาวาส)
 - ๕.๔ วัดหนองพรานพุก (พระอธิการอำพร ยนต์สโธ - เจ้าอาวาส)
 - ๕.๕ วัดหนองไผ่ (พระอธิการสมมิตร สิริภทโท - เจ้าอาวาส)
 - ๕.๖ วัดเขานกกระเจิบ (พระครูวิมลสิทธิคุณ - เจ้าอาวาส)
๖. ตำบลหนองพลับ มีวัดในปกครอง ๘ วัด ได้แก่
 - ๖.๑ วัดหนองพลับ (พระครูสิริศุภกิจ - รองเจ้าคณะอำเภอหัวหิน)
 - ๖.๒ วัดห้วยไทรงาม (พระครูวาปีวรรณ - เจ้าคณะตำบลหนองพลับ)
 - ๖.๓ วัดหนองยายอ่วม (พระครูเกษมสุภาจาร - เจ้าอาวาส)
 - ๖.๔ วัดเนินตะเคียน (พระอธิการเดชพัทธ์ สนติกโร - เจ้าอาวาส)
 - ๖.๕ วัดหนองกระทุ่ม (พระอธิการป่วน ปณณาวชิโร - เจ้าอาวาส)
 - ๖.๖ วัดทุ่งแฝก (พระอธิการสำเภา สุวณโณ - เจ้าอาวาส)
 - ๖.๗ วัดพรหมยานรังสรรค์ (พระชูชาติ - รักษาการแทนเจ้าอาวาส)
 - ๖.๘ วัดอานันท์ (พระอธิการสมชาย จานกรโร - เจ้าอาวาส)

ปัจจุบัน คณะสงฆ์อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (มหานิกาย) มีพระครูวิจิตรธรรมวิรักษ์ วัดบุษยบรรพต ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอหัวหิน และมีพระภิกษุจำพรรษา จำนวน ๕๘๕ รูป^{๑๖๑}

สรุปได้ว่า อำเภอหัวหิน เป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หิน ได้รับประกาศยกฐานะจากกิ่งอำเภอหัวหิน อำเภอปราณบุรี ตั้งแต่วันที่ ๑๒ เมษายน พ.ศ. ๒๔๙๒ ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน พ.ศ. ๒๔๙๒ หากพิจารณาในส่วนของการปกครองคณะสงฆ์พบว่า คณะสงฆ์อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (มหานิกาย) มีวัดในสังกัด จำนวน ๓๗ วัด โดยแบ่งเขตการปกครองคณะสงฆ์ระดับตำบลเป็น ๖ เขตการปกครอง ได้แก่ ตำบลหัวหิน เขต ๑, ตำบลหัวหิน เขต ๒, ตำบลหนองแก, ตำบลหินเหล็กไฟ, ตำบลทับใต้ และตำบลหนองพลับ ปัจจุบัน คณะสงฆ์อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (มหานิกาย) มีพระครูวิจิตรธรรมวิรักษ์ วัดบุษยบรรพต ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอหัวหิน และมีพระภิกษุจำพรรษา จำนวน ๕๘๕ รูป

^{๑๖๑} สำนักงานเจ้าคณะอำเภอหัวหิน, สถิติภิกษุ สามเณร และศิษย์วัด อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ภาค ๑๕ พุทธศักราช ๒๕๖๐, (ประจวบคีรีขันธ์: สำนักงานเจ้าคณะอำเภอหัวหิน, ๒๕๖๐), หน้า ๑-๓. (อัดสำเนา).

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” โดยมีรายละเอียด ตามลำดับ ดังนี้

๒.๔.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับศักยภาพ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพ พบว่า มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้เป็นจำนวนมาก ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ ได้แก่

ธานี สุขเกษม และวุฒิพงศ์ บัวชัย ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพองค์กรท้องถิ่นในการจัดการทรัพยากรน้ำในเขตลุ่มน้ำป่าสักตอนบน” พบว่า รูปแบบและวิธีการในการจัดการน้ำในเขตลุ่มน้ำป่าสักตอนบน มีการปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ระบุว่า การปฏิบัติเกี่ยวกับมิติทางนิเวศที่มีอยู่ในปัจจุบันเกี่ยวกับการซ่อมแซมระบบน้ำที่ชำรุดเสียหายให้ใช้ได้เป็นปกติ และการปฏิบัติเกี่ยวกับมิติทางสังคมที่มีอยู่ในปัจจุบันเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา และความต้องการของชุมชนเกี่ยวกับการใช้น้ำมาวางแผน เป็นการปฏิบัติในระดับปานกลาง และพบว่า การปฏิบัติเกี่ยวกับมิติทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ในปัจจุบันเกี่ยวกับการจัดคิวการใช้น้ำเพื่อการเกษตรอย่างเป็นระบบ และการซ่อมแซมเหมืองฝายโดยชาวบ้าน เป็นการปฏิบัติในระดับน้อย การพัฒนาศักยภาพขององค์กรท้องถิ่นในการจัดการน้ำในเขตลุ่มน้ำป่าสักตอนบน มีระดับของการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ระบุว่าเป็นเหตุมาจากกระบวนการหรือขั้นตอนของการพัฒนาศักยภาพขององค์กรท้องถิ่นในการจัดการน้ำเกี่ยวกับการจัดตั้งองค์กรหรือกลุ่มเพื่อการจัดการน้ำใช้เพื่อการเกษตร^{๑๖๒}

อุดมลักษณ์ บำรุงญาติ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น” พบว่า การประเมินด้านการวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จากหน่วยงานทั้งภายในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัย พบว่า ในการประเมินด้านการวิจัยของหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย จากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้รับการประเมินทั้งหมด ๔ ตัวชี้วัด คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้รับการประเมินในระดับดีมาก ใน ๓ ตัวชี้วัด สำหรับการประเมินด้านการวิจัยจากสำนักงานประเมินและรับรองมาตรฐานการศึกษา (สมศ.) จากการประเมินทั้ง ๓ ตัวชี้วัด พบว่า คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางถึงระดับดีมาก ในตัวชี้วัดที่ ๕ และตัวชี้วัดที่ ๖ ในขณะที่ตัวชี้วัดที่ ๗ ได้รับการประเมิน ๕ คะแนนเต็ม ตลอดระยะเวลา ๓ ปีงบประมาณ นอกจากนี้ในการประเมินด้านการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ผ่านการประเมินคุณภาพภายในของมหาวิทยาลัยขอนแก่น (IQA-KKU) พบว่า คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ควรพัฒนาตัวชี้วัดที่ อื่นๆ ให้พัฒนาอยู่ในเกณฑ์ระดับดีมากต่อไป^{๑๖๓}

^{๑๖๒} ธานี สุขเกษม และวุฒิพงศ์ บัวชัย, “การพัฒนาศักยภาพองค์กรท้องถิ่นในการจัดการทรัพยากรน้ำในเขตลุ่มน้ำป่าสักตอนบน, รายงานการวิจัย, (สถาบันวิจัยและพัฒนา: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๕๓).

^{๑๖๓} อุดมลักษณ์ บำรุงญาติ, “การพัฒนาศักยภาพการวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น”, รายงานการวิจัย, (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๔).

สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการผลิตและการตลาดปลานิล” พบว่า จากการศึกษา SWOT ANALYSIS ของตลาดปลานิล พบว่า มีศักยภาพในการผลิต คือ เลี้ยงง่าย มีอัตราการเจริญเติบโตสูงขยายพันธุ์ได้เร็วพ่อแม่พันธุ์ได้รับการพัฒนามาแล้ว และมีปริมาณเพียงพอโอกาส มีตลาดรองรับกว้างขวางทั้งในยุโรป สหรัฐอเมริกา ตะวันออกกลาง ออสเตรเลีย และ เอเชีย ประเทศผู้ผลิตรายใหญ่ เช่น จีน ผลิตสินค้าไม่ได้มาตรฐาน ทำให้ประเทศคู่ค้าไม่มั่นใจในคุณภาพ จึงเป็นโอกาสของไทยที่จะได้ส่วนแบ่งการตลาดมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีจุดอ่อน คือ ต้นทุนการผลิตสูง มีปัญหาในเรื่องของกลิ่นโคลน ปัญหาด้านการจัดการหลังการเก็บเกี่ยว ขาดการรวมกลุ่มผู้เลี้ยงปลาในรูปของสหกรณ์ และพ่อค้าคนกลางเป็นผู้กำหนดราคา อุปสรรค คือประเทศคู่แข่งโดยเฉพาะจีน มีต้นทุนการผลิตที่ต่ำกว่าและมีศักยภาพในการผลิตที่มากกว่าประเทศผู้ผลิตแถบลาตินอเมริกา เช่น เอกวาดอร์ ซึ่งอยู่ใกล้ตลาดใหญ่ทั้งยุโรปและอเมริกา จะได้เปรียบด้านต้นทุนการขนส่ง สำหรับปัญหาปลานิล ด้านการผลิต อาหารมีราคาแพง เกษตรกรขาดแคลนเงินทุน มีปัญหาเรื่องน้ำเสีย และขาดแคลนพันธุ์ปลาในบางช่วง ด้านการตลาด ราคาที่เกษตรกรขายได้ต่ำในช่วงที่ปลาในท้องตลาดมีมากพ่อค้าจะมารับซื้อปลาเข้า ทำให้เส้นเปลี่ยนค่าใช้จ่ายของเกษตรกรเพิ่มขึ้น^{๑๖๔}

เปรมชญา ชนะวงศ์, กำไร ประกอบชาติ และกนกวรรณ แก้วเกาะสะ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพชุมชนเพื่อการพึ่งตนเองบนฐานทุนทางสังคม” พบว่า ทุนทางสังคมมีรูปแบบเชิงสาระและโครงสร้าง มีองค์ประกอบ ๔ ด้าน คือ ทุนคน ทุนสถาบัน ทุนวัฒนธรรม และทุนองค์ความรู้ ทุนคน คนมีคุณภาพในด้านสุขภาพปานกลาง มีจิตใจดีโอปอ้อมอารี สติปัญญาเฉลียวฉลาด ทุนวัฒนธรรมมีพื้นฐานจากพระพุทธศาสนาที่เป็นบ่อเกิดความเชื่อและประเพณีเฉพาะถิ่นที่สร้างอัตลักษณ์ของตนที่เติมเต็มทุนชีวิตให้สมบูรณ์ สถาบันครอบครัวที่เคยเข้มแข็งอ่อนแอลง สถาบันศาสนาที่เป็นแกนของชุมชนปัจจุบันไม่ได้ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของชุมชน สถาบันการเมืองการปกครองเดิมปกครองด้วยธรรมและมีธรรมาภิบาลปัจจุบันเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม สังคมดอนสักเดิมมีรูปแบบเชิงสาระที่เป็นคุณค่าเกี่ยวกับความไว้วางใจ ความสามัคคี การให้และแบ่งปัน การต่างตอบแทน การเอื้ออาทร ค่านิยม การแลกเปลี่ยนและบรรทัดฐานทางสังคม ปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของสังคม ในรูปแบบเชิงโครงสร้างมีกลุ่มและเครือข่ายในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และระบบเศรษฐกิจชุมชนมีทรัพยากรธรรมชาติเป็นฐานการผลิตให้ครอบครัวอยู่รอด มีระบบเศรษฐกิจชุมชน ๖ ระบบ ประกอบด้วย เศรษฐกิจชุมชนหาของป่าพึ่งพาธรรมชาติ เศรษฐกิจภาคการประมง เศรษฐกิจชุมชนภาคการเกษตร เศรษฐกิจชุมชนนอกภาคเกษตร เศรษฐกิจชุมชนด้านการเลี้ยงสัตว์ เศรษฐกิจชุมชนจากการสนับสนุนของรัฐเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ปัจจุบันเศรษฐกิจทุนได้เข้าไปเปลี่ยนวิถีการผลิตที่ต้องพึ่งพาตลาดกระทบต่อวิถีชีวิต^{๑๖๕}

^{๑๖๔} สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร, “ศักยภาพการผลิตและการตลาดปลานิล”, รายงานการวิจัย, (สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร: กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, ๒๕๕๒).

^{๑๖๕} เปรมชญา ชนะวงศ์, กำไร ประกอบชาติ และกนกวรรณ แก้วเกาะสะ, “การพัฒนาศักยภาพชุมชนเพื่อการพึ่งตนเองบนฐานทุนทางสังคม”, รายงานการวิจัย, (คณะวิทยาการจัดการ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๕๓).

พรรณี ผุดเกตุ และคณะ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านการสอนของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในจังหวัดสงขลา” จากผลการวิจัยพบว่า (๑) ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านการสอนของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในจังหวัดสงขลา ได้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านการสอนของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ที่ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบหลัก คือ ๑) ที่มา/แนวคิดของรูปแบบ ซึ่งยึดแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาบุคลากรและครู การประเมินความต้องการจำเป็น ๒) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการสอนของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนให้มีความสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากสมรรถนะหลัก ๒ ด้าน คือ ด้านความรู้ในวิชาชีพครูตามประเด็นการพัฒนาของรูปแบบและด้านทักษะปฏิบัติ ๓) ประเด็นการพัฒนา มีทั้งความรู้และทักษะวิชาชีพครู ได้แก่ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช ๒๕๕๑ การนำหลักสูตรสู่ชั้นเรียน เทคนิคและวิธีการจัดการเรียนรู้สาระพระพุทธศาสนา การวัดและประเมินผลตามหลักสูตร และการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการสอน ๔) กระบวนการ/วิธีการพัฒนาใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการโดยเน้นกิจกรรมที่ยึดผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ กิจกรรมจิตตปัญญาศึกษาและการฝึกปฏิบัติจริง ๕) การนำรูปแบบไปใช้มี ๓ ขั้นตอนคือ ขั้นตอนการนำรูปแบบไปใช้ ขั้นดำเนินการใช้รูปแบบ และขั้นสรุปผลการใช้รูปแบบ และ ๖) บทบาทของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มี ๖ หน่วยงาน คือ หน่วยวิทยบริการ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จังหวัดสงขลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถาบันอุดมศึกษาที่มีคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยแต่ละหน่วยงานมีบทบาทในการพัฒนาพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนแตกต่างกันผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าโดยรวมมีความสอดคล้องกันในระดับสูง และมีความเหมาะสมชัดเจน สามารถนำไปใช้ได้ในระดับมาก (๒) ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ๑) ศักยภาพด้านการสอนตามสมรรถนะที่กำหนดของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ด้านความรู้ ความเข้าใจในสาระวิชาชีพครู พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในจังหวัดสงขลา ที่เข้าร่วมพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจในสาระวิชาชีพครูตามประเด็นการพัฒนาของรูปแบบหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านทักษะปฏิบัติ พบว่า พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในจังหวัดสงขลา ที่เข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบสามารถปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ตามสมรรถนะที่กำหนดได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๘ ด้านความพึงพอใจต่อการพัฒนาตามรูปแบบ พบว่า พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในจังหวัดสงขลาที่เข้ารับการพัฒนาตามรูปแบบ มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาตามรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๒^{๑๖๖}

สรุปได้ว่า ศักยภาพมีลักษณะเป็นนามธรรม ที่แสดงว่าคนนั้นหรือสิ่งนั้น มีพลังขับเคลื่อนในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพียงแต่ยังอยู่ภายในของคน ๆ นั้น หรือสิ่งนั้น ๆ ซึ่งคาดเดาว่าคน ๆ นั้นหรือสิ่งนั้น ๆ มีพลังขับเคลื่อนในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้อย่างแน่นอน ซึ่งคล้ายคำว่า สามารถ แต่ศักยภาพเป็นความสามารถสูงสุดที่เป็นไปได้ของบุคคลนั้น ถ้าหากบุคคลนั้นได้รับการบำรุงส่งเสริมอย่างเต็มที่และถูกทางทั้งทางกายและทางจิต

^{๑๖๖} พรรณี ผุดเกตุ และคณะ, “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านการสอนของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในจังหวัดสงขลา”, รายงานการวิจัย, (สถาบันวิจัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๕๔).

๒.๔.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ พบว่า มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้เป็นจำนวนมาก ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ ได้แก่

เกรียงไกร จันทะแจ่ม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนสัตยาไส จังหวัดลพบุรี” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารและครู ด้านปัจจัยนำเข้า สภาพแวดล้อมโรงเรียนสะอาด ร่มรื่นเป็นธรรมชาติ เจียบสงบเอื้อต่อการเรียนการสอน ปัญหาอุปสรรคที่พบคือ บุคลากรมีประสบการณ์ในการสอนตามหลักไตรสิกขาที่แตกต่างกัน รูปแบบวิธีการสอนของแต่ละคนจึงไม่เหมือนกัน โดยมีข้อเสนอแนะให้ฝึกอบรมไตรสิกขาแก่บุคลากร โดยเน้นที่การปฏิบัติจริงและจัดทำคู่มือการจัดการเรียนการสอนตามหลักไตรสิกขา ขณะที่ด้านกระบวนการ พบว่าโรงเรียนจัดบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ที่เป็นกัลยาณมิตรทั้งนักเรียน ครูและผู้บริหาร ปัญหาอุปสรรคที่พบคือ ครูและผู้บริหารมีความเป็นแบบอย่างที่ดีในโรงเรียนแต่ขาดการประสานสัมพันธ์ร่วมกับชุมชนในลักษณะที่เป็นโรงเรียนและชุมชนวิถีพุทธ โดยเสนอแนะให้นำนักเรียนร่วมทำกิจกรรมของวัดและชุมชนเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์และเจตคติที่ดีต่อกัน สำหรับด้านผลผลิตนั้น โรงเรียนจัดกิจกรรมการพัฒนากาย ศีล จิตและปัญญาอยู่เสมอส่งผลให้นักเรียนเป็นผู้มีสุขภาพจิตดี แจ่มใส ร่าเริงเบิกบาน ปัญหาอุปสรรคที่พบ คือ ยังไม่มีเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างบ้าน วัด โรงเรียนในการส่งเสริมการพัฒนานักเรียนตามหลักไตรสิกขา^{๑๖๗}

ชุตติกาญจน์ ผลบุตร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา : ศึกษาเฉพาะกรณี วัดปัญญานันทาราม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้ตามแนวตะวันตกมีแนวคิดสำคัญคือการมองแบบแยกส่วนของธรรมชาติและพฤติกรรมมนุษย์ ซึ่งถือเป็นพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้ การเรียนรู้จึงหมายถึงความต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นอันเป็นผลมาจากประสบการณ์ โดยเน้นให้ความสำคัญที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้สามารถแก้ไขหรือเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้ เป้าหมายของการเรียนรู้จึงเน้นการพัฒนาที่สัมพันธ์กับวัตถุเพื่อตอบสนองความต้องการของตนในการดำเนินชีวิต ส่วนการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนามีแนวคิดสำคัญคือการมองว่ามนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ ซึ่งถือเป็นพื้นฐานของหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา การเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนาจึงหมายถึงการฝึกฝนพัฒนามนุษย์ให้มีชีวิตที่ถูกต้องดีงาม เน้นความสำคัญที่พัฒนามนุษย์ทั้งพฤติกรรม จิตใจ และสติปัญญา โดยมีเป้าหมายคือความเข้าใจในสิ่งที่ตนเป็นและเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับระบบธรรมชาติตามความเป็นจริง จนสามารถพัฒนาตนสู่ความเป็นอิสระจากทุกข์ทั้งหลายกลายเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้ในที่สุด การจัดการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนาของวัดปัญญานันทาราม ซึ่งเป็นองค์กรวัดที่มีความโดดเด่นด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรม โดยมีแนวคิดการจัดการเรียนรู้คือการสร้างความคิดเพื่อควบคุมคนเก่ง โดยมีเป้าหมายคือการสร้างคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามหลักพระพุทธศาสนา^{๑๖๘}

^{๑๖๗} เกรียงไกร จันทะแจ่ม, “การจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนสัตยาไส จังหวัดลพบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๑๖๘} ชุตติกาญจน์ ผลบุตร, “การจัดการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา : ศึกษาเฉพาะกรณี วัดปัญญานันทาราม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

พระชาติรี ชุตินธโร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ในจังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า การจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ในจังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ๒.๖๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับน้อยที่สุดคือ ด้านวิชาการ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๒.๓๙ ส่วนการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านสถานที่ศึกษา ด้านอุปกรณ์การศึกษา ด้านบุคลากรการศึกษา และด้านงบประมาณ อยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๒.๖๒, ๒.๗๑, ๒.๖๙ และ ๒.๙๔ ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยด้านหน่วยงานภาครัฐ ปัจจัยด้านองค์กรเอกชน และปัจจัยด้านชุมชนมีความสัมพันธ์กับการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ในจังหวัดนครสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยที่ปัจจัยด้านหน่วยงานภาครัฐ ปัจจัยด้านองค์กรเอกชนมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง และปัจจัยด้านชุมชนมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ผลวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคของการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ในจังหวัดนครสวรรค์ สรุปได้ว่า ปัญหาด้านคณะสงฆ์นั้น มีอุปสรรคคือ คณะสงฆ์มีการจัดการสัมมนาหรือมีการอบรมให้แก่พระภิกษุผู้เป็นพระปริยัติธรรมน้อยเกินไป กล่าวคือ ไม่ค่อยมีการอบรมทางด้านวิชาการมากนัก ปัญหาด้านบุคคล มีอุปสรรคคือ บุคลากรทางการศึกษายังคงยึดติดรูปแบบทางตำรามากเกินไป ขาดการสอนทางด้านการวิเคราะห์ตามสถานการณ์จริง และปัญหาด้านชุมชน มีอุปสรรคคือ ประชาชนในชุมชนไม่มีความเข้าใจในความสำคัญของการที่พระสงฆ์มีการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการศึกษายุคปัจจุบัน ^{๑๖๙}

พระมหาธีรสุข ธมมสาโร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี : กรณีศึกษาสำนักเรียน วัดโมลีโลกยาราม เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพการจัดการศึกษา ทั้ง ๕ ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน และ ด้านการวัดผลและประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนนักเรียนมีความคิดเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ๒) ผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี : กรณีศึกษาสำนักเรียน วัดโมลีโลกยาราม เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร คือ ๑)ด้านหลักสูตรควรปรับปรุงเนื้อหาของหลักสูตรให้ได้คุณภาพและเหมาะสมกับผู้เรียน ๒)ด้านการจัดการเรียนการสอน ควรปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีความยืดหยุ่นเหมาะสม กับผู้เรียน ๓) ด้านสื่อการเรียนการสอน ควรมีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยเพิ่มขึ้น และปรับปรุงหนังสือเรียนให้ได้มาตรฐาน ๔) ด้านการเรียนการสอน ควรมีกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ๕)ด้านการวัดผลและประเมินผล ควรกำหนดเวลาในการวัดผลประจำเดือนให้เหมาะสม ควรมีการวัดผลด้านอื่นนอกเหนือจากการวัดความจำและควรมีการบันทึกข้อมูลการวัดผล อย่างเป็นระบบ ^{๑๗๐}

^{๑๖๙} พระชาติรี ชุตินธโร, “การจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ในจังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๗๐} พระมหาธีรสุข ธมมสาโร, “การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี: กรณีศึกษาสำนักเรียน วัดโมลีโลกยาราม เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

พระมหาธีรธรรม สิริมงคล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการการท่องเที่ยวเชิงพุทธของวัดหนองแวง (พระอารามหลวง) อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า ๑) นักท่องเที่ยวมีความคิดเห็นต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพุทธของวัดหนองแวง (พระอารามหลวง) อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก (๔.๓๒) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า นักท่องเที่ยวมีความคิดเห็นต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพุทธของวัดหนองแวง (พระอารามหลวง) อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ด้านสถานที่ ด้านการสร้างแรงจูงใจและ ด้านการให้บริการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ๒) นักท่องเที่ยวที่มีอายุและอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพุทธของวัดหนองแวง (พระอารามหลวง) อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนนักท่องเที่ยวที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพุทธของวัดหนองแวง (พระอารามหลวง) อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓) นักท่องเที่ยวที่เดินทางมาเที่ยววัดหนองแวง (พระอารามหลวง) อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มีความคิดเห็นต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพุทธ คือ นักท่องเที่ยวได้รับความรู้และหลักการในการทำบุญให้ทาน เห็นคุณค่าของพุทธศิลป์ เช่น จิตรกรรม ประติมากรรม ได้รับความรู้ในการพัฒนาปัญญา ได้รับความรู้ในการฝึกสมาธิและปัญญา ได้รับความรู้และหลักธรรมเพื่อความกตัญญูรู้คุณ และนักท่องเที่ยวดำเนินชีวิตด้วยความมีสติ ทำความดี ละเว้นความชั่ว ทำจิตใจให้บริสุทธิ์ ไม่ประมาทในชีวิต มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เบียดเบียนผู้อื่น เข้าถึงพระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์เป็นที่พึ่งที่ระลึก ดำเนินชีวิตตามทำนองคลองธรรม เพื่อให้ได้รับการเดินทางมาท่องเที่ยวและมีสติมากขึ้น เมื่อมีสติมากขึ้น ก็ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น ประสบความสำเร็จมากขึ้น มีกำลังใจในการฝ่าฟันอุปสรรคและผ่านพ้นไปได้ ต่อไปภายภาคหน้า และ ๔) แนวทางในการพัฒนาการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพุทธของวัดหนองแวง (พระอารามหลวง) อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น คือ ด้านสถานที่ ควรช่วยกันรักษาและร่วมกันพัฒนา โดยเฉพาะเรื่องของความสะอาด เพราะความสะอาดถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของสถานที่ที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว ด้านการให้บริการ ควรเพิ่มสถานที่จอดรถ ห้องน้ำและปรับปรุงบริการร้านค้าร้านอาหาร เพิ่มถังขยะ เพื่อสร้างความสะดวกแก่ผู้มาเที่ยว ส่วนด้านการสร้างแรงจูงใจ ควรเพิ่มกิจกรรมส่งเสริมความรู้ กิจกรรมพัฒนาด้านจิตใจและปัญญา ควรมีการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวของวัดผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อให้นักท่องเที่ยวได้รับรู้ข้อมูลของการท่องเที่ยวและให้วัดเป็นที่รู้จักในฐานะที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัด^{๑๗๑}

สรุปได้ว่า การจัดการ เป็นขบวนการที่ทำให้งานกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลด้วยคนและทรัพยากรขององค์การโดยมีผู้บริหารหรือผู้จัดการเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับหรือทำโดยผ่านพนักงานอื่น ๆ ให้เกิดการประสานงาน เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด การเปลี่ยนแปลงขององค์การในปัจจุบัน ทำให้บทบาทของผู้บริหารหรือผู้จัดการต้องปรับเปลี่ยนไป ไม่มีเส้นแบ่งระหว่างผู้บริหารหรือผู้จัดการกับพนักงานอย่างชัดเจน

^{๑๗๑}พระมหาธีรธรรม สิริมงคล, “การจัดการการท่องเที่ยวเชิงพุทธของวัดหนองแวง (พระอารามหลวง) อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

๒.๔.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับสาธารณูปการ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสาธารณูปการ พบว่า มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้เป็นจำนวนมาก ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ ได้แก่

พระอภินิษฐ์ สิริปณฺโณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการด้านสาธารณูปการของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า ๑) การบริหารจัดการด้านสาธารณูปการของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่า พระภิกษุมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านสาธารณูปการของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (๓.๙๓) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า พระภิกษุมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ๒) ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการด้านสาธารณูปการของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างตัวแปร พบว่า พระสงฆ์ที่มีอายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษานักธรรม วุฒิการศึกษาบาลีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านสาธารณูปการของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ ๓) ผลการศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการแก้ปัญหาการบริหารจัดการด้านสาธารณูปการของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณก่อสร้างไม่เพียงพอ ปัญหาเกี่ยวกับการขาดการดูแลเอาใจใส่ ปัญหาเกี่ยวกับการให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดศาสนสมบัติของวัดยังไม่เป็นระบบแก่พระภิกษุสามเณร^{๑๗๒}

พระสมุห์เอก ชินวโส ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างสาธารณูปการ : กรณีศึกษาวัดในเขตเทศบาลตำบลพระอินทราชาอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน ๒๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๙๑ มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน ๑๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๖๕ มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี จำนวน ๑๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๔๕ มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๒๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๙๖ และมีรายได้ ๗,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ และ ๒) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างสาธารณูปการวัดในเขตเทศบาลตำบลพระอินทราชา อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๙ ในด้านรูปแบบพิธีการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๐ ในด้านความเชื่อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๓ ส่วนในด้านความต้องการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๔ และ ๓) ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างสาธารณูปการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าประชาชนมีความคิดเห็นแตกต่างกันตาม สถานภาพ อายุ การศึกษา รายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนเพศของประชาชนต่างกัน การมีส่วนร่วมในการสร้างสาธารณูปการไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๑๗๓}

^{๑๗๒} พระอภินิษฐ์ สิริปณฺโณ, “การบริหารจัดการด้านสาธารณูปการของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๗๓} พระสมุห์เอก ชินวโส, “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างสาธารณูปการ : กรณีศึกษาวัดในเขตเทศบาลตำบลพระอินทราชาอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

พระมหาดิล ปิยธมโม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษางานนวกกรรมและการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยงานสาธารณูปการของพระครูโสภณบุญเขต (โสม โสภโณ)” ผลการวิจัยพบว่า งานนวกกรรมในทางพุทธศาสนา เป็นงานที่เกี่ยวกับการก่อสร้าง เสนาสนะ ซึ่งมีทั้งทรงอนุญาต เช่น วิหาร เรือนมุงแถบเดียว เรือนชั้น เรือนโล้น และถ้ำ เป็นต้นและไม่ทรงอนุญาต เช่น การสร้าง เสนาสนะ มีพื้นที่อันสงฆ์มิได้แสดงที่ให้ก่อน เป็นต้น การเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยงานสาธารณูปการของพระครูโสภณบุญเขต (โสม โสภโณ) เป็นผู้ชำนาญในด้านการก่อสร้างศาสนวัตถุและศาสนสถาน ด้านสาธารณประโยชน์ ด้านศิลปหัตถกรรม เช่น ความชำนาญในงานจักสานสำหรับใช้ในครัวเรือน เช่น กระติบข้าว ไซ ตะกร้า กระบุง เป็นผู้นำจิตวิญญาณ ผู้ถ่ายทอดความรู้ศิลปหัตถกรรมให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น เป็นศูนย์รวมด้านศิลปหัตถกรรม วัฒนธรรม ประเพณีต่างๆ ท่านเป็นครูสอนพระภิกษุสามเณร ชาวบ้านทั่วไป เยาวชน และผู้สูงอายุ เสมอกัน ที่ทำมากกว่าบทบาทที่กล่าวคือ ท่านให้โอกาสศึกษาวิชาชีพแก่ทุกๆ คนในชุมชนตามที่แต่ละคนต้องการเรียนรู้ ส่วนผลของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยงานสาธารณูปการของพระครูโสภณบุญเขต(โสม โสภโณ) ด้วยการสร้างศาสนวัตถุ เช่น อุโบสถ ศาลาการเปรียญ วิหาร ก่อประโยชน์แก่ชาวพุทธในตำบลป่าสังข์ เช่น ใช้อุโบสถเป็นที่ทำสังฆกรรมและอุปสมบทกุลบุตรในชุมชนพื้นที่นั้น ศาลาการเปรียญใช้ประกอบพิธีทำบุญของชาวพุทธ และประชุมสงฆ์รวมถึงชาวบ้าน วิหารเป็นที่ประดิษฐานพระพุทธรูป สิ่งก่อสร้างมีลวดลายงดงาม มีภาพขาคงไว้ศึกษา ท่านสร้างอาคารเรียนโรงเรียนบ้านป่าสังข์-ป่าม่วงวิทยา เพื่อใช้เป็นสถานที่ศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนในชุมชน^{๑๗๔}

พระมหาวิรัช มหาวีโร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการศาสนสมบัติวัดของพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรสงคราม” ผลการวิจัยพบว่า ๑) การจัดการศาสนสมบัติวัดของพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารจัดการ ๒) ผลการเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลกับการจัดการศาสนสมบัติวัดของพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุ พรรษา วุฒิ การศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรมและตำแหน่งพระสังฆาธิการ ต่อการจัดการศาสนสมบัติวัดของพระสังฆาธิการตามความคิดเห็นของพระสงฆ์ในจังหวัดสมุทรสงคราม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ทุกด้าน และ ๓) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการศาสนสมบัติวัดของพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ควรมีการพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ไว้รองรับปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ควรพัฒนาความรู้ด้านการทำทะเบียนวัสดุอุปกรณ์ให้แก่บุคลากรผู้รับผิดชอบ ควรมีการปรับเปลี่ยนการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายให้สอดคล้องกับรายรับเป็นราย และควรมีการอบรมสัมมนาพระสังฆาธิการในทุกระดับชั้นเพื่อพัฒนาศักยภาพในการกำหนดนโยบาย และการดำเนินงานตามแผนงานที่มีประสิทธิภาพ^{๑๗๕}

^{๑๗๔} พระมหาดิล ปิยธมโม, “การศึกษางานนวกกรรมและการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยงานสาธารณูปการของพระครูโสภณบุญเขต (โสม โสภโณ)”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๗๕} พระมหาวิรัช มหาวีโร, “การจัดการศาสนสมบัติวัดของพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรสงคราม”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

พระครูเวฬุวันพัฒนาร (ชัยวัฒน์ ชุตินธโร) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอยะนิงครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอยะนิงครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๗ พบว่าด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์ เสนาสนะ พระสังฆาธิการและพระสงฆ์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๒ ๒) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมพันธระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอยะนิงครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ภาวะผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอยะนิงครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ ๐.๘๒๙ และ ๓) ผลจากการสัมภาษณ์พระสังฆาธิการพบว่า ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลพระสังฆาธิการที่มี อายุ พรรษา การศึกษาที่มากกว่าหรือสูงกว่า ย่อมสามารถบริหารจัดการงานสาธารณูปการได้ มีประสิทธิภาพมากกว่า และผู้ที่มิได้ตำแหน่งหน้าที่โดยตรงก็สามารถบริหารจัดการงานสาธารณูปการได้มีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่มิได้ตำแหน่งหน้าที่ ในด้านประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการนั้น พระสังฆาธิการควรมีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดี ด้วยการศึกษาดูงาน สอบถามจากท่านผู้รู้เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับงานของตน ในด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ อันได้แก่ภาวะผู้นำนั้น พระสังฆาธิการควรมีความรู้ความสามารถวิสัยทัศน์และคุณธรรมพร้อม จึงจะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพได้ ในด้านปัญหาอุปสรรคและแนวทางการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสังคมไทยในปัจจุบันนั้น ควรหาที่ปรึกษาที่มีความชำนาญและช่างที่มีคุณภาพ ผู้บริหารควรสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะก่อน ผู้นำควรเป็นผู้ฝึกตนให้มีสมาธิจิตมั่นคง มีศรัทธาในการทำงาน งานจึงสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ๔) ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ คือ ด้านประสิทธิภาพ ควรกำหนดนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน มีการควบคุมดูแลติดตามประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ และมีการดำเนินการอย่างมีส่วนร่วม และในด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ควรมีการดำเนินงานด้วยความเสมอภาคไม่เห็นแก่พวกพ้อง ทำงานด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์แก่ วัดและพระศาสนา ให้มีการสอบสวนด้วยดีเมื่อมีความผิดพลาดในการทำงานเกิดขึ้นเพื่อให้คุณธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ควรพิจารณาถึงสาเหตุของปัญหาก่อนที่จะมีการแก้ไขปัญหา^{๑๗๖}

สรุปได้ว่า การสาธารณูปการเป็นหน้าที่โดยตรงของพระสังฆาธิการทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระสังฆาธิการระดับวัด ซึ่งได้แก่ เจ้าอาวาส ซึ่งสาธารณูปการของวัดนี้ หมายรวมภารกิจ ๓ ประการ คือ การบูรณะและพัฒนาวัด การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ และการดูแลรักษา และจัดการศาสนสมบัติของวัด นั่นเอง

^{๑๗๖} พระครูเวฬุวันพัฒนาร (ชัยวัฒน์ ชุตินธโร), “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอยะนิงครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, *วิทยานพนธ์พุทธศาสนมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา “ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” โดยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ที่ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

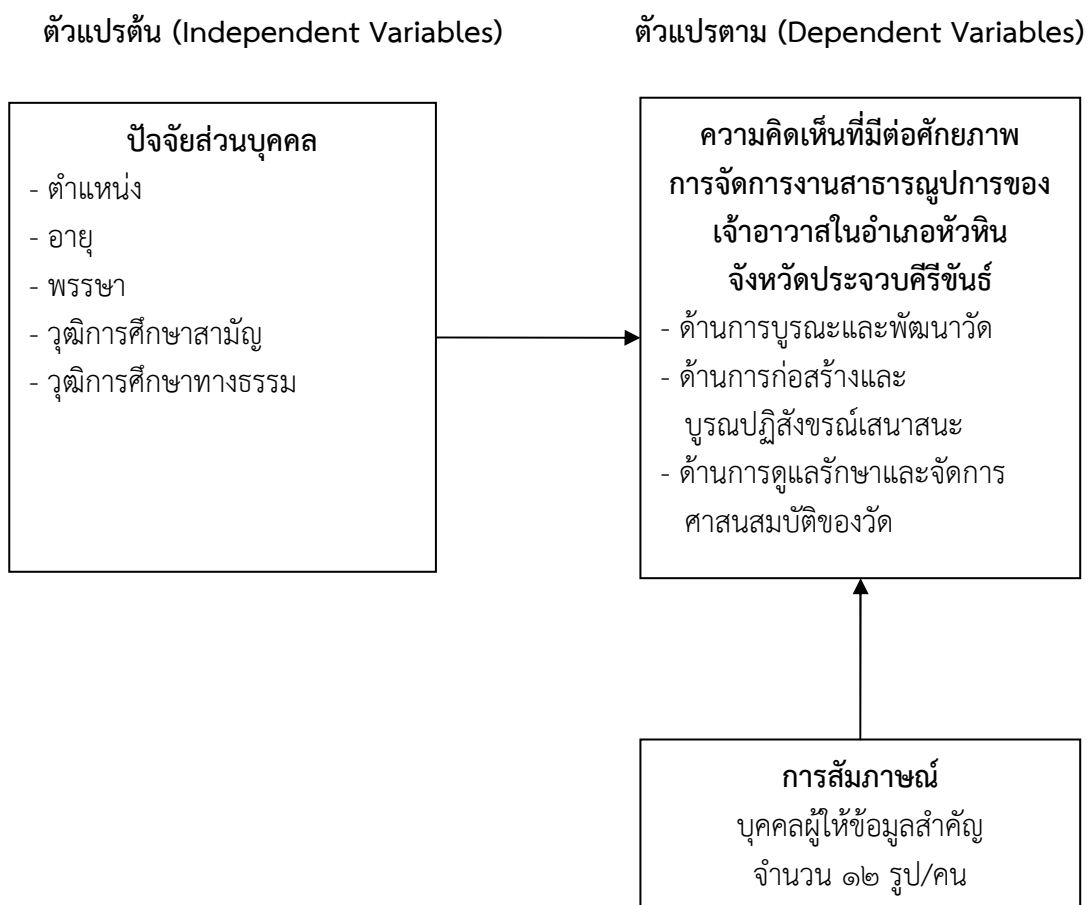
ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

- ๑) ตำแหน่ง
- ๒) อายุ
- ๓) พรรษา
- ๔) วุฒิการศึกษาสามัญ
- ๕) วุฒิการศึกษาทางธรรม

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากแนวคิดของ พระราชรัตนมุนี (ชัยวัฒน์ ปณฺณาสิริ)^{๑๗๗} ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่

- ๑) ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด
- ๒) ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ
- ๓) ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด

^{๑๗๗} พระราชรัตนมุนี (ชัยวัฒน์ ปณฺณาสิริ), การจัดสาธารณูปการและสาธารณะสงเคราะห์ของวัด, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๘), หน้า ๑๔ อ้างใน พระครูเวฬุวันพัฒนาร (ชัยวัฒน์ ชุตินฺธโร), “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๖๗.



แผนภาพที่ ๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” นี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Methods Research) ดังนี้

๑) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการรวบรวมข้อมูลวิจัยภาคสนาม (Field Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

๒) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการจัดเก็บข้อมูลตามระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังนี้

๓.๒.๑ เชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการรวบรวมข้อมูลวิจัยภาคสนาม (Field Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

๑) ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พระภิกษุในพื้นที่เขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน ๕๘๕ รูป^๑

^๑สำนักงานเจ้าคณะอำเภอหัวหิน, สถิติภิกษุ สามเณร และศิษย์วัด อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ภาค ๑๕ พุทธศักราช ๒๕๖๐, (ประจวบคีรีขันธ์: สำนักงานเจ้าคณะอำเภอหัวหิน, ๒๕๖๐), หน้า ๑-๓. (อรรถาธิบาย).

๒) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มมาจากระชากร โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane)^๒ ที่ระดับความคลาดเคลื่อน ๐.๐๕ หรือความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕ ดังนี้

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

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N คือ ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย
 e คือ เปอร์เซนต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง (๐.๐๕)

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{585}{1 + 585(0.05)^2}$$

$$= 238 \text{ รูป}$$

จากการใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยมีประชากร จำนวน ๕๘๕ รูป จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๓๘ รูป จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็น ๖ กลุ่ม ตามสังกัดตำบล (คณะสงฆ์) แล้วจึงแบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ๒๓๘ รูป ออกเป็น ๖ กลุ่ม ตามสัดส่วน โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม ดังนี้^๓

$$\text{สูตร} \quad n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

เมื่อ n_i คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วย
 N_i คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
 N คือ จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย
 n คือ จำนวนประชากรในแต่ละหน่วย

ตัวอย่าง การหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตำบลหัวหิน เขต ๑ จำนวน ๑๒๒ รูป ได้แก่

$$n_i = \frac{238}{585} \times 122$$

$$= 50 \text{ รูป}$$

จากนั้นจึงใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มตัวอย่างจากพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ รายละเอียดแสดงไว้ในตารางที่ ๓.๑

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

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

ตารางที่ ๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างพระภิกษุในพื้นที่เขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามตำบล (คณะสงฆ์)

ที่	ตำบล (คณะสงฆ์)	ประชากร (รูป)	กลุ่มตัวอย่าง (รูป)
๑	ตำบลหัวหิน เขต ๑	๑๒๒	๕๐
๒	ตำบลหัวหิน เขต ๒	๑๐๘	๔๔
๓	ตำบลหนองแก	๘๘	๓๖
๔	ตำบลหินเหล็กไฟ	๙๕	๓๙
๕	ตำบลทับใต้	๗๔	๓๐
๖	ตำบลหนองพลับ	๙๘	๔๐
	รวม	๕๘๕	๒๓๘

๓.๒.๒ เชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยมีผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) จำนวน ๑๒ รูป/คน โดยจำแนกออกเป็น ๒ กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ ๑ บรรพชิต : พระสังฆาธิการ จำนวน ๕ รูป

๑) พระครูวิจิตรธรรมวิรัช

ตำแหน่ง เจ้าคณะอำเภอหัวหิน

๒) พระครูสุวรรณพัฒนารักษ์

ตำแหน่ง เจ้าคณะตำบลหนองแก

๓) พระปลัดเอกคณัย โชติธมโม

ตำแหน่ง เจ้าคณะตำบลหัวหินเขต ๑

๔) พระครูโอบาสกานธธรรม

ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดสะพานหินเหล็กไฟ

๕) พระครูประกาศธรรมรส

ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดสมอโพรง

กลุ่มที่ ๒ คฤหัสถ์ : ข้าราชการ/นักวิชาการ จำนวน ๗ คน

๑) นายพนพร วุฒิกุล

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองหัวหิน

๒) นายพิษณุ กล้าขาย

ตำแหน่ง สมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๓) นายมนตรี ชูภู

ตำแหน่ง รองนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองหัวหิน

๔) นายสันทัต สุขศรี

ตำแหน่ง ประธานสภาเทศบาลเมืองหัวหิน

- ๕) นางรจนา บุญรอด
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดหนองแก
- ๖) นางอัมรา บุญให้
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดหนองแก
- ๗) นายปิ่น สังข์ทอง
ตำแหน่ง กรรมการวัดหนองแก

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ดังนี้

๓.๓.๑ เชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ และลักษณะของเครื่องมือ ดังนี้

๑) ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางการกำหนดกรอบแนวคิดสำหรับการสร้างเครื่องมือการวิจัย

ขั้นตอนที่ ๒ สร้างเครื่องมือการวิจัยตามกรอบแนวคิด โดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นตอนที่ ๓ นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ ๔ นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างประชากรที่จะดำเนินการวิจัยเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ ๕ ปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ ๖ จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

๒) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

๒.๒) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบตามลำดับ และนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๕ ท่าน ประกอบด้วย

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ผศ.ดร.	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูวิสุทธาจารย์นันทคุณ, ดร.	อาจารย์ประจำหลักสูตร พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี
พระมหากังวาล อธิธมฺโม, ดร.	อาจารย์ประจำหลักสูตร พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี
พระครูสังฆรักษ์ทรงพรพรณ ชยทนต์, ดร.	อาจารย์ประจำหลักสูตร พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี
ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระ และโครงสร้างของคำถาม รูปแบบของแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)^๔ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ ๐.๘๐-๑.๐๐ และมีบางข้อใช้คำไม่เหมาะสมจึงปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

๓) การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับพระสงฆ์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พระสงฆ์ที่สังกัดวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน ๓๐ รูป เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๙๕๘๙ จากนั้นจึงได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิจัย ตามลำดับ

๔) ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รวม ๓ ด้าน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ดังนี้

^๔ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๔๓-๒๔๔.

- ๑) ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด มีคำถามจำนวน ๑๐ ข้อ
 - ๒) ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ มีคำถามจำนวน ๑๐ ข้อ
 - ๓) ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด มีคำถามจำนวน ๑๐ ข้อ
- มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้
- ๕ หมายถึง ความคิดเห็น อยู่ในระดับ มากที่สุด
 - ๔ หมายถึง ความคิดเห็น อยู่ในระดับ มาก
 - ๓ หมายถึง ความคิดเห็น อยู่ในระดับ ปานกลาง
 - ๒ หมายถึง ความคิดเห็น อยู่ในระดับ น้อย
 - ๑ หมายถึง ความคิดเห็น อยู่ในระดับ น้อยที่สุด
- สำหรับในตอนที่ ๒ นี้มี การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์^๕ ดังนี้
- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๕๐-๕.๐๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็น มากที่สุด
- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐-๔.๔๙ หมายถึง ระดับความคิดเห็น มาก
- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๐-๓.๔๙ หมายถึง ระดับความคิดเห็น ปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๐-๒.๔๙ หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อย
- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐-๑.๔๙ หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งเป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open Ended Question)

๓.๓.๒ เชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้รูปแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่รอบด้านและลึกซึ้ง โดยผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured Interview) มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้วิจัยนำไปใช้กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญดังกล่าวข้างต้น โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

- ๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์
- ๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้
- ๓) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์
- ๔) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อนำมาวิเคราะห์

^๕ประกอบ กรรณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ด่านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๘.

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลตามระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังนี้

๓.๔.๑ เชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการรวบรวมข้อมูลวิจัยภาคสนาม (Field Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง มีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

๑) ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการขออนุมัติหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒) ผู้ศึกษาวิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ไปยังพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลทำการการศึกษาวิจัย

๓) ผู้ศึกษาวิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองพร้อมผู้ช่วยการวิจัย

๓.๔.๒ เชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

๑) ขั้นเตรียมการสัมภาษณ์ คือ การเตรียมความพร้อมก่อนลงพื้นที่เพื่อรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้เริ่มต้นด้วยการนัดหมายวันเวลาที่นัดสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลหลัก พร้อมกับเตรียมเอกสาร และศึกษาวิธีใช้เครื่องบันทึกเสียง สมุดบันทึก และอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

๒) ขั้นดำเนินการด้านเอกสาร คือ ผู้ศึกษาวิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ไปถึงผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

๓) ขั้นดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก คือ การปฏิบัติการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยจะสนทนาสร้างความคุ้นเคยกับผู้ให้ข้อมูลหลัก แจงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ อธิบายเหตุผลและขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงในขณะที่สัมภาษณ์ ขออนุญาตใช้กล้องถ่ายรูปเพื่อใช้อ้างอิงในการสัมภาษณ์ รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่าข้อมูลต่าง ๆ ที่บันทึกเสียงไว้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ หากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ประสงค์ที่จะให้บันทึกเสียงในช่วงใด ผู้วิจัยก็จะไม่บันทึกเสียงไว้

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Methods Research) ตามระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๓.๕.๑ เชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่ได้จากแบบสอบถาม (Questionnaire) มีรายละเอียด ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเลือกตอบ (Check List) สถิติวิจัยที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

๒) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) สถิติวิจัยที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

๓) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Question) วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Technique)

๓.๕.๒ เชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่ได้จากการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มีรายละเอียด ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและมีความเชื่อมโยงกัน

๒) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยพยายามรักษาสำนวนเดิมของผู้ให้สัมภาษณ์รวมทั้งปรับแก้ให้มีความชัดเจนทางการสื่อสาร ความหมาย และลดข้อข้อมูลที่ซ้ำซ้อนกัน

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” นี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Method Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t- distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F- distribution)
SS	แทน	ผลโดยรวมกำลังสอง (Sum of Square)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significances)

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของพระสงฆ์ในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน ๒๓๘ รูป และผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ จำนวน ๑๒ รูป/คน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๔.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม ตำแหน่ง อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาทางธรรม รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = ๒๓๘)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (รูป)	ร้อยละ
๑. ตำแหน่ง		
พระสังฆาธิการ	๑๓	๕.๔๖
พระภิกษุทั่วไป	๒๒๕	๙๔.๕๔
รวม	๒๓๘	๑๐๐.๐๐
๒. อายุ		
๒๐-๓๐ ปี	๙๓	๓๙.๐๘
๓๑-๔๐ ปี	๗๕	๓๑.๕๑
๔๑-๕๐ ปี	๔๕	๑๘.๙๑
๕๑-๖๐ ปี	๑๗	๗.๑๔
มากกว่า ๖๐ ปี	๘	๓.๓๖
รวม	๒๓๘	๑๐๐.๐๐
๓. พรรษา		
ต่ำกว่า ๕ พรรษา	๑๐๐	๔๒.๐๒
๕-๑๐ พรรษา	๑๐๘	๔๕.๓๘
๑๑-๑๕ พรรษา	๑๗	๗.๑๔
๑๖-๒๐ พรรษา	๔	๑.๖๘
มากกว่า ๒๐ พรรษา	๙	๓.๗๘
รวม	๒๓๘	๑๐๐.๐๐
๔. วุฒิการศึกษาสามัญ		
ประถมศึกษา	๘๕	๓๕.๗๑
มัธยมศึกษาตอนต้น	๘๑	๓๔.๐๓
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	๕๙	๒๔.๗๙
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	๗	๒.๙๔
ปริญญาตรี	๖	๒.๕๒
รวม	๒๓๘	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (รูป)	ร้อยละ
๔. วุฒิการศึกษาทางธรรม		
ไม่มีวุฒิทางธรรม	๑๑๖	๔๘.๗๔
นักธรรมชั้นตรี	๔๗	๑๙.๗๕
นักธรรมชั้นโท	๒๐	๘.๕๐
นักธรรมชั้นเอก	๕๕	๒๓.๑๑
รวม	๒๓๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นพระภิกษุทั่วไป จำนวน ๒๒๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๕๔, มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๗๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕๑, มีพรรษา ๕-๑๐ พรรษา จำนวน ๑๐๘ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๓๘, มีวุฒิการศึกษาประถมศึกษา จำนวน ๘๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๗๑, และไม่มีวุฒิทางธรรม จำนวน ๑๑๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๗๔

๔.๒ ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมและรายด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม

(n = ๒๓๘)

ด้าน	ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาส ในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด	๔.๒๑	๐.๔๘๔	มาก
๒	ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ	๔.๑๔	๐.๕๔๕	มาก
๓	ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด	๓.๙๘	๐.๕๐๐	มาก
ภาพรวม		๔.๑๑	๐.๔๕๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของ
เจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด

(n = ๒๓๘)

ข้อ	ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	มีการวางแผนใช้ที่ดินภายในวัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด	๔.๔๐	๐.๖๕๔	มาก
๒	มีการพัฒนาถาวรวัตถุที่เป็นสาธารณประโยชน์ภายในวัด	๔.๑๖	๐.๗๘๘	มาก
๓	มีการจัดสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอแก่ชุมชน	๔.๑๔	๐.๘๐๙	มาก
๔	มีการจัดผังวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย	๓.๙๗	๐.๙๑๖	มาก
๕	มีการปรับทัศนียภาพภายในวัดให้สะอาดร่มรื่น	๔.๐๔	๐.๘๓๖	มาก
๖	มีการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์เรียนรู้ของชุมชน	๔.๐๑	๐.๘๔๔	มาก
๗	มีการพัฒนาวัดให้เป็นที่พักทางใจของประชาชน	๔.๓๐	๐.๗๕๑	มาก
๘	มีการพัฒนาวัดแบบชุมชนมีส่วนร่วมด้วย	๔.๔๑	๐.๗๔๐	มาก
๙	มีการพัฒนาวัดให้เป็นสถานที่สัปปายะ	๔.๓๗	๐.๖๖๘	มาก
๑๐	มีการพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศของวัด	๔.๒๙	๐.๗๑๐	มาก
รวม		๔.๒๑	๐.๔๘๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๘ มีการพัฒนาวัดแบบชุมชนมีส่วนร่วมด้วย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๑ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๓ มีการจัดผังวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๗

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของ
เจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์
เสนาสนะ

(n = ๒๓๘)

ข้อ	ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	มีการวางแผนในการก่อสร้างอาคารเสนาสนะภายในวัดให้เป็นระเบียบ	๔.๓๕	๐.๖๘๑	มาก
๒	มีการก่อสร้างเสนาสนะเพียงพอแก่การใช้ประโยชน์	๔.๒๖	๐.๖๘๘	มาก
๓	มีการจัดทำสาธารณูปโภคภายในวัดเพียงพอแก่การใช้งาน เช่น ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น	๔.๒๙	๐.๗๗๐	มาก
๔	มีการสร้างปูชนียวัตถุถูกต้องตามหลักพระพุทธศาสนา	๔.๑๐	๐.๘๗๘	มาก
๕	มีการสร้างปูชนียสถานที่เป็นการรักษาวัฒนธรรม เช่น โบสถ์ วิหาร เจดีย์ เป็นต้น	๔.๑๓	๐.๘๐๙	มาก
๖	มีการบูรณะปรับปรุงสาธารณูปโภคให้ใช้งานได้เสมอ	๔.๓๖	๐.๗๓๑	มาก
๗	มีบูรณะซ่อมแซมเสนาสนะภายในวัดให้มีความพร้อมใช้อยู่เสมอ	๔.๒๖	๐.๗๕๘	มาก
๘	มีการบูรณปฏิสังขรณ์ถาวรวัตถุให้อยู่ในสภาพที่ใช้ งานได้	๔.๑๒	๐.๗๙๙	มาก
๙	มีการบูรณปฏิสังขรณ์โดยยึดหลักตามศิลปะวัฒน- ธรรมไทย	๓.๗๗	๐.๙๑๓	มาก
๑๐	มีการสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบูรณ- ปฏิสังขรณ์	๓.๗๑	๐.๘๕๙	มาก
รวม		๔.๑๔	๐.๕๔๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๖ มีการบูรณะปรับปรุงสาธารณูปโภคให้ใช้งานได้เสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๖ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๑๐ มีการสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบูรณปฏิสังขรณ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๑

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด

(n = ๒๓๘)

ข้อ	ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ดำเนินการจัดทำวาระการรักษาความสะอาดเสนาสนะภายในวัด	๔.๐๐	๐.๘๒๔	มาก
๒	ดำเนินการให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดศาสนสมบัติของวัดอย่างเป็นระบบแก่พระภิกษุสามเณร	๓.๘๑	๑.๐๐๔	มาก
๓	มีการสร้างสิ่งสาธารณประโยชน์ที่ใช้ร่วมกัน เช่น ถนน ประปา เป็นต้น	๔.๐๒	๐.๗๑๑	มาก
๔	มีการบำรุงรักษาถนนภายในวัด	๓.๘๕	๐.๘๔๓	มาก
๕	มีการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดความอุดมสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น	๔.๑๕	๐.๗๒๓	มาก
๖	จัดทำบัญชีสิ่งสาธารณูปการตามลำดับขนาด และ ความสำคัญ	๔.๐๑	๐.๗๓๒	มาก
๗	มีการจัดทำบัญชีทรัพย์สินของวัดตามระเบียบของสำนักงานพระพุทธศาสนา	๓.๙๖	๐.๘๙๒	มาก
๘	มีการดูแลซ่อมแซมอยู่เสมอ	๓.๙๘	๐.๘๒๗	มาก
๙	มีการสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษา	๔.๐๗	๐.๗๓๒	มาก
๑๐	มีการสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศาสนสมบัติของวัด	๓.๙๙	๐.๖๗๕	มาก
รวม		๓.๙๘	๐.๕๐๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๕ มีการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดความอุดมสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๒ ดำเนินการให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดศาสนสมบัติของวัดอย่างเป็นระบบแก่พระภิกษุสามเณร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๑

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ ตำแหน่ง อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาทางธรรมของพระสงฆ์ ตามสมมติฐานการวิจัย ทั้ง ๕ ข้อ ได้แก่

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ ๑ พระสงฆ์ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ ๒ พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ ๓ พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ ๔ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ ๕ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาทางธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป โดยผลการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ พระสงฆ์ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงาน
สาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพ
การจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
พระสังฆาธิการ	๑๓	๔.๑๗	๐.๓๖๕	มาก
พระภิกษุทั่วไป	๒๒๕	๔.๑๑	๐.๔๖๑	มาก
รวม	๒๓๘	๔.๑๑	๐.๔๕๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการจัดการงาน
สาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตาม
ตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๗ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการ
จัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
พระสังฆาธิการ	๑๓	๔.๑๗	๐.๓๖๕	๐.๕๐๒	๐.๖๑๖
พระภิกษุทั่วไป	๒๒๕	๔.๑๑	๐.๔๖๑		

จากตารางที่ ๔.๗ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพ
การจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม
ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
พระสังฆาธิการ	๑๓	๔.๓๒	๐.๓๕๖	มาก
พระภิกษุทั่วไป	๒๒๕	๔.๒๐	๐.๔๙๐	มาก
รวม	๒๓๘	๔.๒๑	๐.๔๘๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด จำแนกตามตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑

ตารางที่ ๔.๙ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
พระสังฆาธิการ	๑๓	๔.๓๒	๐.๓๕๖	๐.๘๐๔	๐.๔๒๒
พระภิกษุทั่วไป	๒๒๕	๔.๒๐	๐.๔๙๐		

จากตารางที่ ๔.๙ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
พระสังฆาธิการ	๑๓	๔.๒๐	๐.๔๔๙	มาก
พระภิกษุทั่วไป	๒๒๕	๔.๑๓	๐.๕๕๑	มาก
รวม	๒๓๘	๔.๑๔	๐.๕๔๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ จำแนกตามตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔

ตารางที่ ๔.๑๑ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
พระสังฆาธิการ	๑๓	๔.๒๐	๐.๔๔๙	๐.๔๓๙	๐.๖๖๑
พระภิกษุทั่วไป	๒๒๕	๔.๑๓	๐.๕๕๑		

จากตารางที่ ๔.๑๑ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพ การจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
พระสังฆาธิการ	๑๓	๔.๐๐	๐.๔๔๙	มาก
พระภิกษุทั่วไป	๒๒๕	๓.๙๘	๐.๕๐๓	มาก
รวม	๒๓๘	๓.๙๘	๐.๕๐๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๒ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการจัดการงาน สาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการดูแลรักษาและจัดการศา สนสมบัติของวัด จำแนกตามตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๘

ตารางที่ ๔.๑๓ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการ จัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
พระสังฆาธิการ	๑๓	๔.๐๐	๐.๔๔๙	๐.๑๑๘	๐.๙๐๖
พระภิกษุทั่วไป	๒๒๕	๓.๙๘	๐.๕๐๓		

จากตารางที่ ๔.๑๓ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้าน การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอดุสิต จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอดุสิต จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๒๐-๓๐ ปี	๔๓	๔.๑๓	๐.๔๕๔	มาก
๓๑-๔๐ ปี	๗๕	๔.๐๙	๐.๔๕๕	มาก
๔๑-๕๐ ปี	๔๕	๔.๐๖	๐.๔๕๕	มาก
๕๑-๖๐ ปี	๑๗	๔.๒๑	๐.๔๐๙	มาก
มากกว่า ๖๐ ปี	๘	๔.๑๗	๐.๔๑๗	มาก
รวม	๒๓๘	๔.๑๑	๐.๔๕๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๔ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอดุสิต จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม จำแนกตามอายุอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๑๕ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอดุสิต จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๖๒	๔	๐.๐๙๑	๐.๔๓๑	๐.๗๘๖
ภายในกลุ่ม	๔๘.๙๒๐	๒๓๓	๐.๒๑๐		
รวม	๔๙.๒๘๒	๒๓๗			

จากตารางที่ ๔.๑๕ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอดุสิต จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพ
การจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๒๐-๓๐ ปี	๙๓	๔.๒๒	๐.๔๙๖	มาก
๓๑-๔๐ ปี	๗๕	๔.๑๙	๐.๔๖๖	มาก
๔๑-๕๐ ปี	๔๕	๔.๑๖	๐.๕๔๐	มาก
๕๑-๖๐ ปี	๑๗	๔.๓๒	๐.๓๕๔	มาก
มากกว่า ๖๐ ปี	๘	๔.๓๓	๐.๔๕๓	มาก
รวม	๒๓๘	๔.๒๑	๐.๔๘๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๖ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการจัดการงาน
สาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด
จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑

ตารางที่ ๔.๑๗ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการ
จัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๗๕	๔	๐.๑๑๙	๐.๕๐๔	๐.๗๓๓
ภายในกลุ่ม	๕๔.๙๖๙	๒๓๓	๐.๒๓๖		
รวม	๕๕.๔๔๔	๒๓๗			

จากตารางที่ ๔.๑๗ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพ
การจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบูรณะ
และพัฒนาวัด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพ การจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๒๐-๓๐ ปี	๙๓	๔.๑๖	๐.๕๑๗	มาก
๓๑-๔๐ ปี	๗๕	๔.๑๐	๐.๕๙๔	มาก
๔๑-๕๐ ปี	๔๕	๔.๑๓	๐.๕๗๓	มาก
๕๑-๖๐ ปี	๑๗	๔.๑๗	๐.๔๘๖	มาก
มากกว่า ๖๐ ปี	๘	๔.๑๕	๐.๔๔๗	มาก
รวม	๒๓๘	๔.๑๔	๐.๕๔๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๘ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการจัดการงาน สาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการก่อสร้างและ บูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔

ตารางที่ ๔.๑๙ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการ จัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๕๔	๔	๐.๐๓๙	๐.๑๒๘	๐.๙๗๒
ภายในกลุ่ม	๗๐.๓๒๙	๒๓๓	๐.๓๐๒		
รวม	๗๐.๔๘๔	๒๓๗			

จากตารางที่ ๔.๑๙ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพ การจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการ ก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๐ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพ
การจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๒๐-๓๐ ปี	๙๓	๔.๐๐	๐.๔๙๙	มาก
๓๑-๔๐ ปี	๗๕	๓.๙๗	๐.๔๖๕	มาก
๔๑-๕๐ ปี	๔๕	๓.๙๐	๐.๕๕๕	มาก
๕๑-๖๐ ปี	๑๗	๔.๑๔	๐.๔๙๔	มาก
มากกว่า ๖๐ ปี	๘	๔.๐๒	๐.๕๓๗	มาก
รวม	๒๓๘	๓.๙๘	๐.๕๐๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๐ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการจัดการงาน
สาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการดูแลรักษาและจัดการศา
สนสมบัติของวัด จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๘

ตารางที่ ๔.๒๑ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการ
จัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๗๒	๔	๐.๑๙๓	๐.๗๗๐	๐.๕๔๖
ภายในกลุ่ม	๕๘.๔๒๗	๒๓๓	๐.๒๕๑		
รวม	๕๙.๑๙๙	๒๓๗			

จากตารางที่ ๔.๒๑ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพ
การจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการดูแล
รักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงาน
สาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพ
การจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
โดยภาพรวม จำแนกตามพรรษา

พรรษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๕ พรรษา	๑๐๐	๔.๑๑	๐.๔๕๙	มาก
๕-๑๐ พรรษา	๑๐๘	๔.๑๑	๐.๔๖๙	มาก
๑๑-๑๕ พรรษา	๑๗	๔.๐๙	๐.๔๕๖	มาก
๑๖-๒๐ พรรษา	๔	๔.๑๓	๐.๑๔๑	มาก
มากกว่า ๒๐ พรรษา	๙	๔.๑๗	๐.๔๒๘	มาก
รวม	๒๓๘	๔.๑๑	๐.๔๕๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๒ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการจัดการงาน
สาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามพรรษา
อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๒๓ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการ
จัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
โดยภาพรวม จำแนกตามพรรษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๔๖	๔	๐.๐๑๑	๐.๐๕๔	๐.๘๙๔
ภายในกลุ่ม	๔๙.๒๓๖	๒๓๓	๐.๒๑๑		
รวม	๔๙.๒๘๒	๒๓๗			

จากตารางที่ ๔.๒๓ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ
ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดย
ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพ
การจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด จำแนกตามพรรษา

พรรษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๕ พรรษา	๑๐๐	๔.๒๑	๐.๔๙๓	มาก
๕-๑๐ พรรษา	๑๐๘	๔.๒๑	๐.๔๙๗	มาก
๑๑-๑๕ พรรษา	๑๗	๔.๑๙	๐.๔๗๐	มาก
๑๖-๒๐ พรรษา	๔	๔.๒๘	๐.๒๕๐	มาก
มากกว่า ๒๐ พรรษา	๙	๔.๒๗	๐.๓๘๗	มาก
รวม	๒๓๘	๔.๒๑	๐.๔๘๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๔ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการจัดการงาน
สาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด
จำแนกตามพรรษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑

ตารางที่ ๔.๒๕ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการ
จัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด จำแนกตามพรรษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๕๖	๔	๐.๐๑๔	๐.๐๕๘	๐.๙๙๔
ภายในกลุ่ม	๕๕.๓๘๘	๒๓๓	๐.๒๓๘		
รวม	๕๕.๔๔๔	๒๓๗			

จากตารางที่ ๔.๒๕ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ
ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้าน
การบูรณะและพัฒนาวัด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพ
การจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ จำแนกตามพรรษา

พรรษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๕ พรรษา	๑๐๐	๔.๑๖	๐.๕๘๑	มาก
๕-๑๐ พรรษา	๑๐๘	๔.๑๔	๐.๕๔๑	มาก
๑๑-๑๕ พรรษา	๑๗	๔.๐๓	๐.๔๕๗	มาก
๑๖-๒๐ พรรษา	๔	๔.๑๓	๐.๓๕๐	มาก
มากกว่า ๒๐ พรรษา	๙	๔.๑๒	๐.๔๖๖	มาก
รวม	๒๓๘	๔.๑๔	๐.๕๔๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๖ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการจัดการงาน
สาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการก่อสร้างและ
บูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ จำแนกตามพรรษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔

ตารางที่ ๔.๒๗ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการ
จัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ จำแนกตามพรรษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๓๑	๔	๐.๐๕๘	๐.๑๙๒	๐.๙๔๒
ภายในกลุ่ม	๗๐.๒๕๒	๒๓๓	๐.๓๐๒		
รวม	๗๐.๔๘๔	๒๓๗			

จากตารางที่ ๔.๒๗ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ
ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้าน
การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพ การจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด จำแนกตามพรรษา

พรรษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๕ พรรษา	๑๐๐	๓.๙๗	๐.๔๘๘	มาก
๕-๑๐ พรรษา	๑๐๘	๓.๙๗	๐.๕๑๔	มาก
๑๑-๑๕ พรรษา	๑๗	๔.๐๖	๐.๕๓๐	มาก
๑๖-๒๐ พรรษา	๔	๔.๐๐	๐.๒๗๑	มาก
มากกว่า ๒๐ พรรษา	๙	๔.๑๓	๐.๕๔๑	มาก
รวม	๒๓๘	๓.๙๘	๐.๕๐๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๘ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการจัดการงาน สาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการดูแลรักษาและจัดการศา สนสมบัติของวัด จำแนกตามพรรษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๘

ตารางที่ ๔.๒๙ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการ จัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด จำแนกตามพรรษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๓๒	๔	๐.๐๘๓	๐.๓๒๙	๐.๘๕๕
ภายในกลุ่ม	๕๘.๘๖๗	๒๓๓	๐.๒๕๓		
รวม	๕๙.๑๙๙	๒๓๗			

จากตารางที่ ๔.๒๙ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้าน การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๔ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๐ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

วุฒิการศึกษาสามัญ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ประถมศึกษา	๘๕	๔.๒๐	๐.๓๙๖	มาก
มัธยมศึกษาตอนต้น	๘๑	๔.๐๔	๐.๕๒๕	มาก
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	๕๙	๔.๐๘	๐.๔๕๗	มาก
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	๗	๓.๙๖	๐.๒๘๘	มาก
ปริญญาตรี	๖	๔.๒๔	๐.๑๘๑	มาก
รวม	๒๓๘	๔.๑๑	๐.๔๕๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๐ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๓๑ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๔๗	๔	๐.๓๓๗	๑.๖๓๗	๐.๑๖๖
ภายในกลุ่ม	๔๗.๙๓๕	๒๓๓	๐.๒๐๖		
รวม	๔๙.๒๘๒	๒๓๗			

จากตารางที่ ๔.๓๑ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

วุฒิการศึกษาสามัญ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ประถมศึกษา	๘๕	๔.๓๑	๐.๔๓๙	มาก
มัธยมศึกษาตอนต้น	๘๑	๔.๑๓	๐.๕๕๗	มาก
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	๕๙	๔.๑๙	๐.๔๖๒	มาก
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	๗	๔.๐๗	๐.๒๕๐	มาก
ปริญญาตรี	๖	๔.๓๐	๐.๑๕๕	มาก
รวม	๒๓๘	๔.๒๑	๐.๔๘๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๒ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑

ตารางที่ ๔.๓๓ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๗๙	๔	๐.๓๙๕	๑.๗๐๘	๐.๑๔๙
ภายในกลุ่ม	๕๓.๘๖๕	๒๓๓	๐.๒๓๑		
รวม	๕๕.๔๔๔	๒๓๗			

จากตารางที่ ๔.๓๓ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพ
การจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

วุฒิการศึกษาสามัญ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ประถมศึกษา	๘๕	๔.๒๒	๐.๔๔๒	มาก
มัธยมศึกษาตอนต้น	๘๑	๔.๐๗	๐.๖๑๕	มาก
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	๕๙	๔.๑๐	๐.๖๑๔	มาก
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	๗	๔.๐๖	๐.๒๙๔	มาก
ปริญญาตรี	๖	๔.๑๗	๐.๒๕๐	มาก
รวม	๒๓๘	๔.๑๔	๐.๕๕๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๔ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการจัดการงาน
สาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการก่อสร้างและ
บูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔

ตารางที่ ๔.๓๕ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการ
จัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๒๐	๔	๐.๒๘๐	๐.๙๔๑	๐.๔๔๑
ภายในกลุ่ม	๖๙.๓๖๓	๒๓๓	๐.๒๙๘		
รวม	๗๐.๔๘๔	๒๓๗			

จากตารางที่ ๔.๓๕ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความ
คิดเห็นต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพ การจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

วุฒิการศึกษาสามัญ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ประถมศึกษา	๘๕	๔.๐๖	๐.๔๕๑	มาก
มัธยมศึกษาตอนต้น	๘๑	๓.๙๓	๐.๕๖๓	มาก
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	๕๙	๓.๙๔	๐.๔๗๗	มาก
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	๗	๓.๗๔	๐.๔๘๓	มาก
ปริญญาตรี	๖	๔.๒๕	๐.๓๑๕	มาก
รวม	๒๓๘	๓.๙๘	๐.๕๐๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๖ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการจัดการงาน สาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการดูแลรักษาและจัดการศา สนสมบัติของวัด จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๘

ตารางที่ ๔.๓๗ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการ จัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๖๙๐	๔	๐.๔๒๒	๑.๗๑๑	๐.๑๔๘
ภายในกลุ่ม	๕๗.๕๑๐	๒๓๓	๐.๒๔๗		
รวม	๕๙.๑๙๙	๒๓๗			

จากตารางที่ ๔.๓๗ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาทางธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม

วุฒิการศึกษาทางธรรม	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ไม่มีวุฒิทางธรรม	๑๑๖	๔.๑๑	๐.๔๗๓	มาก
นักธรรมชั้นตรี	๔๗	๔.๐๔	๐.๔๙๙	มาก
นักธรรมชั้นโท	๒๐	๔.๑๘	๐.๓๐๗	มาก
นักธรรมชั้นเอก	๕๕	๔.๑๔	๐.๔๒๘	มาก
รวม	๒๓๘	๔.๑๑	๐.๔๕๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๘ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๓๙ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๐๖	๓	๐.๑๓๕	๐.๖๔๙	๐.๕๘๕
ภายในกลุ่ม	๔๘.๘๗๖	๒๓๔	๐.๒๐๙		
รวม	๔๙.๒๘๒	๒๓๗			

จากตารางที่ ๔.๓๙ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาทางธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๐ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบูรณะและพัฒนาวัดจำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม

วุฒิการศึกษาทางธรรม	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ไม่มีวุฒิทางธรรม	๑๑๖	๔.๑๙	๐.๕๐๙	มาก
นักธรรมชั้นตรี	๔๗	๔.๑๒	๐.๕๓๐	มาก
นักธรรมชั้นโท	๒๐	๔.๒๙	๐.๓๐๒	มาก
นักธรรมชั้นเอก	๕๕	๔.๒๙	๐.๔๓๓	มาก
รวม	๒๓๘	๔.๒๑	๐.๔๘๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๐ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบูรณะและพัฒนาวัดจำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑

ตารางที่ ๔.๔๑ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบูรณะและพัฒนาวัดจำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๙๑๐	๓	๐.๓๐๓	๑.๓๐๑	๐.๒๗๕
ภายในกลุ่ม	๕๔.๕๓๔	๒๓๔	๐.๒๓๓		
รวม	๕๕.๔๔๔	๒๓๗			

จากตารางที่ ๔.๔๑ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาทางธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบูรณะและพัฒนาวัดไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพ
การจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม

วุฒิการศึกษาทางธรรม	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ไม่มีวุฒิทางธรรม	๑๑๖	๔.๑๖	๐.๕๒๖	มาก
นักธรรมชั้นตรี	๔๗	๔.๐๓	๐.๕๗๒	มาก
นักธรรมชั้นโท	๒๐	๔.๑๗	๐.๓๗๙	มาก
นักธรรมชั้นเอก	๕๕	๔.๑๖	๐.๖๑๒	มาก
รวม	๒๓๘	๔.๑๔	๐.๕๕๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๒ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการจัดการงาน
สาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการก่อสร้างและ
บูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔

ตารางที่ ๔.๔๓ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการ
จัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๕๕	๓	๐.๒๑๘	๐.๗๓๑	๐.๕๓๔
ภายในกลุ่ม	๖๙.๘๒๙	๒๓๔	๐.๒๙๘		
รวม	๗๐.๔๘๔	๒๓๗			

จากตารางที่ ๔.๔๓ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาทางธรรมต่างกัน มีความ
คิดเห็นต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม

วุฒิการศึกษาทางธรรม	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ไม่มีวุฒิทางธรรม	๑๑๖	๓.๙๘	๐.๕๒๔	มาก
นักธรรมชั้นตรี	๔๗	๓.๙๖	๐.๕๒๕	มาก
นักธรรมชั้นโท	๒๐	๔.๐๘	๐.๔๐๙	มาก
นักธรรมชั้นเอก	๕๕	๓.๙๙	๐.๔๖๒	มาก
รวม	๒๓๘	๓.๙๘	๐.๕๐๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๔ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๘

ตารางที่ ๔.๔๕ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๙๕	๓	๐.๐๖๕	๐.๒๕๘	๐.๘๕๖
ภายในกลุ่ม	๕๙.๐๐๔	๒๓๔	๐.๒๕๒		
รวม	๕๙.๑๙๙	๒๓๗			

จากตารางที่ ๔.๔๕ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาทางธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๖ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตามสมมติฐานที่ ๑-๕

สมมติฐาน	t	F	Sig.	ผลการทดสอบ	
				ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ ๑ พระสงฆ์ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน	๐.๕๐๒	-	๐.๖๑๖	-	✓
สมมติฐานที่ ๒ พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน	-	๐.๔๓๑	๐.๗๘๖	-	✓
สมมติฐานที่ ๓ พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน	-	๐.๐๕๔	๐.๘๙๔	-	✓
สมมติฐานที่ ๔ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน	-	๑.๖๓๗	๐.๑๖๖	-	✓
สมมติฐานที่ ๕ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาทางธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน	-	๐.๖๔๙	๐.๕๘๕	-	✓

จากตารางที่ ๔.๔๖ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ ได้แก่ ตำแหน่ง อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาทางธรรม มีผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ วิเคราะห์เป็นความเรียงประกอบตาราง ดังนี้

๔.๔.๑ ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด

ปัญหา อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะต่อการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๔.๔๗ ปัญหา อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะต่อการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
บุคลากรของวัด (บางแห่ง) ขาดความรู้ และขาดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน	ควรพัฒนาบุคลากรของวัดให้มีศักยภาพ ทักษะ ความรู้ ตลอดจนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๔.๔.๒ ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ

ปัญหา อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะต่อการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๔.๔๘ ปัญหา อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะต่อการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ประชาชน (บางพื้นที่) ขาดความเชื่อมั่นในการบริหารเงินงบประมาณของวัด	ควรเน้นความโปร่งใสเพื่อรักษาความเชื่อมั่นของพุทธศาสนิกชน มี ๒ องค์ประกอบ คือ การพัฒนาการบริหารงานงบประมาณอย่างเป็นระบบให้มากยิ่งขึ้น และการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อสร้างความเชื่อถือให้มากยิ่งขึ้น

๔.๔.๓ ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด

ปัญหา อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะต่อการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ ๔.๔๙ ปัญหา อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะต่อการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
เจ้าอาวาส (บางวัด) มีปัญหากับคนในพื้นที่เนื่องด้วยงานสาธารณูปการเป็นเหตุ	ควรพัฒนาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างวัดท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น และการสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกันกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้มากยิ่งขึ้น

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาส ในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ (Interview) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informants) ตามลักษณะการเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน ๑๒ รูป/คน ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ บรรพชิต : พระสังฆาธิการ จำนวน ๕ รูป

๑) พระครูวิจิตรธรรมวิรักษ์

ตำแหน่ง เจ้าคณะอำเภอหัวหิน

๒) พระครูสุวรรณพัฒนารักษ์

ตำแหน่ง เจ้าคณะตำบลหนองแก

๓) พระปลัดเอกคณัย โชติธมโม

ตำแหน่ง เจ้าคณะตำบลหัวหินเขต ๑

๔) พระครูโสภาสกาจนธรรม

ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดสะพานชีเหล็ก

๕) พระครูประกาศธรรมรส

ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดสมอโพรง

กลุ่มที่ ๒ คฤหัสถ์ : ข้าราชการ/นักวิชาการ จำนวน ๗ คน

๑) นายพนพร วุฒิกุล

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองหัวหิน

๒) นายพิษณุ กล้าขาย

ตำแหน่ง สมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๓) นายมนตรี ชูภู

ตำแหน่ง รองนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองหัวหิน

๔) นายสันทัต สุขศรี

ตำแหน่ง ประธานสภาเทศบาลเมืองหัวหิน

๕) นางรจนา บุญรอด

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดหนองแก

๖) นางอัมรา บุญให้

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดหนองแก

๗) นายปิ่น สังข์ทอง

ตำแหน่ง กรรมการวัดหนองแก

ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informants) จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน ๑๒ รูป/คน เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เกี่ยวกับศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีรายละเอียด ดังนี้

๔.๕.๑ ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด

ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด พบว่า

๑) ควรประชุมคณะสงฆ์กำหนดนโยบายก่อสร้างให้มีแบบแผนที่เหมาะสม อุโบสถศาลาการเปรียญ ฌาปนสถานควรอยู่ตรงไหน โดยดำเนินการไปตามแผนที่ทางวัดได้วางไว้ อย่าสร้างศาสนวัตถุที่เป็นข้อห้ามของมหาเถรสมาคม^{๑)}

๒) ควรจัดส่งนักพัฒนาเข้ามาให้ความรู้หรือช่วยเหลือในวัดที่ยังขาดความพร้อม และยังไม่พัฒนาเท่าที่ควร^{๒)}

๓) การบูรณะและพัฒนาวัดต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายบรรพชิตและคฤหัสถ์ ต้องระดมสมองทั้งจากพระภิกษุสงฆ์องค์กรสามเณรที่อยู่ในวัด และไวยาวัจกรและกรรมการวัดด้วย^{๓)}

๔) การบูรณะควรรักษาศิลปะและรูปแบบวัฒนธรรมของท้องถิ่นให้คงอยู่^{๔)}

๕) ควรหาโอกาสเข้าอบรมหลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้^{๕)}

๖) ควรมีที่ปรึกษาและมีเครือข่ายเพื่อประสานงานและสนับสนุนเรื่องต่าง ๆ^{๖)}

๗) การบูรณะและพัฒนาวัดต้องมีแผนการพัฒนา โดยเจ้าอาวาสต้องวางแผนร่วมกับกรรมการวัดและพระสงฆ์ในวัดเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อวางแผนแล้วจะต้องมีแนวทางในการสรรหางบประมาณมาใช้ ต้องหาแหล่งที่มาของงบประมาณ การบริหารต้องโปร่งใสตรวจสอบได้ และต้องจัดการบริหารโดยสอดคล้องกับสำคัญเรียงลำดับความจำเป็นก่อนหลัง เจ้าอาวาสต้องรับฟังเสียงส่วนใหญ่ ต้องมีการประชุมกันบ่อย ๆ^{๗)}

๘) เจ้าอาวาสต้องมีคุณสมบัติตามคุณลักษณะที่มหาเถรสมาคมกำหนดเอาไว้ ต้องมีคุณสมบัติส่วนตัว คือ เป็นผู้มียศยศ เป็นผู้มีใจกว้าง^{๘)}

๙) รัฐบาลต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาวัดโดยจัดสรรงบประมาณ โดยประเมินจากความจำเป็นทางด้านงบประมาณหรือความถี่ของกิจกรรมของทางวัด เจ้าอาวาสต้องมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในแนวทางให้เป็นนักพัฒนา ต้องให้ความรู้แก่ภิกษุสามเณรภายในวัดให้มีศักยภาพในทุกมิติ สร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็ง โดยมีวัดเข้ามามีบทบาทในลักษณะสามประสานหรือบวร ได้แก่ บ้าน-โรงเรียน-วัด หรือชุมชน-นักเรียน/ครู-ภิกษุและสามเณรในวัด^{๙)}

^{๑)} สัมภาษณ์ พระครูวิจิตรธรรมวิภาส, เจ้าคณะอำเภอหัวหิน, ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๒)} สัมภาษณ์ พระครูสุวรรณพัฒนาภรณ์, เจ้าคณะตำบลหนองแก, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๓)} สัมภาษณ์ พระปลัดเอกดนัย โชติธมโม, เจ้าคณะตำบลหัวหินเขต ๑, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๔)} สัมภาษณ์ พระครูโอภาสกาจธรรม, เจ้าอาวาสวัดสะพานหินหลัก, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๕)} สัมภาษณ์ พระครูประกาศธรรมรส, เจ้าอาวาสวัดสมอโพรง, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๖)} สัมภาษณ์ นายณพพร วุฒิกุล, นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองหัวหิน, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๗)} สัมภาษณ์ นายพิษณุ กล้าชาย, สมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๘)} สัมภาษณ์ นายมนตรี ชูภู, รองนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองหัวหิน, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๙)} สัมภาษณ์ นายสันตติ สุขศรี, ประธานสภาเทศบาลเมืองหัวหิน, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๐.

๑๐) ปัจจุบันมีการเพิ่มจำนวนและขนาดของศาสนสถานมากขึ้น ทำให้เกิดการบริหารจัดการมากขึ้นด้วย ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ทำให้การพัฒนาในด้านอื่นด้วยลงไปไม่สมดุลกัน^{๑๐}

๑๑) ควรจัดประชุมบ่อย ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนหรือชาวบ้าน^{๑๑}

๑๒) เจ้าอาวาสทุกวัดควรร่วมกันประชุมปรึกษาหารือช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันในการบูรณะ และพัฒนาวัดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งอำเภอ และควรบูรณะหรือพัฒนาวัดตามลำดับความสำคัญ ต้องจัดลำดับความสำคัญก่อน-หลัง^{๑๒}

๔.๕.๒ ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ

ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ พบว่า

๑) การดำเนินงานบูรณปฏิสังขรณ์โดยประมาณบ้าง จ้างช่างผู้ชำนาญการ ช่างรับเหมาเป็นสัดส่วน บางอย่างจึงควรช่างเป็นรายวัน เพราะงานเล็กน้อย^{๑๓}

๒) ควรมีผู้เชี่ยวชาญด้านการก่อสร้างและบูรณะวัดก็ให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษา^{๑๔}

๓) ควรวางแผนการก่อสร้างโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่เกิดจากการใช้งาน และคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า คือ ให้ได้ประโยชน์สูง แต่ประหยัดที่สุด^{๑๕}

๔) ควรหาที่ปรึกษาที่มีความชำนาญ แนะนำเรื่องการก่อสร้าง ให้มีความแข็งแรง มั่นคงใช้ได้นาน^{๑๖}

๕) การก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดควรเริ่มที่การวางผังเสนาสนะให้เป็นรูปประธรรมเสียก่อน^{๑๗}

๖) ควรมีการวางแผนการจัดการให้เป็นรูปประธรรม มีการวางแผนหางบประมาณวิธีการใช้งบประมาณ ต้องให้คณะกรรมการวัดมีส่วนร่วมตรวจสอบ ดังนั้น จึงต้องประชุมกันบ่อย ๆ และทุกฝ่ายต้องมีจิตใจมุ่งมั่นที่จะร่วมกันพัฒนาวัดอย่างต่อเนื่องและจริงจัง^{๑๘}

๗) หน่วยงานราชการควรเข้ามาช่วยเหลือในการบูรณปฏิสังขรณ์ควบคุมไม่ให้วัดก่อสร้างเกินความจำเป็น^{๑๙}

^{๑๐} สัมภาษณ์ นางรจนา บุญรอด, ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดหนองแก, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๑๑} สัมภาษณ์ นางอัมรา บุญให้, รองผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดหนองแก, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๑๒} สัมภาษณ์ นายปิ่น สังข์ทอง, กรรมการวัดหนองแก, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๑๓} สัมภาษณ์ พระครูวิจิตรธรรมวิทย์, เจ้าคณะอำเภอหัวหิน, ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๑๔} สัมภาษณ์ พระครูสุวรรณพัฒนารักษ์, เจ้าคณะตำบลหนองแก, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๑๕} สัมภาษณ์ พระปลัดเอกตนิย โชติธมโม, เจ้าคณะตำบลหัวหินเขต ๑, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๑๖} สัมภาษณ์ พระครูโอภาสกาจธรรม, เจ้าอาวาสวัดสะพานขี้เหล็ก, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๑๗} สัมภาษณ์ พระครูประกาศธรรมรส, เจ้าอาวาสวัดสมอโพรง, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๑๘} สัมภาษณ์ นายนพพร วุฒิกุล, นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองหัวหิน, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๑๙} สัมภาษณ์ นายพิษณุ กล้าขาย, สมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๑.

๘) รัฐบาลควรให้ความสำคัญในการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะของวัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของการอนุรักษ์ของเก่า โดยจัดสรรงบประมาณให้ตามความจำเป็น^{๒๐}

๙) ควรจัดวางการก่อสร้างต่าง ๆ เช่น กุฏิ หอฉัน ฌาปนสถานในวัด ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบสวยงาม^{๒๑}

๑๐) เจ้าอาวาสควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ต้องเป็นนักวางแผน และเป็นนักจัดการที่ดี^{๒๒}

๑๑) การก่อสร้างควรอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมแบบโบราณของวัดไว้เพื่อให้เกิดงานช่างฝีมือ อันเป็นภูมิปัญญาและเอกลักษณ์ของคนไทย^{๒๓}

๑๒) แนวทางในการพัฒนาศักยภาพด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน อันดับแรกต้องพัฒนาศักยภาพทางความรู้เสียก่อน เมื่อมีความรู้แล้ว จึงใช้ให้เป็นประโยชน์ในการวางแผน ด้านการดำเนินงาน การจัดหางบประมาณ เป็นต้น^{๒๔}

๔.๕.๓ ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด

ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด พบว่า

๑) ควรประชุมคณะสงฆ์ทางอำเภอเพื่อวางรูปแบบให้เป็นส่วนกลาง และคณะสงฆ์ระดับตำบลควรประชุมจัดวางรูปแบบในการดำเนินการก่อสร้างไปในทิศทางเดียวกับที่ระดับอำเภอกำหนดไว้^{๒๕}

๒) ควรบริหารจัดการโดยแบ่งหน้าที่งานฝ่ายต่าง ๆ ในวัดให้เหมาะสม ตามความถนัดของแต่ละบุคคล และให้จัดการงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีความเรียบร้อยอยู่ เสมอและจัดการแก้ไขปรับปรุงให้เรียบร้อย พร้อมใช้งาน และไม่ก้าวก่ายหน้าที่ของกันและกัน เป็นต้น^{๒๖}

๓) เจ้าอาวาสควรมีการประชุมกรรมการวัด ผู้อุปถัมภ์ เจ้าภาพในการดำเนินการก่อสร้างว่า จะใช้รูปแบบใด จะใช้งบประมาณเท่าใด และจะสำเร็จในระยะเวลาเท่าใด ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเหล่านี้ควรมีส่วนร่วมรับรู้ตั้งแต่เริ่มต้น

๔) ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการทำงาน พร้อมทั้งส่งไปอบรม และต้องจัดทำระบบทะเบียนและระบบบัญชีให้โปร่งใสตรวจสอบได้อยู่เสมอ^{๒๗}

๕) ควรให้เป็นไปตามระเบียบที่กฎหมายกำหนดไว้^{๒๘}

^{๒๐} สัมภาษณ์ นายมนตรี ชูภู, รองนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองหัวหิน, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๒๑} สัมภาษณ์ นายสันต์ สุธศรี, ประธานสภาเทศบาลเมืองหัวหิน, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๒๒} สัมภาษณ์ นางรจนา บุญรอด, ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดหนองแก, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๒๓} สัมภาษณ์ นางอัมรา บุญให้, รองผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดหนองแก, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๒๔} สัมภาษณ์ นายปิ่น สังข์ทอง, กรรมการวัดหนองแก, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๒๕} สัมภาษณ์ พระครูวิจิตรธรรมวิทย์, เจ้าคณะอำเภอหัวหิน, ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๒๖} สัมภาษณ์ พระครูสุวรรณพัฒนารักษ์, เจ้าคณะตำบลหนองแก, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๒๗} สัมภาษณ์ พระครูโสภาสากจนธรรม, เจ้าอาวาสวัดสะพานขี้เหล็ก, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๒๘} สัมภาษณ์ พระครูประกาศธรรมรส, เจ้าอาวาสวัดสมอโพรง, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๐.

๖) ควรมีคณะกรรมการวัดที่มีความรู้และเชี่ยวชาญในด้านนี้ เพื่อร่วมกันวางแผนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ^{๒๙}

๗) เจ้าอาวาสควรมีการจัดระเบียบในการดูแลรักษาจัดการศาสนสมบัติ และบริหารจัดการทั้งในส่วนของฆราวาสที่เข้ามาเป็นกรรมการวัดให้โปร่งใส มีการจัดเวรพระในการดูแลแต่ละด้านหรือส่วนต่าง ๆ ของวัด โดยคัดเลือกพระที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ไม่ใช่ว่าใครบวชนานก็ได้ไป ต้องพิจารณาบนพื้นฐานหลักเกณฑ์ที่ดี^{๓๐}

๘) รัฐบาลควรให้ความสำคัญโดยจัดสรรงบประมาณตามความจำเป็นของแต่ละวัด^{๓๑}

๙) ควรวางรูปแบบทั้งด้านการจัดการเรื่องงบประมาณ เรื่องสถานที่ในการวางผังในวัดควรมีความชัดเจน^{๓๒}

๑๐) การจัดโซนให้แบ่งส่วนเป็นเขตพุทธาวาส เขตธรรมาวาส และเขตสังฆาวาส^{๓๓}

๑๑) ควรมีการจัดทำบัญชีวัสดุอุปกรณ์ หรือบัญชีเครื่องใช้ไม้สอยภายในวัด^{๓๔}

๑๒) ทุกวัดควรจัดเจ้าหน้าที่ดูแลศาสนสมบัติโดยมีหน้าที่จัดทำบัญชีควบคุมศาสนสมบัติของวัด เพื่อความเป็นระเบียบ และการตรวจสอบ^{๓๕}

^{๒๙} สัมภาษณ์ นายณพพร วุฒิกุล, นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองหัวหิน, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๓๐} สัมภาษณ์ นายพิษณุ กล้าขาย, สมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๓๑} สัมภาษณ์ นายมนตรี ชูภู, รองนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองหัวหิน, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๓๒} สัมภาษณ์ นายสันติ สุธศรี, ประธานสภาเทศบาลเมืองหัวหิน, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๐.

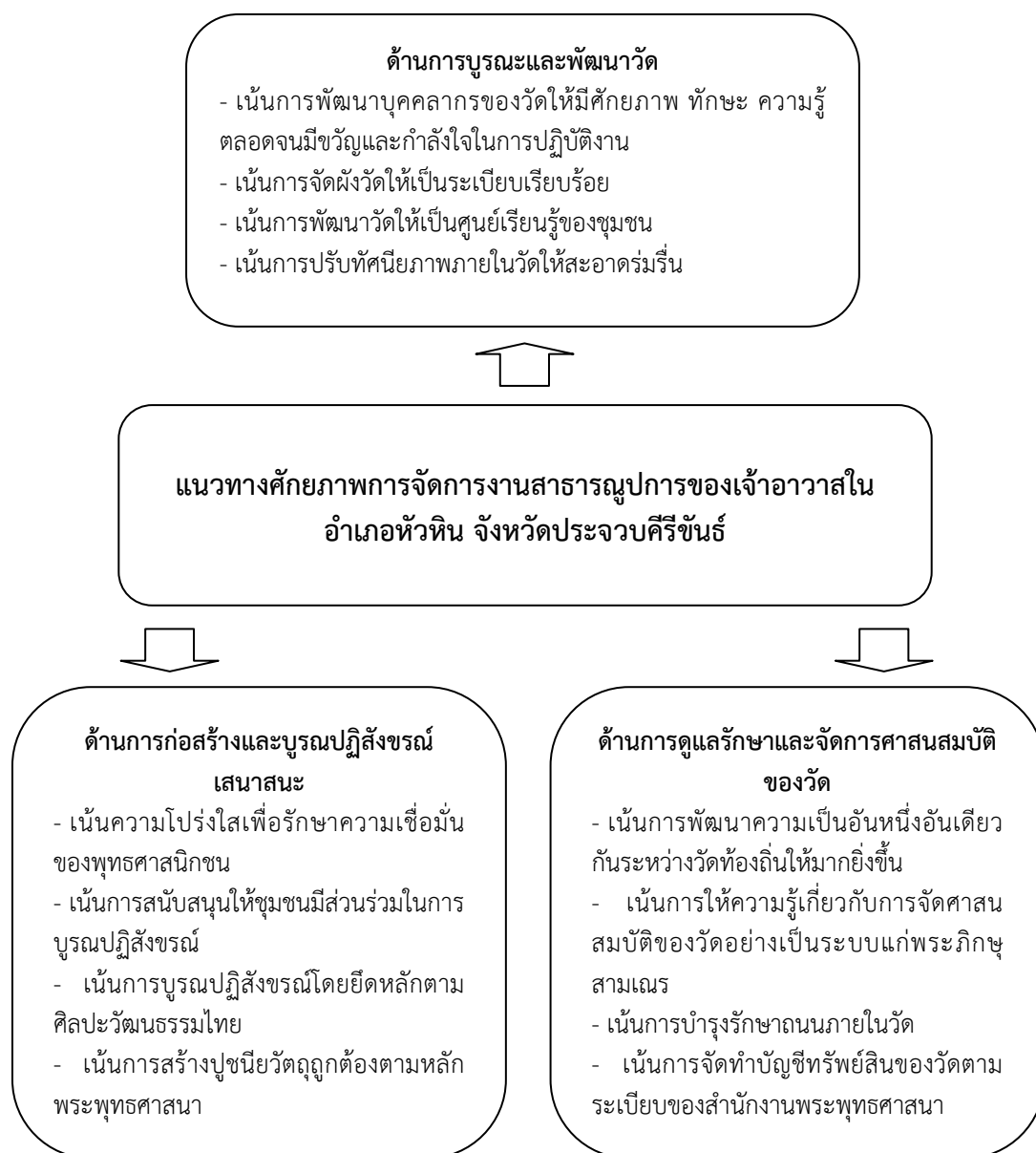
^{๓๓} สัมภาษณ์ นางรจนา บุญรอด, ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดหนองแก, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๓๔} สัมภาษณ์ นางอัมรา บุญให้, รองผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดหนองแก, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๓๕} สัมภาษณ์ นายปิ่น สังข์ทอง, กรรมการวัดหนองแก, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๐.

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย (Body of Knowledge) ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔.๑



แผนภาพที่ ๔.๑ แนวทางพัฒนาศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์^{๓๖}

^{๓๖} วิเคราะห์โดยผู้วิจัย.

จากแผนภาพที่ ๔.๑ แสดงให้เห็นแนวทางพัฒนาศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดังนี้ (๑) ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด : เน้นการพัฒนาบุคลากรของวัดให้มีศักยภาพ ทักษะ ความรู้ ตลอดจนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน, เน้นการจัดผังวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย, เน้นการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์เรียนรู้ของชุมชน, เน้นการปรับทัศนียภาพภายในวัดให้สะอาดร่มรื่น (๒) ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ : เน้นความโปร่งใสเพื่อรักษาความเชื่อมั่นของพุทธศาสนิกชน โดยบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล, เน้นการสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบูรณปฏิสังขรณ์, เน้นการบูรณปฏิสังขรณ์โดยยึดหลักตามศิลปะวัฒนธรรมไทย, เน้นการสร้างปูชนียวัตถุถูกต้องตามหลักพระพุทธศาสนา และ (๓) ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด : เน้นการพัฒนาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างวัดท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น และการสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน, เน้นการให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการศาสนสมบัติของวัดอย่างเป็นระบบแก่พระภิกษุสามเณร, เน้นการบำรุงรักษาถนนภายในวัด, เน้นการจัดทำบัญชีทรัพย์สินของวัดตามระเบียบของสำนักงานพระพุทธศาสนา

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (๒) เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (๓) ศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลภาคสนาม (Field Study) จากพระสงฆ์ในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบ จำนวน ๒๓๘ รูป โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นทั้งปลายปิดและปลายเปิด ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และในส่วนของวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๑๒ รูป/คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๕.๑ สรุป

๕.๒ อภิปรายผล

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุป

การวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” สรุปได้ดังนี้

๕.๑.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่ เป็นพระภิกษุทั่วไป จำนวน ๒๒๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๕๔, มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๗๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕๑, มีพรรษา ๕-๑๐ พรรษา จำนวน ๑๐๘ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๓๘, มีวุฒิการศึกษาประถมศึกษา จำนวน ๘๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๗๑, และไม่มีวุฒิทางธรรม จำนวน ๑๑๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๗๔

๕.๑.๒ ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้

(๑) ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด

ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๘ มีการพัฒนาวัดแบบชุมชนมีส่วนร่วมด้วย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๑ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๓ มีการจัดผังวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๗

(๒) ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ

ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๖ มีการบูรณะปรับปรุงสาธารณูปโภคให้ใช้งานได้เสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๖ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๑๐ มีการสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบูรณปฏิสังขรณ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๑

(๓) ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด

ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๕ มีการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดความอุดมสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๒ ดำเนินการให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการศาสนสมบัติของวัดอย่างเป็นระบบแก่พระภิกษุสามเณร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๑

๕.๑.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ ตำแหน่ง อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาทางธรรมของพระสงฆ์ ตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า ตำแหน่ง อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาทางธรรม มีผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๕.๑.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาส ในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสใน
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดสมุทรสงคราม มีดังนี้

(๑) ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด

ปัญหา อุปสรรค

- บุคลากรของวัด (บางแห่ง) ขาดความรู้ และขาดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

- ควรพัฒนาบุคลากรของวัดให้มีศักยภาพ ทักษะ ความรู้ ตลอดจนมีขวัญและกำลังใจใน
การปฏิบัติงาน

(๒) ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ

ปัญหา อุปสรรค

- ประชาชน (บางพื้นที่) ขาดความเชื่อมั่นในการบริหารเงินงบประมาณของวัด

ข้อเสนอแนะ

- ควรเน้นความโปร่งใสเพื่อรักษาความเชื่อมั่นของพุทธศาสนิกชน มี ๒ องค์ประกอบ คือ
การพัฒนาการบริหารงานงบประมาณอย่างเป็นระบบให้มากยิ่งขึ้น และการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหาร
งบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อสร้างความเชื่อถือให้มากยิ่งขึ้น

(๓) ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด

ปัญหา อุปสรรค

- เจ้าอาวาส (บางวัด) มีปัญหากับคนในพื้นที่เนื่องด้วยงานสาธารณูปการเป็นเหตุ

ข้อเสนอแนะ

- ควรพัฒนาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างวัดท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น และการสร้าง
เครือข่ายในการทำงานร่วมกันกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้มากยิ่งขึ้น

๕.๒ อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” มีประเด็นสำคัญซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

๕.๒.๑ ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ แสดงให้เห็นว่า เจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีศักยภาพในการดำเนินการก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนวัตถุและศาสนสถาน และกิจการเกี่ยวกับวัด ทั้ง ๓ ประเภทใหญ่ ๆ คือ การบูรณะพัฒนาวัด ได้แก่ การซ่อมแซมเพื่อรักษาและพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางการบำเพ็ญกุศลของพุทธบริษัท ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ ได้แก่ การก่อสร้างเสนาสนะ อาคาร และถาวรวัตถุต่าง ๆ ของวัดให้มีสภาพสมบูรณ์ พร้อมสำหรับเป็นที่พำนักอยู่ที่อาศัยศึกษาปฏิบัติธรรมพระธรรมวินัย ประกอบศาสนกิจ และด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด ได้แก่ การดูแล รักษา จัดการศาสนสมบัติของวัดโดยถูกต้องตามพระธรรมวินัยและกฎหมายของฝ่ายบ้านเมือง โดยภารกิจทั้ง ๓ ด้าน ได้ดำเนินการผ่านกระบวนการจัดการอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นขบวนการที่ทำให้งานกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลด้วยคนและทรัพยากรขององค์การคณะสงฆ์ โดยมีเจ้าอาวาสเป็นผู้บริหารหรือผู้จัดการซึ่งทำงานร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ให้เกิดการประสานงานเพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จตามเป้าหมาย ดังกล่าวนี้น สอดคล้องกับที่ พระมหาธรร สิริมงคล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการการท่องเที่ยวเชิงพุทธของวัดหนองแวง (พระอารามหลวง) อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า นักท่องเที่ยวมีความคิดเห็นต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพุทธของวัดหนองแวง (พระอารามหลวง) อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๒^๑ และสอดคล้องกับที่ พระอนิษฐ์ สิริปัญญา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการด้านสาธารณูปการของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการด้านสาธารณูปการของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่า พระภิกษุมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านสาธารณูปการของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๓^๒

^๑พระมหาธรร สิริมงคล, “การจัดการการท่องเที่ยวเชิงพุทธของวัดหนองแวง (พระอารามหลวง) อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^๒พระอนิษฐ์ สิริปัญญา, “การบริหารจัดการด้านสาธารณูปการของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

(๑) ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด

ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๐ แสดงให้เห็นว่าเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีศักยภาพในการดำเนินการด้านงานสาธารณูปการ โดยได้เล็งเห็นความสำคัญของงานสาธารณูปการที่สืบเนื่องมาจากหน่วยย่อยที่สำคัญที่สุดของสถาบันพระพุทธศาสนาในสังคมไทย คือ วัด กล่าวคือ เมื่อคนไทยไปตั้งถิ่นฐานอยู่ ณ ที่ใด เมื่อรวมกันขึ้นเป็นชุมชนก็เกิดความต้องการมีวัดมีพระสงฆ์ไว้สำหรับเป็นที่ทำบุญบำเพ็ญกุศลตามประเพณีและเป็นที่บวชเรียนของกุลบุตรจึงได้ช่วยกันสร้างวัดของตนหรือของชุมชนนั้นขึ้น เมื่อสร้างเสร็จแล้วก็จะอาราธนาพระสงฆ์มาอยู่ประจำเป็นผู้นำทางศาสนาของชุมชนเป็นผู้ดูแลรักษาและจัดการวัดของประชาชนเกิดเป็นกิจการของวัดและของคณะสงฆ์ขึ้น การที่พระสงฆ์รับหน้าที่เป็นผู้ดูแลรักษาและจัดการวัดนี้ถือเป็นการช่วยเหลือประชาชนและกิจการด้านอื่น ๆ ของวัดล้วนเป็นกิจการที่เป็นการช่วยเหลือ อุดหนุน หรือเกื้อกูลประชาชนผู้เป็นเจ้าของวัดนั้นหรือประชาชนทั่วไป การสาธารณูปการจึงเป็นการหน้าที่ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส (เจ้าพนักงาน) ซึ่งผู้ดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณูปการโดยตรง เป็นการดำเนินงานเพื่อรักษาศิลปวัฒนธรรมไทยให้คงความเป็นเอกลักษณ์ประจำชาติ สืบสานความเป็นชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ให้อยู่ในสังคมอย่างมีศิลปะแบบประยุกต์เข้ากับศาสตร์สมัยใหม่อย่างทรงคุณค่าความเป็นไทย เจ้าอาวาสจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์มองเห็นความสำคัญของการจัดทำแผนแม่บทการก่อสร้าง และรู้จักวิธีการบริหารงานสาธารณูปการเป็นอย่างดี โดยยึดหลักการบริหารบูรณปฏิสังขรณ์ การรักษาดูแล ทำนุบำรุง ศาสนวัตถุและศาสนสถานและการจัดทำวัดให้เป็นวัดพัฒนาตัวอย่าง งานสาธารณูปการจึงถือว่าเป็นงานสำคัญ โดยเฉพาะเป็นงานระดับบารมีเจ้าอาวาส และเป็นงานละเอียดอ่อน เป็นงานระดับท้องถิ่นและการพระศาสนาเป็นงานที่ให้ความสำคัญแก่เจ้าอาวาสและเห็นผลงานของเจ้าอาวาสได้เร็วกว่างานด้านอื่น ๆ การควบคุมส่งเสริมการสาธารณูปการจึงถือเป็นหน้าที่อันสำคัญของเจ้าคณะทุกระดับชั้นด้วยเช่นกัน แต่ก็มักเป็นเหตุก่อปัญหา เช่น บางแห่งเกิดความขัดแย้งระหว่างวัดกับชาวบ้านจนถึงลูกกลามใหญ่โตก็เพราะการสาธารณูปการเป็นเหตุ หากเจ้าคณะได้เห็นความสำคัญเร่งรัดตรวจตราชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการได้ดีแล้ว การขัดแย้งระหว่างวัดกับบ้านจะลดน้อยลงตามลำดับดังกล่าวนี้น สอดคล้องกับที่ พระมหาวิรัช มหาวิโร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการศาสนสมบัติวัดของพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรสงคราม” ผลการวิจัยพบว่า การจัดการศาสนสมบัติวัดของพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๓ ทั้งมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการศาสนสมบัติวัดของพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรสงคราม คือ ควรมีการพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ไว้รองรับปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ควรพัฒนาความรู้ด้านการทำทะเบียนวัสดุอุปกรณ์ให้แก่บุคลากรผู้รับผิดชอบ ควรมีการปรับเปลี่ยนการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายให้สอดคล้องกับรายรับเป็นราย และควรมีการอบรมสัมมนาพระสังฆาธิการในทุกระดับชั้นเพื่อพัฒนาศักยภาพในการกำหนดนโยบาย และการดำเนินงานตามแผนงานที่มีประสิทธิภาพ^๓

^๓พระมหาวิรัช มหาวิโร, “การจัดการศาสนสมบัติวัดของพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรสงคราม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

(๒) ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ

ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔ แสดงให้เห็นว่า เจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีศักยภาพในการดำเนินงานสาธารณูปการ โดยยึดหลักพระธรรมวินัย ตามที่ พระพุทธเจ้าทรงประทานอนุญาตไว้เป็นสำคัญ แม้ในระยะแรกที่ พระพุทธองค์ออกประกาศศาสนานั้น ยังไม่มีการสร้างวัดเหมือนในปัจจุบันนี้ แม้จะมีนักบวชนอกศาสนาอาศัยอยู่รวมกันเป็นอารามหรืออาศรมอยู่ก่อนหน้านั้นแล้ว แต่พระภิกษุก็ไม่ได้ถือปฏิบัติอย่างนั้น พระภิกษุเมื่อบวชแล้วจึงต้องละทิ้งบ้านเรือนมาพักอาศัยในที่ต่าง ๆ เช่น ป่า โคนไม้ ภูเขา ซอกเขา ถ้ำ ป่าช้า ป่าชุก ที่แจ้ง ลอมฟาง สถานที่เหล่านี้บางแห่งมีเจ้าของ บางแห่งไม่มีเจ้าของ ส่งผลให้ พระภิกษุต้องพักอยู่กันอย่างกระจัดกระจาย ทำให้ได้รับความลำบากและดูไม่น่าศรัทธา ต่อมาจึงมีคนสร้างวัดถวาย ในการสร้างวัดถวายนี้นักนิยมนิยมให้มีสภาพแวดล้อมคล้ายกับป่าไม้ที่พระภิกษุเคยอาศัยอยู่ในตอนแรก โดยในระยะแรกเป็นการสร้างถวายโดยกษัตริย์ แล้วต่อมาจึงเป็นการสร้างถวายโดยสามัญชน นั่นเอง อย่างไรก็ตาม จากการเพิ่มของจำนวนภิกษุจึงเป็นสาเหตุนำไปสู่ความขัดแย้งเรื่องเสนาสนะที่มีไม่พอต่อความต้องการ เห็นได้จากกรณีพวกภิกษุอันเตวาสิกของพวกภิกษุฉัพพัคคีย์จับจองวิหารที่นอนไว้เฉพาะพวกของตน พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติอาบัติทุกกฏ ในฐานะพระภิกษุได้พากันแย่งที่พักอาศัยโดยไม่ได้สนใจพระสารีบุตรผู้มีพรรษามากกว่า ว่าจะมีที่พักอาศัยหรือไม่ พระพุทธเจ้าจึงทรงอนุญาตการแต่งตั้งผู้ทำการแทนสงฆ์เพื่อจัดการเสนาสนะ คือ เจ้าอธิการแห่งเสนาสนะ มีหน้าที่แจกเสนาสนะให้ภิกษุ เรียกว่า เสนาสนปัญญาปะกะ โดยพระทักขมัลลบุตรผู้เป็นพระอรหันต์ ประกอบด้วยปฏิสัมมิกา ๔ และอภิญญา ๖ ได้รับหน้าที่เป็นผู้จัดเสนาสนะในมหาวิหาร ๑๘ แห่ง ท่านได้รับการยกย่องว่าเป็นยอดในการจัดเสนาสนะ โดยจัดที่อยู่อาศัยให้ผู้ที่มาพักตามความต้องการ ซึ่งทำให้ผู้มาพักเกิดความสบายใจ อบอุ่น เป็นกันเอง ด้วยญาณแห่งความเป็นพระอรหันต์ ท่านจึงรู้ชัดว่าอะไรเป็นธรรมหรือไม่เป็น ท่านอธิบายให้สามารถปฏิบัติตามได้อย่างแจ่มแจ้งว่า นี่เตียง นี่ตั่ง นี่ฟูก นี่หมอน นี่ที่ถ่ายอุจจาระ นี่ที่ปัสสาวะ นี่น้ำดื่ม นี่น้ำใช้ นี่ไม้เท้า นี่ระเบียบกติกาสงฆ์ ควรเข้าเวลานี้ ควรออกเวลานี้ เป็นต้น ดังกล่าวนี้อาจสอดคล้องกับที่ พระมหาเถรวิล ปิยธมโม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษางานนวกกรรมและการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยงานสาธารณูปการของพระครูโสภณบุญเขต (โสม โสภโณ)” ผลการวิจัยพบว่า งานนวกกรรมในทางพุทธศาสนา เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง เสนาสนะ ซึ่งมีทั้งทรงอนุญาต เช่น วิหาร เรือนมุงแถบเดียว เรือนชั้น เรือนโล้น และถ้ำ เป็นต้นและไม่ทรงอนุญาต เช่น การสร้างเสนาสนะ มีพื้นที่อันสงฆ์มิได้แสดงที่ให้ก่อน เป็นต้น ซึ่งการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยงานสาธารณูปการสามารถกระทำได้โดยการสร้างศาสนวัตถุ เช่น อุโบสถ ศาลาการเปรียญ วิหาร ก่อประโยชน์แก่ชาวพุทธในตำบลปาสังข์ เช่น ใช้อุโบสถเป็นที่ทำสังฆกรรมและอุปสมบทกุลบุตรในชุมชนพื้นที่นั้น ศาลาการเปรียญใช้ประกอบพิธีทำบุญของชาวพุทธ และประชุมสงฆ์รวมถึงชาวบ้าน วิหารเป็นที่ประดิษฐานพระพุทธรูป สิ่งก่อสร้างมีลวดลายงดงาม มีภาพชาดกไว้ศึกษา ท่านสร้างอาคารเรียนโรงเรียนบ้านปาสังข์-ปาม่วงวิทยา เพื่อใช้เป็นสถานที่ศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนในชุมชน^๔

^๔พระมหาเถรวิล ปิยธมโม, “การศึกษางานนวกกรรมและการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยงานสาธารณูปการของพระครูโสภณบุญเขต (โสม โสภโณ)”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

(๓) ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด

ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๘ แสดงให้เห็นว่า เจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีการดำเนินงานบนหลักการมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ได้รับรู้และร่วมตัดสินใจในกิจกรรมที่จะส่งผลกระทบต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านั้น ดังที่ กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ. ๒๕๓๖) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนไวยาวัจกร ได้ระบุถึงการมีส่วนร่วมของคฤหัสถ์ได้การที่จะเข้ามารับการแต่งตั้งเป็นไวยาวัจกร เพื่อทำหน้าที่แทนสงฆ์ตามที่เจ้าอาวาสมอบหมาย นอกจากนี้ กฎมหาเถรสมาคมฉบับดังกล่าวยังได้ระบุว่า ในการแต่งตั้งไวยาวัจกรของวัดใด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสวัดนั้น ปรึกษาสงฆ์ในวัดพิจารณาคัดเลือกคฤหัสถ์ผู้มีคุณสมบัติ โดยการอนุมัติของเจ้าคณะอำเภอ ประเด็นเหล่านี้สะท้อนถึงการมีส่วนร่วมของพุทธศาสนิกชน และการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในวัดต่อการบริหารจัดการวัดได้ในระดับหนึ่ง แต่อย่างไรก็ดี การมีส่วนร่วมควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มที่เกี่ยวข้องวัดได้เข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการวัดเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักกลุ่มหนึ่ง คือ ชาวบ้านและชุมชนใกล้เคียงที่วัดตั้งอยู่ แต่ยังไม่มีความหมายที่ระบุถึงแนวทางหรือแนวปฏิบัติที่จะกำหนดให้ชาวบ้านและชุมชนใกล้เคียงได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการวัดได้มากขึ้น อำนาจในการมอบหมายภารกิจหน้าที่ให้แก่คฤหัสถ์หรือบรรพชิตที่อยู่ในวัดให้ทำงานภายในวัดเป็นของเจ้าอาวาสตาม พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๓๘ (๓) แต่ทั้งนี้ไม่มีการระบุถึงแนวทางในการที่จะคัดเลือกผู้ที่จะปฏิบัติหน้าที่ภายในวัด ว่าควรจะได้มาจากคนกลุ่มใด และมีส่วนร่วมจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มอย่างไร หรือแม้แต่การให้มีคณะกรรมการวัดเพื่อช่วยเจ้าอาวาสในปฏิบัติการกิจภายในวัด ก็มิได้มีการกำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสไว้อย่างชัดเจน ดังกล่าวนี สอดคล้องกับที่ พระครูเวฬุวันพัฒนาร (ชัยวัฒน์ ชุตินธโร) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๗ ทั้งยังมีข้อเสนอสำคัญ คือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการจึงควรกำหนดนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน มีการควบคุมดูแลติดตามประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ และมีการดำเนินการอย่างมีส่วนร่วม และในด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ควรมีการดำเนินงานด้วยความเสมอภาคไม่เห็นแก่พวกพ้อง ทำงานด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์แก่วัดและพระศาสนา ให้มีการสอบสวนด้วยดีเมื่อมีความผิดพลาดในการทำงานเกิดขึ้นเพื่อให้ความยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ควรพิจารณาถึงสาเหตุของปัญหาก่อนที่จะมีการแก้ไขปัญหา^๕

^๕พระครูเวฬุวันพัฒนาร (ชัยวัฒน์ ชุตินธโร), “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไป ดังนี้

๑) เจ้าอาวาสควรพัฒนาบุคลากรของวัดให้มีศักยภาพ ทักษะ ความรู้ ตลอดจนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๒) เจ้าอาวาสควรรักษาการทำงานในรูปแบบที่เน้นความโปร่งใสเพื่อรักษาความเชื่อมั่นของพุทธศาสนิกชนให้คงอยู่ตลอดไป

๓) เจ้าอาวาสควรพัฒนาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างวัดท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับการอนุรักษ์และสืบสานศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่แฝงอยู่ในงานสาธารณูปการ

๒) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับการจัดงานสาธารณูปการบนพื้นฐานความคุ้มค่าตามหลักธรรมาภิบาล

๓) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับการจัดงานสาธารณูปการบนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กนก แสนประเสริฐ. ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙.

กรมการศาสนา. การจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา, ๒๕๕๐.

_____. คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๕๐.

_____. คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และคำสั่งของคณะสงฆ์.
กรุงเทพมหานคร: กองแผนงาน กรมการศาสนา, ๒๕๕๓.

_____. พระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และคำสั่งของคณะสงฆ์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การ
ศาสนา, ๒๕๕๒.

_____. หลักการบริหารและการจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร: เอฟ กราฟิก ดีไซน์
, ๒๕๕๙.

กรมการศึกษานอกโรงเรียน. การปฏิรูปการเรียนรู้การศึกษานอกระบบ. กรุงเทพมหานคร: กองพัฒนา
การศึกษานอกโรงเรียน, ๒๕๕๓.

_____. แนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๕๖.

กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. บททำวัตรสวดมนต์ (แปล). กรุงเทพมหานคร:
ฝ่ายเผยแผ่พระพุทธศาสนา กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ,
๒๕๕๓.

กองพุทธศาสนสถาน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. คู่มือการพัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐาน.
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๔.

กองอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและศิลปกรรม กรมการศาสนา. การพัฒนาวัดเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
ศิลปกรรม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๕๓.

กัลยา วาณิชยบัญชา. สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และ
การบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- กุลธน ธนาพงศธร. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔.
- เกรียงไกร เจียมบุญศรี และจักร อินทจักร. **คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คแบงก์, ๒๕๔๔.
- คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **สถิติเบื้องต้นและการวิจัย : Basic Statistics and Research**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- คณาจารย์เลี้ยงเชียงจางเจริญ. **นวโกวาท ฉบับสมบูรณ์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เลี้ยงเชียงจางเจริญ, ๒๕๔๒.
- จำเนียร ทรงฤกษ์. **ชีวประวัติพุทธอุบาสก**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๒.
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. **วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๑.
- เชาว์ โรจนแสง. **แนวคิด การวางแผน และระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๑.
- ณรงค์วิทย์ แสันทอง. **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ**. กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์เซ็นเตอร์, ๒๕๔๗.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. **การจัดการทรัพยากรบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.
- ตุลา มหาสุชานนท์. **หลักการจัดการ หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: อินโนกราฟฟิกส์, ๒๕๔๕.
- เต็มศักดิ์ ทองอินทร์. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. พระนครศรีอยุธยา: ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: กุญแจสู่ความสำเร็จในการปฏิรูปราชการ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ศรีเมืองการพิมพ์, ๒๕๔๓.
- บุญร่วม เทียมจันทร์. **เจ้าอาวาส เจ้าพนักงาน ใครกำหนด**. กรุงเทพมหานคร: สามดีฟรินติ้งอ์คิปมันท์, ๒๕๔๖.
- ประกอบ กรรณสูตร. **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: ด้านสุทธา การพิมพ์, ๒๕๔๒.
- พระครูกลยาณสิทธิวัฒน์ (สมาน กลยาณธมฺโม). **เอตทัคคะในพระพุทธศาสนา**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.
- พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญฺโญ). **การคณะสงฆ์และการพระศาสนา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐.
- พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดก ญาณสิทธิ). **คำถาม-คำตอบ เรื่องวิปัสสนากรรมฐาน**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระธรรมปริยัติโสภณ (วรวิทย์ คงคปญฺโญ). การพัฒนาพระสังฆาธิการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). จาริกบุญ-จาริกธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมมิก, ๒๕๔๐.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๑๘. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์การพิมพ์, ๒๕๕๓.
- _____. พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมมิก จำกัด, ๒๕๔๙.
- _____. พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ ๑๔. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนัชการพิมพ์, ๒๕๕๓.
- พระโมคคัลลานเถระ. คัมภีร์อภิธานวรรณนา. พระมหาสมปอง มุทิโต แปลและเรียบเรียง. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: ประยูรพรินต์ติ้ง, ๒๕๔๗.
- พระราชธรรมนิเทศ (พยอม กลฺยาโณ). การบริหารธุรกิจแบบพุทธ. กรุงเทพมหานคร: เคล็ดไทย, ๒๕๕๐.
- พระสุธีวรญาณ (ณรงค์ จิตฺตโสภโณ). พุทธศาสตร์บริหารศรัทธาในผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับ พระพุทธศาสนา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุภาพใจ, ๒๕๔๘.
- พระอุปัชฌาย์. วิมุตติมรรค. คณาจารย์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แปลจากฉบับภาษาอังกฤษ. พระราชวรมนู (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สยาม บริษัท เคล็ดไทย จำกัด, ๒๕๔๑.
- พิทยา บวรวัฒนา. ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.
- พิมพ์มล พลเวียง. ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: เทพเพ็ญวานิชย์, ๒๕๔๙.
- พุทธทาสภิกขุ. วิธีแก้ปัญหาคชีวิต. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แสงธรรม, ม.ม.ป..
- _____. สมาธิและวิปัสสนาตามธรรมชาติ. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: สุภาพใจ, ๒๕๔๙.
- มหามกุฏราชวิทยาลัย. มลทินปัญหา ฉบับแปลในมหามกุฏราชวิทยาลัย. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๕. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๔.
- มานพ พลไพรินทร์. คู่มือบริหารกิจการคณะสงฆ์. กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา, ๒๕๔๑.
- รังษี สุทนธ์. เศรษฐีแท้กับชาตก. กรุงเทพมหานคร: สุภาพใจ, ๒๕๔๓.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๖.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: บริษัท อีรฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๑.
- _____. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: อีรฟิล์มและโซเท็กซ์, ๒๕๔๑.
- สมเด็จพระพุทธาจารย์ (เกี่ยว อุปเสโณ). การดำรงตน. กาญจนบุรี: สหธรรมิก, ๒๕๔๒.
- สมเด็จพระพุทธาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร). คัมภีร์วิสุทธิมรรค. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.
- สาโรช บัวศรี. จริยธรรมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ศุภสกลาตพรวัว, ๒๕๔๙.
- สำนักงานเจ้าคณะภาค ๑๖. คู่มือปฏิบัติงานการคณะสงฆ์. สุราษฎร์ธานี: สำนักงานเลขาธิการเจ้าคณะภาค ๑๖ วัดท่าไทร, ๒๕๔๗.
- สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. การบริหารจัดการวัดและศาสนสถาน. ม.ป.ท.: ม.ป.ป..
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning, พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๘.
- สุจิตรา จันทนา. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๙.
- _____. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.
- สุชีพ ปุญญานุภาพ. คุณลักษณะพิเศษแห่งพระพุทธศาสนา. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑.
- สุนันทา เลहनันท์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๒.
- สุรพล พะยอมแย้ม. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๑.
- เสนาะ ตียาว. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๑๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓.
- อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์. Career Development in Practice. กรุงเทพมหานคร: เอช. อาร์. เซ็นเตอร์, ๒๕๔๗.
- อุทัย เลาหิเชียร. รัฐประศาสนศาสตร์: ลักษณะวิชาและมิติต่างๆ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๒) บทความ :

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

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. “สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ”. ใน **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๕๗): ๑๗๔.

สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. “Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้”. **Productivity**. ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๕๓ (พฤศจิกายน-ธันวาคม ๒๕๕๗): ๔๘.

เสฐียรพงษ์ วรรณปก. “มัชฌิมาปฎิปปทา: สายกลางสองมิติ”. **ข่าวสด**. (๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙): ๒๙.

(๓) งานวิจัย/วิทยานิพนธ์ :

เกรียงไกร จันทะแจ่ม. “การจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนสัตยาไส จังหวัดลพบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

ชุตติกาญจน์ ผลบุตร. “การจัดการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา : ศึกษาเฉพาะกรณี วัดปัญญานันทาราม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

ณดา จันทร์สม. “โครงการศึกษาการบริหารการเงินของวัดในประเทศไทย ระยะที่สอง : การบริหารการเงินของวัดในประเทศไทย”. **รายงานการวิจัย**. สำนักวิจัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔.

ธานี สุขเกษม และวุฒิพงศ์ บัวชัย. “การพัฒนาศักยภาพองค์กรท้องถิ่นในการจัดการทรัพยากรน้ำในเขตลุ่มน้ำป่าสักตอนบน. **รายงานการวิจัย**. สถาบันวิจัยและพัฒนา: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๕๓.

เปรมชญา ชนะวงศ์. กำไร ประชาชาติ และกนกวรรณ แก้วเกาะสะ. “การพัฒนาศักยภาพชุมชนบนเพื่อการพึ่งตนเองบนฐานทุนทางสังคม”. **รายงานการวิจัย**. คณะวิทยาการจัดการ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๕๓.

พรณี ผุดเกิด และคณะ. “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านการสอนของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในจังหวัดสงขลา”. **รายงานการวิจัย**. สถาบันวิจัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๕๔.

พระครูเวฬุวนัฒนาทร (ชัยวัฒน์ ชุตินฺธโร). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พระชาตรี ชุตินฺธโร. “การจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ในจังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระมหาถวิล ปิยธมโม. “การศึกษางานนวกกรรมและการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยงานสาธารณูปการของ พระครูโสภณบุญเขต (โสม โสภโณ)”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พระมหาธวัช สิริมงคล. “การจัดการการท่องเที่ยวเชิงพุทธของวัดหนองแขว (พระอารามหลวง) อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.
- พระมหาธีรสุข ธมฺมสาโร. “การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี : กรณีศึกษาสำนักเรียน วัดโมลีโลกยาราม เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พระมหาวิรัช มหาวีโร. “การจัดการศาสนสมบัติวัดของพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรสงคราม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระสมุห์เอก ชินวิโส. “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างสาธารณูปการ : กรณีศึกษาวัดในเขตเทศบาลตำบลพระอินทราชาอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พระอภินิษฐ์ สิริบุญ. “การบริหารจัดการด้านสาธารณูปการของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร. “ศักยภาพการผลิตและการตลาดปาล์มน้ำมัน”, **รายงานการวิจัย**. สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร: กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, ๒๕๕๒.
- อุดมลักษณ์ บำรุงญาติ. “การพัฒนาศักยภาพการวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น”. **รายงานการวิจัย**. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๔.

(๔) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ :

สำนักงานเจ้าคณะอำเภอหัวหิน. สถิติภิกษุ สามเณร และศิษย์วัด อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ภาค ๑๕ พุทธศักราช ๒๕๖๐. ประจวบคีรีขันธ์: สำนักงานเจ้าคณะอำเภอหัวหิน, ๒๕๖๐. (อัดสำเนา).

(๕) เว็บไซต์ :

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. อำเภอหัวหิน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://th.wikipedia.org/wiki/อำเภอหัวหิน>. [๑๐ กันยายน ๒๕๕๙].

บรรณานุกรม (ต่อ)

๒. ภาษาอังกฤษ

- Bernardin J.H.. **Human Resource management : An Experiential Approach**. New York: McGraw-Hill, 2003.
- Delahaye B.L.. **Human Resource Development : Adult learning and Knowledge Management**. 2nd ed.. Sydney Australia: John Wiley & Sons, 2005.
- Gordon Judith R. and others. **Management and Organizational Behavior**. Boston: Allyn and Bacon, 1990.
- Ivancevich J.M.. **Human Resource Management**. 10th ed.. New York: McGraw-hill, 2007.
- Jackson S.E., Schuler R.S. & Werner S.. **Managing Human Resources**. OH: South- Western Cengage Learning, 2009.
- Kossek E.E. & Block R.N.. **Managing Human Resource in the 21st Century : From Core Concepts to Strategic Choice**. Cincinnati OH: South-Western College, 2002.
- Luthans F.. **Organizational Behavior**. New York: Mc Graw-Hill, 1992.
- Mondy R.W. & Mondy J.B.. **Human Resource Management**. 9th ed.. Upper Saddle River NJ: Pearson Education, 2008.
- Nadler L. & Nadler Z.. **Every Manager's Guide to Human Resource Development**. San-Francisco: Jossey-Bass, 1992.
- Noe R.A., Hollenbeck J.R., Gerhart B. & Wright P.. **Fundamentals of Human Resource Management**. 2nd ed.. New York: McGraw-Hill, 2007.
- Procter C.. **A first course in factor analysis**. 2nd ed.. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates, 1991.
- Sims R.R.. **Human Resource Management : Contemporary Issues, Challenges and Opportunities**. NC: Information Age, 2007.
- Yorks L.. **Strategic Human Resource Development**. NJ: Thomson South-Western, 2005.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ.๖๑๐๕.๒/๗๙๓

วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

นมัสการ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ,ผศ.ดร.

เนื่องด้วย พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา ฐิตญาโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๑๐ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ศาสตราจารย์
ดร. ส. ใจ
พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ผศ.ดร.
๑๘.๙.๖๐

ผู้ประสานงาน : พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา ฐิตญาโณ
โทรติดตอ.๐๘๑-๙๖๘-๗๗๓๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ.๖๑๐๕.๒/๗๙๓

วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

นมัสการ พระครูวิสุทธิธานันท์คุณ,ดร.

เนื่องด้วย พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา วิฑูรยาโณรหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๑๐ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาและศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา วิฑูรยาโณ

โทรติดต่อก่อน ๐๘๑-๙๖๘-๗๗๓๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ.๖๑๐๕.๒/๗๔๓

วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติโครงการตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

นมัสการ พระมหากษัตริย์ไทย,ดร.

เนื่องด้วย พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา จิตญาโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๑๐ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมส่งมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ดร.สุพล
ท.น.น.น.น.น.
๒๕.๖๐

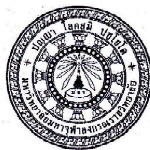
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา จิตญาโณ

โทรศัพท์ ๐-๒๘๘-๓๑๕๔-๗๗๓๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ.๖๑๐๕.๒/๗๙๓

วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

นมัสการ พระครูสังฆรักษ์ทรงพรหม ขยทตโต,ดร.

เนื่องด้วย พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา ฐิตญาณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๑๐ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้ว

พระครูสังฆรักษ์ทรงพรหม ขยทตโต, ดร.
๒๕ / ๙.๔. / ๖๐

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาและศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา ฐิตญาณ
โทรติดต่อ.๐๘๑-๙๖๘-๗๗๓๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ.๖๑๐๕.๒/๗๙๓

วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น

เนื่องด้วย พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา ฐิตญาณโธรสปรจำตวันนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๑๐ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาและศาสนศาสตร์

ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น

ผู้ประสานงาน : พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา ฐิตญาณ
โทรติดต่อน.๐๘๑-๙๖๘-๗๗๓๖

ภาคผนวก ข
ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผู้วิจัย พระครูสถิตญาณโสภณ (วรรณ จิตติภาณ)

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

- | | |
|--|-----------------------|
| ๑. พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ผศ.ดร. | ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๑ |
| ๒. พระครูวิสุทธาณันทคุณ, ดร. | ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๒ |
| ๓. พระมหากังวาล อธิธมฺโม, ดร. | ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๓ |
| ๔. พระครูสังฆรักษ์ทรงพรณ ชยทตฺโต, ดร. | ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๔ |
| ๕. ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น | ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๕ |

ข้อ	รายการ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ/ท่านที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๑. ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด								
๑	มีการวางแผนใช้ที่ดินภายในวัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด	๑	๑	๐	๑	๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๒	มีการพัฒนาถาวรวัตถุที่เป็นสาธารณประโยชน์ภายในวัด	๑	๑	๐	๑	๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๓	มีการจัดสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอแก่ชุมชน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	มีการจัดผังวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	มีการปรับทัศนียภาพภายในวัดให้สะอาดร่มรื่น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	มีการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์เรียนรู้ของชุมชน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	มีการพัฒนาวัดให้เป็นที่พักทางใจของประชาชน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	มีการพัฒนาวัดแบบชุมชนมีส่วนร่วมด้วย	๑	๑	๐	๑	๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ/ท่านที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๙	มีการพัฒนาวัดให้เป็นสถานที่สัปปายะ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	มีการพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศของวัด	๑	๑	๐	๑	๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๒. ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ									
๑	มีการวางแผนในการก่อสร้างอาคารเสนาสนะภายในวัดให้เป็นระเบียบ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	มีการก่อสร้างเสนาสนะเพียงพอแก่การใช้ประโยชน์	๑	๑	๐	๑	๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๓	มีการจัดทำสาธารณูปโภคภายในวัดเพียงพอแก่การใช้งาน เช่น ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	มีการสร้างปูชนียวัตถุถูกต้องตามหลักพระพุทธศาสนา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	มีการสร้างปูชนียสถานที่เป็นการรักษาวัฒนธรรม เช่น โบสถ์ วิหาร เจดีย์ เป็นต้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	มีการบูรณะปรับปรุงสาธารณูปโภคให้ใช้งานได้เสมอ	๑	๑	๐	๑	๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๗	มีบูรณะซ่อมแซมเสนาสนะภายในวัดให้มีความพร้อมใช้อยู่เสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	มีการบูรณปฏิสังขรณ์ถาวรวัตถุให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๙	มีการบูรณปฏิสังขรณ์โดยยึดหลักตามศิลปวัฒนธรรมไทย	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	มีการสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบูรณปฏิสังขรณ์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ/ท่านที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๓. ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด								
๑	ดำเนินการจัดทำวาระการรักษาความสะอาดเสนาสนะภายในวัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	ดำเนินการให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการศาสนสมบัติของวัดอย่างเป็นระบบแก่พระภิกษุสามเณร	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	มีการสร้างสิ่งสาธารณประโยชน์ที่ใช้ร่วมกัน เช่น ถนน ประปา เป็นต้น	๑	๑	๐	๑	๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๔	มีการบำรุงรักษาถนนภายในวัด	๑	๑	๐	๑	๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๕	มีการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดความอุดมสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	จัดทำบัญชีสิ่งสาธารณูปการตามลำดับขนาด และ ความสำคัญ	๑	๑	๐	๐	๑	๓	๐.๖๐	ใช้ได้
๗	มีการจัดทำบัญชีทรัพย์สินของวัดตามระเบียบของสำนักงานพระพุทธศาสนา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	มีการดูแลซ่อมแซมอยู่เสมอ	๑	๑	๐	๑	๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๙	มีการสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	มีการสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศาสนสมบัติของวัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha coefficient)

ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha coefficient)

สารนิพนธ์ ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์

ผู้วิจัย พระครูสถิตญาณโสภณ (วรรณ จิตติภาณ)

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	117.7333	204.0644	.7056	.9572
A2	117.9000	202.8517	.7108	.9571
A3	118.1667	207.8678	.5085	.9586
A4	118.1667	204.9713	.6141	.9578
A5	117.9667	207.1368	.5666	.9582
A6	118.1000	205.3345	.5565	.9583
A7	117.8333	202.9713	.6061	.9580
A8	118.1000	207.6103	.4827	.9588
A9	118.1000	203.8172	.6721	.9574
A10	118.1000	202.9897	.7139	.9571
B1	118.0333	206.1023	.6679	.9575
B2	118.0333	203.4126	.6528	.9576
B3	117.8000	204.2345	.6582	.9575
B4	117.9667	203.8264	.6443	.9576
B5	117.8667	204.1195	.6365	.9577
B6	118.1000	204.4379	.6921	.9573
B7	118.1333	202.6023	.7077	.9571
B8	118.2000	202.0966	.6185	.9580
B9	118.1667	206.9713	.5562	.9583
B10	118.2333	207.6333	.5269	.9585
C1	118.0667	201.3057	.7750	.9566
C2	118.1000	202.5069	.6903	.9573
C3	118.0333	202.0333	.7697	.9567
C4	118.0667	206.8230	.5917	.9580
C5	118.0000	200.2759	.7849	.9565
C6	118.2667	205.0299	.6470	.9576
C7	118.2333	202.4609	.6570	.9575
C8	118.1333	202.8092	.7493	.9568
C9	118.2333	204.1851	.5791	.9582
C10	118.0333	200.7920	.7331	.9569

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 30

Alpha = .9589

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/๕๓๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอรังนกน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระครูวิจิตรธรรมวิทย์ เจ้าคณะอำเภอหัวหิน
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา ฐิตญาโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๓๐ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

คณาจารย์ในพระนิสิต
แก่นิสิตผู้ให้ข้อมูล



พระครูวิจิตรธรรมวิทย์
เจ้าคณะอำเภอหัวหิน
๒๕๖๐

นมัสการด้วยความเคารพ

(Signature)

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา ฐิตญาโณ
โทรศัพท์ติดต่อ, ๐๘๑-๙๖๘-๗๗๓๖

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๓๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นามัสการ พระครูสุวรรณพัฒนภรณ์ เจ้าคณะตำบลหนองแก
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา วิฑูรยาโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๑๐ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนามัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ณ วันที่ ๒๖ ธ.ค. ๖๐
พระครูสถิตญาณโสภณ

นามัสการมาด้วยความเคารพ

ดร.สุรพล สุธะพรหม

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

๓๐/๑๒/๖๐

จากพระครูสถิตญาณโสภณ

ผู้ประสานงาน : พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา วิฑูรยาโณ

โทรติดต่อก่อน : ๐๘๑-๙๖๘-๗๗๓๖

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๓๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นามัสการ พระปลัดเอกคณัย โชติธมโม เจ้าคณะตำบลหัวหิน เขต ๑
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา วิฑูรญาโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๑๐ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

อนันต์ ใต้พระนิสิต เก็บข้อมูล
เพื่อการวิจัย.

พระครูสถิตญาณโสภณ

วันที่ ๑๖ ธ.ค. ๖๐

ดร. นันทิน มท ๑

กตัญญู

นามัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาและศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา วิฑูรญาโณ

โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘๑-๙๖๘-๙๗๓๖

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๓๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอรังนกน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นามัสการ พระครูโสภาสากนธธรรม เจ้าอาวาสวัดสะพานหินเหล็ก
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา วิฑูรญาโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๓๐๒๐๕๐๑๐ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนามัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

อนุญาตให้เก็บข้อมูล
เมื่อเสร็จ
นาย ๒๐๖-๕๓๔๓๐๒๐๕๐๑๐
12/12/60 จก. นค ๒

นามัสการมาด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา วิฑูรญาโณ
โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๑-๙๖๘-๗๗๓๖

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๓๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นามัสการ พระครูประกาศธรรมรส เจ้าอาวาสวัดสมอโพรง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา ฐิตญาณโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๑๐ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอบางบาล จังหวัดพระจวบศิริขันธ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนามัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

นามัสการมาด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(พ.อ.ก.บ.พรหม)

๑๕/๑๑/๒๕๖๐
๑๔ ธ.ค. ๖๐

ผู้ประสานงาน : พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา ฐิตญาณโณ
โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘๑-๙๖๘-๗๗๓๖



ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๓๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม ไขนบี ชั้น 5 ห้อง 8 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไญ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายพนพร วุฒิกุล นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองหัวหิน
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา ฐิตญาณโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๓๐๒๐๕๐๑๐
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายพนพร วุฒิกุล)
นายกเทศมนตรีเมืองหัวหิน

13 ธ.ค. 2560

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาและศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา ฐิตญาณโณ
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๔๖๘-๗๗๓๖

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๓๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไญ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายพิษณุ กล้าชาย สมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา ฐิตญาโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๓๐๒๐๕๐๑๐
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอลำไญ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา ฐิตญาโณ
โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘๑-๙๖๘-๗๗๓๖

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๓๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายมนตรี ชูภู รองนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองหัวหิน
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา วิฑูรญาโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๓๐๒๐๕๐๑๐๐
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

อนุญาต

(นายมนตรี ชูภู)
รองนายกเทศมนตรี ปฏิบัติราชการแทน
นายกเทศมนตรีเมืองหัวหิน
13 ธ.ค. 2560

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา วิฑูรญาโณ
โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๑-๙๖๘-๗๗๓๖

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๓๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายสันหัต สุขศรี ประธานสภาเทศบาลเมืองหัวหิน
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา ฐิตญาโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๑๐๐ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูล
ที่อมรวิชัย

(นายสันหัต สุขศรี)
ประธานสภาเทศบาลเมืองหัวหิน

13 ธ.ค. 2560

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา ฐิตญาโน
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๙๖๘-๗๗๓๖

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๓๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางรจนา บุญรอด ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดหนองแก
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา จิตญาโณ รัหสปรจจำตวัน นิสิต ๕๔๓๐๒๐๕๐๑๐
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

อนุญาตในพรณิสิต เก็บข้อมูลเพื่อทำวิจัย



(นางรจนา บุญรอด)

ผู้อำนวยการสถานศึกษา

โรงเรียนเทศบาลวัดหนองแก (หลวงปู่คำอุปถัมภ์)

ผู้ประสานงาน : พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา จิตญาโณ

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๙๖๘-๗๗๓๖

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนา

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๓๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอรังนก
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางอัมรา บุญให้ รองผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดหนองแก
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา ฐิตญาณโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๓๐๒๐๕๐๑๐ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

อนุญาตให้พระนิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ขอแสดงความนับถือ

(นางอัมรา บุญให้)
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนเทศบาลวัดหนองแก(หนอง)
14 ต.ค. 60

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา ฐิตญาณโณ
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๔๖๘-๗๗๓๖

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๓๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายปิ่น สังข์ทอง กรรมการวัดหนองแก
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา วิฑูรญาโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๓๐๒๐๕๐๑๐
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

พระครูสถิตญาณโสภณ
เจ้าอาวาสวัดหนองแก

พระครูสถิตญาณโสภณ
กรมการวัดหนองแก

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูสถิตญาณโสภณ ฉายา วิฑูรญาโณ
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๔๖๘-๗๗๓๖

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ
 - ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
 - ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
๒. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ
๓. ข้อมูลที่ได้จากท่านในครั้งนี้ผู้วิจัยจะเป็นความลับ จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านโดยผู้วิจัยจะนำผลมาใช้ในการวิจัย เท่านั้น
๔. การตอบแบบสอบถามของท่านเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ที่จะทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้

ขออนุโมทนาในความร่วมมือตอบแบบสอบถามนี้

พระครูสถิตญาณโสภณ (วรรณ จิตฺตยาโน)

นิสิตปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑: ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับตัวท่าน

๑. ตำแหน่ง

- ☐ พระสังฆาธิการ (ทุกระดับ)
☐ พระภิกษุทั่วไป (ไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางการปกครอง)

๒. อายุ

- ☐ ๒๐-๓๐ ปี
☐ ๓๑-๔๐ ปี
☐ ๔๑-๕๐ ปี
☐ ๕๑-๖๐ ปี
☐ มากกว่า ๖๐ ปี

๓. พรรษา

- ☐ ต่ำกว่า ๕ พรรษา
☐ ๕-๑๐ พรรษา
☐ ๑๑-๑๕ พรรษา
☐ ๑๖-๒๐ พรรษา
☐ มากกว่า ๒๐ พรรษา

๔. วุฒิการศึกษาสามัญ

- ☐ ประถมศึกษา
☐ มัธยมศึกษาตอนต้น
☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า
☐ อนุปริญญา/เทียบเท่า
☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๕. วุฒิการศึกษาทางธรรม

- ☐ ไม่มีวุฒิทางธรรม
☐ นักธรรมชั้นตรี
☐ นักธรรมชั้นโท
☐ นักธรรมชั้นเอก

ตอนที่ ๒: แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ว่าอยู่ในระดับใดตามความเป็นจริง โดยกำหนดระดับคะแนน ดังนี้
 ๕ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับ มากที่สุด
 ๔ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับ มาก
 ๓ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับ ปานกลาง
 ๒ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับ น้อย
 ๑ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
	๑. ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด					
๑	มีการวางแผนใช้ที่ดินภายในวัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
๒	มีการพัฒนาถาวรวัตถุที่เป็นสาธารณประโยชน์ภายในวัด					
๓	มีการจัดสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอแก่ชุมชน					
๔	มีการจัดผังวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย					
๕	มีการปรับทัศนียภาพภายในวัดให้สะอาดร่มรื่น					
๖	มีการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์เรียนรู้ของชุมชน					
๗	มีการพัฒนาวัดให้เป็นที่พักทางใจของประชาชน					
๘	มีการพัฒนาวัดแบบชุมชนมีส่วนร่วมด้วย					
๙	มีการพัฒนาวัดให้เป็นสถานที่สัปปายะ					
๑๐	มีการพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศของวัด					

ข้อ	ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
	๒. ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ					
๑	มีการวางแผนในการก่อสร้างอาคารเสนาสนะภายในวัดให้เป็นระเบียบ					
๒	มีการก่อสร้างเสนาสนะเพียงพอแก่การใช้ประโยชน์					
๓	มีการจัดทำสาธารณูปโภคภายในวัดเพียงพอแก่การใช้งาน เช่น ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น					
๔	มีการสร้างปูชนียวัตถุถูกต้องตามหลักพระพุทธศาสนา					
๕	มีการสร้างปูชนียสถานที่เป็นการรักษาวัฒนธรรม เช่น โบสถ์ วิหาร เจดีย์ เป็นต้น					
๖	มีการบูรณะปรับปรุงสาธารณูปโภคให้ใช้งานได้เสมอ					
๗	มีบูรณะซ่อมแซมเสนาสนะภายในวัดให้มีความพร้อมใ้ใช้อยู่เสมอ					
๘	มีการบูรณปฏิสังขรณ์ถาวรวัตถุให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้					
๙	มีการบูรณปฏิสังขรณ์โดยยึดหลักตามศิลปวัฒนธรรมไทย					
๑๐	มีการสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบูรณปฏิสังขรณ์					

ข้อ	ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
	๓. ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด					
๑	ดำเนินการจัดทำวาระการรักษาความสะอาดเสนาสนะภายในวัด					
๒	ดำเนินการให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการศาสนสมบัติของวัดอย่างเป็นระบบแก่พระภิกษุสามเณร					
๓	มีการสร้างสิ่งสาธารณประโยชน์ที่ใช้ร่วมกัน เช่น ถนน ประปา เป็นต้น					
๔	มีการบำรุงรักษาถนนภายในวัด					
๕	มีการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดความอุดมสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น					
๖	จัดทำบัญชีสิ่งสาธารณูปการตามลำดับขนาด และ ความสำคัญ					
๗	มีการจัดทำบัญชีทรัพย์สินของวัดตามระเบียบของสำนักงานพระพุทธศาสนา					
๘	มีการดูแลซ่อมแซมอยู่เสมอ					
๙	มีการสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษา					
๑๐	มีการสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศาสนสมบัติของวัด					

ตอนที่ ๓: ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้า
อาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๑) ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒) ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๓) ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง

ศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ- นามสกุล
 ชื่อ- นามสกุล
 ชื่อ- นามสกุล

วุฒิการศึกษา

ตำแหน่ง

วัน/เวลาที่สัมภาษณ์

สถานที่

ตอนที่ ๒ นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย

การจัดการงานสาธารณูปการ หมายถึง การบริหารจัดการการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนวัตถุและศาสนสถาน ซึ่งมีความหมายครอบคลุม ๓ ด้าน ได้แก่

๑) ด้านการบูรณะพัฒนาวัด หมายถึง การซ่อมแซมเพื่อรักษาและพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางการบำเพ็ญกุศลของพุทธบริษัท

๒) ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ หมายถึง การก่อสร้างเสนาสนะ อาคารและถาวรวัตถุต่าง ๆ ของวัดให้มีสภาพสมบูรณ์ พร้อมสำหรับเป็นที่พำนักอยู่ที่อาศัยศึกษาปฏิบัติธรรมพระธรรมวินัย ประกอบศาสนกิจ

๓) ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด หมายถึง การดูแล รักษา จัดการศาสนสมบัติของวัดโดยถูกต้องตามพระธรรมวินัยและกฎหมายของฝ่ายบ้านเมือง

ตอนที่ ๓ ข้อคำถามแบบสัมภาษณ์

- ๑) ท่านเห็นว่า แนวทางในการพัฒนาศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบูรณะและพัฒนาวัด
- ๒) ท่านเห็นว่า แนวทางในการพัฒนาศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ ควรเป็นอย่างไร
- ๓) ท่านเห็นว่า แนวทางในการพัฒนาศักยภาพการจัดการงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด ควรเป็นอย่างไร

ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ

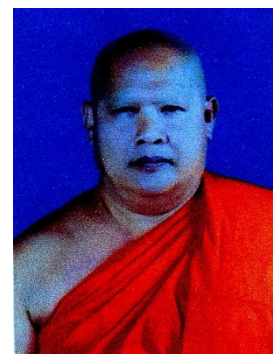
พระครูสถิตญาณโสภณ (วรรณ จิตฺตาโณ)

นิสิตปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(ผู้สัมภาษณ์)

ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ : พระครูสถิตญาณโสภณ (จิตติยาโณ)
(วรรณ นามน้อย)
- เกิด : วันพุธที่ ๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๐๔
- สถานที่เกิด : ๑๕๗/๑ ก. ตำบลหนองแก อำเภอหัวหิน
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- การศึกษา : นักธรรมชั้นเอก สำนักเรียนวัดหนองแก พ.ศ. ๒๕๒๙
: ประถมศึกษาปีที่ ๔ โรงเรียนเทศบาลวัดหนองแก พ.ศ. ๒๕๑๒
: หลักสูตรประกาศนียบัตรบริหารกิจการคณะสงฆ์ (ป.บส.)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕
: พุทธศาสตรบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙
- อุปสมบท : วันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๒๖
โดยมี พระครูประสิทธิ์วิกรมการ วัดหนองแก เป็นพระอุปัชฌาย์
- สังกัด : วัดหนองแก ตำบลหนองแก อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- ตำแหน่ง/หน้าที่ : เจ้าอาวาสวัดหนองแก พ.ศ. ๒๕๔๖
: ครูสอนปรีชาธรรม จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๖
: ครูสอนศีลธรรมในโรงเรียน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๕
- ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดหนองแก
ตำบลหนองแก อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ๗๗๑๑๐
โทร. ๐๘๑-๙๖๘๗๗๓๖