



การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม
จังหวัดสมุทรสงคราม

CONSTRUCTION MANAGEMENT OF SANGHA IN MUANGSAMUTSONGKRAM
DISTRICT, SAMUTSONGKRAM PROVINCE

พระครูสมุทรโพธิคุณ (นครชัย ธมฺมวโร)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๐



การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม
จังหวัดสมุทรสงคราม

พระครูสมุทรโพธิคุณ (นครชัย ธมมวโร)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๐

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Construction Management of Sangha in Muangsamutsongkram
District, Samutsongkram Province

Phrakhrusamutphothikhoon (Nakhonchai Dhammavaro)

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 อนุมัติให้ับสารนิพนธ์ เรื่อง
“การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม” เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร,ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์

(พระอุดมสิทธินายก,ผศ.ดร.)

ประธานกรรมการ

(ผศ.พิเศษ ว่าที่ พ.ต.ดร.สวัสดิ์ จิรัฎฐิติกาล)

กรรมการ

(รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม)

กรรมการ

(พระครูวิสุทธธานันทคุณ,ดร.)

กรรมการ

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา,ผศ.ดร.)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

พระครูวิสุทธธานันทคุณ,ดร.

ประธานกรรมการ

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา,ผศ.ดร.

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระครูสมุทรโพธิคุณ)

ชื่อสารนิพนธ์	: การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม
ผู้วิจัย	: พระครูสมุทรโพธิคุณ (นครชัย ธรรมวโร)
ปริญญา	: พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)
คณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์	: พระครูวิสุทธาจารย์นันทคุณ, ดร., พธ.บ.(การจัดการเชิงพุทธ), พธ.ม.(การจัดการเชิงพุทธ), พธ.ด.(การจัดการเชิงพุทธ) : พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ผศ.ดร., พธ.บ.(การบริหารรัฐกิจ), ศศ.ม.(การจัดการการพัฒนาสังคม), รป.ด.(รัฐประศาสนศาสตร์)
วันที่สำเร็จการศึกษา	: ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๑

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม (๒) เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (๓) ศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี โดยในส่วนของ การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลภาคสนามจากพระสงฆ์ในอำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน ๒๕๐ รูป วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที และค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และในส่วนของ การวิจัยเชิงคุณภาพมีการวิเคราะห์เอกสาร และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลภาคสนามจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๒ รูป/คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า

๑. การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗ ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๐ ด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๑ และด้านการจัดการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๖

๒. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ ได้แก่ ตำแหน่ง อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม มีผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. ปัญหา อุปสรรคการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า พระภิกษุสามเณรผู้ทำงานไม่ค่อยได้รับการยกย่องเชิดชู, บางวัดไม่ได้รับร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่, พระสังฆาธิการบางรูปไม่มีความเชี่ยวชาญในการจัดทำบัญชี, บางวัดไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมเท่าที่ควร และข้อเสนอแนะต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ควรยกย่องเชิดชูพระภิกษุสามเณรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านสาธารณูปการเพื่อเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจ, ควรรณรงค์ให้ประชาชนเห็นความสำคัญของสาธารณูปการของวัดในฐานะสาธารณวัตถุและสาธารณสถาน, ควรอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีงบประมาณแก่พระสังฆาธิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พระสังฆาธิการผู้ที่ขาดประสบการณ์, ควรส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน

Research Paper Title: Construction Management of Sangha in Muangsamutsongkram District, Samutsongkram Province

Researcher : Phrakhrusamutphothikhon (Nakhonchai Intachai)

Degree : Master of Arts (Buddhist Management)

Research Paper Supervisory Committee

: Phrakhruwisutthanantakhun, Dr.,
B.A.(Buddhist Management), M.A.(Buddhist Management),
Ph.D.(Buddhist Management)
: Phrakhrusangharakkiettisak Kittipaño,Asst.Prof.,Dr.
B.A.(Public Administration),M.A.(Social Development Management),
D.P.A.(Public Administration)

Date of Graduation : March 15, 2018

ABSTRACT

The objectives of research paper were (1) to study construction management of Sangha in Muangsamutsongkram district, Samutsongkram province, (2) to compare the opinions of monks towards construction management of Sangha in Muangsamutsongkram district, Samutsongkram province, classified by personal data, and (3) to study the problems, obstacles and suggestions for construction management of Sangha in Muangsamutsongkram district, Samutsongkram 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 250 monks in Muangsamutsongkram district, Samutsongkram 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.

The findings of this research were as following:

1. Construction management of Sangha in Muangsamutsongkram district, Samutsongkram province, overall, was in the middle at mean of 3.83, when considering in each aspect found that in high level all aspects. The aspect of personnel was at the high scale, the average was 3.87. The aspect of budget was at the high scale, the average was 3.80. The aspect of material was at the high scale,

the average was 3.81. The aspect of personnel management was at the high scale, the average was 3.86.

2. The comparison of opinions monks towards construction management of Sangha in Muangsamutsongkram district, Samutsongkram province, classified by personal data, found that status, age, years of being monks, general education, and Dhamma education were not different. The hypothesis was rejected.

3. The problems and obstacles for construction management of Sangha in Muangsamutsongkram district, Samutsongkram province found that some monk and novice who work have not been honored, some temples do not get cooperation from people in the area, some Sangha administrators have no expertise in accounting, some temples do not provide opportunities for people to get involved as they should. And, the suggestions for construction management of Sangha in Muangsamutsongkram district, Samutsongkram province found that should be given the honor of the monks who takes care of construction, should be encouraged for the people awareness in the importance of the public assistant, should be trained and given knowledge about for the for the Sangha administrator, furthermore, the Sangha administrator who lack of experience, should be encouraged the public to participate in the administration.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตาของคณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์ ได้แก่ พระครูวิสุทธานันทคุณ, ดร. และพระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ผศ.ดร. ที่อนุเคราะห์ให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือในการปรับปรุง แก้ไขสารนิพนธ์จนสำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณ คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์ ประกอบด้วย พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร., ผศ.พิเศษ ว่าที่ พ.ต.ดร.สวัสดิ์ จิรัฏฐิติกาล และ รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุง เพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ พระสมุทรวิโรโสภณ, ดร., พระครูวาทีวรัฒน์, ดร., พระครูสังฆรักษ์ทรงพรพรณ ขยทตโต, ดร., ผศ.ดร.ธิดาวิมล หนัสนิม และ ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม พร้อมแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ พระเดชพระคุณ พระพรหมเวที (สุเทพ ผุสฺสธมฺโม) เจ้าคณะภาค ๑๕ ที่มอบความเมตตาและกำลังใจให้ผู้วิจัยเสมอมา และขอขอบคุณ พระครูประภัสร์วรพินิจ (ศิวักร พุทฺธสโร) รองเจ้าคณะอำเภออัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม, พระครูสมุทรวิธานภรณ์ (ปฐมชัย ปชฺโชโต) เจ้าคณะตำบลแม่กลอง อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม, พระครูเกษมสมุทรคุณ (ทองหล่อ เขมธมฺโม) เจ้าคณะตำบลบางขันแตก อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม, พระครูรัตนวิสุทธีวัฒน์ (ประนอม สมจิตโต) เจ้าอาวาสวัดสวนแก้ว อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม, พระครูรัตนปัญญาโสภณ (โชคชัย ธมฺมทฺธโช) เจ้าคณะตำบลบ้านปรก อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม, นางสาวนิลบล รังสีธรรมานุกูล ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรสงคราม, นางปลื้มจิตต์ ฮมภิรมย์ ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการและกิจการพระพุทธศาสนา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรสงคราม, นางสาวนภาพร สิงห์กุล นักวิชาการศาสนาปฏิบัติการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรสงคราม, นางเกรียงศักดิ์ ต้นจาทูรงค์ ไวยาวัจกรวัดนางพิมพ์ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม, นายไพโรจน์ ทองยวง ไวยาวัจกรวัดสวนแก้ว อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม และนายสุขเกษม ไ้วสกุล ไวยาวัจกรวัดบางแก้ว อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ที่ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย ตลอดจนทั้งบุคคลต่าง ๆ ที่อนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี

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

พระครูสมุทรโพธิคุณ (นครชัย ธมฺมวโร)

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๑

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(ค)
กิตติกรรมประกาศ	(จ)
สารบัญ	(ฉ)
สารบัญตาราง	(ช)
สารบัญแผนภาพ	(ฑ)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(ฒ)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย	๔
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 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ	๗
๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับ ๔M's	๑๗
๒.๓ แนวคิด เกี่ยวกับสาธารณสุขการ	๖๐
๒.๔ ข้อมูลพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย	๖๗
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖๗
๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๗๒
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๗๔
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๗๔
๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๗๔
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๗๗
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๘๐
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๘๐

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	๘๒
๔.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๘๓
๔.๒ การจัดการสาธารณสุขการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม	๘๔
๔.๓ ผลการเปรียบเทียบการจัดการสาธารณสุขการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๘๙
๔.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการจัดการสาธารณสุขการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม	๑๑๖
๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการจัดการสาธารณสุขการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม	๑๑๘
๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๒๕
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๑๒๗
๕.๑ สรุป	๑๒๗
๕.๒ อภิปรายผล	๑๓๑
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๓๕
บรรณานุกรม	๑๔๖
ภาคผนวก	๑๔๓
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๑๔๔
ภาคผนวก ข ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง	๑๕๐
ภาคผนวก ค ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา	๑๕๕
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๕๗
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๗๑
ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๑๗๘
ประวัติผู้วิจัย	๑๘๑

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๓.๑	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างพระสงฆ์ที่สังกัดวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม จำแนกตามสังกัดตำบล (คณะสงฆ์)	๗๖
๔.๑	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๘๓
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการสาธารณสุขของการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม	๘๔
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการสาธารณสุขของการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านบุคลากร	๘๕
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการสาธารณสุขของการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณ	๘๖
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการสาธารณสุขของการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านวัสดุอุปกรณ์	๘๗
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการสาธารณสุขของการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการจัดการ	๘๘
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณสุขของการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง	๙๐
๔.๘	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณสุขของการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง	๙๐
๔.๙	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณสุขของการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านบุคลากร จำแนกตามตำแหน่ง	๙๑
๔.๑๐	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณสุขของการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านบุคลากร จำแนกตามตำแหน่ง	๙๑
๔.๑๑	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณสุขของการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณ จำแนกตามตำแหน่ง	๙๒
๔.๑๒	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณสุขของการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณ จำแนกตามตำแหน่ง	๙๒

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๕๓	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	๑๑๓
๔.๕๔	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	๑๑๓
๔.๕๕	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการจัดการ จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	๑๑๔
๔.๕๖	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการจัดการ จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	๑๑๔
๔.๕๗	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตามสมมติฐานที่ ๑-๕	๑๑๕
๔.๕๘	ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านบุคลากร	๑๑๖
๔.๕๙	ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณ	๑๑๖
๔.๖๐	ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านวัสดุอุปกรณ์	๑๑๗
๔.๖๑	ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการจัดการ	๑๑๗

สารบัญแนภาพ

แผนภาพที่	หน้า	
๒.๑	การบริหารเชิงระบบของ นอร์เบิร์ต ไวน์เนอร์ (Norbert Weiner)	๑๒
๒.๒	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๗๓
๔.๑	แนวทางการพัฒนาการจัดการสาธารณสุขของการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม	๑๒๕

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

สารนิพนธ์ฉบับนี้ ได้ใช้พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลัก ในการอ้างอิง ซึ่งจะระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า หลังอักษรย่อชื่อคัมภีร์ เช่น วิ.มหา. (ไทย) ๒/ ๒๘๕/๒๘๑. หมายความว่า ระบุถึง พระวินัยปิฎก มหาวิภังค์ ฉบับภาษาไทย เล่มที่ ๒ ข้อที่ ๒๘๕ หน้าที่ ๒๘๑ เป็นต้น ทั้งนี้ โดยใช้ระบบคำย่อ ดังต่อไปนี้

พระวินัยปิฎก

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

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การสาธารณูปการ หมายถึง การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ทางศาสนา^๑ โดยนัยนี้ พระพุทธเจ้าทรงมีวิธีและแนวทางที่จะดูแลสาธารณูปการให้มีระเบียบ ดังคราวที่พระพุทธองค์ทรงบัญญัติพระวินัย ในสิกขาบทปาจิตติย์หมวดกมฺมคาวรรค ในข้อที่ ๔ ความว่า

“ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย โฉนโฆฆ^๒ บุรุษเหล่านั้น จัดตั้งเสนาสนะในที่แจ้งแล้ว เมื่อจะหลีกไป จึงได้ไม่เก็บเอง ไม่ให้คนอื่นเก็บ ซึ่งเสนาสนะนั้น ไม่บอกมอบหมายแล้วหลีกไปเล่า เสนาสนะถูกน้ำค้างและฝนตกชะ การกระทำของพวกโฆฆบุรุษนั้นนั้น ไม่เป็นไปเพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่ยังไม่เลื่อมใส หรือเพื่อความเลื่อมใสยิ่งของ ชุมชนที่เลื่อมใสแล้ว

ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย ก็แลพวกเธอพึงยกสิกขาบทนี้ขึ้นแสดงอย่างนั้น อนึ่งภิกษุใดวางไว้แล้วก็ดี ให้วางไว้แล้วก็ดี ซึ่งเตียงก็ดี ตั่งก็ดี พูกก็ดี เก้าอี้ก็ดี อันเป็นของสงฆ์ในที่แจ้ง เมื่อ หลีกไป ไม่เก็บเองก็ดี ไม่ให้เก็บก็ดี ซึ่งเสนาสนะที่วางไว้ นั้น หรือไม่บอกมอบหมาย ไปเสีย เป็นปาจิตติย์ ก็สิกขาบทนี้ ย่อมเป็นอันพระผู้มีพระภาคเจ้าทรงบัญญัติแล้วแก่ภิกษุ”^๓

พุทธพจน์ดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงการบริหารศาสนสมบัติของพระพุทธเจ้าในสมัยพุทธกาล ซึ่งดังกล่าวนี้มีอธิบายว่า สมัยนั้น พระผู้มีพระภาคเจ้าประทับอยู่ ณ พระเชตวันมหาวิหาร อารามของอนาถบิณฑิกเศรษฐี เขตกรุงสาวัตถี สมัยนั้นในฤดูหนาว ภิกษุทั้งหลายจัดตั้งเสนาสนะในที่กลางแจ้งฝั่งเดียวกัน ครั้นถึงเวลาฉันภัตตาหาร เมื่อจากไปก็ไม่เก็บ ไม่ใช้ให้เก็บเสนาสนะนั้น และก็ได้ไม่ได้สั่งให้ใครเก็บ เสนาสนะจึงถูกน้ำค้างและเปียกฝน บรรดาภิกษุผู้มักน้อยจึงตำหนิ ประณาม โพนทะนาว่า โฉนภิกษุทั้งหลายจัดตั้งเสนาสนะในที่กลางแจ้ง เมื่อจะจากไปจึงไม่เก็บ ไม่ใช้ให้เก็บเสนาสนะนั้น ไม่บอกมอบหมายพากันจากไปเล่า เสนาสนะถูกน้ำค้างน้ำฝนตกรด ครั้นภิกษุทั้งหลายตำหนิภิกษุเหล่านั้นโดยประการต่าง ๆ แล้วจึงนำเรื่องนี้ไปกราบทูลพระผู้มีพระภาคเจ้าให้ทรงทราบ พระผู้มีพระภาคเจ้ารับสั่ง

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

^๒โฆฆบุรุษ ได้แก่ บุรุษเปล่า, คนเปล่า, คนที่ใช้การไม่ได้, คนโง่เขลา, คนที่พลาดจากประโยชน์อันพึงได้พึงถึง ดูรายละเอียดใน พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๔, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนัชการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๒๓๖.

^๓วิ.มहा. (ไทย) ๒/๒๘๕/๒๙๑.

ให้ประชุมสงฆ์เพราะเรื่องนี้เป็นเหตุ ทรงสอบถามพระภิกษุทั้งหลายว่า ภิกษุทั้งหลาย ทราบว่า ภิกษุทั้งหลายจัดตั้งเสนาสนะในที่กลางแจ้ง เมื่อจากไปไม่เก็บ ไม่ใช่ให้เก็บเสนาสนะนั้น ไม่บอกมอบหมายพากันจากไป เสนาสนะถูกน้ำค้ำน้ำฝนตรุดจริงหรือ ภิกษุทั้งหลายทูลรับว่า จริงพระพุทธเจ้าข้า พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงดำหนิวว่า การกระทำอย่างนี้มีได้ทำให้คนที่ยังไม่เลื่อมใสให้เลื่อมใส ดังนี้ พระผู้มีพระภาคเจ้าจึงทรงบัญญัติสิกขาบท ตามความในข้อที่ ๔ แห่งกุตคามวรรค ดังแสดงข้างต้น^๕

ปัจจุบัน สาธารณูปการที่จัดเป็นระเบียบบริหารการคณะสงฆ์ส่วนกลางและระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลาง เรียกว่า “การสาธารณูปการ” นั้น หมายถึง (๑) การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนวัตถุ และศาสนสถาน (๒) กิจการอันเกี่ยวกับวัด คือ การสร้าง การตั้ง การรวม การย้าย การยุบเลิก การขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา การยกวัดร้างเป็นวัดมีพระภิกษุจำพรรษา และยกวัดราษฎร์เป็นพระอารามหลวง (๓) กิจการของวัดอื่น ๆ เช่น การจัดงานวัด การเรียไร และ (๔) การศาสนสมบัติของวัด^๖ วัดเป็นที่อยู่ของพระสงฆ์ เป็นที่พำนักอาศัยของพระภิกษุสามเณรและประกอบพิธีกรรมต่าง ๆ ในพระพุทธศาสนา^๗ มีฐานะเป็นนิติบุคคล ตามความในมาตรา ๓๑ วรรคสอง และมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ จึงได้รับความคุ้มครองจากบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และกฎหมายอื่น ๆ วัดทั้งหลายย่อมมีสิทธิและหน้าที่ต่าง ๆ ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังเช่นบุคคลธรรมดา เว้นแต่สิทธิและหน้าที่ในการต่าง ๆ เองมิได้ จำเป็นต้องมีผู้แทน เพื่อใช้สิทธิและหน้าที่หรือแสดงเจตนาแทน ดังเช่นบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ มาตรา ๓๑ วรรคสามว่า เจ้าอาวาสเป็นผู้แทนของวัด ในกิจการทั่วไป ทั้งยังเป็นฐานะเป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญา ดังความแห่งมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ว่า ให้ถือว่าพระภิกษุซึ่งได้รับแต่งตั้งในการดำรงตำแหน่งในการปกครองคณะสงฆ์ และไวยาวัจกรเป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญา”^๘

การลงมือปฏิบัติงานสาธารณูปการ มีวิธีปฏิบัติแตกต่างกันตามลักษณะของงาน การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ ได้แก่ การก่อสร้างศาสนวัตถุขึ้นใหม่ การซ่อมแซมของเก่า และการปรับปรุงตกแต่งศาสนวัตถุและศาสนสถานที่มีอยู่เดิมหรือที่เพิ่มเติมขึ้นใหม่ เพื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้น^๙ ดังกล่าวนี้ จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรทางการจัดการ ทั้งที่เป็นตัวคนและวัตถุให้สามารถประสานเข้าด้วยกัน และสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุด^{๑๐} อย่างน้อย ๔ ประการ อันได้แก่ 4M’s ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และวิธีการ/จัดการ (Method/Management)^{๑๑}

^๕ ศกษาจารย์เลี้ยงเชียงจุงเจริญ, นวโกวาท ฉบับสมบูรณ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เลี้ยงเชียงจุงเจริญ, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐.

^๖ พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ), การคณะสงฆ์และการพระศาสนา, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๕๕-๕๕.

^๗ บุญร่วม เทียมจันทร์, เจ้าอาวาส เจ้าพนักงาน ใครกำหนด, (กรุงเทพมหานคร: สามดีพรีนติ้งอิคิวเม้นท์, ๒๕๔๖), หน้า ๓๙.

^๘ พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ), การคณะสงฆ์และการพระศาสนา, หน้า ๑๖.

^๙ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๖-๕๗.

^{๑๐} ชงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร (Organization and Management), พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๒๖.

^{๑๑} ปีเตอร์ เฟอร์ดินานด์ ดรึคเกอร์ (Peter Ferdinand Drucker) อ้างใน สุธี สุทธิสมบูรณ และสมานรังสิโยภุชญา, หลักการบริหารเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๔๑), หน้า ๑๒.

ทรัพยากรการบริหาร (Management Resources) เป็นปัจจัยนำเข้าไปในกระบวนการจัดการ (Management) เพื่อทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๑} มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ (๑) คนหรือบุคคล (Man) เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงาน หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องมีคนที่ปฏิบัติงาน ผลงานที่ดีจะออกมาได้ต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณภาพและมีความรับผิดชอบต่อองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ (๒) เงิน (Money) หน่วยงานจำเป็นที่จะต้องมีงบประมาณเพื่อการบริหารงานหากขาดงบประมาณ การบริหารงานของหน่วยงานก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมาย (๓) ทรัพยากรหรือวัสดุ (Material) การบริหารจำเป็นต้องมีวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหาร หากหน่วยงานขาดวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหารแล้วก็จะย่อมจะเป็นอุปสรรคหรือทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน และ (๔) การบริหารจัดการ (Management) เป็นภารกิจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือ เป็นกลไกและตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวล ผลักดันและกำกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง ๓ ประการให้สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตามที่ต้องการได้^{๑๒}

สำหรับ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงครามหรือเมืองแม่กลองนั้น มีทิศเหนือติดต่อกับอำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอบ้านแพ้ว (จังหวัดสมุทรสาคร) และอำเภอดำเนินสะดวก (จังหวัดราชบุรี) ทิศตะวันออกจรดอ่าวแม่กลอง (อ่าวไทย) ทิศใต้ติดต่อกับอำเภอบ้านแหลม (จังหวัดเพชรบุรี) และทิศตะวันตกติดต่อกับอำเภอบางคนทีและอำเภออัมพวา มีพื้นที่รวม ๔๑๖,๗๐๗ ตารางกิโลเมตร^{๑๓} มีวัดในพระพุทธศาสนา จำนวน ๑๐๓ วัด (มหานิกาย)^{๑๔}

อย่างไรก็ตาม แม้การบริหารสาธารณสุขเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นและการพระศาสนาที่คณะสงฆ์และวัดต้องดำเนินการเพื่อประโยชน์ของสังคมไทย แต่อย่างไรก็ตาม การบริหารงานสาธารณสุขการในปัจจุบันยังประสบปัญหาต่าง ๆ ซึ่งปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งขององค์กรสงฆ์โดยรวมก็คือความรู้ความเข้าใจในด้านการบริหารจัดการที่ยังไม่ได้ปรับระบบบริหารให้สอดคล้องกับยุคสมัย^{๑๕}

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง “การจัดการสาธารณสุขการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม” เพื่อสังเคราะห์เป็นข้อมูลสำคัญสำหรับพัฒนาการจัดการสาธารณสุขการขององค์กรคณะสงฆ์ สืบไป

^{๑๑} ประยูรท์ เจริญสวัสดิ์, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๐), หน้า ๓.

^{๑๒} สมคิด บางโม, องค์กรและการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วิทย์พัฒน์ จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๖๐.

^{๑๓} กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด, แผนพัฒนาจังหวัดสมุทรสงคราม พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐, (สมุทรสงคราม: กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด สำนักงานจังหวัดสมุทรสงคราม, ๒๕๕๗), หน้า ๓-๔. (เอกสารอัดสำเนา).

^{๑๔} สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรสงคราม, จำนวนวัด ที่พักสงฆ์ ในจังหวัดสมุทรสงคราม, (สมุทรสงคราม: สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรสงคราม, ๒๕๖๐), หน้า ๑. (ถ่ายเอกสารเยี่ยมเล่ม).

^{๑๕} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พระพุทธศาสนายุคโลกาภิวัตน์, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙). หน้า ๑๕.

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

๑.๒.๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม เป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

๑.๓.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๓.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีของ ปีเตอร์ เฟอร์ดินานด์ ดรักเกอร์ (Peter Ferdinand Drucker)^{๑๖} รวม ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านบุคลากร (Man) ๒) ด้านงบประมาณ (Money) ๓) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) และ ๔) ด้านการจัดการ (Management)

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ใน ๔ ด้าน ตามแนวคิดทางการจัดการ ได้แก่ ๑) ด้านบุคลากร (Man) ๒) ด้านงบประมาณ (Money) ๓) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) และ ๔) ด้านการจัดการ (Management)

^{๑๖}ปีเตอร์ เฟอร์ดินานด์ ดรักเกอร์ (Peter Ferdinand Drucker) อ้างใน สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รั้งสิโยกฤษฎ์, *หลักการบริหารเบื้องต้น*, หน้า ๑๒.

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

ประชากร (Population) ได้แก่ พระสงฆ์ที่สังกัดวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม มีจำนวน ๖๗๐ รูป^{๑๗}

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

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

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

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ พระสงฆ์ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม แตกต่างกัน

๑.๕.๒ พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม แตกต่างกัน

๑.๕.๓ พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม แตกต่างกัน

๑.๕.๔ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม แตกต่างกัน

๑.๕.๕ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

สาธารณูปการ หมายถึง เสนาสนะ อาคาร และถาวรวัตถุต่าง ๆ อันเป็นที่พำนักอยู่ที่อาศัยศึกษาปฏิบัติธรรมพระธรรมวินัย ประกอบศาสนกิจและเป็นแม่พุทธธรรมของพระภิกษุสงฆ์ตลอดจนเป็นที่บำเพ็ญกุศลต่าง ๆ ของพุทธบริษัทโดยทั่วไป

การจัดการสาธารณูปการ หมายถึง การดำเนินงานสาธารณูปการตามแนวคิดทางการจัดการ ๔ ด้าน ได้แก่

๑) ด้านบุคลากร (Man) คือ บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติการงานสาธารณูปการทุกประเภท

^{๑๗}สำนักงานเจ้าคณะอำเภอเมืองสมุทรสงคราม, สถิติภิกษุ สามเณร และศิษย์วัด อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ภาค ๑๕ พุทธศักราช ๒๕๖๐, (สมุทรสงคราม: สำนักงานเจ้าคณะอำเภอเมืองสมุทรสงคราม, ๒๕๖๐), หน้า ๑-๓. (ถ่ายเอกสารเย็บเล่ม).

๒) ด้านงบประมาณ (Money) คือ งบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานสาธารณูปการทุกประเภท

๓) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) คือ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการสนับสนุนการดำเนินงานสาธารณูปการทุกประเภท

๔) ด้านการจัดการ (Management) คือ กระบวนการบริหาร หรือเทคนิคต่าง ๆ ที่นำมาใช้สนับสนุนการดำเนินงานสาธารณูปการทุกประเภท

คณะสงฆ์ หมายถึง คณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งเป็นเขตการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค สังกัดจังหวัดสมุทรสงคราม ภาค ๑๕

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

๑.๗.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรค อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

๑.๗.๔ ผลการวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรคณะสงฆ์และงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปใช้เป็นมูลเพื่อการพัฒนาการจัดการสาธารณูปการ

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การจัดการสาธารณสุขการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม” นี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ
- ๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับ 4M's
- ๒.๓ แนวคิด เกี่ยวกับสาธารณสุขการ
- ๒.๔ ข้อมูลพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย
- ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ จากเอกสารทางวิชาการที่หลากหลาย จึงได้ประมวลเนื้อหาสาระสำคัญไว้ตามลำดับ ดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายของการจัดการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเนื้อหาสาระว่าด้วย “ความหมายของการจัดการ” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

สังคมไทยในยุคสมัยต่าง ๆ เมื่อมีองค์การเกิดขึ้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการจัดกิจกรรมที่คนทำงานร่วมกันจะได้ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับยุคสมัย^๑ ปัจจุบันมีคำศัพท์ที่ใช้อยู่สองคำ คือ การจัดการ (Management) มักใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน และการบริหาร (Administration) ซึ่งมักใช้กับการบริหารกิจการสาธารณะ หรือการบริหารราชการ^๒ การจัดการเป็นศิลปะในการใช้บุคคลอื่นร่วมกับปัจจัยในการจัดการ^๓ เป็นศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน^๔

^๑สุรพล สุยะพรหม และคณะ, **พื้นฐานทางการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๑.

^๒กมล ภูประเสริฐ และคณะ, **การบริหารและการจัดการวัดผลและประเมินผลการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๕), หน้า ๕.

^๓สัมพันธ ภูไพบูลย์, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: พัทธอักษร, ๒๕๔๒), หน้า ๑๖.

^๔Campbell F Roald, **Introduction to Educational Administration**, (Boston: Allyn and Bacon, 1997), p. 6.

การจัดการ (Management) หมายถึง กระบวนการประสานกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน^๕ ในภาษาอังกฤษ คำว่า การจัดการ ตรงกับคำว่า Management ซึ่งมีผู้นิยามความหมายไว้ใน Effective Management ว่า หมายถึง การประสานทรัพยากรต่าง ๆ ที่ทำให้การดำเนินงานสำเร็จตามที่กำหนดไว้^๖ เป็นการดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^๗

นอกจากนี้ มีนักวิชาการให้ความหมายของการจัดการว่า หมายถึง กระบวนการที่กำหนดและบำรุงรักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมของบุคคล เพื่อให้มีการดำเนินงานในภารกิจนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด^๘ การจัดการ คือ กระบวนการอย่างหนึ่งภายในองค์การ ซึ่งมีลำดับการทำงานเป็นขั้นตอน มีกลุ่มบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงาน มีทรัพยากรอื่น ๆ และกอบด้วยเงินทุน เครื่องจักร และวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบ^๙ กระบวนการจัดการ คือ กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือแรงร่วมใจของสมาชิกในองค์การ การตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การควบคู่ไปด้วยองค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้^{๑๐}

การจัดการ (Management) เน้นการปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบายหรือแผนที่วางไว้ ซึ่งนิยมใช้ในการจัดการธุรกิจ (Business Management) ดังเช่นที่ ผู้จัดการ คือ บุคคลในองค์กรซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบต่อกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรและกิจการงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กร^{๑๑} เป็นการขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ การแนะนำ และการกระตุ้นความเพียรของผู้อื่น เพื่อสู่เป้าหมายขององค์กร และยังรวมไปถึง การให้กำลังใจ การสื่อสาร การวางแผน และการจัดการ^{๑๒}

สรุปได้ว่า การจัดการเป็นกระบวนการทางสังคมที่มีบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมกันทำงานให้บรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยวิธีการที่เหมาะสม และต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการทำงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน

^๕P. Robbins Stephen and M. Coulter, **Management**, 7th ed., (New Jersey: Prentice Hall International Lnc., 2002), p. 6.

^๖พิมลจรรย์ นามรัตน์ และเสนห์ จุ้ยโต, “แนวคิดเกี่ยวกับองค์การและการจัดการ”, ใน **องค์การและการจัดการ**, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๑) : ๑๖-๑๗.

^๗ประยุทธ์ เจริญสวัสดิ์, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๐), หน้า ๓.

^๘Harold Karold and Heing Wehrich, **Management**, (Singapore: Mc Graw-Hill Book Company, 1998), p. 4.

^๙ธีรวิทย์ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์, **พื้นฐานการบริหารงานอุตสาหกรรม**, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า, ๒๕๕๔), หน้า ๑๒.

^{๑๐}พยอม วงศ์สารศรี, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: พรวานนการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

^{๑๑}ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๑๘-๑๙.

^{๑๒}Chapman, **Supervisor Survival Kit**, 2nd ed., (California: Science Research Associates Inc., 1995), p. 3.

๒.๑.๒ ความสำคัญของการจัดการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเนื้อหาสาระว่าด้วย “ความสำคัญของการจัดการ” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

การจัดการโดยทั่วไปในปัจจุบันมักจัดระบบแนวความคิดเป็นสองแนวคือเป็นวิทยาศาสตร์หรือเป็นศิลปะ (Management : Science or Art) การจัดการโดยทั่ว ๆ ไปจะมีลักษณะเป็นกระบวนการวิธีหรือเป็นการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานหรือเป็นลำดับรายการในการจัดการซึ่งในการจัดการนั้นจะต้องมีลำดับรายการก่อนหลังว่าจะต้องทำอะไรก่อนและต่อ ๆ ไปจะทำอะไรซึ่งจัดว่าเป็นหลักเกณฑ์วิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) กระบวนการจัดการจะกำหนดขอบเขตและหน้าที่ตามขั้นตอนต่างๆไว้อย่างชัดเจนการบริหารจัดการนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์กล่าวคือศาสตร์นั้นต้องรู้ (To Know) ในเนื้อหาทางการบริหารจัดการส่วนศิลป์เป็นการนำความรู้ไปปฏิบัติหรือทำ (To Do) ดังนั้นการจัดการจึงเป็นทั้งสองอย่างคู่กันผู้บริหารจัดการที่ประสบความสำเร็จจึงมักเป็นผู้ที่มีทั้งศาสตร์และศิลปะในการบริหารจัดการอยู่ในตัวเอง^{๑๓}

แต่ก่อนถือว่าการจัดการให้ได้รับผลสำเร็จนั้นเป็นศิลปะหรือศิลป์ (Art) ในปัจจุบันนี้การจัดการที่จะให้ได้รับความสำเร็จนั้นจะเป็นศิลปะการใช้ความสามารถหรือทักษะในการดำเนินงานให้ได้รับความสำเร็จมากกว่าอย่างอื่น ในเชิงศิลป์นี้ถือว่าการจัดการจะสำเร็จหรือไม่แค่นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถและทักษะในการจัดการของผู้จัดการเป็นสำคัญ และเรื่องของการจัดการนั้นได้มีการศึกษาอย่างมีระบบและได้มีการคิดค้นหลักการต่าง ๆ ในการจัดการและมีความจำเป็นในการปรับปรุงหลักการให้สอดคล้องกับความรู้ใหม่ ๆ การจัดการจึงกลายเป็นศาสตร์ (Science) หรือวิทยาการหรือเทคโนโลยี (Technology) สาขาหนึ่งในปัจจุบันนี้ การจัดการเป็นศาสตร์ที่มีความก้าวหน้ามีการคิดค้นมีการวิจัยและพัฒนาไปอย่างกว้างไกลมาก แต่อย่างไรก็ตาม ทุกวันนี้มีการยอมรับอยู่ว่าแม้ว่าการจัดการหรือการบริหารนั้นเป็นศาสตร์สาขาหนึ่งซึ่งมีการศึกษากันอย่างมีระบบก็ตามและผู้ซึ่งได้รับความสำเร็จในการจัดการหรือการบริหารนั้นต้องอาศัยศิลปะอยู่มากสมัยก่อนยอมรับว่าเป็นศิลป์เพราะเป็นเรื่องของความสามารถส่วนบุคคลสมัยนี้ถือว่าเป็นศิลป์เพราะเป็นเรื่องของความสามารถและทักษะในการดำเนินงานมากกว่าอย่างอื่นขณะเดียวกันปัจจุบันยอมรับว่าเป็นศาสตร์ด้วยเพราะสามารถศึกษาได้อย่างมีระบบและมีการคิดค้นเป็นหลักการต่าง ๆ และนำไปปฏิบัติได้ผล^{๑๔} และเมื่อกล่าวถึงความสำคัญของการจัดการ จึงปรากฏดังนี้

๑) การจัดการได้รับการพัฒนามาควบคู่กับการดำเนินชีวิตของมนุษย์เป็นเวลายาวนาน และช่วยให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

๒) จำนวนประชากรของโลกและของแต่ละประเทศเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นผลทำให้องค์การต่าง ๆ จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการขยายงานด้านการจัดการให้กว้างขวางเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

^{๑๓}สุพจน์ บุญวิเศษ, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร, (ชลบุรี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๒), หน้า ๙.

^{๑๔}บรรยงค์ โตจินดา, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร: อมรรการพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๒๕.

๓) การจัดการเป็นเครื่องมือบ่งชี้ให้เห็นถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม จะเห็นได้ว่าความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการต่าง ๆ โดยเฉพาะทางด้านอุตสาหกรรม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้ง ทั้งนี้ก็เนื่องจากการจัดการนั่นเอง

๔) การจัดการเป็นวิธีการที่สำคัญที่จะนำสังคมและประเทศชาติไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคข้อมูลข่าวสารที่ไร้พรมแดนดังเช่นปัจจุบัน

๕) การจัดการเป็นลักษณะของการให้บุคคลต่าง ๆ ในองค์กรได้มีโอกาสร่วมมือกันทำงาน เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ติดต่อกัน และก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในหมู่ผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน

๖) แม้แต่ชีวิตประจำวันของมนุษย์เรา ไม่ว่าจะอยู่ในเรื่องครอบครัวหรือในที่ทำงาน ก็ล้วนแต่เกี่ยวข้องกับการจัดการทั้งสิ้น ดังนั้น ชีวิตและการทำงานจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับจัดการทั้งสิ้น^{๑๕}

การจัดการเป็นวิธีการที่เป็นระบบก็เพราะว่าผู้บริหารทุกคนจะมีความสามารถในการจัดการลำดับกิจกรรม เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยที่ผู้ทำหน้าที่บริหารเรียกชื่อต่าง ๆ กัน เช่น เจ้านาย ผู้บังคับบัญชา หัวหน้า ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ เป็นต้น ส่วนผู้ถูกบริหารเรียกชื่อว่า ผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกน้อง เจ้าหน้าที่ เป็นต้น บุคคลทั้งสองกลุ่มจะมีความสัมพันธ์กัน และลักษณะความสัมพันธ์เหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงานหรือองค์การ ถ้ามีความสัมพันธ์ในทางที่ดี แนวโน้มของงานดำเนินงานขององค์การก็เป็นไปได้ด้วยดี แต่ถ้ามีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีแล้ว ความสำเร็จจะเป็นไปด้วยความยากลำบาก นั่นเอง^{๑๖} การมีองค์กรเกิดขึ้นในโลกนั้นจะมีขนาดใหญ่หรือเล็ก ไม่ว่าจะ เป็นองค์กรที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ก็ล้วนแต่ต้องอาศัยการจัดการเข้าไปดำเนินการให้ องค์การเหล่านั้นบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การศึกษาเรียนรู้และการทำความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการจึงเป็นเรื่องสำคัญและมีความจำเป็นต่อแวดวงวิชาการและผู้ปฏิบัติงานทั้งหลาย เพราะการจัดการที่มีการศึกษาองค์ความรู้แล้วจะทำให้นำไปปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อ องค์การนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๑๗}

สรุปได้ว่า แนวคิดการจัดการในปัจจุบันจัดระบบเป็นสองแนวคือเป็นวิทยาศาสตร์และเป็นศิลปะ (Management : Science or Art) โดยความสำคัญของการจัดการ มีหลากหลายประการ ได้แก่ การจัดการได้รับการพัฒนามาควบคู่กับการดำเนินชีวิตของมนุษย์ จำนวนประชากรโลกเพิ่มขึ้น รวดเร็ว การจัดการเป็นเครื่องมือบ่งชี้ให้เห็นถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม การจัดการเป็นวิธีการที่สำคัญที่จะนำสังคมและประเทศชาติไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง การจัดการก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ประการสำคัญ คือ ชีวิตและการทำงานของบุคคลจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้นย่อมขึ้นอยู่กับจัดการทั้งสิ้น ดังนั้น การจัดการจึงเป็นเรื่องสำคัญและมีความจำเป็นต่อแวดวงวิชาการและผู้ปฏิบัติงานทั้งหลายในปัจจุบัน

^{๑๕}สัมพันธ์ ภูไทบุลย์, องค์การและการจัดการ, หน้า ๑๘.

^{๑๖}กรรณิการ์ สุวรรณศรี, เอกสารประกอบการสอนรายวิชา ๙๐๑๑๐๖ การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ม.ป.ป.), หน้า ๒.

^{๑๗}สุรพล สุขะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๖.

๒.๑.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเนื้อหาสาระว่าด้วย “ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ หมายถึง แนวความคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์ มีการทดสอบ และการสังเกตจนเป็นที่แน่ใจ ทฤษฎีเป็นกลุ่ม หรือหมวดหมู่ของมโนทัศน์ที่เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เป็นข้อสรุปอย่างกว้าง ๆ ที่พรรณนาและอธิบายพฤติกรรมในการจัดการองค์การทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ถ้าทฤษฎีได้รับการพิสูจน์บ่อย ๆ ก็จะกลายเป็นกฎเกณฑ์ ทฤษฎีเป็นแนวความคิดที่มีเหตุผล และสามารถนำไปประยุกต์ใช้และปฏิบัติได้ ทฤษฎีมีบทบาทในการให้คำอธิบายเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทั่วไปและชี้แนะสำหรับการวิจัย^{๑๘} และเมื่อพิจารณาตามช่วงเวลาจากอดีตถึงปัจจุบัน มีทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการ ดังนี้

ก. การบริหารสมัยเก่า

การจัดการตามแนวความคิดสมัยเก่าหรือการจัดการแบบคลาสสิก (Classical Management) นั้น ได้เริ่มขึ้นในปลายศตวรรษที่ ๑๘ หลังจากที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมและมีวิวัฒนาการเรื่อยมาจนถึงต้นศตวรรษที่ ๑๙ ซึ่งแนวคิดนี้ เป็นการบริหารจัดการบนสมมติฐานที่ว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีเหตุผล หลักการสำคัญของแนวคิดนี้จึงเป็นการกำหนดกระบวนการบริหารขึ้นมาอย่างมีหลักเกณฑ์ เพื่อให้มีการปฏิบัติตามกระบวนการที่กำหนดไว้โดยมุ่งเน้นที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ของการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยหลักสำคัญ ๔ ประการ ดังนี้

๑) การจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการในการปฏิบัติงาน การผลิต การบริการ และวิเคราะห์วิธีการทำงาน จัดตั้งมาตรฐานของงาน กำหนดกฎระเบียบและวิธีการทำงาน ภายใต้หลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์ บุคคลที่มีชื่อเสียง และได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้บุกเบิกในแนวความคิดนี้คือ เฟรดเดอริก ดับเบิลยู เทย์เลอร์ (Fredrick W. Taylor) ซึ่งเป็นวิศวกรเครื่องยนต์ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมถลุงเหล็ก ในปี ค.ศ. ๑๘๘๔ ได้นำเสนอแนวความคิดที่มีจุดเน้น (Focus) คือ การสร้างประสิทธิภาพของการทำงานอย่างมีความเป็นเหตุเป็นผลของพนักงานในระดับปฏิบัติงานขององค์การ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน^{๑๙}

หลักการจัดการตามแนวความคิดของ เฟรดเดอริก ดับเบิลยู เทย์เลอร์ (Fredrick W. Taylor) สรุปได้ดังนี้

- พัฒนารูปแบบการทำงานวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) ที่ผ่านการวิเคราะห์อย่างมีหลักเกณฑ์ แทนการใช้กฎที่ไม่แน่นอน (Rule of Thumb)

- ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่มีหลักเกณฑ์คัดเลือก ฝึกหัด สอน และพัฒนาคน งานให้มีคุณสมบัติตรงตามงานที่ปฏิบัติเพราะในอดีตคนงานจะทำงานของตน และแสวงหาประสบการณ์ไปเรื่อย ๆ จนพบวิธีที่ดีที่สุดด้วยตนเอง

^{๑๘} ภาวีกา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไทวณะบุตร, **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐-๒๕.

^{๑๙} ทองใบ สุดชาติ, **ทฤษฎีองค์การ: วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและการประยุกต์**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (อุบลราชธานี: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๒), หน้า ๖.

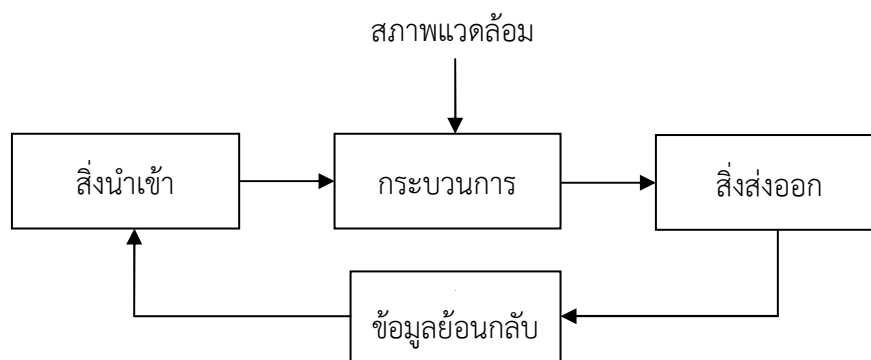
- มีการร่วมมือกับคนงานอย่างจริงจังเพื่อให้เชื่อมั่นได้ว่างานทั้งหมดได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ได้พัฒนาขึ้น

- มีการแบ่งงาน (Division of Labor) และความรับผิดชอบระหว่างการจัดการและแรงงานหรือกล่าวง่าย ๆ ว่ามีการแบ่งงาน และความรับผิดชอบระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายผลิต เพราะในอดีตงานและความรับผิดชอบส่วนใหญ่ตกอยู่กับฝ่ายผลิต

- มีการพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถสู่ระดับสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ทั้งนี้เพื่อตัวของพนักงานเองและเพื่อความเจริญรุ่งเรืองขององค์การ

กล่าวคือ เฟรดเดอริก ดับเบิลยู เทย์เลอร์ (Fredrick W. Taylor) ได้เสนอให้ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการคัดเลือกพนักงานให้เหมาะสมกับงานและการฝึกงานให้ทำตามวิธีการที่ดีที่สุดและประหยัดเวลามากที่สุด ตลอดจนมีการแบ่งงานระหว่างฝ่ายบริหารและคนงานอย่างชัดเจน

๒) การบริหารเชิงระบบ (Systematic of Management) คือ การกำหนดกระบวนการในการบริหารงานอย่างต่อเนื่องสัมพันธ์ (Relation) กันของหน่วยย่อยๆ ที่มีความเกี่ยวข้องและการปฏิบัติต่อกันและกันอย่างเป็นระบบ (System) โดย นอร์เบิร์ต ไวน์เนอร์ (Norbert Weiner) เป็นผู้เสนอแนวความคิดขององค์การอย่างชัดเจนเป็นครั้งแรกว่า องค์การเป็นระบบอย่างหนึ่งที่ประกอบด้วยสิ่งนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) สิ่งส่งออก (Output) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และสภาพแวดล้อม (Environment)



แผนภาพที่ ๒.๑ การบริหารเชิงระบบของ นอร์เบิร์ต ไวน์เนอร์ (Norbert Weiner)^{๒๐}

การบริหารเชิงระบบของ นอร์เบิร์ต ไวน์เนอร์ (Norbert Weiner) มีแนวทางการพิจารณาเกี่ยวกับองค์การในเชิงระบบ โดยจำแนกได้ ๓ แนวทางคือ ระบบโครงสร้าง ระบบกระแสของงานและระบบคน ความคิดเกี่ยวกับระบบเป็นแนวความคิดที่นิยมนำมาใช้ในการวิเคราะห์เรื่องของการบริหารได้อย่างเหมาะสม เพราะระบบมีคุณสมบัติคือมีขอบเขตที่แน่นอนประกอบไปด้วยระบบย่อยต่าง ๆ ที่มีการกำหนดกระบวนการและขั้นตอนในการทำงานให้เป็นที่ไปตามเป้าหมาย ๔ ประการ คือ

^{๒๐} เสนาะ ตีเยวาร์, หลักการบริหาร (แก้ไขปรับปรุงใหม่), พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๔๗.

- ต้องระบุหน้าที่และความรับผิดชอบของงานไว้อย่างชัดเจน
- กำหนดวิธีการที่เป็นมาตรฐานสำหรับใช้ในการทำงาน
- กำหนดวิธีการอย่างชัดเจนในการเก็บรวบรวม ดำเนินการการส่งและการวิเคราะห์ข้อมูล
- กำหนดระบบบัญชีต้นทุนค่าแรงและการควบคุมเพื่อสะดวกต่อการประสานงานภายใน

ทฤษฎีระบบให้ความสำคัญกับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อปรับการทำงานของระบบให้เป็นปกติ นอกจากนั้น การพึ่งพาอาศัยกันของส่วนต่าง ๆ ในระบบยังสำคัญเช่นกัน เนื่องจากกลไกมีความสัมพันธ์กับเป้าประสงค์ของระบบ ซึ่งมีความสำคัญกับพฤติกรรมองค์กรและอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีนี้ไม่ให้ความสำคัญกับการเติบโตของระบบ รวมถึงบทบาทของสภาวะภายนอกองค์กรต่อกระบวนการต่าง ๆ ของระบบ

๓) การจัดการแบบหลักการบริหาร (Administrative Principle) บุคคลสำคัญที่กำหนดหลักการบริหารขึ้นมา คือ เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol) ทฤษฎีการปฏิบัติการและการจัดการตามหลักการบริหาร เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol) เป็นวิศวกรในบริษัทเหมืองแร่แห่งหนึ่งในประเทศฝรั่งเศส ได้ทำการศึกษาและคิดค้นถึงกระบวนการจัดการในรูปแบบใหม่ และได้เสนอแนวคิด การจัดการเป็นกระบวนการ (Management Process School) ที่มีจุดเน้นความเป็นเหตุเป็นผล ในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร (Top Organization) โดยเสนอแนะให้เห็นว่าผู้บริหารมีภารกิจที่สำคัญในการบริหารงานที่เป็นกระบวนการต่าง ๆ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organization) การบังคับบัญชา (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) การควบคุม (Controlling)^{๒๑} โดยได้เสนอหลักการบริหารการจัดการไว้ ๑๔ ข้อ คือ

- การแบ่งงานกันทำ (Division of Work)
- อำนาจหน้าที่ (Authority)
- ระเบียบวินัย (Disciplines)
- เอกภาพในสายการบังคับบัญชา (Unity of Command)
- เอกภาพในการอำนวยการ (Unity of Direction)
- ประโยชน์ส่วนตัวย่อมเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Individual Interest to General Interest)
- การให้ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงาน (Remuneration of Personal)
- การรวมอำนาจ (Centralization)
- การจัดลำดับของสายงาน (Scalar Chain)
- ความมีระเบียบ (Order)
- ความเป็นธรรม (Equity)
- ความมั่นคงในการทำงาน (Stability of tenure of personnel)
- ความคิดริเริ่ม (Initiative)
- ความสามัคคี (Esprit de Corps)^{๒๒}

^{๒๑} บรยรงค์ โตจินดา, *องค์กรและการจัดการ*, หน้า ๑๓๒.

^{๒๒} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, *องค์กรและการจัดการ*, หน้า ๓๗-๓๘.

เป็นที่น่าสังเกตว่า เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol) ไม่กล่าวถึงการสื่อสาร (Communication) ว่าเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของการบริหารงานดังที่กล่าวมาข้างต้นเลย อย่างไรก็ตาม การที่ผู้จัดการของหน่วยงานหนึ่ง ๆ จะปฏิบัติงานโดยยึดองค์ประกอบดังกล่าวเป็นหลัก จำเป็นต้องใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือเช่น ผู้จัดการต้องมีการติดต่อสื่อสารกับฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เพียงพอในการวางแผนการจัดระเบียบ การสั่งการ การสร้างความร่วมมือกันและการควบคุม ให้การปฏิบัติงานนั้นดำเนินไปตามแผนที่วางไว้ ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าบทบาทของการสื่อสารได้แฝงอยู่ในองค์ประกอบของการบริหารงานดังกล่าว การสื่อสารในองค์การรูปแบบนี้เป็นการสื่อสารในแนวดิ่งจากบนลงล่าง คือ จากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการสื่อสารเกี่ยวกับคำสั่งและแนวทางการปฏิบัติงาน การสื่อสารจากล่างขึ้นบนและแนวระนาบระหว่างพนักงานไม่ได้รับการส่งเสริม เนื้อหาของการสื่อสารควรเกี่ยวกับงานเป็นหลัก ไม่ควรเป็นไปเพื่อการสร้างปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์ในสังคม

อย่างไรก็ตาม องค์การที่ดีจะต้องมีโครงสร้างชัดเจนและพนักงานต้องตระหนักถึงตำแหน่งและบทบาทของตนในองค์การ โครงสร้างที่ชัดเจนทำให้การทำงานขององค์การเป็นไปโดยราบรื่น มีการให้รางวัลพนักงานอย่างเท่าเทียมกันขึ้นกับความรู้ความสามารถและพนักงานต้องเห็นประโยชน์ขององค์การสำคัญกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๔) การจัดการแบบระบบราชการ (Bureaucracy System) คือ ระบบการบริหารงานที่มีการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานอาศัยกฎระเบียบที่แน่นอนลักษณะการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น เป็นการบริหารงานในองค์การขนาดใหญ่ ได้แก่ การบริหารงานของรัฐบาลหรือองค์การเอกชนที่มีการพัฒนาเป็นองค์การ องค์การขนาดใหญ่ก็จัดเข้าข่าย การบริหารงานในแบบระบบราชการได้เช่นกัน โดย แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) เป็นบุคคลแรกที่ทำการศึกษาระบบราชการในรูปแบบขององค์การอย่างเป็นทางการ และกล่าวว่าระบบราชการคือการใช้อำนาจปกครอง ซึ่งอำนาจมีที่มาจากรากฐานความถูกต้องที่คนในสังคมให้การยอมรับ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ได้กำหนดหลักการของระบบราชการไว้ ดังนี้

- กฎ (Rule)
- ไม่มีตัวตนบุคคล (Impersonality)
- มีการแบ่งงานกันทำ (Division of Labor)
- โครงสร้างแบบลำดับชั้นตอนสายการบังคับบัญชา (Hierarchical Structure)
- โครงสร้างอำนาจหน้าที่ (Authority Structure) แบ่งอำนาจออกเป็น ๓ ประเภท คือ อำนาจตามลักษณะส่วนตัวหรือบารมีอำนาจ (Charismatic Domination) อำนาจตามประเพณีนิยม (Traditional domination) อำนาจตามกฎหมาย (Legal/Rational Domination)
- มีข้อผูกมัดด้านอาชีพระยะยาว (Lifelong Career Commitment)
- ความมีเหตุผล (Rationality)^{๒๓}

ดังกล่าวนี้ ทำให้มองเห็นรูปแบบการบริหารงานที่ใช้ระบบราชการในองค์การของรัฐและเอกชนต่าง ๆ ซึ่งเป็นการบริหารงานแบบรวมศูนย์เป็นไปตามระเบียบที่วางไว้และมีการใช้อำนาจหน้าที่การบังคับบัญชาตามขั้นตอน การสื่อสารในองค์การที่ใช้ระบบนี้จะแนวดิ่ง จากบนลงล่างตามสายงานการบังคับบัญชา ผู้บริหารสูงสุดมีอำนาจการบังคับบัญชาไล่เรียงกันลงมาตามลำดับชั้น การสื่อสารจากล่างขึ้นบนมีปริมาณน้อยกว่า

^{๒๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๔-๖๗.

ทฤษฎีการจัดการแบบระบบราชการ (Bureaucracy System) ของ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) มีลักษณะเป็นอุดมคติ ซึ่งองค์การแบบนี้ควรดำเนินการในระบบปิดและควบคุมโดยอำนาจการบริหารงานที่มาจากเหตุผลและกฎหมาย การบริหารงานองค์การ ที่ใช้ระบบราชการจะต้องมีการใช้กฎระเบียบที่เข้มงวด มีการแบ่งงาน การบริหารงานตามลำดับชั้นโดยชัดเจนและการรวมศูนย์อำนาจเหล่านี้จะทำให้องค์การมีความเป็นทางการโดยไม่มีอารมณ์ของบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้อง

ข. การจัดการสมัยใหม่

ด้วยเหตุที่ สภาพแวดล้อมขององค์การมีความไม่แน่นอน ทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาล ซึ่งจะเห็นได้ในสังคมปัจจุบันการจัดการมีการแข่งขันกันในระดับประเทศ และระหว่างประเทศ การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Commerce) และความท้าทายอื่น ๆ ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถ ทำนายและควบคุมด้วยวิธีการแบบดั้งเดิมได้ องค์การหลาย ๆ องค์การมีการเปลี่ยนแปลงโดยมีความยืดหยุ่น มีการกระจายอำนาจและให้ความสำคัญกับการประสานกันในแนวนอน กระบวนการจัดการองค์การในปัจจุบันจึงต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การด้วย แนวความคิดการจัดการสมัยใหม่จึงเปลี่ยนแปลงไปเช่นการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Management) ซึ่งคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ของปัจจัยภายในขององค์การเอง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์การ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกด้วยกัน^{๒๔} เพื่อมุ่งปรับปรุงพฤติกรรมจัดการตามสถานการณ์เฉพาะอย่างขององค์การ โดยประสมประสานแนวคิดในการบริหารจัดการสำคัญ ๔ ประการ คือ แนวคิดแบบดั้งเดิม (Classical Perspective) แนวคิดเชิงพฤติกรรม (Behavioral perspective) แนวคิดเชิงปริมาณ (Quantitative perspective) และแนวคิดเชิงระบบ (System perspective)^{๒๕}

แนวคิดสมัยใหม่ (Modern Approach) ในการจัดการองค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน โดยตั้งสมมุติฐานว่า มนุษย์เป็นสิ่งยุ่งยากซับซ้อนมีความต้องการที่หลากหลายและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา แต่มีความรู้ความสามารถที่สามารถพัฒนาได้ตลอดเวลาอย่างไม่มีสิ้นสุด แนวคิดทางการบริหารสมัยใหม่ นอกจากผสมผสานแนวคิดทั้ง ๔ แล้วยังต้องปรับเปลี่ยนและเสริมด้วยแนวคิดเรื่องของการบริหารคุณภาพโดยรวม (TQM-Total Quality Management) การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การลดสายการบังคับบัญชาให้สั้นลง การเรียนรู้และปรับรูปแบบองค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การแสวงหาจากภายนอก เช่น การหาจุดเด่น (Benchmarking) และการหาจากแหล่งข้างนอก (Outsourcing)^{๒๖} ในการจัดการยุคใหม่ คือ Balance Scorecard บรรษัทภิบาล (Good Corporate Governance) และเทคนิคลดข้อเสียในกระบวนการปฏิบัติงานด้วย Six Sigma^{๒๗}

^{๒๔} เสนาะ ตีเยาว์, หลักการบริหาร (แก้ไขปรับปรุงใหม่), หน้า ๕๕.

^{๒๕} ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และสมศักดิ์ วานิชยาภรณ์, ทฤษฎีองค์การ, (กรุงเทพมหานคร: Dimond in Business World, ๒๕๔๕), หน้า ๑๗๖.

^{๒๖} เสนาะ ตีเยาว์, หลักการบริหาร (แก้ไขปรับปรุงใหม่), หน้า ๕๖-๖๒.

^{๒๗} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ และสมศักดิ์ วานิชยาภรณ์, ทฤษฎีองค์การ, หน้า ๓๔๔.

แนวคิดการจัดการสมัยใหม่ (Modern Management) เริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๙๕๐ ถึงปัจจุบัน ซึ่งในขณะนี้เศรษฐกิจและธุรกิจขยายตัวอย่างรวดเร็ว ความสลับซับซ้อนในการบริหารการจัดการก็มากขึ้น เพราะฉะนั้นการจัดการสมัยใหม่ จึงต้องใช้หลักทางคณิตศาสตร์มาช่วยในการตัดสินใจ ตลอดจนการจัดการเชิงระบบมาช่วย แต่อย่างไรก็ตาม การบริหารการจัดการสมัยใหม่ก็ยังมีได้ทั้งหลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์และแนวคิดในด้านมนุษยสัมพันธ์เสียทีเดียว

ไม่ว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมและองค์การภาครัฐและเอกชนจะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างไรก็ตาม หน้าที่ทั้ง ๔ อย่างในกระบวนการจัดการ (Management Process) อันประกอบด้วย

- การวางแผน (Planning)
- การจัดองค์การ (Organizing)
- การนำ (Leading)
- การควบคุม (Controlling)

หน้าที่ทั้ง ๔ อย่างในกระบวนการจัดการ (Management Process) นี้ ก็ยังมีลักษณะคาบเกี่ยวสัมพันธ์กันไม่แยกจากกันเด็ดขาด และแนวคิดทั้ง ๔ ประการนี้ ยังคงสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างทันสมัย แม้ว่าแนวคิดนี้จะมีมาตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๙๑๖ ก็ตาม^{๒๘}

การวางแผน (Planning) ได้แก่การกำหนดเป้าหมายและหาวิธีการที่ทำให้บรรลุเป้าหมาย การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการจัดทรัพยากรและการเตรียมกิจกรรมที่จะมอบหมายให้คนหรือกลุ่มคนดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ การนำ (Leading) คือ กระบวนการในการกระตุ้นส่งเสริมคนให้ทำงานเพื่อบรรลุผลตามแผนงานที่กำหนดไว้ และการควบคุม (Controlling) ซึ่งเป็นกระบวนการในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐานและแก้ไขให้ได้ตามเป้าหมาย นอกจากนั้น การจัดการยังเป็นการใช้ทรัพยากรทางการบริหารต่าง ๆ ได้แก่ มนุษย์ วัสดุ อุปกรณ์ เงินทุน ตลอดจนสารสนเทศที่เกี่ยวข้องในองค์การอย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness)^{๒๙} การวัดความสำเร็จของการจัดการจึงสามารถพิจารณาได้จากประสิทธิผล คือ การวัดระดับของความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการและประสิทธิภาพคือ การวัดความสามารถในการใช้ทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการจัดการที่มีมาตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันล้วนเป็นกระบวนการทางสังคมที่มีบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมกันทำงานให้บรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยวิธีการที่เหมาะสม และต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการทำงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรทางการจัดการอย่างน้อย ๔ ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และวิธีการ/จัดการ (Method/Management) เพื่อสนับสนุนให้การจัดการประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

^{๒๘} ลัทธีกาล ศรีวะรมย์, *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ ๑-๕, (นนทบุรี: สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๘.

^{๒๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔.

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับ 4M's

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับ 4M's จากเอกสารทางวิชาการที่หลากหลาย จึงได้ประมวลเนื้อหาสาระสำคัญไว้ตามลำดับ ดังนี้

๒.๒.๑ บุคลากร (Man)

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเนื้อหาสาระว่าด้วย “บุคลากร (Man)” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

คนเป็นทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resources) ที่สำคัญที่สุดเหนือทรัพยากรอื่นใด กล่าวคือ ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์การจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ^{๓๐} トラบิตได้ที่เรายอมรับความจริงว่าทรัพยากรมนุษย์นั้นสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยการผลิตอื่น ๆ แม้จะมีเครื่องจักรกลเข้ามา มีบทบาทในการดำเนินงานมากขึ้น ใช้วิทยากรสูงขึ้น และมีความสามารถยอดเยี่ยมเพียงใด ก็ยังไม่สามารถเข้ามาแทนที่คนที่มีความวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นผู้สร้างและผู้ใช้เครื่องได้^{๓๑} งานบุคคลจึงเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งอาจมีขอบเขตกว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาบุคคล จนกระทั่งพ้นจากหน่วยงาน^{๓๒}

การบริหารงานบุคลากรเป็นภารกิจหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะในการจัดวางแผนกำลังคน^{๓๓} สรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเข้าทำงาน^{๓๔} ดังนั้น ในประเด็นนี้ จึงขอนำเสนอเนื้อหาสาระตามลำดับ ดังนี้

ก. การวางแผนกำลังคน

การลงทุนมนุษย์เป็นการลงทุนทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เริ่มที่การวางแผนกำลังคน ซึ่งหมายถึงกระบวนการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในองค์การล่วงหน้าว่าต้องการอัตรากำลังประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และต้องการเมื่อใด^{๓๕} การวางแผน คือ กระบวนการตัดสินใจล่วงหน้าเพื่อเลือกแนวทางว่าจะทำอะไร อย่างไร เมื่อใด ใครเป็นผู้ทำ โดยสอดคล้องกับปัจจัยที่มีอยู่และสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด^{๓๖}

^{๓๐} รัชชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐), หน้า ๓.

^{๓๑} บรรยงค์ โตจินดา, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐.

^{๓๒} อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัตติ, การบริหารงานบุคคลระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.), (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, ๒๕๔๘), หน้า ๓.

^{๓๓} สุภาพร พิศาลบุตร, การสรรหาและบรรจุพนักงาน, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๓), หน้า ๑.

^{๓๔} ฌมภูธรพันธ์ เขจรนนท์, การบริหารงานบุคลากร, (กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็นยูเคชั่น, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕.

^{๓๕} พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๐), หน้า ๕๐.

^{๓๖} สุรพล สุขะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๔๘.

ในส่วนของการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning : HRP) เป็นการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า มีจำนวนและประเภทบุคคลตรงตามความต้องการ มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการงาน^{๓๗} เพราะความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ฯลฯ ทำให้ความต้องการกำลังคนที่มีฝีมือและมีความสามารถเฉพาะนั้นเปลี่ยนแปลง ความรู้ความสามารถของกำลังคนจำเป็นมากขึ้น จึงต้องมีการวางแผนเพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่มีความสามารถตรงกับความต้องการ^{๓๘}

การวางแผนกำลังคนเป็นกิจกรรมที่มีองค์ประกอบที่สำคัญ ๒ ประการ คือ ตำแหน่งและบุคคล องค์ประกอบทั้งสองมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในตัวแต่ละบุคคล และการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ จึงควรมีการวางแผนกำลังคนใน ๒ ระยะ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

- ๑) การวางแผนกำลังคนระยะสั้น จะเกี่ยวข้องกับงานสำคัญ ๒ ลักษณะด้วยกัน คือ
 - ๑.๑) การวางแผนเพื่อให้ในแต่ละตำแหน่งที่มีอยู่แล้วได้ปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
 - ๑.๒) การวางแผนเพื่อบรรจุบุคคลที่มีอยู่ลงในตำแหน่งที่ว่าง ผู้บริหารจะต้องบรรจุบุคคลเข้าแทนโดยเร็วที่สุด
- ๒) การวางแผนกำลังคนระยะยาว
 - ๒.๑) การวางแผนที่มุ่งถึงงานในอนาคต
 - ๒.๒) การวางแผนกำลังคน เป็นกระบวนการที่ต้องสัมพันธ์และขึ้นอยู่กับการวางแผนระยะยาวเรื่องอื่น
 - ๒.๓) ประเมินบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อพิจารณาวางแผนตัวบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ
 - ๒.๔) คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันกับบุคคลที่คาดว่าจะบรรจุเข้าใหม่

อย่างไรก็ตาม อุปสรรคของการวางแผนกำลังคนที่สำคัญ คือ เรื่องระบบข้อมูล ซึ่งมีแนวทางในการแก้ปัญหาโดยการพยายามจัดทำระบบข้อมูลสนเทศกำลังคน โดยอาศัยเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ แต่ความสำเร็จจะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถที่จะทำงานด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ดังกล่าวด้วย และการมีงบประมาณและอุปกรณ์เพียงพอที่จะใช้ประโยชน์ดังกล่าว ประการสำคัญ คือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารชั้นสูงซึ่งมีความเข้าใจและเล็งเห็นความสำคัญของการวางแผนกำลังคน^{๓๙}

^{๓๗} สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, คู่มือการวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.), ๒๕๔๘), หน้า ๑.

^{๓๘} ยุวดี ศรีธรรมรัฐ, การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๑), หน้า ๘๘.

^{๓๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐๐.

ข. การสรรหา

การสรรหาเป็นกระบวนการกลั่นกรองและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ คุณวุฒิการศึกษา ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเพื่อมาทำงานในตำแหน่งงานที่กำหนดไว้^{๔๐} การสรรหา หมายถึง วิธีการดำเนินการเพื่อเสาะแสวงหาและชักจูงให้บุคคลเกิดความสนใจในงานขององค์กร และมาสมัครเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน^{๔๑} โดยแหล่งที่มาของบุคลากรมาจากสองแหล่ง คือ

แหล่งที่ ๑ การสรรหามาจากภายใน เป็นการดำเนินการให้ได้บุคคลที่ต้องการ โดยเปิดโอกาสให้บุคคลภายในองค์กรได้มีโอกาสก่อน นอกจากจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแล้ว ยังส่งเสริมความร่วมมือในการทำงาน ทั้งเป็นการเปิดทางก้าวหน้าแก่บุคลากรด้วย แต่ข้อจำกัดของวิธีนี้คือ อาจเป็นการปิดกั้นคนภายนอกที่มีความรู้ความสามารถ ขาดโอกาสได้แนวคิดใหม่และวิธีการทำงานใหม่ นอกจากนี้ยังเป็นช่องทางการใช้ระบบอุปถัมภ์และการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กรอาจไม่ได้คนดี มีความสามารถตามที่ต้องการอย่างแท้จริง

แหล่งที่ ๒ การสรรหาบุคคลจากภายนอกองค์กร ซึ่งมีข้อดีตรงที่สามารถเลือกสรรบุคลากรได้อย่างกว้างขวางและการได้คนที่มีความคิดใหม่ ๆ เข้ามาทำงานในองค์กรย่อมเป็นการเพิ่มศักยภาพขององค์กร ทั้งยังเป็นการป้องกันการผูกขาดของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งอาจมีแต่แนวคิดเดิมที่ล้าสมัย แต่ผลเสียก็มีตรงที่อาจทำให้บุคลากรภายในขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทั้งองค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายและสิ้นเปลืองเวลาในการสรรหา ซึ่งมีกระบวนการตั้งแต่การรับสมัคร การคัดเลือก การสอบข้อเขียน การสัมภาษณ์ ไปจนกว่าจะได้คนที่ต้องการมาทำงาน^{๔๒}

การสรรหาบุคลากรจึงเป็นกระบวนการแสวงหา ชักจูง แยกแยะ ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติในจำนวนที่พอเพียงเพื่อบรรจุในองค์กรตามกำลังคนที่องค์กรต้องการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต^{๔๓} เป็นการแสวงหาเพื่อเลือกสรรให้ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะกับงาน^{๔๔} เป็นวิธีการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารแสวงหาเพื่อคัดเลือกให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการมาปฏิบัติงานในองค์กร^{๔๕} อาจมาจากแหล่งต่าง ๆ ที่สนใจสมัครเข้าร่วมกับองค์กร^{๔๖} ซึ่งมีขั้นตอนในกระบวนการสรรหาโดยสรุปดังนี้

^{๔๐} วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: โพรเพซ, ๒๕๔๖), หน้า ๔๙.

^{๔๑} ยุวดี ศรีธรรมรัฐ, การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ, หน้า ๑๕๙.

^{๔๒} วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๕๒-๕๓.

^{๔๓} เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๒), หน้า ๑๒๐.

^{๔๔} ดนัย เทียนพุด, การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๒๑.

^{๔๕} สมเกียรติ พ่วงรอด, การบริหารงานบุคคล, (ปัตตานี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๑๒.

^{๔๖} ญัฐพันธ์ เขจรนันท์, การบริหารงานบุคลากร, หน้า ๘๘.

๑) กำหนดลักษณะงาน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้เกิดความเข้าใจชัดเจนถึงลักษณะของงานเพื่อให้สามารถเข้าใจถึงลักษณะบุคคลตามคุณสมบัติที่ต้องการ

๒) การพิจารณาการวางแผนการสรรหา เป็นการพิจารณาเกี่ยวกับเทคนิควิธีที่จะใช้สรรหาว่า ควรจะเสาะหาจากผู้ใด ด้วยวิธีการใด เพื่อให้ผู้สมัครที่เหมาะสมที่จะนำคัดเลือกต่อไป

๓) สร้างรายละเอียดให้เกิดการจูงใจในการสรรหา เป็นการกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับงานให้ชัดเจน ทั้งในแง่ของรางวัล ผลการตอบแทน และคุณลักษณะของพนักงาน เพื่อเป็นกลไกที่จะดึงดูดให้มีผู้สมัครมาติดต่อกัน

๔) การดำเนินการสรรหาตามนโยบายและวิธีการที่กำหนดไว้^{๔๗}

หลักการเลือกสรรบุคคล คือ การเลือกสรรคนที่ดีที่สุดเท่าที่จะมีในบรรดาผู้มีความประสงค์จะมาดำรงตำแหน่งเพื่อให้เข้าหลักที่ว่า Put the Right Man on the Right Job หรือการบรรจุและแต่งตั้งคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่นั่นเอง หลักการสำคัญอื่น ๆ นอกนั้นก็เช่นเดียวกับหลักการสรรหา คือ คำนึงถึงความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด ได้มาตรฐาน ถูกหลักวิชาการและเป็นไปโดยระบบคุณธรรม (Merit System) หลักการสรรหา มุ่งพิจารณาถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะที่เหมาะสมกับงานในแต่ละประเภท อันได้แก่ ร่างกาย ความรู้ที่ได้รับจากสถาบันการศึกษา ตลอดจนความรู้พิเศษ ปฏิภาณไหวพริบและเชี่ยวชาญในการตัดสินใจเฉพาะหน้าและการแก้ไขปัญหา ความถนัดตามธรรมชาติ ความสนใจและความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถและบุคลิกภาพอื่น ๆ เช่น ความรับผิดชอบความเชื่อมั่นในตัวเอง ความเสียสละ ตลอดจนความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพการณ์ต่าง ๆ นอกจากนั้น ยังต้องคำนึงถึงนโยบายและจุดมุ่งหมายเฉพาะของการคัดเลือก ตลอดจนการใช้งบประมาณในการเลือกสรรให้เกิดประโยชน์สูงสุด^{๔๘} โดยทั่วไป การสรรหาจะยึดระบบ ๒ ระบบ คือ ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) และระบบคุณธรรม (Merit System)

ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) นับเป็นระบบดั้งเดิม ไม่มีหลักฐานทางประวัติศาสตร์ที่บ่งชี้แน่นอน เพียงแต่คาดคะเนกันว่าระบบนี้ใช้มาหลายพันปีแล้ว บางท่านกลางว่าแหล่งกำเนิดของระบบคือประเทศจีนโบราณที่ใช้วิธีเลือกสรรโดยระบบสืบสายโลหิตหรือชักจูงเอาวงศ์ญาติ โดยนำสิ่งของมาแลกเปลี่ยนกับตำแหน่งหรือการขายตำแหน่ง และการแต่งตั้งผู้ที่โปรดปรานเป็นพิเศษให้เข้ารับตำแหน่ง เป็นต้น

ระบบคุณธรรม (Merit System) ในบางแห่งใช้คำว่า ระบบคุณวุฒิ ระบบความดี ระบบความรู้ความสามารถ หรือระบบความดีความสามารถ หมายถึง ระบบที่ใช้ในการบริหารบุคคล นับตั้งแต่การให้เข้ามาซึ่งบุคคลเข้ามาทำงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา การให้พ้นจากงาน โดยยึดถือการสอบ และมาตรฐานในเรื่องคุณวุฒิ และความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ^{๔๙}

^{๔๗} ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, หน้า ๑๒๕-๑๒๗.

^{๔๘} ยิวดี ศรีธรรมรัฐ, การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ, หน้า ๑๖๙.

^{๔๙} ฉันทนา จันทร์บรรจง, จิตวิทยาการบริหาร, (พิษณุโลก: โรงพิมพ์ตระกูลไทย, ๒๕๔๕), หน้า ๗-๘.

หากจะวิเคราะห์ระบบบริหารบุคคลเท่าที่ปรากฏในระยะเวลาที่ผ่านมาตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน จะพบว่า ระบบการบริหารงานบุคคลเริ่มต้นจากระบบอุปถัมภ์หรือระบบพรรคพวก เป็นระบบที่ฝ่ายปกครองหรือผู้มีอำนาจในการบริหารคำนึงถึงเฉพาะพวกพ้อง ผู้ใกล้ชิดสนิทสนม ผู้ที่ให้การช่วยเหลือ เกื้อกูล หรือผู้ที่จะมีอำนาจประโยชน์แก่ตน ในการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงาน การได้รับเงินเดือน การแต่งตั้งโยกย้าย การปูนบำเหน็จรางวัลและอื่น ๆ ในกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยไม่มีระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่แน่นอน และไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถและผลประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก ระบบอุปถัมภ์จึงเป็นระบบที่ยังขาดความเหมาะสมและเกิดปัญหาในการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ อยู่เป็นอันมาก ในระยะต่อมาได้มีผู้นำเอาระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นระบบที่ยึดหลักการที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล หลักการที่สำคัญดังกล่าวทำให้ระบบคุณธรรม เป็นระบบ ที่ได้รับความนิยมน้อยอย่างแพร่หลาย^{๕๐}

ค. การจัดบุคลากรเข้าทำงาน

การจัดคนเข้าทำงาน คือ กระบวนการเลือกสรรคนใหม่และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ ผลงานจากการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านั้นมากที่สุดทั้งในทางประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๕๑} พร้อมทั้งพัฒนาบำรุงรักษาให้มีคุณภาพ^{๕๒} ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหา เกี่ยวกับสภาพการแข่งขัน เพื่อความอยู่รอดขององค์การ และเพื่อแก้ปัญหาด้านแรงงาน^{๕๓} โดย กระบวนการในการจัดบุคคลเข้าทำงาน ตั้งแต่แรกเริ่มจนกระทั่งได้ตัวบุคคลตามตำแหน่งและหน้าที่ที่กำหนดให้ นั้นขึ้นอยู่กับนโยบายการจ้างของหน่วยงานในแต่ละกิจการ ซึ่งจะต้องกำหนดแนวทางในการ ปฏิบัติงานเอาไว้^{๕๔}

การกำหนดนโยบายการจ้างต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะให้องค์การได้พนักงานที่มีคุณภาพ อย่างเพียงพอตลอดเวลาและให้พนักงานเหล่านั้นทำงานอย่างพึงพอใจเพื่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ โดยทั่ว ๆ ไป นโยบายการจ้างมีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ต้องพิจารณา ดังนี้

- บุคคลที่จ้างมาควรให้ประโยชน์คุ้มค่างับค่าจ้างที่จ่าย อนึ่งเกี่ยวกับการกำหนดเงินเดือน นั้น องค์การทางธุรกิจจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ในการตั้งเงินเดือนด้วย มิใช่ว่าจะเอาแต่ได้ฝ่ายเดียวและ สิ่งที่ควรพิจารณาประกอบการตั้งเงินเดือนนั้น ก็คือหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจ โดยส่วน ประกอบของมิติทั้ง ๓ แสดงสิ่งที่ควรพิจารณาประกอบในการตั้งเงินเดือน

^{๕๐} สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, **คุณธรรมและจิตสำนึกของข้าราชการครู**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๔), หน้า ๑.

^{๕๑} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, **พื้นฐานทางการจัดการ**, หน้า ๕๕.

^{๕๒} นิรมล กิติกุล, **องค์การและการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๑๒๙.

^{๕๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒๙-๑๓๐.

^{๕๔} อรุณ รักธรรม, **ทฤษฎีองค์การ : ศึกษาเชิงมนุษย์สัมพันธ์**, (กรุงเทพมหานคร: สหายบลิ๊กและการพิมพ์, ๒๕๔๐), หน้า ๓๔.

- ความยุติธรรมในการจัดหาบุคคลเข้าทำงาน ถ้าองค์การคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถจริง ๆ เข้าทำงาน ก็จะเป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จขององค์การ แต่ถ้ามีการเล่นพรรคเอาสมัครพรรคพวกเข้าทำงานโดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถจะทำให้ไม่ได้คนดีหรือมีคุณสมบัติเพียงพอเข้าทำงาน

- มาตรฐานของบุคคล ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานจะต้องคำนึงถึงคุณสมบัติของบุคคลที่จะรับเข้ามาทำงาน เพราะจะมีผลถึงความสำเร็จขององค์การ มาตรฐานบางประการที่ควรกำหนด เช่น มาตรฐานในด้านความรู้ คุณสมบัติบางประการ เป็นต้นว่า ผู้หญิง คนถนัดซ้าย คนตัวโต คนตัวเล็ก ฯลฯ

- พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถควรจะได้รับพิจารณาเพิ่มเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตามความสามารถ

- การปฏิบัติงานควรดำเนินตามกฎหมาย ข้อบังคับ และตามสภาวะที่เป็นไป เช่น การกำหนด เวลาทำงาน การจ่ายค่าแรงงานขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงานกำหนด ถ้าน้ำท่วมควรผ่อนผันการเข้าปฏิบัติ งานสายหรือหยุดงานได้ถ้าจำเป็น

นอกจากนี้อาจต้องกำหนดนโยบายการจ้างงานในลักษณะอื่น ๆ โดยยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ เช่น การพิจารณาบรรจุพนักงานทดลองปฏิบัติงาน เข้าเป็นพนักงานประจำภายใน ๖ เดือน การจ่ายเงินเดือนให้พนักงานเป็นประจำตามกำหนด การให้สวัสดิการแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

การจัดคนเข้าทำงานต้องยึดหลักการที่ว่า บุคคลที่จะจัดเข้าทำงานนั้น ๆ เป็นบุคคลที่มีความสามารถในหน้าที่การงาน ซึ่งโดยทั่ว ๆ ไปควรมีคุณสมบัติ ๔ ประการ ได้แก่ มีสติปัญญาดี มีความคิดก้าวหน้า มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์, มีจิตใฝ่ทำงาน มีความศรัทธาและเต็มใจที่จะทำงาน, มีทักษะความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้น และมีสุขภาพอนามัยดี^{๕๕}

อย่างไรก็ตาม การจัดผู้เข้าทำงานใหม่ทำงานทันทีโดยให้เรียนรู้งานเอง ให้สังเกตจากเพื่อนร่วมงานหรือให้ได้รับบทเรียนจากการทำงานผิดพลาดบ้าง โดยไม่มีการฝึกอบรมมาก่อน จะก่อให้เกิดการสิ้นเปลืองมากกว่ารายจ่ายที่ใช้ในการอบรมโดยตรง และยังทำให้คนงานได้รับความรู้ไม่สมบูรณ์ และต้องใช้เวลาานกว่าจะเป็นงาน ในปัจจุบันจึงนิยมจัดให้มีการแนะนำพนักงานใหม่ได้คุ้นเคยกับบรรยากาศ ไม่ว่าจะเป็กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ รวมถึงรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับองค์การผ่านการปฐมนิเทศ^{๕๖}

วิธีการฝึกอบรมเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการจัดการฝึกอบรม ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องคำนึงถึงวิธีการที่จะใช้ถ่ายทอด และการสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตื่นตัว มีความพร้อม และเต็มใจที่จะได้รับการฝึกฝน โดยทั่วไปวิธีการฝึกอบรมนั้นมีอยู่หลายวิธีที่นิยม ดังนี้

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

^{๕๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๔-๓๕.

^{๕๖} สุรพล สุขะพรหม และคณะ, **พื้นฐานทางการจัดการ**, หน้า ๕๙.

๒) การประชุม (Conference) การประชุมเป็นวิธีการที่นิยมใช้ในการฝึกอบรมพนักงานที่มีความรู้ (knowledge Worker) และผู้บริหารตั้งแต่ระดับกลางขึ้นไป เพราะการประชุมจะมีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นระหว่างกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือมองหาโอกาสในแต่ละเรื่องที่ทำให้การประชุม (Opportunity) โดยผลของการประชุมจะก่อให้เกิดความเข้าใจในแนวทางเดียวกันและก่อให้เกิดการประสานงานในขณะปฏิบัติงานต่อไป

๓) การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing) การฝึกอบรมในรูปแบบนี้จะจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามเรื่องราวที่สมมุติขึ้น ให้เหมือนกับอยู่ในสถานการณ์จริงที่สุดเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ตลอดจนวิธีการนี้จะช่วยให้เกิดความสนุกสนานและสามารถดึงดูดความสนใจ รวมทั้งก่อให้เกิดความสนิทสนมและความคุ้นเคยระหว่างผู้เข้ารับการอบรมได้เป็นอย่างดี การฝึกอบรมในลักษณะนี้อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติ (Learn by Doing) ได้เช่นกัน

๔) การใช้กรณีศึกษา (Case Study) การฝึกอบรมโดยวิธีนี้ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกที่คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย Harvard (Harvard Business School) และได้รับความนิยมแพร่หลายส่งผลให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้นำวิธีการนี้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนหลักสูตรปริญญาโท สาขาการบริหารธุรกิจ (MBA) โดยวัตถุประสงค์สำคัญของการใช้กรณีศึกษาก็เพื่อต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประมวลความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการวิเคราะห์ ปัญหาที่ซับซ้อนภายในระยะเวลาที่จำกัด เพื่อให้เกิดความชำนาญและสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และที่สำคัญให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำการศึกษาและวิเคราะห์เพื่อที่จะหาวิธีในการแก้ปัญหา

๕) การสาธิต (Demonstration) การสาธิตเป็นวิธีการฝึกอบรมที่ใช้กันมานานเนื่องจากเป็นวิธีการที่ง่ายไม่ซับซ้อนและสามารถเห็นผลได้ระยะสั้น เพราะเป็นการฝึกอบรมโดยแสดงจากตัวอย่างจริงโดยผู้ฝึกสอนจะแสดงตัวอย่างพร้อมทั้งอธิบายให้ผู้เรียนฟังถึงขั้นตอนต่าง ๆ พร้อมทั้งอาจมีการทดลองปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและจดจำตลอดจนสามารถนำไปใช้ได้จริงในการปฏิบัติงาน

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

๗) การฝึกงานในสถานการณ์จริง (On the Job Training) โดยมักจะใช้กับพนักงานใหม่หรือบุคลากรในระดับปฏิบัติงานโดยมีการสอนงานและให้ทดลองปฏิบัติในสถานที่จริง ซึ่งมักจะเป็นโรงงานหรือสำนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อมและสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว การฝึกอบรมในลักษณะนี้อาจจะใช้ชื่อที่แตกต่างกัน เช่น การฝึกอบรมทางเทคนิค (Technical Training) การฝึกความชำนาญ (Skill Training) หรือการสอนงาน (Job Instruction Training)^{๕๗}

^{๕๗} ฌ็อง-ฌัก กูว์แซง, การจัดการทรัพยากรบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๕๕-๑๕๘.

การแนะนำคนเข้าทำงานใหม่ได้รับทราบเรื่องราวต่าง ๆ เช่น ประวัติความเป็นมาขององค์กร นโยบาย หน้าที่งาน หน่วยงานที่ทำ เงื่อนไขของการจ้างทำงาน ค่าจ้าง บุคลากรชั้นผู้บริหาร ผู้ร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยอาศัยการปฐมนิเทศเป็นเครื่องมือ นั้น ก็เพื่อปรับที่ท่าของบุคลากรเข้าใหม่ให้คุ้นเคยกับองค์กร ยิ่งไปกว่านั้น วัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีของคนงานต่อองค์กร ให้เข้าใจถึงนโยบายงานและการบังคับบัญชา ช่วยให้คนงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งเสริมขวัญและความกระตือรือร้นในการทำงาน เพราะก่อนที่คนงานจะเข้าทำงานในองค์กรบุคคลเหล่านี้อาจไม่มีความรู้เกี่ยวกับองค์กร หรือได้ยินได้ฟังมาจากสังคมในทางที่ไม่ถูกต้อง จึงจำเป็นต้องจัดให้มีการปฐมนิเทศเพื่อให้บุคลากรใหม่ได้เริ่มต้นในทิศทางที่ถูกต้อ งนั่นเอง

ง. การธำรงรักษาบุคลากร การเลื่อนขั้น การโยกย้าย การลงโทษ และการให้ออก

การธำรงรักษาบุคลากร การเลื่อนขั้น การโยกย้าย การลงโทษ และการให้ออกจากงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ซึ่งล้วนเป็นภารกิจที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่องค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ ได้สรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรใหม่เข้าทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๑) การธำรงรักษา หมายถึง การมุ่งป้องกัน พัฒนาและแก้ไข ความปลอดภัยทางด้านกายและจิตที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน^{๕๘} คือ การพยายามให้พนักงานพึงพอใจในการทำงาน ด้วยการสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการอำนวยความสะดวกและบริการต่าง ๆ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานยิ่งขึ้น^{๕๙} เพราะการให้ผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่องค์กรให้แก่บุคลากรนั้น เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของบุคคล^{๖๐} โดยประโยชน์ที่จะได้รับจากการธำรงรักษาบุคลากร ได้แก่

๑.๑) ทำให้องค์การไม่สูญเสียคนดีมีความสามารถไป เพราะพนักงานได้รับความปลอดภัยทั้งสุขภาพกายและจิต ซึ่งเป็นผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน เพราะธรรมชาติของมนุษย์ต้องการให้ตนมีความมั่นคงปลอดภัย (Safety Need)

๑.๒) ช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีขององค์กรสู่สายตาบุคคลภายนอก คนทั่วไปจะรับรู้ว่ องค์กรนี้ยอมรับแนวความคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์ มองมนุษย์ว่าเป็นสิ่งที่ควรเอาใจใส่ ไม่ใช่มุ่งแต่ใช้ งานเพียงอย่างเดียว

๑.๓) ส่งผลต่อความมั่นคงของประเทศชาติ เพราะคนงานอาจมีปัญหาการเรียกร้องในสิ่ง ที่องค์กรไม่ได้จัดความคุ้มครองและช่วยเหลือเขาในขณะที่ปฏิบัติงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าว การธำรง รักษาจึงเป็นกิจกรรมที่องค์กรจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อประโยชน์โดยตรงแก่องค์กรเอง^{๖๑}

๒) การเลื่อนขั้น (Promotion) เป็นการให้พนักงานรับผิดชอบตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่ง เดิม เพื่อเป็นการให้กำลังใจผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงาน ซึ่งต้องคำนึงถึงปัจจัยต่อไปนี้

๒.๑) ความยุติธรรม (Fairness) เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการเลื่อนขั้น และระวังการ เลือกที่รักมักที่ชัง

^{๕๘} พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๒๑๐.

^{๕๙} ดนัย เทียนพุด, การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า, หน้า ๒๑.

^{๖๐} ญัญฐพันธ์ เขจรนนท์, การจัดการทรัพยากรบุคคล, หน้า ๒๓๘.

^{๖๑} พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๒๑๐-๒๑๑.

๒.๒) ไม่แบ่งแยก (Nondiscrimination) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจะต้องทำอย่างปราศจากการแบ่งแยกเชื้อชาติ เพศ อายุ หรือความสามารถทางกายภาพ

๒.๓) ปังจัยอื่น ๆ (Other's Resentment) เมื่อคนใดคนหนึ่งได้รับการเลื่อนขั้น อาจทำให้พนักงานที่ไม่ถูกเลือกชุ่นเคืองใจ ดังนั้น ในฐานะผู้บังคับบัญชาอาจต้องมีการพูดคุยหรือเป็นที่ปรึกษาหากมีความจำเป็น^{๒๒}

๓) การโยกย้าย (Transfer) หมายถึง การโยกย้ายสับเปลี่ยนงานในตำแหน่งอื่นแต่มีความรับผิดชอบใกล้เคียงกับงานเดิม ซึ่งการโยกย้ายนี้อาจจะไม่จำเป็นต้องย้ายสถานที่การปฏิบัติงานก็ได้ ซึ่งการโยกย้ายงานอาจประกอบด้วยเหตุผล ๔ ประการ ได้แก่

๓.๑) การแก้ปัญหาองค์กร บางครั้งที่องค์กรเกิดปัญหาและต้องการคนที่เชี่ยวชาญบางอย่างเป็นพิเศษ อาจใช้วิธีการโยกย้ายคนมารับผิดชอบงาน เช่น หากเรามีโรงแรมหลายสาขา บางสาขาประสบความสำเร็จ ในขณะที่บางสาขามีปัญหา เราอาจย้ายคนที่สามารถมาช่วยสาขาที่มีปัญหาได้

๓.๒) เพิ่มพูนประสบการณ์ให้มากขึ้น พนักงานอาจได้รับคำสั่งโยกย้ายให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบใกล้เคียงกับงานในตำแหน่งเดิม เพื่อต้องการให้พนักงานผู้นั้นเรียนรู้งานหลาย ๆ ด้านในการเตรียมรับความพร้อมสำหรับการขึ้นรับงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

๓.๓) เป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน เพราะการทำงานในสถานที่และสิ่งแวดล้อมเดิมอาจก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายได้

๓.๔) เรื่องอื่น ๆ ในบางครั้งพนักงานอาจไม่มีความสุขกับงานประจำที่ทำอยู่หรืออาจไม่สบายใจกับหัวหน้างานของตนจึงอาจร้องขอให้มีการโยกย้ายงาน หรือสำหรับผู้บังคับบัญชาที่ไม่อยากลงโทษพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำโดยไล่ออกอาจใช้วิธีการโยกย้ายงานแทน

๔) การลงโทษและการลดตำแหน่ง (Disciplining & Denote) พนักงานที่มีการปฏิบัติงานต่ำอาจถูกตักเตือนจากผู้บังคับบัญชา หากพนักงานไม่มีการปรับปรุงตนเอง ขั้นตอนต่อไปคือการลงโทษตามกรณีแห่งความผิด และบทลงโทษทางวินัยขององค์กร เช่น การภาคทัณฑ์ การตัดเงินเดือน การลดเงินเดือน เป็นต้น

การลงโทษเป็นการตอบแทนการกระทำผิดของผู้กระทำอันมีลักษณะตำหนิผู้กระทำว่า ได้ทำในสิ่งที่ไม่สมควร ซึ่งมีเกณฑ์ทั่วไป ได้แก่ โทษต้องเป็นไปตามกฎ คือ การลงโทษบุคคลใดต้องมีกฎบัญญัติว่าการกระทำนั้นมีโทษและโทษที่จะลงแก่ผู้นั้นจะต้องมีวิธีการซึ่งเป็นไปตามที่กำหนด โทษต้องเป็นไปโดยเสมอภาค คือ การลงโทษบุคคลผู้กระทำความผิดในฐานะในฐานะหนึ่งจะต้องกระทำโดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าผู้นั้นจะมีความแตกต่างในฐานะสภาพแวดล้อมหรือปังจัยอื่น เมื่อกระทำผิดฐานเดียวกันจะต้องได้รับโทษเสมอภาคกัน และโทษเป็นเรื่องเฉพาะตัว คือ โทษนั้นเป็นเรื่องที่จะกระทำต่อตัวผู้กระทำผิดเท่านั้น วัตถุประสงค์ของโทษทางปกครองจึงมีลักษณะคล้ายคลึงกับโทษทางอาญา โดยโทษทางอาญาแรกเริ่มนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้แค้นตอบแทนผู้กระทำความผิดอันเนื่องมาจากความสำนึกของมนุษย์ที่จะต้องตอบสนองต่อการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง^{๒๓}

^{๒๒} วรรณาด แสงมณี, วัฒนธรรมองค์กร : องค์กรและการจัดการองค์กร, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ระเบียบทอง, ๒๕๕๔), หน้า ๒๓-๓๐.

^{๒๓} อภิรัตน์ เพ็ชรศิริ, ทฤษฎีอาญา, (กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, ๒๕๕๘), หน้า ๘๘.

๕) การให้ออก/เลิกจ้าง มาจากสาเหตุ ๓ ประการ คือ

๕.๑) การให้ออกเป็นการชั่วคราว (Layoffs) เช่น เมื่อบริษัทประสบวิกฤตทางเศรษฐกิจอาจขอให้พนักงานออกเป็นการชั่วคราวก่อนและมีการเรียกตัวกลับคืนมาทำงานเมื่อบริษัทมีฐานะการเงินดีขึ้น

๕.๒) การให้ออกแบบถาวร (Downsizings) เป็นการให้พนักงานออกจากบริษัทและไม่มีโอกาสกลับมาทำงานอีกครั้ง อาจเป็นเพราะบริษัทไม่มีการผลิตสินค้าชนิดนั้น ๆ อีกต่อไป หรือบริษัทเข้าสู่ภาวะล้มละลายและไม่มีการผลิตอีกต่อไป

๕.๓) การไล่ออก (Firings) เป็นการให้พนักงานพ้นจากหน้าที่ตนรับผิดชอบและออกจากองค์กรอย่างถาวรอันเนื่องมาจากพฤติกรรมการทำงานที่ไม่มีการปรับปรุง หรือทำผิดกฎขององค์กรอย่างร้ายแรง เป็นต้น^{๖๔}

อย่างไรก็ตาม การพิจารณาเลื่อนขั้น โยกย้าย ลงโทษ และให้ออก เป็นการใช้ดุลยพินิจส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาเป็นวิธีพื้นฐาน เพราะผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ทราบผลการปฏิบัติงาน อุปนิสัย บุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงานดีที่สุด กระบวนการทั้งหมดนี้จึงไม่สามารถตัดความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาใกล้ชิดที่สุดไปได้ แต่ก็ต้องให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามระบบคุณธรรมมากที่สุด

สรุปได้ว่า คนเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดเหนือทรัพยากรอื่นใด การบริหารงานบุคคลจึงเป็นงานสำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ ซึ่งการบริหารงานบุคคลในทัศนะของศาสตร์ตะวันตกเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลตั้งแต่รับเข้าทำงานกระทั่งพ้นจากงาน ตามลำดับ คือ (๑) การวางแผนกำลังคน เป็นการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในองค์กรล่วงหน้าภายใต้สถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และเพื่อให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร จึงควรกำหนดแผนกำลังคนทั้งในส่วนของแผนระยะสั้นและแผนระยะยาวด้วย (๒) การสรรหา เป็นกระบวนการแสวงหา ชักจูง แยกแยะ บุคคลที่มีคุณสมบัติในจำนวนที่พอเพียงเพื่อบรรจุในตำแหน่งงานตามแผนกำลังคนที่องค์กรต้องการ ให้ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะกับงาน ซึ่งแหล่งที่มาของการสรรหาบุคลากรมาจากสองแหล่ง คือ การสรรหามาจากภายใน และการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร (๓) การจัดบุคลากรเข้าทำงาน เป็นการบรรจุและแต่งตั้งคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ตามทักษะความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้น และเป็นผู้มีสุขภาพอนามัยดี อย่างไรก็ตาม ก่อนที่บุคลากรจะเข้าทำงานในองค์กรควรมีการจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ เพื่อให้ผู้ที่เข้าทำงานใหม่ได้ทราบนโยบาย หน้าที่รับผิดชอบ เงื่อนไขต่าง ๆ และสร้างขวัญกำลังใจและความกระตือรือร้นในการทำงานด้วย และ (๔) การธำรงรักษาบุคลากร การเลื่อนขั้น การโยกย้าย การลงโทษ และการให้ออก เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ซึ่งล้วนเป็นภารกิจที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่องค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ ได้สรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรใหม่เข้าทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ โดยแนวคิดในการธำรงรักษาบุคลากรมุ่งประโยชน์แก่องค์กร ให้ไม่สูญเสียคนดีที่มีความสามารถไป และในส่วนของ การลงโทษเป็นการทำโทษตามวินัยขององค์กรตามกรณีแห่งความผิดที่บุคลากรกระทำโดยมีบทลงโทษสูงสุดคือการไล่ออก เป็นต้น

^{๖๔} รังสรรค์ ประเสริฐศรี, พฤติกรรมองค์กร : แบบทดสอบ&การประยุกต์ใช้ทฤษฎีพฤติกรรมองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร, ๒๕๔๘), หน้า ๙๑.

๒.๒.๒ งบประมาณ (Money)

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเนื้อหาสาระว่าด้วย “งบประมาณ (Money)” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

งบประมาณ หมายถึง ประมาณการรายรับและรายจ่าย^{๖๕} มีความหมายครอบคลุม การจัดทำงบประมาณ (Budget Preparation) และการควบคุมโดยงบประมาณ (Budgetary Control)^{๖๖} งบประมาณเป็นสัญลักษณ์ที่แสดงออกอย่างเป็นทางการถึงนโยบาย แผนงาน วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าโดยผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์การ^{๖๗} ซึ่งแสดงออกในรูปตัวเลข ไม่ว่าจะเป็ งบประมาณของรัฐบาลหรือธุรกิจเอกชนก็ตาม ย่อมจะต้องประกอบด้วยแผนการจัดหารายรับและแผนการใช้จ่ายตามหลักสากลสำหรับประเทศที่ปกครองโดยระบบประชาธิปไตย อย่างไรก็ตาม แม้ งบประมาณจะมีข้อดีมากมาย แต่ก็ยังมีข้อจำกัด ดังนี้

๑) ด้านการบริหาร

๑.๑) ผู้บริหาร บทบาทของผู้บริหารต้องตระหนักและเห็นความสำคัญของงบประมาณว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพสูง จึงต้องจัดองค์การและวางแผน การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับงบประมาณที่มีอยู่ และให้มีการประสานงานในระหว่างหน่วยงานใน องค์การ โดยเฉพาะหน่วยงานที่เป็นหน่วยข้อมูลกลางในการบริหารงบประมาณขององค์การ จะต้อง จัดหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานงบประมาณให้เป็นงานที่ต่อเนื่องและมีข้อมูลในด้านต่าง ๆ ไว้พร้อม และจะต้องจัดเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการบริหารงานงบประมาณไว้ครบถ้วน เพื่อให้งบประมาณ เป็นไปด้วยความรวดเร็ว

๑.๒) ด้านองค์การ ต้องมีบทบาทในการจัดระบบงานและองค์การให้มีสายบังคับบัญชาใน องค์การให้แน่นอน จัดให้มีการประสานงานกันภายในหน่วยงานในการบริหารงบประมาณโดยเฉพาะงาน งบประมาณและงานบัญชี และจัดให้มีศูนย์รวมข้อมูลงบประมาณขององค์การเพื่อใช้ประโยชน์ในการ วางแผนการบริหารงบประมาณ และการงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกันในด้านข้อมูลที่ใช้

๑.๓) เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติดังนี้ คือ ต้องรู้จักและเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเอง เป็นอย่างดี และเป็นคนมีเหตุผล ต้องมีประสบการณ์และความรอบคอบ กว้างขวางในด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านนโยบาย ด้านแผนงาน ด้านเศรษฐกิจ ฯลฯ ต้องรู้จักปฏิบัติตัวกับหน่วยงาน และส่วนราชการที่ เกี่ยวข้องให้มีบรรยากาศในการบริหารงบประมาณโดยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สูงสุด เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติและส่วนรวม

๒) ด้านนิติบัญญัติ กระบวนการงบประมาณต้องผ่านความเห็นชอบของฝ่ายกฎหมาย ฉะนั้นฝ่ายกฎหมายจึงมีความสำคัญต่อกระบวนการงบประมาณอย่างมาก หากเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ ย่อมสามารถควบคุมเงินงบประมาณให้ใช้จ่ายไปอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ

^{๖๕} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๕๔, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๖), หน้า ๒๘๖.

^{๖๖} เพ็ญแข สนิทวงศ์ ณ อยุธยา, การงบประมาณ, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๑.

^{๖๗} นิตยา นวลนิม, การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา, (สกลนคร: สถาบันราชภัฏสกลนคร, ๒๕๔๕), หน้า ๑.

๓) ด้านเศรษฐกิจ งบประมาณย่อมถูกกำหนดและจำกัดโดยสภาพเศรษฐกิจในขณะนั้น เป็นสำคัญ เพราะเงินรายรับที่จะนำมาใช้จ่ายเป็นงบประมาณรายจ่ายนั้นจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับภาวะเศรษฐกิจดีหรือเลวเป็นสำคัญ

๔) ด้านสังคม ลักษณะของสังคมจะเป็นตัวกำหนดและจำกัดงบประมาณอีกเช่นกัน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับความต้องการของสังคมด้านต่าง ๆ

๕) ด้านอื่น ๆ เช่น ข้อกำหนดและข้อจำกัดทางศาสนา การต่างประเทศ การเมือง กฎหมาย และประวัติศาสตร์^{๖๘}

อย่างไรก็ตาม งบประมาณยังคงมีความสำคัญยิ่งในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเวลาที่เร็วที่สุด และใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด^{๖๙} ดังนั้น ในประเด็นนี้ จึงได้นำเสนอเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณไว้ ดังนี้

ก. ระบบงบประมาณ

ระบบงบประมาณที่นำมาใช้ตั้งแต่เริ่มมีการจัดทำงบประมาณจนถึงปัจจุบัน โดยทั่วไป จำแนกเป็น ๔ ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่

๑) งบประมาณแบบแสดงรายการ (Line-Item Budgeting) การบริหารงบประมาณนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุม มีรายการต่าง ๆ มากมาย และกำหนดเอาไว้ตายตัว จะจ่ายเป็นรายการอื่นผิดจากที่กำหนดไว้ไม่ได้ ถ้าจะผันแปรหรือจ่ายเกินวงเงินอย่างไรอย่างหนึ่ง จะต้องทำความเข้าใจกัน และหาเงินรายจ่ายมาเพิ่มให้พอจ่ายเสียก่อน การบริหารงบประมาณนี้ เน้นการวางแผนวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตลอดจนประสิทธิภาพของการบริหารงานเท่านั้น

๒) งบประมาณแบบแสดงผลงาน (Performance Budgeting) เป็นการบริหารงบประมาณที่ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินงานให้ได้ผลตามความมุ่งหมายของการตั้ง งบประมาณรายจ่ายไว้ โดยมีการติดตามและประเมินผลโครงการต่าง ๆ อย่างใกล้ชิด และมีการวัดผล งาน ในลักษณะวัดประสิทธิภาพในการทำงานว่างานที่ได้แต่ละหน่วยงานนั้นจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเท่าไร

๓) งบประมาณแบบแผนงาน (Planning Programming Budgeting) เป็นการบริหาร งบประมาณที่ต้องการแก้ไขข้อบกพร่องของการบริหารงบประมาณแบบแสดงรายการ (Line-Item Budgeting) โดยได้ปรับปรุงระบบและกระบวนการงบประมาณให้สอดคล้องกับแนวคิดของการ บริหารงบประมาณแบบแผนงานและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยมีการกำหนดแนวทางและ หลักเกณฑ์การจัดทำงบประมาณแบบกำหนดสัดส่วนของวงเงินงบประมาณรายจ่ายแต่ละด้านใน ลักษณะของการวางแผนมหภาคผสมผสานกับการวิเคราะห์รายละเอียด

^{๖๘} ฌรงค์ สัจพันโรจน์, การจัดทำ อนุมัติ การบริหารงบประมาณแผ่นดิน: ทฤษฎีและปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : บพิตรการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๙๗-๙๘.

^{๖๙} อัญชลี ค้อคงคา และวราณี จิเจริญ, การคลังและงบประมาณ, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราม คำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๒๔๑.

๔) งบประมาณแบบแสดงการวางแผนการกำหนดโครงการ (Planning Programming and Budgeting System) การบริหารงบประมาณนี้เป็นการแสดงตัวเลขค่าใช้จ่ายระยะยาว ของโครงการที่ได้มีการวางแผนไว้เรียบร้อยแล้ว มีสาระสำคัญที่มุ่งความสนใจในเรื่องการกำหนดโครงการ (Program) ตามวัตถุประสงค์อันเป็นพื้นฐาน ไม่ได้คำนึงถึงขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน มีการพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายในอนาคต มีการพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายทุกชนิดทั้งค่าใช้จ่ายโดยตรง ค่าใช้จ่ายประเภททุนและไม่ใช่ทุน รวมทั้งค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องด้วย และมีการวิเคราะห์อย่างมีระบบ เพื่อหาทางเลือกที่จะดำเนินงานประมาณผลอันพึงจะได้จากทางเลือกดำเนินการนั้น ๆ และการเสนอค่าใช้จ่ายและผลอันพึงจะได้รับเพื่อเปรียบเทียบระหว่างทางเลือกดำเนินการนั้น ๆ พร้อมด้วยสมมุติฐาน

๕) งบประมาณแบบฐานศูนย์ (Zero-Based) เป็นการบริหารงบประมาณที่จะพิจารณางบประมาณทุกปีอย่างละเอียดทุกประการ โดยไม่คำนึงถึงว่ารายการหรือแผนงานนั้นจะเป็นรายการหรือแผนงานเดิมหรือไม่ ถึงแม้รายการหรือแผนงานเดิมจะได้รับงบประมาณไปแล้วในปีที่แล้ว แต่อาจจะถูกพิจารณาอีกครั้ง และอาจเป็นไปได้ว่าในปีนี้อาจจะถูกตัดงบประมาณลงก็ได้

๖) งบประมาณแบบสะสม (Incremental Budget) การจัดทำงบประมาณในแต่ละปีเป็นภาระหนัก ต้องใช้ข้อมูลมากในการพิจารณา และต้องเกี่ยวข้องกับหน่วยงานหลายงานด้วยกัน ดังนั้นเพื่อให้ทันกับเวลาที่มีอยู่ และให้งบประมาณเสร็จทันและสามารถนำมาใช้จ่ายได้ จึงมีการพิจารณางบประมาณเฉพาะส่วนเงินงบประมาณที่เพิ่มใหม่ที่ยังไม่ได้รับการพิจารณาจากปีที่แล้ว^{๗๐}

แนวคิดการบริหารงบประมาณและการเงินแบบใหม่ ได้ให้ความสำคัญกับการวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญของการใช้เงินให้ชัดเจน กล่าวคือ ต้องแสดงให้เห็นว่าใช้งบประมาณได้อย่างสอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์^{๗๑}

ข. การจัดทำงบประมาณ

เพื่อให้การงบประมาณเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหาร การจัดทำงบประมาณของทุกองค์การควรมีขั้นตอนต่าง ๆ ในการจัดทำ ดังนี้

๑) การประเมินสถานะแวดล้อมขององค์การ กิจกรรมจะดำเนินการอยู่ภายใต้สภาวะแวดล้อมซึ่งปัจจัยบางอย่างอันมีผลต่อสภาวะแวดล้อมนั้นเป็นปัจจัยที่กิจการสามารถควบคุมได้ และมีปัจจัยบางอย่างที่กิจการไม่สามารถควบคุมได้ ตัวอย่างของปัจจัยที่กิจการสามารถควบคุมได้ ได้แก่ กำลังการผลิต คุณภาพของบุคลากร คุณภาพผลิตภัณฑ์ นโยบายเกี่ยวกับราคา นโยบาย วิธีการในการดำเนินงาน ฯลฯ ส่วนตัวอย่างของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสภาวะการณแวดล้อมที่กิจการไม่สามารถควบคุมได้ เช่น สภาวะเศรษฐกิจโดยทั่ว ๆ ไป รสนิยมของผู้บริโภค สภาพความเรียบร้อยสงบสุขของประเทศ และประเทศอื่นที่เกี่ยวข้อง การดำเนินงานของคู่แข่งชั้นในอุตสาหกรรมเดียวกัน ฯลฯ

^{๗๐} ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ, มาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 Hurdles กับการจัดทำงบประมาณระบบใหม่, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: อีระฟิล์มและไซเท็กซ์, ๒๕๕๔), หน้า ๒๓.

^{๗๑} รุ่ง แก้วแดง, โรงเรียนนิติบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๑๒๑-๑๒๒.

๒) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) ขององค์การ เป็นการแปลงถึงแนวทางที่กิจการประสงค์จะเดินไปข้างหน้าอย่างกว้าง ๆ วัตถุประสงค์นี้จึงครอบคลุมถึงแนวทางการดำเนินงานนโยบายที่มีต่อผู้บริโภคน ต่อผู้ถือหุ้น พนักงานขององค์การ และสังคมโดยทั่ว ๆ ไป การแปลงวัตถุประสงค์ของกิจการให้บุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ทราบ จึงเป็นเสมือนการวางกรอบอย่างกว้าง ๆ ให้หัวหน้าส่วนงานต่าง ๆ ขององค์การนั้นทราบแนวทางในการปฏิบัติงานของตน การกำหนดวัตถุประสงค์หรือกรอบเพื่อการดำเนินงานอย่างกว้าง ๆ และแปลงให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบเช่นนี้ เป็นการสื่อสารข้อมูลที่ช่วยให้พนักงานของบริษัททราบแนวทางในการดำเนินงานของตนและของบริษัท ผู้ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับบริษัทก็สามารถทราบได้ว่าตนจะได้รับการปฏิบัติเช่นใดจากบริษัท ไม่ว่าจะในฐานะลูกค้า ผู้ถือหุ้น หรือสังคมโดยรวม

๓) การกำหนดเป้าหมาย (Goals) การดำเนินงาน เมื่อได้กำหนดวัตถุประสงค์ของบริษัทว่าจะมุ่งไปในทิศทางใดเช่นนี้แล้ว การกำหนดวัตถุประสงค์อย่างกว้าง ๆ โดยไม่มีการกำหนดรายละเอียดลงไปเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว กิจการมีแผนงานหรือเป้าหมายการดำเนินงานเช่นใดบ้าง ก็คงจะเป็นการยากที่จะให้การดำเนินงานของส่วนงานต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวนั้นในที่สุด ในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนว่าจะต้องทำอะไรให้ได้ผลเพียงใดเมื่อใด เช่นนี้ เป็นการให้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการวางแผนของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในกิจการ หัวหน้าแต่ละหน่วยงานเมื่อได้รับเป้าหมายการดำเนินงานของกิจการ โดยมีการกำหนดระยะเวลาและผลที่จะได้รับแน่นอน เช่นนี้ก็จะเป็นไปพิจารณาว่าส่วนงานของตนจะต้องทำเช่นใดบ้าง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดนั้น การวางแผนการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน ก็จะมีเป้าหมายอันหนึ่งอันเดียวกัน ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานและการปฏิบัติงานจะเป็นโดยราบรื่นขึ้น

๔) การกำหนดนโยบายปฏิบัติการ (Strategies) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ เมื่อได้มีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานว่าจะต้องปฏิบัติให้ได้ผลเช่นใดเมื่อใดแล้ว กิจการควรจะพิจารณาสู่ทางการปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตัวอย่างเช่น กำหนดเป้าหมายว่าจะขยายยอดขายในปีหน้าให้เพิ่มขึ้นเท่านั้น ๆ บาท หรือเพิ่มส่วนของตลาดสำหรับกิจการให้มากขึ้นกว่าเดิมเท่านั้น ๆ เปอร์เซ็นต์

๕) การกำหนดข้อสมมติฐานในการวางแผน (Planning Premises) เมื่อได้ทำการประเมินสถานะแวดล้อมที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทบทวนวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้สำหรับกิจการ และกำหนดเป้าหมายของการดำเนินงานสำหรับทั้งแผนระยะยาวและระยะสั้น รวมทั้งกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ กิจการก็จะประมวลข้อมูลเหล่านี้ ซึ่งเป็นข้อมูลที่จำเป็นต่อการวางแผนของหน่วยงานต่าง ๆ และแปลงให้หัวหน้าส่วนงานต่าง ๆ ทราบเพื่อการปฏิบัติที่สอดคล้องกัน

๖) การประเมินและจัดทำแผนสำหรับโครงการต่าง ๆ (Evaluating and Planning Projects) นอกจากแผนการดำเนินงานที่ครอบคลุมกิจวัตรที่ดำเนินไปวันต่อวัน กิจการอาจจะมีโครงการใดโครงการหนึ่งที่จะต้องจัดกระทำให้เสร็จสิ้นไปเพื่อผลบางประการที่ตนต้องการ เช่น โครงการจัดสร้างโรงงานใหม่ ซื้อ และติดตั้งเครื่องจักรใหม่ การนำผลิตภัณฑ์ใหม่ออกสู่ตลาด การเลิกผลิตผลิตภัณฑ์ชนิดใดชนิดหนึ่ง เป็นต้น โครงการต่าง ๆ เหล่านี้มีระยะเวลาเฉพาะสำหรับโครงการนั้น ๆ นับตั้งแต่เริ่มโครงการจนเสร็จสิ้นโครงการ

๗) การจัดทำแผนงบประมาณระยะยาว (Strategic Long-Range Plan) เมื่อหัวหน้าของหน่วยงานต่าง ๆ ได้รับแจ้งเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย ในการดำเนินงานตลอดจนข้อสมมติฐานในการวางแผนแล้ว หัวหน้าหน่วยงานแต่ละหน่วยก็จะเริ่มทำการวางแผนระยะยาวของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิธีการดำเนินการนั้น แผนระยะยาว (Long-Range Pinning) นี้ อาจจะมีระยะเวลา ๓ ปี ๕ ปี ๑๐ ปี หรือ ๑๕ ปีก็ได้ ขึ้นอยู่กับว่าระยะเวลาในการปรับตัวของกิจการต้องการเวลามากหรือน้อยเพียงใด

๘) การจัดทำแผนงบประมาณระยะสั้น แผนงบประมาณระยะสั้นก็คือส่วนของงบประมาณระยะยาวสำหรับปีหน้า ในการทำงบประมาณระยะสั้นซึ่งจะครอบคลุมระยะเวลาที่กิจการจะต้องการ เช่น ๑๒ เดือน หรือ ๖ เดือนข้างหน้า การทบทวนสถานะแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ อันจะมีผลกระทบต่อการทำงานของกิจการ ตลอดจนข้อสมมติฐานต่าง ๆ ในการวางแผนก็จะได้นำมาพิจารณา เพื่อที่ว่าแผนระยะสั้นอันจะครอบคลุมอนาคตอันใกล้นี้จะเป็นอย่างเช่นใด

๙) การจัดทำรายงานการวิเคราะห์ต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูลที่จะใช้ในการจัดทำและพิจารณางบประมาณมีข้อมูลบางประเภทที่จะต้องทำการรวบรวมในรูปแบบที่เหมาะสม เช่น การประมาณการยอดขายในอนาคตของสินค้าแต่ละประเภทในแต่ละอาณาเขตการขาย ควรจะได้ดูแนวโน้มของยอดขายสินค้าเหล่านั้นในอดีตในแต่ละอาณาเขตการขายนั้น ๆ ว่าเป็นเช่นใด ซึ่งเป็นข้อมูลที่จะจำเป็นต่อการตัดสินใจและช่วยในการประมาณการ

๑๐) การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน (Performance Report) เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนงบประมาณ เมื่อแผนงานงบประมาณของทั้งกิจการ ได้รับการอนุมัติให้ใช้เป็นแผนการดำเนินงานได้แล้ว ก็จะมีการจัดพิมพ์และแจกจ่ายส่วนต่าง ๆ ให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากหัวหน้าหน่วยงานแต่ละหน่วยได้เข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นในการวางแผนด้วยการให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ได้ทราบถึงเป้าหมายในอนาคต และสมมติฐานในการวางแผนตลอดจนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนนั้น และการรายงานผลการปฏิบัติงานนี้ควรจัดทำตามสายการบังคับบัญชา^{๗๒}

งบประมาณเป็นกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ซึ่งจะต้องมีการกำหนดพันธกิจ ผลผลิต และผลลัพธ์ของหน่วยงานที่คาดหวังว่าจะให้เกิดขึ้น พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายและวิธีการในการบรรลุถึงเป้าหมายอย่างชัดเจนเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดพันธะสัญญาระหว่างหน่วยปฏิบัติและหน่วยงานผู้ดูแลทรัพยากร นอกจากนั้นในระบบการวางแผนที่ดีจะต้องมีกระบวนการจัดลำดับความสำคัญในแต่ละระดับตั้งแต่กลยุทธ์ ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยในการตัดสินใจในการบริหารงานและการจัดการทรัพยากร^{๗๓} เพราะการดำเนินการของกิจการใด ๆ ในปัจจุบันนี้ สิ่งที่ต้องการจะต้องเผชิญ คือ การเปลี่ยนแปลงของสถานะแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากภายนอกองค์กรในยุคโลกาภิวัตน์^{๗๔}

^{๗๒} กวี วงศ์พัฒน์, การวางแผนและควบคุมโดยงบประมาณ, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ตำราอาจารย์นิมิต จิระสันติการ, ๒๕๔๐), หน้า ๓๖-๔๐.

^{๗๓} ดูรายละเอียดใน ชัยสิทธิ์ เถลิงมีประเสริฐ, มาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 Hurdles กับการจัดทำงบประมาณระบบใหม่, หน้า ๑-๓.

^{๗๔} สุรพล สุขะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๔๗.

อนึ่ง การพิจารณาว่าแผนงบประมาณมีประสิทธิภาพได้ตามมาตรฐานหรือไม่นั้นพิจารณาได้จากข้อมูลงบประมาณที่ครอบคลุมแผนงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณมีความเหมาะสม การจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรม มีการเปรียบเทียบแผนและผลการดำเนินงาน^{๗๕}

ค. การบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณ คือ การจัดการดำเนินการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ถูกต้องตามระเบียบ ทันเวลาหรือเหตุการณ์^{๗๖} โดยหลังจากงบประมาณได้รับการอนุมัติแล้ว กิจการก็จะแจกจ่ายงบประมาณที่ได้รับอนุมัตินี้ไปยังทุกฝ่ายเพื่อนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งการนำงบประมาณที่ได้รับอนุมัติแล้วไปใช้ปฏิบัติการเรียกว่า การบริหารงบประมาณ ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

๑) การดำเนินการตามแผนงบประมาณ เป็นหน้าที่ของหน่วยปฏิบัติการ (Line) ทุกหน่วยจะต้องรับผิดชอบดำเนินการให้เป็นไปตามงบประมาณในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของตน ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามงบประมาณ เกิดผลแตกต่างที่ไม่ดี และสาเหตุเกิดจากความบกพร่องหรือไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแล้ว หน่วยงานนั้น ๆ จะต้องเป็นผู้รับผิดชอบเอง

๒) การควบคุมงบประมาณ บางกิจการมีหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องงบประมาณโดยตรง อาจจะเป็นฝ่ายการงบประมาณซึ่งมีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามงบประมาณ ควบคุมโดยให้หน่วยงานส่งรายงานผลการปฏิบัติงานมาเป็นระยะ ๆ ตามแต่จะกำหนดเพื่อติดตาม ตรวจสอบ การปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดนอกเหนือจากหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีหน้าที่ควบคุมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอยู่แล้ว

๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องงบประมาณโดยตรงคือฝ่ายการ งบประมาณจะรับผิดชอบประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในกิจการ โดยรับรายงานผลการปฏิบัติงานจริงจากหน่วยปฏิบัติการแล้วนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับงบประมาณของหน่วยงานนั้น ๆ ที่ตั้งไว้ โดยการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่สำคัญเพื่อให้การควบคุมได้ผล และรายงานผลการปฏิบัติงานยังแสดงถึงความรับผิดชอบในการทำงาน ช่วยในการติดตามควบคุมการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานถ้าพบว่าแตกต่างไปจากแผนงบประมาณ ฝ่ายบริหารจะต้องพิจารณาหาสาเหตุและจะต้องรับผิดชอบในการค้นหาสาเหตุ ผลต่างจากงบประมาณ ไม่ว่าจะเป็ผลต่างที่ดีหรือไม่ดีก็ต้องรีบกระทำทันที ถ้าเป็นผลต่างในทางไม่ดีต้องหาหนทางหรือวิธีการแก้ไขเหตุการณ์นั้นอย่างรวดเร็ว และต้องกระตุ้นให้มีการดำเนินงานไปให้ได้รับผลสำเร็จ นอกจากนี้แล้ว การติดตามควรจะทำตลอดเวลาเพื่อประเมินประสิทธิผลที่ได้รับก่อนจะแก้ไขและเพื่อวางหลักการสำหรับการแก้ไข วิธีการวางแผนและการควบคุมในอนาคตให้ดีขึ้น ในการประเมินผลการปฏิบัติงานถ้าพบว่าเกิดผลแตกต่างในทางที่ดีก็ควรจะไปเผยแพร่เพื่อให้เป็นตัวอย่างที่หน่วยงานอื่น ๆ ได้นำไปปฏิบัติต่อไป

^{๗๕} สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, การวางแผนงบประมาณ, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ปฏิบัติการปรับปรุงระบบการจัดการงบประมาณ, ๒๕๔๔), หน้า ๑๓.

^{๗๖} มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการสถานศึกษา หน่วยที่ ๑-๗, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๗), หน้า ๒๓๑.

๔) การสั่งการเพื่อการแก้ไข การบริหารงบประมาณในขั้นนี้เป็นขั้นสุดท้าย เมื่อผ่านการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ แล้ว เกิดผลแตกต่างในทางไม่ดี ฝ่ายบริหารต้องดำเนินการแก้ไข โดยเสนอทางเลือกที่จะใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานต่าง ๆ พร้อมทั้งข้อได้เปรียบเสียเปรียบในแต่ละวิธี เพื่อนำเสนอให้ผู้อำนาจตัดสินใจเลือกหนทางแก้ไขและสั่งการไปยังหน่วยงานนั้น ๆ ปฏิบัติ^{๗๗}

อย่างไรก็ตาม เนื่องจาก ฝ่ายปฏิบัติการมีความใกล้ชิดในการปฏิบัติงานและมีประสบการณ์จากข้อเท็จจริงมากกว่าผู้บริหาร ซึ่งแม้ผู้บริหารจะมีความรู้ ความชำนาญ และมีประสบการณ์ในการบริหารมากกว่า แต่หากขาดข้อมูลสำคัญจากฝ่ายปฏิบัติการก็จะไม่สามารถบริหารงบประมาณให้ได้ผลดีเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การได้

สรุปได้ว่า งบประมาณเป็นสัญลักษณ์ที่แสดงออกอย่างเป็นทางการถึงนโยบาย แผนงาน วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าโดยผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์การ ซึ่งแสดงออกในรูปตัวเลข ผู้บริหารต้องตระหนักและเห็นความสำคัญในฐานะทรัพยากรทางการบริการที่สำคัญประการหนึ่งที่ต้องมีการจัดองค์การและวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับงบประมาณที่มีอยู่ และจัดให้มีการประสานงานกันในหน่วยงานเพื่อการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเวลาที่เร็วที่สุด ซึ่งการบริหารงานงบประมาณในทัศนะของศาสตร์ตะวันตกเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการใช้จ่ายตามหลักสากล คือ (๑) ระบบงบประมาณ ซึ่งมีการนำมาใช้ตั้งแต่เริ่มมีการจัดทำงบประมาณจนถึงปัจจุบัน จำแนกเป็นประเภทใหญ่ ได้แก่ งบประมาณแบบแสดงรายการ (Line-Item Budgeting) งบประมาณแบบแสดง ผลงาน (Performance Budgeting) งบประมาณแบบแผนงาน (Planning Programming Budgeting) งบประมาณแบบแสดงการวางแผนการกำหนดโครงการ (Planning Programming and Budgeting System) งบประมาณแบบฐานศูนย์ (Zero-Based) และงบประมาณแบบสะสม (Incremental Budget) (๒) การจัดทำงบประมาณ โดยมีขั้นตอนต่าง ๆ ตามลำดับ ได้แก่ การประเมินสถานะแวดล้อมขององค์การ การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน การกำหนดนโยบายปฏิบัติการ การกำหนดข้อสมมติฐานในการวางแผน การประเมินและจัดทำแผนสำหรับโครงการต่าง ๆ การจัดทำแผนงบประมาณระยะยาว การจัดทำแผนงบประมาณระยะสั้น การจัดทำรายการงานวิเคราะห์ต่าง ๆ และการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน และ (๓) การบริหารงบประมาณ ซึ่งเป็นการจัดการดำเนินการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ถูกต้องตามระเบียบ ทันเวลาหรือเหตุการณ์ โดยมีขั้นตอนต่าง ๆ ตามลำดับ ได้แก่ การดำเนินการตามแผนงบประมาณ การควบคุมงบประมาณ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสั่งการเพื่อการแก้ไขในกรณีที่เกิดข้อบกพร่อง

^{๗๗} ธนกร เอกเผ่าพันธุ์, การวางแผนและควบคุมโดยงบประมาณ, (กรุงเทพมหานคร: พิสิทธ์เซ็นเตอร์, ๒๕๔๕), หน้า ๗๔-๗๕.

๒.๒.๓ วัสดุอุปกรณ์ (Material)

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเนื้อหาสาระว่าด้วย “วัสดุอุปกรณ์ (Material)” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

เทคนิคการจัดการเน้นการจัดการจัดสรรทรัพยากรปัจจัยให้เพียงพอกับความต้องการภายใต้ข้อกำหนดของขอบเขตของงาน งบประมาณ ระยะเวลา คุณภาพ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด^{๗๘} ทรัพยากรทางด้านวัสดุและอุปกรณ์ ถือว่า เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยประการหนึ่งที่จะส่งผลต่อกระบวนการบริหาร^{๗๙} ซึ่งทางราชการไม่ได้ใช้คำว่า “วัสดุอุปกรณ์” แต่ใช้คำว่า “พัสดุ” ซึ่งหมายถึง สิ่งอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ในบริบทนี้ จึงจะพบคำว่า พักสุ ซึ่งมีนัยแห่งความหมายเช่นเดียวกับ คำว่า วัสดุอุปกรณ์ นั้นเอง

การบริหารงานพัสดุ หมายถึง การจัดการให้พัสดุซึ่งประกอบด้วยครุภัณฑ์และวัสดุถึงมือผู้ใช้ได้ทันเวลาตามปริมาณและคุณภาพที่ถูกต้องและสถานที่ที่ต้องการ^{๘๐} เป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจ เข้ามาอยู่ในรูปแบบของปัจจัยการผลิต^{๘๑} ครอบคลุมกิจกรรมที่รับผิดชอบของใช้และอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในกิจการนั้นให้มีความพร้อมอยู่เสมอ และครอบคลุมไปถึงการซ่อม การผลิตขึ้นมาเอง การเปลี่ยน และอื่น ๆ ที่ทำให้ได้มาซึ่งพัสดุและอุปกรณ์ที่ต้องการใช้^{๘๒} หากพิจารณาตามพื้นฐานของการจัดการ ๔ ประการ ที่ทำให้การบริหารธุรกิจประสบความสำเร็จ ได้แก่ Man (คน) Money (เงิน) Material (อุปกรณ์) และ Management (การจัดการ) พักสุก็คือของที่เป็นปัจจัยที่สามของการบริหารธุรกิจนั่นเอง และหากกล่าวในมุมมองของการดำรงชีพของมนุษย์เบื้องต้น ๔ ประการ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ก็จะได้เห็นว่ามนุษย์รู้จักคำว่าพัสดุมานับแต่เกิดและพยายามที่จะค้นคิดวิธีการหาพัสดุมานำใช้ตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ^{๘๓} วงจรการบริหารงานวัสดุอุปกรณ์เริ่มต้นตั้งแต่การวางแผนไปจนถึงการจำหน่าย ซึ่งมีลำดับขั้นตอนมาตรฐาน ดังนี้

๑) การวางแผนหรือกำหนดโครงการ แผนงานหรือโครงการมีส่วนสำคัญสำหรับการบริหารพัสดุมาก เพราะเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานขั้นต่อไป แผนงานโดยทั่วไปแบ่งเป็น ๓ ระยะ คือ แผนระยะสั้น แผนระยะปานกลาง และแผนระยะยาว ในการบริหารพัสดุนั้นเน้นแผนระยะสั้น คือ แผน ๑ ปีเท่านั้น เพราะใช้เป็นแม่บทสำหรับขั้นต่อไปของการปฏิบัติงาน

๒) การคำนวณความต้องการ หมายถึง วิธีการประมาณจำนวนความต้องการของพัสดุแต่ละรายการเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่วางไว้ สถิติการใช้พัสดุที่ผ่านมาจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการคำนวณหาความต้องการพัสดุ

^{๗๘} สันติ ชินานูวัตติวงศ์, วิศวกรรมก่อสร้างและการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า คำนำ.

^{๗๙} กวี หวังนิเวศน์กุล, การบริหารงานวิศวกรรมก่อสร้าง, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทซีเอ็ด ยูเคชั่น จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๙), หน้า ๖๙.

^{๘๐} มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, การบริหารพัสดุและสำนักงาน, (นนทบุรี: สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔), หน้า ๔.

^{๘๑} จีราพร สุเมธีประสิทธิ์, การบริหารการจัดซื้อ, (กรุงเทพมหานคร: พัฒนาการวิชาการ, ๒๕๔๓), หน้า ๔.

^{๘๒} สุมนา อัญโญ, การจัดซื้อและการบริหารพัสดุ, (กรุงเทพมหานคร: ปีกโพธิ์ เพรส, ๒๕๔๔), หน้า ๔.

^{๘๓} ศิวาพร มั่นตุกานนท์, การบริหารงานพัสดุ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, ม.ป.ป.), หน้า ๑.

๓) การจัดหาพัสดุ หมายถึง วิธีการที่ได้มาซึ่งพัสดุและบริการเพื่อใช้ในราชการ วิธีการในการจัดหาพัสดุต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

๔) การแจกจ่ายพัสดุ เป็นขั้นตอนต่อจากการจัดหา กล่าวคือ เมื่อได้จัดหาพัสดุมาแล้วก็ต้องแจกจ่ายพัสดุนั้น ๆ ให้แก่ผู้ใช้งานไปใช้งานต่อไป

๕) การบำรุงรักษาพัสดุ หรือการซ่อมแซมพัสดุ มีความมุ่งหมายเพื่อรักษาสภาพของพัสดุให้สามารถใช้งานได้ยาวนานที่สุด

๖) การจำหน่ายพัสดุ หมายถึง กรรมวิธีเพื่อปลดความรับผิดชอบที่มีต่อพัสดุนั้น^{๘๔} การจำหน่ายอาจจะกระทำได้โดยการโอน การให้ การขาย หรือการทำลาย การจำหน่ายเป็นกรรมวิธีที่สะท้อนให้เห็นแนวปรัชญาในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ การหาวิธีใช้ประโยชน์จากพัสดุจนถึงวาระสุดท้าย เป็นการหลีกเลี่ยงความสิ้นเปลืองในด้านการบำรุงรักษาและสามารถหมุนเวียนใหม่ให้มีประสิทธิภาพสูงกว่าเข้ามาใช้ได้ทันกับความต้องการอยู่เสมอ^{๘๕}

ลักษณะของวงจรการบริหารงานวัสดุอุปกรณ์มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารการเงิน การงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง ไปจนถึงการบำรุงรักษา การบริหารงานประเภทนี้จึงมีกิจกรรมต่อเนื่องกันไปเป็นลำดับขั้นตอนเช่นเดียวกับขอบข่ายการบริหารงานด้านอื่น ๆ^{๘๖} ดังนั้น ในประเด็นนี้ จึงได้นำเสนอเกี่ยวกับการบริหารงานวัสดุอุปกรณ์ในทัศนะของศาสตร์ตะวันตกไว้ ดังนี้

ก. การจัดหา

การจัดหา (Procurement) มีความหมายแตกต่างจากการจัดซื้อ (Purchasing) โดยที่การจัดซื้อเป็นการดำเนินการกระบวนกรเพื่อให้มีสินค้าและบริการเพียงพอในการดำเนินธุรกิจของกิจการด้วยการซื้อ ส่วนการจัดหาที่มีความหมายครอบคลุมไปถึงการเช่า การซ่อม การผลิตขึ้นมาเอง การเปลี่ยน การโอน ที่จะทำให้ได้สินค้าและบริการที่ต้องการใช้^{๘๗}

- การซื้อ ได้แก่ การซื้อพัสดุทั่วไปเพื่อใช้ในหน่วยงาน
- การโอน ได้แก่ การโอนพัสดุที่อยู่ในคลังพัสดุหรือการโอนพัสดุเหลือใช้งานไปใช้ในงานอื่น
- การจ้าง ได้แก่ การจ้างทำของ การจ้างแรงงาน และการจ้างเหมาต่าง ๆ
- การเช่า ได้แก่ การเช่าทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อใช้
- การซ่อมหรือการผลิตขึ้นเอง
- การแลกเปลี่ยน ได้แก่ การแลกเปลี่ยนครุภัณฑ์ต่อครุภัณฑ์อย่างเดียวกันหรือวัสดุสิ้นเปลืองด้วยกัน

^{๘๔} อังคอร เสสะเวช, วงจรการบริหารพัสดุ : หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดทำอัตราพัสดุ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, ๒๕๔๒), หน้า ๑๒.

^{๘๕} กิ่งพร ทองใบ และคณะ, การจัดการพัสดุและการจัดซื้อ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๕), หน้า ๒๒.

^{๘๖} อังคอร เสสะเวช, วงจรการบริหารพัสดุ: หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดทำอัตราพัสดุ, หน้า ๑-๒.

^{๘๗} จีราพร สุเมธีประสิทธิ์, การบริหารการจัดซื้อ, หน้า ๗-๘.

- การยืม
 - การให้บริจาค
 - การเกณฑ์หรือการยึด (การเกณฑ์หรือการยึดมีในราชการทหาร โดยเกณฑ์หรือยึดทรัพย์สินเพื่อใช้ในราชการด้วยความจำเป็นในกรณีฉุกเฉินหรือยามสงครามโดยมีค่าทดแทน)

การจัดหาจึงเป็นการปฏิบัติการต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งของและบริการในเวลา สถานที่ และปริมาณที่ถูกต้อง ซึ่งทั้งนี้ย่อมมีความหมายมากกว่าการจัดซื้อ และมีขอบเขตกว้างขวางมากครอบคลุมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่จะทำให้ได้มาซึ่งของที่ต้องการ^{๘๘}

๑) หลักการสำคัญในการจัดหา ประกอบด้วย

๑.๑) ผู้จัดหาต้องเข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบในสายงานของการจัดหา

๑.๒) ผู้จัดหาต้องรู้แหล่งพัสดุที่จะสนองความต้องการได้ เช่น ในสหรัฐอเมริกามีแหล่งพัสดุเหลือใช้ทั้งที่เป็นครุภัณฑ์และไม่ใช้ครุภัณฑ์ เป็นต้น

๑.๓) การจัดหาให้มีการเปิดเผย โปร่งใส และเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม

๑.๔) ประหยัดงบประมาณ

๑.๕) บังเกิดความคุ้มค่า

๑.๖) มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๗) รับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงาน

๑.๘) เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน^{๘๙}

๒) หลักวิธีการในการจัดหา ประกอบด้วย

๒.๑) ดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างน่าพอใจในด้านคุณภาพ เวลา ราคา และแหล่งขาย

๒.๒) มีความเรียบง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อน สับสน จนเกิดความผิดพลาดได้ง่าย

๒.๓) มีวิธีการที่แน่นอน ชัดเจน เป็นที่เข้าใจกันโดยผู้ปฏิบัติงานทุกคน

๒.๔) มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานจัดซื้อไว้อย่างชัดเจน

๒.๕) มีความยืดหยุ่นและอ่อนไหว สามารถปรับตัวตามเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๒.๖) เป็นไปอย่างประหยัดค่าใช้จ่าย

๒.๗) มีการควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ทุกเมื่อที่ต้องการ^{๙๐}

อย่างไรก็ตาม ในกระบวนการจัดหานั้น การควบคุมคุณภาพ เช่น ควบคุมคุณภาพในขณะผลิต ตลอดจนควบคุมในเวลาตรวจรับพัสดุ หากไม่ตรวจสอบสภาพว่าได้มาตรฐานตามที่ระบุไว้ในคุณลักษณะเฉพาะแล้ว จะทำให้เกิดความเสียหายในการบริหารงานต่อเนื่องกันไปทุกองค์ประกอบ เช่น การเก็บรักษา การบำรุงรักษา ฯลฯ เนื่องจากคุณภาพไม่ตรงกับความต้องการ นั่นเอง

^{๘๘} ศิวาพร มณฑุทานนท์, การบริหารงานพัสดุ, หน้า ๖๐.

^{๘๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๒-๖๓.

^{๙๐} จีราพร สุเมธีประสิทธิ์, การบริหารการจัดซื้อ, หน้า ๙.

ข. การแจกจ่าย

การส่งกำลังที่สมบูรณ์ย่อมขึ้นอยู่กับที่การจัดการวัสดุอุปกรณ์ที่ถูกต้องและแจกจ่ายให้แก่ผู้ใช้หรือหน่วยใช้ได้ทันเวลาและในปริมาณที่ถูกต้อง ฉะนั้น เมื่อกำหนดความต้องการและดำเนินการจัดหาเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการแจกจ่ายหรือนำส่งแก่ผู้ใช้หรือหน่วยใช้ การแจกจ่ายนี้เริ่มตั้งแต่การขนย้ายหรือเคลื่อนวัสดุอุปกรณ์จากบริษัทผู้ผลิตหรือผู้ขายมายังคลังพัสดุที่เป็นศูนย์เก็บหรือบางทีก็ส่งตรงไปยังหน่วยผู้ใช้เลยแล้วแต่กรณี คลังพัสดุจะต้องทำการเก็บรักษาควบคุมและดำเนินการส่งต่อไปยังผู้ใช้อีกทีหนึ่ง นอกจากนี้ คลังพัสดุต้องรับผิดชอบให้มีพัสดุพร้อมที่จะส่งไปยังผู้ใช้ทันทีที่ต้องการ

การแจกจ่าย หมายถึง ระบบที่มีหน้าที่รับผิดชอบตั้งแต่จัดการควบคุมพัสดุครุภัณฑ์ วางแผนเก็บรักษาและจัดเก็บในคลังพัสดุ ดำเนินการแจกจ่ายสิ่งพัสดุครุภัณฑ์ให้เคลื่อนย้ายไปตามจุดต่าง ๆ ตลอดจนงานการสำรวจพัสดุครุภัณฑ์ที่อยู่ในความครอบครองและดำเนินการจัดซื้อเพิ่มเติมเมื่อเห็นว่าพัสดุพร้อมไปเกินจุดปลอดภัย^{๙๑} ในระหว่างการแจกจ่ายพัสดุทั้งในระดับหน่วยจ่ายและหน่วยใช้นั้น มีความจำเป็นที่จะต้องมีการเก็บรักษาที่ดี หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งจะต้องมีการบริหารคลังพัสดุอย่างมีประสิทธิภาพ คลังพัสดุเป็นสถานที่อำนวยความสะดวกขั้นมูลฐานในการดำเนินงานเกี่ยวกับพัสดุ ในระบบการจัดการและแจกจ่าย งานต่าง ๆ ที่ดำเนินการในคลังพัสดุ คือ การรับ การตรวจแยกประเภท การเก็บรักษา การระวังรักษาและถนอมการจ่าย การบรรจุหีบห่อ และการตรวจนับบัญชีพัสดุในคลัง^{๙๒} กล่าวคือ การแจกจ่ายพัสดุ หมายรวมถึง การควบคุม การเก็บรักษา และการขนส่ง ดังนี้

๑) การควบคุมพัสดุ

การควบคุมพัสดุถือเป็นหัวใจของการบริหารพัสดุ เพราะการที่หน่วยงานจะมีพัสดุเข้ามาทันต่อความต้องการใช้ของหน่วยงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับที่การควบคุมพัสดุ การควบคุมพัสดุจึงมีจุดประสงค์เพื่อป้องกันไม่ให้มีวัสดุครุภัณฑ์ในคลังพัสดุมากเกินไป และเพื่อเป็นแนวทางในการคาดคะเนราคาของหน่วยงานทำให้ทราบล่วงหน้าว่าผู้ใช้จะนิยมใช้อะไรมาที่สุดในปัจจุบันและอนาคต และเพื่อให้งานการควบคุมพัสดุได้ผลในทุกด้าน จึงแบ่งการควบคุมออกเป็น ๒ ทาง คือ

๑.๑) การควบคุมทางส่งกำลัง ซึ่งจะรับงานควบคุมเกี่ยวกับการวางแผนต่าง ๆ การกำหนดความต้องการ และวางแผนการจัดหา ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด

๑.๒) การควบคุมทางบัญชี การควบคุมทางบัญชีเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการจัดงานพัสดุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการควบคุมการส่งกำลัง เพราะการควบคุมทางบัญชีจะเป็นตัวบอกตัวเลขต่าง ๆ เช่น จำนวนรับ จำนวนจ่าย จำนวนคงเหลือ และสถิติความสิ้นเปลืองอื่น ๆ รวมทั้งบอกสถานภาพของพัสดุว่าดีหรือชำรุดให้กับการควบคุมทางส่งกำลัง ถ้าตัวเลขทางการควบคุมทางบัญชีไม่ดี การพยากรณ์ความต้องการ และการวางแผนการจัดหาย่อมผิดพลาดไปด้วย ดังนั้น ทุกหน่วยงานจะต้องมีการควบคุมทางบัญชีเป็นหลักสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบจำนวนสถานภาพ สภาพ ตลอดจนราคาค่าของพัสดุด้วย^{๙๓}

^{๙๑} ศิวาพร มณฑุทานนท์, การบริหารงานพัสดุ, หน้า ๒๐๗.

^{๙๒} มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, การบริหารพัสดุและสำนักงาน, หน้า ๑๐.

^{๙๓} ศิวาพร มณฑุทานนท์, การบริหารงานพัสดุ, หน้า ๒๐๗-๒๐๘.

๒) การเก็บรักษา

การเก็บรักษาพัสดุมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การรับ การเก็บรักษา และการจ่ายพัสดุ เป็นไปโดยถูกต้องตามหลักวิชา และอยู่ในลักษณะประหยัด ด้วยความมั่นใจว่าพัสดุนั้นได้เก็บรักษาไว้ อย่างปลอดภัยที่สุด พร้อมทั้งสามารถนำออกมาจ่ายหรือใช้ประโยชน์ได้โดยรวดเร็ว เมื่อการ ดำเนินงานเป็นไปตามหลักวิชาการก็สามารถประหยัดปัจจัยที่ต้องใช้ในการปฏิบัติการเก็บรักษาพัสดุ ในเบื้องต้นได้เป็นอย่างดี เช่น พื้นที่ แร่งงาน เครื่องมือทุ่นแรง เป็นต้น นอกจากนี้ การเก็บรักษาที่ดี ยังสามารถป้องกันอุบัติเหตุและความเสียหายต่าง ๆ ได้อีกด้วย การเก็บรักษาที่ปลอดภัยที่สุด หมายถึง ป้องกันโจรผู้ร้าย อัคคีภัย และการเสื่อมสภาพต่าง ๆ

การเก็บรักษาพัสดุเป็นทั้งบริการและการควบคุม ในแง่ของผู้บริหารมีเหตุผลสำคัญที่ จำเป็น ต้องมีงานในหน้าที่นี้เพื่อบริการแก่ฝ่ายดำเนินการผลิตให้มีการไหลของพัสดุไปยังหน่วยผลิตได้ อย่างถูกต้อง ทั้งยังเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ประสานงานและควบคุม เพราะการเก็บรักษาพัสดุนั้น รับผิดชอบเกี่ยวกับการมีพัสดุไว้ใช้อย่างเพียงพอและควบคุมให้มีจำนวนได้สัดส่วนกับทรัพย์สินอื่นของ บริษัท^{๙๔} การเก็บรักษาพัสดุจึงมีภารกิจ ตามลำดับ ดังนี้

๒.๑) การรับ หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติในการที่จะรับพัสดุเข้าเก็บรักษาใน คลัง

๒.๒) การตรวจพิสูจน์ หมายถึง การปฏิบัติเพื่อตรวจให้ทราบถึงประเภทหรือชนิด รายการ หมายเลขพัสดุ การใช้งาน และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพัสดุนั้นๆ

๒.๓) การตรวจสอบ หมายถึง การดำเนินการตรวจสอบเกี่ยวกับคุณภาพและความเสียหายต่าง ๆ ตลอดจนถึงเทคนิคที่ใช้ในการป้องกันรักษาพัสดุที่อยู่ในครอบครองด้วย

๒.๔) การคัดแยกประเภท หมายถึง การคัดแยกประเภทพัสดุต่าง ๆ ที่ได้รับมาหรือที่มี เก็บรักษาไว้ให้เป็นพวก ๆ ตามสภาพของพัสดุนั้น ๆ

๒.๕) การเก็บ หมายถึง การวางแผนการจัดวาง การกำหนดที่เก็บ การจัดวาง และการ เก็บรักษาพัสดุ ตลอดจนจนถึงการใช้ประโยชน์ของพื้นที่ การใช้ผังแสดงพื้นที่การเก็บรักษา และการใช้ บัตรบันทึกที่เก็บ

๒.๖) การป้องกันรักษา หมายถึง การวางแผนและการดำเนินการต่าง ๆ ในอันที่จะ ป้องกันรักษาพัสดุให้พ้นจากการเสื่อมเสียต่าง ๆ ตลอดจนการป้องกันรักษาให้พัสดุเหล่านั้นคงสภาพ และคุณสมบัติพร้อมที่จะแจกจ่ายไปใช้การได้ทันที

๒.๗) การสำรวจ หมายถึง กรรมวิธีที่ปฏิบัติต่อพัสดุในอันที่จะให้ทราบถึงปริมาณของ พักตร์ที่อยู่ในครอบครองและความถูกต้องระหว่างปริมาณในที่เก็บและปริมาณในทางบัญชี

๒.๘) การเลือกสรร หมายถึง การดำเนินการเพื่อผลในการหมุนเวียนพัสดุเพื่อให้พัสดุที่ เก็บรักษาไว้นั้นอยู่ในสภาพที่ใหม่อยู่เสมอ โดยพิจารณาเลือกจ่ายพัสดุที่มีอายุการผลิตมานานแล้วก่อน เสมอ

^{๙๔} สุมนา อยู่โพธิ์, การจัดซื้อและการบริหารพัสดุ, หน้า ๑๑๕.

๒.๙) การบรรจุหีบห่อ หมายถึง กรรมวิธีปฏิบัติต่อพัสดุเพื่อประโยชน์ในการเก็บรักษา การแจกจ่ายหรือการขนส่ง และรวมถึงการป้องกันรักษาพัสดุในหีบห่อ ด้วยพันธกิจของการบรรจุหีบห่อนี้หมายรวมถึงการทำภาชนะบรรจุ การทำกรรมวิธีกันน้ำเข้า การทำกรรมวิธีป้องกันรักษาพัสดุ และการผูกมัดยึดตรึงด้วย

๒.๑๐) การทำเครื่องหมายหีบห่อ หมายถึง การทำรายละเอียดหีบห่อหรือภาชนะบรรจุให้ถูกต้องทั้งการรับเข้าและจ่ายออก พัสดุดอกต้องมีชื่อและตำบลที่อยู่ของหน่วยรับซื้อและตำบลที่อยู่ของหน่วยส่ง และรหัสของการส่ง (ถ้ามี)

๒.๑๑) การส่ง หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่จะต้องดำเนินการปฏิบัติเพื่อส่งพัสดุให้แก่หน่วยใช้^{๙๕}

นอกจากนี้ ยังมีภารกิจต่อเนื่องของฝ่ายเก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์หรือพัสดุครุภัณฑ์ ได้แก่ การรักษาความปลอดภัย การป้องกันอันตราย การป้องกันอัคคีภัย เป็นต้น

๓) การขนส่ง

การขนส่งพัสดุเป็นหน้าที่สุดท้ายของการแจกจ่ายเพื่อให้สอดคล้องกับปรัชญาของการบริหาร งานพัสดุในหน้าที่การจัดหาว่า จะต้องนำส่งพัสดุไปยังสถานที่ที่ต้องการและในเวลาที่ต้องการ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายพัสดุจากโรงงานผลิตมายังผู้ซื้อหรือผู้ใช้ รวมทั้งการเคลื่อนย้ายจากคลังเก็บไปยังหน่วยใช้ การขนส่งมีหลายวิธี ทั้งโดยทางบก ทางเรือ ทางอากาศ การขนส่งทางบกและทางน้ำนั้นเป็นวิธีการขนส่งที่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยกว่าทางอากาศ ถึงแม้ว่าความรวดเร็วอาจสู้การขนส่งทางอากาศไม่ได้ นอกจากนี้ การขนส่งอาจทำได้โดยวิธีการอื่น ๆ เช่น ทางสายพาน หรือห่อวัสดุเหลวทางท่อ เป็นต้น^{๙๖} การขนส่งพัสดุจะบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้ต้องประกอบด้วยหน้าที่หรือความรับผิดชอบของหน่วยงานในเรื่องต่อไปนี้

๓.๑) การบรรจุหีบห่อและการทำเครื่องหมาย เป็นหน้าที่ในการจัดเตรียมพัสดุให้พร้อมที่จะขนส่ง เพื่อให้การเคลื่อนย้ายเป็นไปโดยสะดวก ประหยัดและถูกต้อง

๓.๒) การบรรจุหีบห่อ ต้องรู้วิธีในการบรรจุหีบห่อสินค้าด้วยอุปกรณ์การขนส่ง เช่น เรือ รถ เครื่องบิน ด้วยวิธีการและแนวทางปฏิบัติเป็นมาตรฐาน

๓.๓) การจำแนกประเภทสินค้าอย่างถูกต้อง ควรจำแนกประเภทสินค้าให้ถูกต้องและเหมาะสม โดยเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ในเรื่องนี้โดยเฉพาะ

๓.๔) การสืบอัตราค่าขนส่งให้แน่นอน เพื่อให้สามารถขนส่งได้ในอัตราค่าขนส่งที่ถูกและประหยัด แต่ต้องเหมาะสมกับสภาพของพัสดุด้วย

๓.๕) การจัดให้มีบัญชีพิกัดอัตราค่าขนส่งอย่างเพียงพอ ถือเป็นเครื่องมือสำหรับเจ้าหน้าที่บริหารงานขนส่ง จะขาดเสียมิได้ จึงต้องจัดหาและเตรียมไว้ให้พร้อมและทันสมัยอยู่เสมอ

๓.๖) การเจรจาตกลงอัตราค่าระวาง ควรถือหลักประหยัดและมีประสิทธิภาพ

^{๙๕} ศิวาพร มั่นทุกานนท์, การบริหารงานพัสดุ, หน้า ๒๔๔-๒๔๘.

^{๙๖} มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, การบริหารพัสดุและสำนักงาน, หน้า ๑๐.

- ๓.๗) การดำเนินเรื่องเกี่ยวกับอัตราค่าระวาง เมื่อได้ตกลงใจตกลงจะเสียค่าระวางเท่าใดแล้ว ก็ดำเนินเรื่องทางขอระวางและบุคคลให้สมบูรณ์ จึงเริ่มทำการขนส่งได้
- ๓.๘) การเจรจาตกลงเกี่ยวกับข้อตกลงในเรื่องน้ำหนัก ต้องมีการตกลงให้เรียบร้อยกับสำนักงานตรวจสอบและชั่งน้ำหนัก
- ๓.๙) ค่าปรับล่าช้าและการกักสินค้า ต้องมีการเจรจากันให้เรียบร้อย ถ้ามีกรณีนี้เกิดขึ้น การแก้ปัญหาต้องระบุไว้ในสัญญาการขนส่งด้วย
- ๓.๑๐) ข้อตกลงการวางขนส่งเพิ่มเติม ต้องตกลงกันไว้ในสัญญาถึงแนวทางปฏิบัติด้วย
- ๓.๑๑) การรวมสินค้าเข้าเป็นกลุ่มก้อน เป็นวิธีการที่ประหยัดอย่างหนึ่ง ต้องมีศิลปะในการรวมสินค้าที่สามารถบรรทุกไว้ในรถขนส่งคราวเดียวได้ จะประหยัดค่าระวางการขนส่ง
- ๓.๑๒) การจัดทำเอกสาร เป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้การบริหารการขนส่งดำเนินไปด้วยดี
- ๓.๑๓) การจัดเส้นทางของสินค้า ต้องตกลงให้เรียบร้อยโดยทำแผนเส้นทางการขนส่งคำนวณอัตราขนส่งและเอกสารการขนส่งให้ประหยัดและมีประสิทธิภาพ
- ๓.๑๔) การเปลี่ยนและการจัดส่งใหม่
- ๓.๑๕) การจัดเรียกรถยนต์เสียหาย เป็นการดำเนินการเรียกรถยนต์เสียหายหากเกิดร่องรอยของการเสียหายหรือสูญหาย
- ๓.๑๖) การเร่งรัดติดตามสินค้าที่ส่ง พัสดุบางอย่างมีความเร่งด่วนเพื่อการใช้งานจำเป็น ต้องมีการวางแผนการขนส่งในระยะเวลาและเส้นทางที่สั้นที่สุด รวดเร็วที่สุด
- ๓.๑๗) การจัดทำบิลเบิกจ่ายเพื่อเบิกจ่าย ต้องมีระบบป้องกันการสูญหาย
- ๓.๑๘) การจัดแจงเกี่ยวกับสิทธิในการขนส่ง เป็นการขนส่งที่ยอมให้ทำการขนส่งสินค้าจากแหล่งต้นทางไปยังปลายทางโดยมีการหยุดพักในจุดระหว่างทางได้
- ๓.๑๙) การตรวจสอบใบเสร็จค่าขนส่ง เป็นการตรวจสอบโดยหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นี้หลังจากที่ได้มีการชำระเงินตามใบเสร็จแล้ว
- ๓.๒๐) การจัดโรงเก็บสินค้า
- ๓.๒๑) การยกขนวัสดุ ต้องมีการวางแผนในการใช้เครื่องมือและวิธีในการยกขน ซึ่งควรดำเนินการอย่างประหยัด
- ๓.๒๒) การจัดการเรื่องการประกันภัย จำเป็นต้องระบุไว้ในสัญญาการขนส่งเพื่อคุ้มครองพัสดุและความเสี่ยงภัยที่จะเกิดขึ้นในขณะดำเนินการขนส่ง
- ๓.๒๓) การจัดให้มีการบันทึกและสถิติข้อมูลในการขนส่ง ควรมีการบันทึกให้สมบูรณ์และถูกต้อง เพื่อให้เป็นข้อมูลในการวางแผนการดำเนินงานขนส่งคราวต่อไป^{๙๗}

^{๙๗} ศิวาพร มั่นทนุภานนท์, การบริหารงานพัสดุ, หน้า ๓๔๑-๓๔๔.

ค. การบำรุงรักษาหรือการซ่อมแซม

คำว่า บำรุง หมายถึง รักษาให้อยู่ในสภาพดี^{๙๘} และคำว่า ซ่อมแซม หมายถึง แก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมของที่ชำรุดให้กลับสู่สภาพเดิม^{๙๙} การบำรุงรักษา เป็นการกระทำใด ๆ ก็ตามที่มุ่งจะรักษาพัสดุ เช่น เครื่องจักร ยานพาหนะ เครื่องอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่ดี สามารถใช้งานได้ หรือพร้อมที่จะใช้งานได้อยู่เสมอ หากเกิดการชำรุด เสียหาย หรือขัดข้อง ก็รีบจัดการซ่อมแซมแก้ไข เพื่อให้พัสดุนั้นกลับคืนสภาพที่ดีอย่างเดิมให้เร็วที่สุด^{๑๐๐}

การบำรุงรักษามีความสำคัญต่อการบริหารของหน่วยงานทุกชนิด รวมทั้งมีผลต่อการบริหาร งานพัสดุเป็นอย่างมาก ในฐานะผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดหา ก่อนจะพิจารณาอนุมัติให้จัดซื้อพัสดุสิ่งอุปกรณ์ต่าง ๆ ควรคำนึงถึงความสะดวกในการใช้งานและการซ่อมบำรุงควบคู่กันไปเสมอ เพราะพัสดุที่มีราคาถูกแต่ไม่เป็นที่นิยมของคนโดยทั่วไปหรือเป็นของใหม่เกินไปจะทำให้ไม่ทราบภาวะแวดล้อมอื่น ๆ เช่น ความต้องการของตลาด จำนวน ราคา และปัญหาในการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซม ซึ่งจะนำความเสียหายอย่างมากในการใช้และการซ่อมบำรุง กล่าวคือ อาจใช้งานไม่สะดวก เนื่องจาก เป็นของใหม่ หาผู้ชำนาญการยาก ไม่เป็นที่นิยม เมื่อเกิดการชำรุดเสียหายขึ้นต้องสั่งชิ้นส่วนอะไหล่จากต่างประเทศ ซึ่งจะทำให้เสียเวลาและเงินงบประมาณในการซ่อมเพิ่มขึ้น เป็นต้น

๑) การบำรุงรักษา โดยทั่วไปมี ๒ ประเภท ได้แก่

๑.๑) การบำรุงรักษากันเสีย ได้แก่ การดูแลรักษาตรวจสอบสภาพพัสดุ โดยมีความมุ่งหมายที่จะรักษาพัสดุนั้น ๆ ให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้และเพื่อที่จะตรวจค้นข้อบกพร่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เริ่มเกิดขึ้นและแก้ไขให้ทันท่วงทีก่อนที่จะเสียหายหรือชำรุดมากขึ้น มีจุดประสงค์ที่จะค้นหาและแก้ไขสภาพที่ไม่สมบูรณ์ของพัสดุก่อนที่จะลุกลามเป็นการเสียหายที่ใหญ่ต่อไป จนพัสดุไม่สามารถปฏิบัติงานได้

๑.๒) การบำรุงรักษาแก้ไข ได้แก่ การดูแลแก้ไขพัสดุที่อยู่ในสภาพที่ใช้การไม่ได้ให้กลับสู่สภาพปกติพร้อมที่จะใช้งานได้ ประกอบด้วยการตรวจก่อนซ่อมแซมและการตรวจหลังซ่อม ซึ่งต้องใช้เครื่องมือทดสอบที่มีราคาแพงและมีประสิทธิภาพสูง ซึ่งการบำรุงรักษาแบบนี้ต้องใช้เครื่องมือช่างฝีมือ และใช้งบประมาณจำนวนมาก และยังต้องวางแผนให้แน่นอนว่ากรณีใดจะซ่อมเอง

๒) การซ่อมแซม มีอยู่ ๒ วิธี ได้แก่

๒.๑) การซ่อมเอง ซึ่งมีข้อดีและข้อเสีย ดังนี้

ข้อดี

- เหมาะสำหรับหน่วยงานที่มีการซ่อมมาก เพราะสะดวกต่อการควบคุมและเร่งรัด
- ประกันการขาดแคลนอะไหล่ เนื่องจากควบคุมการสะสมของอะไหล่เอง สามารถควบคุมจำนวนและสภาพของอะไหล่แท้ และอะไหล่เทียมได้
- ฝึกช่างประจำหน่วยให้ชำนาญขึ้น

^{๙๘} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔, หน้า ๖๗๒.

^{๙๙} เรืองเดียวกัน, หน้า ๓๙๖.

^{๑๐๐} ศิวาพร มณฑุพานนท์, การบริหารงานพัสดุ, หน้า ๓๔๕.

ข้อเสีย

- เปลืองงบประมาณ เพราะต้องสร้างโรงงานและเครื่องมือ หากปริมาณงานไม่พอก็จะไม่คุ้มกับที่มีโรงซ่อมเอง

- อาจเจอปัญหาหากขาดช่างฝีมือเฉพาะด้าน เพราะงานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลบางอย่างต้องอาศัยฝีมือสูง

๒.๒) การจ้างซ่อม ซึ่งมีข้อดีและข้อเสีย ดังนี้

ข้อดี

- เหมาะสำหรับหน่วยงานเล็ก ๆ ที่ไม่มีงานซ่อมมาก
 - บริการสะดวกรวดเร็ว เนื่องจากผลของการแข่งขันในธุรกิจ
 - ผู้จ้างสามารถเลือกแหล่งซ่อมที่ชำนาญเฉพาะเรื่องได้
 - เป็นการประกันคุณภาพไปในตัว เพราะผู้รับจ้างต้องมีประกันงานที่ทำไป ถ้าหากซ่อมเองจะไม่มี การตรวจรับประกันอย่างพิถีพิถัน เพราะถือว่าเป็นหน่วยงานเดียวกัน

ข้อเสีย

- ราคาซ่อมมักแพง เพราะพ่อค้าบวกค่าดอกเบีย กำไร ค่าเสี่ยง ฯลฯ
 - เสียเวลานาน เพราะหน่วยราชการต้องขออนุมัติซ่อม และสืบหรือประกวดราคา เสียเวลาทางธุรการ และไม่เป็นการประหยัดด้วย^{๑๐๑}

การบำรุงรักษามีส่วนสัมพันธ์กับวัสดุอุปกรณ์พัสดุเป็นอย่างมาก เพราะถ้าหน่วยงานใดไม่มีการบำรุงรักษาอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว จะมีผลกระทบต่อการจัดซื้อหาของหน่วยงานนั้น ๆ เพราะถ้ามีการเสื่อมสภาพเร็วกว่าปกติก็ต้องจัดซื้อจัดหาใหม่ทดแทน ทำให้กระทบกระเทือนต่อการบริหารงานวัสดุอุปกรณ์ทุก ๆ ขั้นตอน และเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณทั้งทางตรงและทางอ้อม

ง. การจำหน่าย

คำว่า จำหน่าย หมายถึง เอาออก เช่น จำหน่ายจากบัญชี ฯลฯ^{๑๐๒} การจำหน่ายพัสดุ คือ การปลดเปลื้องความรับผิดชอบเกี่ยวกับวัสดุครุภัณฑ์ออกจากการควบคุมและความรับผิดชอบของผู้ใช้หรือฝ่ายบริหารพัสดุ และจะเกิดขึ้นต่อเมื่อพัสดุที่มีอยู่ในครอบครองเสื่อมสภาพ ล้าสมัย สูญหาย หรือมีไว้จนเกินความต้องการ ซึ่งการจำหน่ายพัสดุดังกล่าวออกจากบัญชีนับเป็นขั้นตอนสุดท้ายของวงจรพัสดุ แต่ถึงจะเป็นกิจกรรมสุดท้ายก็มีความสัมพันธ์กับขั้นตอนอื่น ๆ ทั้งหมดเป็นอย่างมาก การจำหน่ายพัสดุเกิดได้จากกรณีต่าง ๆ ดังนี้

กรณีการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการ เกิดการวิเคราะห์ความต้องการเพื่อพิจารณาแนวโน้มของความต้องการและการสะสมของพัสดุนั้น บางครั้งอาจมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลให้ความต้องการเปลี่ยนแปลงไป

กรณีพัสดุล้าสมัย เป็นพัสดุที่ตกค้างหรือเหลือใช้ เนื่องจากมีพัสดุนั้นใหม่กว่ามาทดแทน ซึ่งดีกว่าทั้งในด้านรูปแบบและสมรรถนะ

^{๑๐๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๔๗-๓๔๘.

^{๑๐๒} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๕๔, หน้า ๓๒๒.

กรณีพัสดุเสื่อมคุณภาพหรือหมดอายุ หลังจากที่ใช้พัสดุปฏิบัติงานมานานแล้ว หรือเก็บสำรองไว้นาน ๆ พักก็ย่อมหมดสภาพการใช้งานเนื่องจากผุพังเน่าเปื่อยไปตามอายุ

กรณีเศษวัสดุที่เหลือจากการใช้งาน ในการผลิตเครื่องใช้หรือครุภัณฑ์ต่าง ๆ จะมีเศษวัสดุที่เหลือจากการตัด เจาะ กลึง หลอม ฯลฯ รวมทั้งวัสดุที่ผ่านการใช้งานแล้ว

กรณีที่ผลิตออกมาแล้วใช้ไม่ได้ พักดูบางชนิดผลิตออกมาไม่ได้มาตรฐาน หรือเกิดจากการบรรจุหีบห่อไม่ดี ทำให้พัสดุเสียหาย เสื่อมคุณภาพ

กรณีการยุบหรือลดคนงานในหน่วย มีผลทำให้มีวัสดุอุปกรณ์เหลือใช้ได้

วิธีการจำหน่ายพัสดุ มีดังนี้

๑) การแจกจ่ายอีกครั้งหนึ่ง คือ เมื่อหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งมีพัสดุเหลือใช้ ก็ควรตรวจสอบดูว่าหน่วยงานอื่นมีความต้องการพัสดุประเภทดังกล่าวหรือไม่ หากพบว่ามี ก็ให้กระทำ ๒ วิธี คือ

๑.๑) ส่งไปให้หน่วยจำหน่ายพัสดุกกลาง ซึ่งจะทำการแจกจ่ายไปอีกครั้งหนึ่ง ตามความต้องการของหน่วยอื่น

๑.๒) หน่วยงานที่มีพัสดุเหลือใช้จัดส่งโดยตรงไปให้แก่หน่วยงานที่กำลังขาดพัสดุประเภทนั้น ๆ ทันที

๒) การแลกเปลี่ยน หมายถึง การนำเอาพัสดุประเภทเดียวกันไปแลกเปลี่ยนกับหน่วยงานอื่นหรือแลกเปลี่ยนเอาของใหม่มาใช้โดยการเพิ่มเงินให้แก่ผู้ขาย การแลกเปลี่ยนนี้อาจทำกับพัสดุต่างประเภทกันได้ด้วย แต่อาจลำบากในทางปฏิบัติมากกว่าพัสดุประเภทเดียวกัน

๓) การดัดแปลงไปใช้ประโยชน์อย่างอื่น เป็นการนำเอาของซึ่งใช้ประโยชน์อย่างหนึ่งไปใช้อีกอย่างหนึ่ง เช่น เศษวัสดุที่เหลือจากกระบวนการผลิตหรือของที่ใช้แล้ว นำไปดัดแปลงเพื่อขายหรือใช้ประโยชน์ด้านอื่น เช่น กระจบอง น้ำมัน เศษเสื่อผ้า ฯลฯ โดยพิจารณาว่าการดัดแปลงจะทำให้ได้กำไรหรือใช้ประโยชน์คุ้มค่าหรือไม่

๔) การนำกลับมาใช้อีก เช่น ของที่ใช้หมดแล้วนำมาแก้ไขหรือบรรจุใหม่ และใช้ได้เหมือนของใหม่โดยใช้ส่วนที่หุ้มห่ออันเดิม เช่น ปากกาลูกกลิ้ง กระสุนปืน ขวดน้ำอัดลม ฯลฯ

๕) การขายลดราคา เมื่อหน่วยงานมีพัสดุเหลือใช้มากและได้รวบรวมไว้เป็นจำนวนมากพอที่จะขายได้ ก็จัดการขายทอดตลาดและเปิดโอกาสให้ผู้สนใจทั่วไปประมูลซื้อ

๖) การบริจาคหรือแจกเป็นอภินันทนาการ โดยการมอบให้แก่หน่วยงานอื่นในสังกัดเดียวกันหรือหน่วยราชการ หรือองค์การเอกชนที่ทำงานเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ หรือมอบให้แก่สถานศึกษา ฯลฯ

๗) การทิ้งทำลาย เมื่อไม่สามารถดำเนินการตามวิธีทั้ง ๖ ข้อที่กล่าวมา ขั้นสุดท้ายคือการทิ้งหรือทำลาย เนื่องจากไม่สามารถใช้ต่อไปได้ หรือเมื่อเก็บไว้อาจเกิดโทษหรือเป็นอันตราย

๘) การจำหน่ายบัญชีสูญ ในกรณีที่ของสูญหายเนื่องจากถูกภัยธรรมชาติหรือโจรกรรมหน่วยผู้ใช้ (รวมทั้งผู้เก็บรักษา) มีหน้าที่ต้องพิจารณาว่าของสิ่งใดควรจะตัดออกจากบัญชีเพื่อนำไปขายโอน ให้ ฯลฯ พร้อมแจ้งให้หน่วยจำหน่ายทราบทันที หน่วยจำหน่ายทำหน้าที่จำหน่ายของตามวิธีการต่าง ๆ ควบคุมการตัดบัญชี ศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับการเสื่อมสภาพ และคิดค่าเสื่อมราคาด้วย^{๑๐๓}

^{๑๐๓} ศิวาพร มณฑุกานนท์, การบริหารงานพัสดุ, หน้า ๓๘๗-๓๙๒.

ดังนั้น การจำหน่ายพัสดุจึงเป็นการหาวิธีใช้ประโยชน์จากพัสดุจนถึงวาระสุดท้าย นับเป็นการหลีกเลี่ยงความสิ้นเปลืองในด้านการบำรุงรักษา และสามารถหมุนเวียนพัสดุใหม่ให้มีประสิทธิภาพกว่า เข้ามาใช้ได้ทันกับความต้องการเสมอ หากไม่มีการจำหน่ายพัสดุดอกจากบัญชีก็จะทำให้หน่วยงานนั้นกลายเป็นคลังพัสดุที่เก็บแต่ของเก่า ๆ ไปในที่สุด

อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมการบริหารงานพัสดุในประเทศไทยในปัจจุบัน ยังคงประสบปัญหาเนื่องจาก หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานพัสดุมักไม่ได้จัดทำแผนดำเนินการ มีลักษณะเป็นไปในเชิงรับ ไม่มีแผนการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ไม่มีการติดตามผลการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ^{๑๐๔}

สรุปได้ว่า วัสดุและอุปกรณ์ถือเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยประการหนึ่งที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหาร จำเป็นต่อการดำเนินกิจการในรูปแบบของปัจจัยการผลิต ซึ่งในการบริหารภาครัฐใช้คำว่าพัสดุ และการบริหารงานพัสดุ ได้แก่ การจัดการให้พัสดุซึ่งประกอบด้วยครุภัณฑ์และวัสดุถึงมือผู้ใช้ได้ทันเวลาตามปริมาณและคุณภาพที่ถูกต้องและสถานที่ที่ต้องการ โดยลักษณะของวงจรการบริหารงานวัสดุอุปกรณ์มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารการเงิน การงบประมาณ ไปจนถึงการบำรุงรักษา ซึ่งตามทัศนะของศาสตร์ตะวันตกเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการใช้การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ คือ (๑) การจัดหา ซึ่งมีความครอบคลุมไปถึงการเช่า การซ่อม การผลิตขึ้นมาเอง การเปลี่ยน การโอน ที่จะทำให้ได้สินค้าและบริการที่ต้องการใช้ โดยมีหลักการดำเนินงาน ได้แก่ มีประสิทธิภาพบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีความเรียบง่ายไม่ซับซ้อน มีวิธีการที่แน่นอนชัดเจน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ มีความประหยัด และมีการควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงาน (๒) การแจกจ่าย เป็นระบบที่มีหน้าที่รับผิดชอบตั้งแต่จัดการควบคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ วางแผนการเก็บรักษาและจัดเก็บในคลังพัสดุ ดำเนินการแจกจ่ายสิ่งพัสดุครุภัณฑ์ให้เคลื่อนย้ายไปตามจุดต่าง ๆ ตลอดจนการสำรวจพัสดุครุภัณฑ์ที่อยู่ในความครอบครองและดำเนินการจัดซื้อเพิ่มเติมเมื่อเห็นว่าพัสดุพร้อมไปเกินจุดปลอดภัย (๓) การบำรุงรักษาหรือการซ่อมแซม เป็นระบบการรักษาพัสดุต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่ดี สามารถใช้งานได้ หรือพร้อมที่จะใช้งานได้อยู่เสมอ และหากเกิดการชำรุด เสียหาย หรือขัดข้อง ก็มีระบบจัดการซ่อมแซม แก้ไข เพื่อให้กลับคืนสภาพที่ดีอย่างเดิมโดยเร็วที่สุด ซึ่งกระทำได้โดยพิจารณาทางเลือกสองทางตามความเหมาะสมของหน่วยงาน ได้แก่ การซ่อมแซมเอง หรือการจ้างซ่อม และ (๔) การจำหน่าย เป็นการปลดเปลื้องความรับผิดชอบเกี่ยวกับวัสดุครุภัณฑ์ออกจากการควบคุมและความรับผิดชอบของผู้ใช้หรือฝ่ายบริหารพัสดุ ซึ่งจะเกิดขึ้นต่อเมื่อพัสดุที่มีอยู่ในครอบครองเสื่อมสภาพ ล้าสมัย สูญหาย หรือมีไว้จนเกินความต้องการ ซึ่งการจำหน่ายพัสดุดอกจากบัญชีนับเป็นขั้นตอนสุดท้ายของวงจรพัสดุ แต่ถึงจะเป็นกิจกรรมสุดท้ายก็มีความสัมพันธ์กับขั้นตอนอื่น ๆ ทั้งหมดเป็นอย่างมาก

^{๑๐๔} สมาคมนักบริหารพัสดุแห่งประเทศไทย, **ครบรอบ ๒๕ ปี สมาคมนักบริหารพัสดุแห่งประเทศไทย**, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผลิตเอกสารและเผยแพร่ สำนักพัฒนาการประชาสัมพันธ์ กรมประชาสัมพันธ์, ๒๕๔๕), หน้า ๒๑๘-๒๒๐.

๒.๒.๔ การจัดการ (Management)

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเนื้อหาสาระว่าด้วย “การจัดการ (Management)” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

การจัดการ คือ กระบวนการจัดองค์การและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า^{๑๐๕} โดยประสานกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ทำให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๑๐๖} เป็นกระบวนการที่ใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ^{๑๐๗} โดยอาศัยการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นและใช้บุคคลอื่นเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ^{๑๐๘} ดังนั้น ในประเด็นนี้ จึงได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการไว้ ดังนี้

ก. แนวคิดการจัดการแบบดั้งเดิม (Classical Management Approach)

แนวคิดการจัดการแบบดั้งเดิม (Classical Management Approach) เป็นแนวทางการจัดการที่มุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การอันจะเป็นการเพิ่มความสำเร็จโดยรวมให้แก่องค์การ โดยหลักสำคัญของแนวคิดแบ่งออกได้เป็น ๒ เรื่อง คือ ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการโดยใช้ต้นทุนทรัพยากรต่ำสุด ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ความสามารถขององค์การในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้^{๑๐๙} แบ่งออกเป็น ๓ แนวคิดด้วยกัน ประกอบด้วย การจัดการแนววิทยาศาสตร์ (Scientific Management) การจัดการตามหลักการบริหารทั่วไป (General Administrative Principles) และการจัดการระบบราชการ (Bureaucratic Management)^{๑๑๐} ดังนี้

๑) การจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) แนวคิดนี้ได้นำวิธีการที่มีหลักในด้านการจัดการมาดำเนินการจัดองค์การให้เป็นไปในทิศทางที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จสูงสุด แนวคิดนี้มีนักคิดสำคัญเกี่ยวข้องหลายท่าน ได้แก่

๑.๑) แนวคิดของ Fredrick W. Taylor

Fredrick W. Taylor นักคิดชาวสหรัฐอเมริกาที่ได้ชื่อว่าบิดาของการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ได้ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ในการกำหนดวิธีการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดย Taylor ได้ศึกษาเวลาและการเคลื่อนไหวในการทำงาน (Time and Motion Study) ที่มีส่วนสัมพันธ์กันอันทำให้การทำงานได้ผลดีมากที่สุดภายใต้เวลาที่ใช้ไปน้อยที่สุด สามารถสรุปได้ ดังนี้

^{๑๐๕} Ernest Dale, **Management: Theory and Practictice**, (New York: McGraw-Hill, 1993), p. 4.

^{๑๐๖} P. Robbins Stephen and M. Coulter, **Management**, p. 6.

^{๑๐๗} พยอม วงศ์สารศรี, **องค์การและการจัดการ**, หน้า ๓๖.

^{๑๐๘} สมยศ นาวิการ, **การบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑.

^{๑๐๙} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท อีระฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๔๐.

^{๑๑๐} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, **พื้นฐานทางการจัดการ**, หน้า ๑๒-๑๓.

- การศึกษาเกี่ยวกับเวลาที่ใช้ในการทำงานเพื่อกำหนดเวลามาตรฐานสำหรับการทำงาน
- การศึกษาเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวของร่างกาย เพื่อใช้ปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- การแยกงานออกเป็นภารกิจย่อย ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบขั้นตอนที่เหมาะสมกับความสามารถของตน
- ใช้หลักวิทยาศาสตร์ในการทำงานแทนหลักทั่วไปที่ปล่อยให้เป็นไปตามธรรมชาติ
- มุ่งความร่วมมืออย่างจริงจังจากกำลังแรงงาน เพื่อให้แน่ใจว่างานทั้งหมดจะถูกทำบนพื้นฐานของวิทยาศาสตร์
- มีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) ของงานที่จะทำแต่ละอย่าง โดยกำหนดมาตรฐานของงาน เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ในการจ่ายผลตอบแทน และมีการจูงใจส่วนที่เกินมาตรฐานทั่วไป
- มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกและพัฒนาคนงาน จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน
- มีการประสานงานร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงานให้มีการช่วยเหลือที่ติดต่อกันโดยเน้นความเท่าเทียมกันในงานและความรับผิดชอบระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายคนงาน

๑.๒) แนวคิดของ Henry L Gantt

Henry L. Gantt ได้ร่วมทำงานกับ Taylor ในช่วงปี ค.ศ. ๑๘๘๗ โดยแนวคิดของ Gantt คล้าย ๆ กับแนวคิดของ Taylor ที่สนใจการพัฒนาในเรื่องการจัดการและคนงาน แต่แตกต่างจาก Taylor ที่ Gantt ให้ความสนใจในความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ของคนงานมากขึ้น ซึ่งได้พัฒนาระบบการจ่ายค่าจ้างของงานและระบบการจ่ายโบนัสมาใช้ โดยเขามองว่าระบบการจ่ายค่าจ้างของ Taylor เป็นการลงโทษคนงานที่มีประสิทธิผลของงานน้อยที่ไม่สามารถไปถึงมาตรฐาน เพราะคนงานเหล่านี้จะได้ผลตอบแทนในอัตราต่ำ ทั้งนี้เพราะ Taylor จะยึดหลักการทำงานมากได้มาก ทำงานน้อยได้น้อย ส่วนระบบที่ Gantt พัฒนาขึ้นเป็นการประกันค่าจ้างต่ำสุดที่คนงานจะได้รับไม่ว่าเขาจะทำงานถึงมาตรฐานหรือไม่ก็ตาม^{๑๑๑}

งานของ Gantt ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันดีที่สุดคือการพัฒนาวิธีการอธิบายแผนงานโดยกราฟเรียกว่า ผังแกนต์ (Gantt Chart) ที่แสดงส่วนของงานที่จะต้องทำให้เสร็จสิ้นในช่วงระยะเวลาที่กำหนดซึ่งนำมาใช้อย่างกว้างขวางและเป็นรูปแบบของเทคนิคในปัจจุบัน คือ โปรแกรม PERT (Programme Evolution and Review Technique)^{๑๑๒}

๑.๓) แนวคิดของ Frank B. and Lillian M. Gilbreth

Frank B. and Lillian M. Gilbreth เป็นสามีภรรยาด้วยกัน ได้เป็นผู้สร้างแนวคิดด้านการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ไว้มาก กล่าวคือ

- วิธีการทำงานที่ดีที่สุดของมนุษย์ สามารถประยุกต์ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ให้เข้าใจลักษณะบุคลิกภาพและความต้องการของบุคคลได้

^{๑๑๑} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, *พื้นฐานทางการจัดการ*, หน้า ๑๓-๑๔.

^{๑๑๒} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*, หน้า ๔๓.

- การศึกษาเวลา เป็นการศึกษาว่า จะใช้เวลานานเท่าใดที่คนงานคนหนึ่งจะใช้ เพื่อ ให้งานแต่ละงานเสร็จสมบูรณ์
- การศึกษาการเคลื่อนไหว เป็นการศึกษาโดยการกระจายงานออกเป็นภารกิจย่อย และตัดภารกิจส่วนที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อนออกจากกัน
- มีการใช้จิตวิทยาอุตสาหกรรม ในการปรับปรุงการสื่อสารในที่ทำงาน มีการสร้างสิ่งจูงใจและความพึงพอใจในงานรวมถึงการฝึกอบรมด้านการจัดการ
- ให้ความสำคัญกับกฎหมายด้านความปลอดภัยในที่ทำงานรวมถึงการให้ความสำคัญ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับเครื่องจักร และเรื่องของแรงงานเด็ก

๑.๔) แนวคิดของ Harrington Emerson

Harrington Emerson ได้เน้นการจัดการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์และขีดความสามารถเปล่าโดยวิธีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์พร้อมทั้งให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์การ โดยได้กำหนดหลักการและวิธีการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้

- กำหนดจุดมุ่งหมายของงานให้ชัดเจน
- ใช้หลักเหตุผลในการพัฒนาขีดความสามารถ
- พร้อมรับคำแนะนำที่ดีในการทำงาน
- มีระเบียบวินัยในการจัดการองค์การ
- ให้ความยุติธรรมเสมอเหมือนกัน
- มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ ทันสมัย เป็นปัจจุบัน และถูกต้องแม่นยำ
- ความรวดเร็วของการสื่อสาร
- ความมีมาตรฐานของงานและตรงตามเวลาที่กำหนดให้
- การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี
- งานทุกประเภทมีการกำหนดมาตรฐานเป็นรูปแบบไว้ชัดเจน
- ภารกิจของงานมีระบบถูกต้องและระบุเป็นลายลักษณ์อักษร
- การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพแก่ผู้ทำงานเสร็จสมบูรณ์^{๑๑๓}

๒) การจัดการตามหลักการบริหารทั่วไป (General Administrative Principles) มีแนวคิดว่าการจัดการเป็นกระบวนการทำงานที่มีการดำเนินงานเป็นขั้นตอนซึ่งกำหนดในการบริหารองค์การ แนวคิดนี้มีนักคิดสำคัญเกี่ยวข้องหลายท่าน ได้แก่

๒.๑) แนวคิดของ Henri Fayol

Henri Fayol เป็นวิศวกรชาวฝรั่งเศส ได้ชื่อว่าเป็นบิดาของทฤษฎีการจัดการปฏิบัติการ (Operational Management Theory) อันเป็นการจัดการระบบงานที่ซับซ้อนซึ่งสัมพันธ์กับการวางแผนการผลิต การจัดการทรัพยากร การสั่งการ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการตรวจสอบระบบปฏิบัติ ตลอดจนการใช้เทคนิคเชิงปริมาณในการแก้ปัญหาการผลิต Fayol ได้เสนอว่าหน้าที่ของผู้บริหารหรือผู้จัดการประกอบด้วยภารกิจหลัก ๕ ประการ ที่เรียกว่า POCCC หรือ POC³ ได้แก่

^{๑๑๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๔.

- การวางแผน (Planning)
- การจัดองค์การ (Organizing)
- การบังคับบัญชา (Commanding)
- การประสานงาน (Coordinating)
- การควบคุม (Controlling)^{๑๑๔}

Fayol ได้นำเสนอหลักการจัดการ (Principles of Management) มี ๑๔ ข้อ ซึ่งเป็นการกำหนดจากประสบการณ์ส่วนตัวในการทำงานของเขาเอง โดยหลักการดังกล่าวนี้เป็นที่ยอมรับและถือปฏิบัติมาจนถึงปัจจุบันนี้ ประกอบด้วย

- การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) โดยถือตามความถนัด ความมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นสำคัญ

- อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) หลักการนี้เห็นว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นเรื่องเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน ซึ่งผู้บริหารและสมาชิกในองค์การควรคำนึงถึงความพอเหมาะของการทำตามหน้าที่และมีความรับผิดชอบให้งานสำเร็จได้ดี

- ระเบียบวินัย (Discipline) โดยถือว่ารระเบียบวินัยในการทำงานเกิดจากการปฏิบัติตามข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ ข้อตกลงต่าง ๆ นี้ ต้องเป็นที่ชัดเจน ยุติธรรมและการลงโทษต้องดำเนินไปอย่างยุติธรรมที่สุด

- เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) หลักการนี้ถือว่าในการทำงานใดก็ตาม ผู้ใต้บังคับบัญชาควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน ทำให้จัดความขัดแย้งในการสั่งงานได้เป็นอย่างดี

- การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) หลักการนี้ถือว่า กิจกรรมของแต่ละกลุ่มงานหรือสมาชิกในองค์การต้องมีจุดหมายและแผนการเดียวกัน ซึ่งก่อให้เกิดเอกภาพการทำงานนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้ไม่ยากนัก

- การถือประโยชน์ส่วนตัวรองจากประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Individual Interest to the General Interest) โดยถือหลักแห่งความปรองดองและประสานผลประโยชน์ ซึ่งต้องคำนึงความอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าขององค์การเป็นสำคัญ

- การให้ผลตอบแทน (Remuneration) ผู้ปฏิบัติงานในองค์การต้องได้รับค่าจ้างหรือผลตอบแทนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

- การรวมอำนาจ (Centralization) ผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามความเหมาะสม หรือกระจายอำนาจตามสถานการณ์และความเหมาะสม

- สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) ควรจัดให้มีสายการบังคับบัญชาเหมาะสมเพื่อให้การติดต่อสื่อสารขององค์การคล่องตัวรวดเร็ว

- การจัดลำดับ (Order) การจัดองค์การที่ดีต้องมีการจัดลำดับตำแหน่งและหน้าที่ของสมาชิกในองค์การให้ชัดเจน

- ความเสมอภาค (Equity) การจัดการใช้หลักความเท่าเทียมกันสำหรับทุกคน รวมถึงการใช้หลักแห่งความมีเมตตาและความยุติธรรมควบคู่ไปด้วยกัน

^{๑๑๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๔.

- ความมั่นคงในการทำงาน (Stability of Tenure) ไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายโดยไม่จำเป็น เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกไม่มั่นคง การที่มีการออกจากงานมากเป็นเหตุและผลของการจัดการที่ไม่ดี ทำให้เกิดการสิ้นเปลืองโดยใช่เหตุ

- ความคิดริเริ่ม (Initiative) ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานซึ่งก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เป็นการพัฒนางานร่วมกันและทำให้เกิดการยอมรับกันและกันได้

- ความสามัคคี (Union is Strength) หลักข้อนี้เน้นถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน การมีจิตสำนึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การรู้จักสร้างทีมงาน การมีกิจกรรมร่วมกันที่แสดงถึงความมีเอกภาพของสมาชิกทั้งหมดในองค์การ เพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมที่ยิ่งใหญ่ได้^{๑๑๕}

๒.๒) แนวคิดของ Oliver Sheldon

Oliver Sheldon เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับคน กองทัพ และบริษัทเอกชน ได้เขียนหนังสือปรัชญาของการจัดการ (The Philosophy of Management) สำคัญสำคัญ ได้แก่

- การบริหาร (Administration) มีความแตกต่างกันกับการจัดการ (Management)

- การนำแนวคิดด้านจริยธรรมทางสังคม (Social Ethics) เข้ามาบูรณาการกับการจัดการแบบวิทยาศาสตร์

- ต้องมีการกระตุ้นให้องค์การทางธุรกิจจำหน่ายสินค้าควบคู่ไปกับการบริการด้วย

- การจัดการทางอุตสาหกรรมที่ดีจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการบริการเพื่อสังคม

จากแนวคิดของ Oliver Sheldon ดังกล่าวข้างต้นนี้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในที่สุดท้ายได้กลายมาเป็นวัตถุประสงค์และกิจกรรมที่สำคัญกิจกรรมหนึ่งขององค์การธุรกิจในยุคปัจจุบันในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม (Cooperated Social Responsibility = CSR) ซึ่งแนวคิดเช่นนี้เอง ทำให้การจัดการได้รับการยกย่องและยอมรับความเป็นวิชาชีพค่อนข้างสูง^{๑๑๖}

๒.๓) แนวคิดของ Jame D. Mooney

Jame D. Mooney ได้มีผลงานหนังสือชื่อว่า หลักการจัดองค์การ (Principles of Organization) และเป็นผู้แต่งร่วมในหนังสือที่มีชื่อว่า Onward Industrial ซึ่งกล่าวถึงพัฒนาหลักการ ๓ ประการในการจัดองค์การ ประกอบด้วย

- หลักการประสานงาน (The Principle of Coordination)

- หลักการจัดสายบังคับบัญชา (The Scalar Principle)

- หลักการกำหนดหน้าที่ (The Functional Principle)

กล่าวได้ว่า หลักการ ๓ ประการนี้เป็นหลักการร่วมกันของทุกองค์การ Mooney ได้ยกตัวอย่างองค์การต่าง ๆ มาสนับสนุน เช่น สถาบันทางศาสนา องค์การของรัฐบาล กองทัพ และองค์การทางธุรกิจ จากตัวอย่างต่าง ๆ ที่ Mooney กล่าวมานั้นถือได้ว่าได้มีส่วนพัฒนาแนวคิดด้านการจัดการซึ่งเป็นรากฐานการเกิดทฤษฎีองค์การและการจัดการดังที่ได้มีการศึกษาเรียนรู้ในปัจจุบันอีกด้วย^{๑๑๗}

^{๑๑๕} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, *พื้นฐานทางการจัดการ*, หน้า ๑๕-๑๗.

^{๑๑๖} พยอม วงศ์สารศรี, *องค์การและการจัดการ*, หน้า ๔๕.

^{๑๑๗} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, *พื้นฐานทางการจัดการ*, หน้า ๑๗.

๓) การจัดการแบบระบบราชการ (Bureaucratic Management) จัดว่าเป็นการ จัดรูปแบบองค์การโดยใช้หลักเหตุผลและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ทั้งอาศัยอำนาจหน้าที่จากสิ่ง เหล่านี้เป็นเครื่องมือในการจัดองค์การประกอบด้วย กฎระเบียบ (Order) ตรรกวิทยาหรือเหตุผล (Logic) และกฎหมาย (Legitimate Authority) แนวคิดนี้เป็นของ Max Weber ซึ่งเป็นนักสังคมวิทยา ชาวเยอรมัน ได้ศึกษาและคิดค้นทฤษฎีระบบราชการขึ้นมา ซึ่งเป็นแนวคิดด้านการจัดการ โดยกำหนด ลักษณะโครงสร้างขององค์การ รวมถึงตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ไว้ตามกฎหมายอย่างชัดเจน องค์การ ที่เป็นระบบราชการตามแนวคิดของ Max Weber มีลักษณะดังนี้

๓.๑) การแบ่งงานกันทำ (Clear Division of Labor) ภารกิจงานทั้งปวงจะถูกแบ่ง ออกให้จ่ายยิ่งขึ้น มีความเป็นเฉพาะเจาะจง ทำให้องค์การสามารถใช้บุคลากรและทรัพยากรอื่น ๆ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๒) สายการบังคับบัญชาชัดเจนตามอำนาจหน้าที่ (Clear Hierarchy of Authority) องค์การทางราชการจะมีโครงสร้างแบบสามเหลี่ยมพีระมิด ซึ่งจัดลำดับของตำแหน่งงาน ตามอำนาจที่มีอยู่ในแต่ละตำแหน่ง โดยตำแหน่งที่สูงกว่าจะมีอำนาจมากกว่า

๓.๓) กฎระเบียบและวิธีการที่เป็นทางการ (Formal Rules and Procedures) มีการ ออกกฎระเบียบ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานขององค์การทั้งหมดที่ชัดเจนและเป็นลาย ลักษณะอักษร โดยผู้ปฏิบัติงานต้องดำเนินการอย่างเคร่งครัด

๓.๔) ความไม่เป็นส่วนตัว (Impersonality) การทำงานยึดถือผลประโยชน์ของทาง ราชการเป็นที่ตั้ง ผลงานของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นเครื่องชี้วัดความเจริญก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่ กฎระเบียบจะนำมาใช้กับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่นิยมเล่นพรรคเล่นพวก

๓.๕) ระบบคุณธรรม (Merit System) การคัดเลือกคนเข้าทำงาน และการพิจารณาเลื่อน ตำแหน่งโดยยึดถือความรู้ความสามารถเป็นหลัก รวมถึงการปฏิบัติงานที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกด้วย^{๑๑๘}

ข. แนวคิดทางการจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Management Approach)

แนวคิดการจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ เป็นแนวคิดทางการจัดการที่มุ่งการเพิ่ม ความสำเร็จในองค์การ จึงเป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญแก่ตัวคนหรือบุคคลภายในองค์การ รวมถึงความ เป็นผู้นำ และผลกระทบของแต่ละบุคคลและพฤติกรรมกลุ่มในองค์การ แนวคิดนี้เกิดขึ้นในปลาย ศตวรรษที่ ๑๘ ต่อเนื่องถึงศตวรรษที่ ๒๐^{๑๑๙} โดยมีทฤษฎีที่สำคัญของนักคิดหลายท่าน ได้แก่

๑) ทฤษฎีการจัดการจิตวิทยาอุตสาหกรรมของ Hugo Munster Berg

Hugo Munster Berg เป็นนักจิตวิทยาอุตสาหกรรม ให้ความสำคัญเรื่องจิตวิทยาใน การเลือกคนเข้าทำงาน การฝึกอบรมและการจูงใจโดยได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเชิงพฤติกรรม ศาสตร์ไว้ว่า

๑.๑) วิธีการค้นหาบุคคลที่มีคุณภาพด้านจิตใจที่เหมาะสมกับงานที่มอบหมายให้ทำ

๑.๒) ลักษณะสภาพทางจิตวิทยาที่ทำให้เกิดผลผลิตที่น่าพึงพอใจสูงสุดและมากที่สุด

^{๑๑๘} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, หน้า ๔๘.

^{๑๑๙} สุรพล สุขะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๒๐.

๑.๓) วิธีการทางธุรกิจที่มีอิทธิพลต่อคนงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด เน้นความสำคัญที่ตัวคนงานและหวังที่จะลดเวลาทำงาน เพิ่มค่าจ้าง และส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น^{๑๒๐}

๒) ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ของ Elton Mayo

Elton Mayo เป็นนักวิจัยชาวสหรัฐอเมริกาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เขาพร้อมด้วยคณะได้ศึกษาวิจัยที่โรงงาน Hawthorne ผลการศึกษาทดลองครั้งนี้ก่อให้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ในการทำงานขึ้นมาใหม่ ได้แก่

๒.๑) คนเป็นสิ่งที่มีชีวิต เรื่องของจิตใจ ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ จะปฏิบัติต่อคนเหมือนเครื่องจักรมิได้

๒.๒) รางวัลทางจิตใจ มีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน

๒.๓) ความสามารถในการทำงานของคนไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมด้วย

๒.๔) อิทธิพลของกลุ่มมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน^{๑๒๑}

๓) ทฤษฎีระบบสังคมในการจัดการของ Chester I. Barnard

ทฤษฎีนี้เป็นผลจากการที่ Chester I. Barnard ได้บริหารงานที่บริษัทมานาน และได้มีผลงานเป็นหนังสือชื่อ หน้าที่ของฝ่ายบริหาร (Function of Executive) โดยเขามองคนทั้งระบบ ในเบื้องต้น Barnard ศึกษาปัจเจกชนก่อน ถัดมาจึงสนใจระบบความร่วมมือแรงร่วมใจของบุคลากรกับองค์การ และท้ายสุดระบบที่มีหน้าที่ในการดำเนินการจัดการ ซึ่งสามารถสรุปแนวคิดและทฤษฎีนี้ได้ดังนี้

๓.๑) มนุษย์แต่ละคนมีขีดจำกัดด้านกายภาพและชีวภาพ จึงทำให้เกิดความร่วมมือแรงร่วมใจกันทำงานเป็นกลุ่ม

๓.๒) การร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์การ

๓.๓) องค์การแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ องค์การที่มีรูปแบบ (Formal Organization) และองค์การที่ไร้รูปแบบ (Informal Organization) ต้องจัดองค์การให้เหมาะสม

๓.๔) หน้าที่ของฝ่ายบริหารจะดำเนินการภายในขอบข่ายการบริหารงานและพยายามจัดวางตำแหน่งของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การให้มีความสมดุลแห่งอำนาจขึ้นในองค์การ

๓.๕) การดำเนินการในการจัดการที่มีประสิทธิภาพต้องการผู้นำที่มีความรับผิดชอบสูง การร่วมแรงร่วมใจเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ และผู้นำจำเป็นต้องใช้อำนาจในการดำเนินการ^{๑๒๒}

๔) ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการหรือทฤษฎีจูงใจของ Abraham Maslow

ทฤษฎีนี้ Abraham Maslow มีความเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการตลอดเวลา และไม่มีวันสิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นการจูงใจอีกต่อไป และจะเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญของความต้องการนั้น

^{๑๒๐} วิชา สอนวงศ์วาน, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๓), หน้า ๒๒.

^{๑๒๑} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, หน้า ๕๑.

^{๑๒๒} พยอม วงศ์สารศรี, องค์การและการจัดการ, หน้า ๕๓-๕๔.

พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองของความต้องการจากลำดับขั้นต่ำไปหาสูง ดังนั้น การจัดการในองค์การจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องความต้องการของมนุษย์ โดย Maslow มองว่าคนเรามีสิ่งกระตุ้นให้ตอบสนองตามลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ ๕ ประการ ประกอบด้วย

- ๔.๑) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)
- ๔.๒) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs)
- ๔.๓) ความต้องการทางสังคม (Social Needs)
- ๔.๔) ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs)
- ๔.๕) ความต้องการความสำเร็จในชีวิตการทำงาน (Self-Actualization Needs)^{๑๒๓}

๕) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas Mc Gregor

Douglas Mc Gregor เป็นศาสตราจารย์และอธิการบดีที่มีชื่อเสียงมากของ M.I.T. ได้ให้กำเนิดทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ๒ ทฤษฎี กล่าวคือ

๕.๑) ทฤษฎี X เกี่ยวข้องกับข้อตกลงในการจัดการที่ว่า บุคคลทั่วไปมีลักษณะ ดังนี้

- ไม่ชอบการทำงาน
- ขาดความกระตือรือร้น
- ขาดความรับผิดชอบ
- ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
- พอใจที่จะเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ

๕.๒) ทฤษฎี Y เกี่ยวข้องกับข้อตกลงในการจัดการที่ว่า บุคคลทั่วไปมีลักษณะ ดังนี้

- เต็มใจที่จะทำงาน
- มีความรับผิดชอบ

สามารถบังคับบัญชา ควบคุม และมีความคิดสร้างสรรค์ในตนเอง ควรให้ตนเองควบคุมตนเองมากกว่าให้บุคคลอื่นควบคุม ตลอดจนพนักงานสามารถเลือกวิธีการทำงาน ซึ่งวิธีนี้จะมอบความไว้วางใจให้แก่พนักงาน และให้เขามีส่วนร่วมในองค์การ ทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การได้^{๑๒๔}

ดังนั้น การจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science Approach) เป็นการศึกษาการจัดการโดยอาศัยการสังเกตพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การที่สามารถพิสูจน์ได้โดยใช้หลักวิทยาศาสตร์ หลักจิตวิทยา หลักสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา ทำให้เกิดการศึกษาด้านพฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior) ซึ่งเป็นการศึกษาที่เน้นถึงผลกระทบที่องค์การมีต่อสมาชิกและผลกระทบที่สมาชิกมีต่อองค์การ

การจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์เป็นทางเลือกอีกทางหนึ่งที่สามารถนำหลักการและวิธีการทางนี้ไปบูรณาการใช้ในการจัดการองค์การให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ เพราะโดยที่สุดต้องถือว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การได้^{๑๒๕}

^{๑๒๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๑.

^{๑๒๔} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, หน้า ๕๔-๕๕.

^{๑๒๕} สุรพล สุขะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๒๑.

ค. แนวคิดการจัดการเชิงปริมาณ (The Quantitative Management Approach)

แนวคิดนี้ เป็นการนำเทคนิคทางวิทยาศาสตร์มาพัฒนาการตัดสินใจทางการจัดการ อาจเรียก อีกอย่างหนึ่งได้ว่า Operation Research หรือ Management Science ที่มีจุดเริ่มต้นมาจากการนำคณิตศาสตร์มาช่วยคำนวณการยิงอาวุธในสงครามโลกครั้งที่ ๒ เมื่อสงครามยุติจึงแพร่หลายเข้ามาใน ทางธุรกิจ เช่น การใช้สถิติมาประยุกต์ในงานธุรกิจ^{๑๒๖}

เมื่อก้าวโดยละเอียดเพิ่มเติมจะทำให้เห็นได้ว่า แนวคิดนี้มีความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ในการวัดและการใช้สูตรคณิตศาสตร์เพื่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทางการจัดการ เช่น ผู้บริหารฝ่ายอุตสาหกรรมใช้เทคนิคในการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต พัฒนาตลาดในอุตสาหกรรม การจัดการเชิงปริมาณประกอบด้วยวิทยาการที่สำคัญ คือ

๑) วิทยาการจัดการ (Management Science) หรือการวิจัยการปฏิบัติการ (Operation Research) วิทยาการจัดการนี้ได้ประยุกต์ใช้โมเดลคณิตศาสตร์และสถิติในสถานการณ์จัดการต่าง ๆ ตัวอย่างคือ ทฤษฎีการจัดลำดับแถวรอคอย (Queuing Theory) และโมเดลสถานการณ์จำลอง (Simulation Modal)

๒) แนวคิดการจัดการปฏิบัติการ (Operations Management) เป็นการศึกษาวิธีการซึ่งองค์การแปรสภาพทรัพยากรนำเข้าเป็นรายวัน ออกมาเป็นผลผลิต เป็นการจัดการที่ใช้เทคนิคเชิงปริมาณเพื่อปรับปรุงผลผลิตและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าและบริการ รวมถึงการช่วยองค์การในการควบคุมคุณภาพ ตลอดจนการใช้เทคนิคตารางเวลาเพื่อช่วยผู้บริหารในการวางแผนการผลิตอีกด้วย^{๑๒๗}

การจัดการเชิงปริมาณ (Quantitative Management Approach) เป็นการนำเทคนิคและวิธีการทางวิทยาศาสตร์ไปพัฒนาด้วยการใช้การวัด การใช้สูตรคณิตศาสตร์และสถิติมาเป็นเครื่องมือแก้ปัญหาทางการจัดการ และในขณะเดียวกันสามารถนำการจัดการลักษณะนี้ไปส่งเสริมในการเพิ่มผลผลิตในทางธุรกิจได้เป็นอย่างดี^{๑๒๘}

ง. แนวคิดการจัดการเชิงระบบ (System Approach)

คำว่า ระบบ หรือ System หมายถึง องค์ประกอบที่ต่างมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interrelated) และขึ้นตรงต่อกันด้วย (Interdependent) เฉพาะอย่างยิ่งในองค์การระบบเปิด (Open System) จะได้รับอิทธิพลอย่างมากจากสิ่งแวดล้อมขององค์การ ซึ่งโดยปกติองค์การระบบเปิดจะได้รับทรัพยากรนำเข้า (Input) จากสิ่งแวดล้อม และจะทำการแปรสภาพ (Transform Process) หรือดำเนินการผลิตให้ออกมาเป็นผลผลิต (Output) แล้วป้อนกลับไปสู่สิ่งแวดล้อม (Feedback) อันจะเป็นวัฏจักรแห่งการจัดการเช่นนี้ ทฤษฎีระบบสามารถนำมาช่วยจัดการองค์การด้วยองค์ประกอบ ๔ ส่วนที่เกี่ยวข้องกัน ดังนี้

^{๑๒๖} วิจารณ์ สวงวนวงศ์วาน, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, หน้า ๒๑.

^{๑๒๗} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, หน้า ๕๔-๕๕.

^{๑๒๘} สุรพล สุขะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๒๒.

๑) ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง ทรัพยากรขององค์การที่นำเข้าสู่ระบบการจัดการ ประกอบด้วย ทรัพยากรทางกายภาพ ได้แก่ วัตถุดิบ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางการเงิน คือ เงิน ทรัพยากรทางข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากรทางเทคโนโลยี

๒) กระบวนการแปรสภาพ (Transformation Process) หมายถึง ขั้นตอนการนำทรัพยากรขององค์การมาดำเนินการแปรสภาพอย่างเป็นกระบวนการ ประกอบด้วย กิจกรรมการทำงานของบุคลากร ภารกิจในการจัดการ เทคโนโลยี และวิธีการทำงาน กระบวนการผลิต

๓) ผลผลิต (Outputs) หมายถึง สิ่งที่ได้จากการแปรสภาพที่ผ่านกระบวนการต่าง ๆ ประกอบด้วย ผลผลิตและบริการ ผลลัพธ์ด้านการเงิน คือ กำไร ขาดทุน ผลลัพธ์ด้านการดำเนินงานของบุคลากร และความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ

๔. การป้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ข้อมูลเหล่านี้นำมาใช้เพื่อปรับปรุงปัจจัยนำเข้าและกระบวนการแปรสภาพเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่พึงพอใจมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information System : MIS) นับว่าเป็นระบบที่เป็นเครื่องมือการจัดการที่มุ่งการจัดการ จัดระเบียบ และการกระจายข้อมูล ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองหน้าที่ของการจัดการ หรือตอบสนองความต้องการของผู้บริหาร เฉพาะอย่างยิ่งการจัดการในปัจจุบันมีระบบคอมพิวเตอร์ที่ออกแบบขึ้นมาเพื่อช่วยให้ผู้บริหารใช้ MIS มาเป็นเครื่องมือวิเคราะห์งานองค์การ ลูกค้า และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถทำได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ^{๑๒๙}

จ. แนวคิดการจัดการเชิงสถานการณ์ (The Contingency Approach)

ทฤษฎีการจัดการเชิงสถานการณ์ (Contingency Theory of Management) ถือว่า การจัดการที่ผู้จัดการจะปฏิบัติขึ้นขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์โดยมีหลักการของแนวคิด ดังนี้

๑) ทฤษฎีทางการจัดการต่าง ๆ แม้ว่าจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การทุกสถานการณ์และเป็นสากลนั้น แต่จากการวิจัยทางการจัดการพบว่า มิใช่เป็นเช่นนั้น อาทิ หลักการแบ่งงาน ทำให้เกิดความล่าช้า หรือหลักการที่เหมาะกับองค์การใหญ่ไม่เหมาะกับองค์การเล็ก ดังนั้น หลักการจัดการทั้งหลายจึงไม่สามารถนำไปใช้ได้ทุกสถานการณ์ ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนแนวทางและเทคนิคการจัดการให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์นั้น^{๑๓๐}

๒) นักทฤษฎีเชิงสถานการณ์ได้รวบรวมหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมซึ่งผู้บริหารสามารถนำมาใช้ อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยการประสมประสาน ๔ แนวคิดด้านการจัดการที่สำคัญเข้าด้วยกัน ได้แก่ แนวคิดการจัดการแบบดั้งเดิม แนวคิดการจัดการเชิงพฤติกรรม แนวคิดการจัดการเชิงปริมาณ และแนวคิดการจัดการเชิงระบบ

^{๑๒๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๑.

^{๑๓๐} วิชา สงวนวงศ์วาน, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, หน้า ๒๓.

ผลลัพธ์จากการใช้ทฤษฎีการจัดการเชิงสถานการณ์เช่นนี้ จะทำให้ผู้บริหารมีเทคนิคใหม่ ๆ เข้ามาช่วยพัฒนางานขององค์กร ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในกลุ่มงาน และรูปแบบการเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าทฤษฎีนี้จะมีประโยชน์จากการจัดการในแต่ละสถานการณ์ได้ แต่ก็มีข้อโต้แย้งที่ว่าทฤษฎีนี้ไม่มีประโยชน์ที่จะนำไปใช้ได้ สถานการณ์ทั่วไป^{๑๓๑}

ความเป็นศาสตร์และศิลป์ของการจัดการ ทำให้มีแนวคิดและทฤษฎีการจัดการเชิงสถานการณ์ขึ้นมาก็เพราะว่าการจัดการในองค์ความรู้และวิธีการเดิมนั้น ไม่สามารถจัดการได้อีกต่อไป ต้องไม่ลืมว่าแต่ละองค์การย่อมมีสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การที่แตกต่างกันออกไป รวมถึงบริบทของการจัดการในห้วงระยะเวลา นั้น ๆ ก็มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้การจัดการลักษณะผสมผสานแนวคิดทฤษฎีที่หลากหลายเข้าด้วยกันและนำมาใช้ในแต่ละสถานการณ์ย่อมทำให้การบริหารองค์การนั้นประสบผลสำเร็จได้อย่างแน่นอน^{๑๓๒}

ฉ. แนวคิดการจัดการสมัยใหม่ (Modern Management Approach)

ปัจจัยหลักที่เป็นพื้นฐานทำให้การจัดการได้ปรับเปลี่ยนไปจากเดิม ได้แก่

- สภาพธรรมชาติแวดล้อมทางการจัดการของแนวคิดทางการจัดการที่เคยใช้กับสภาพแวดล้อมในอดีต จำเป็นต้องเปลี่ยนไปตามสภาวะที่เปลี่ยนไปอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

- ขนาดขององค์การเปลี่ยนไป ผู้บริหารองค์การจำเป็นต้องปรับปรุงเกี่ยวกับเอกภาพในการบังคับบัญชาซึ่งเดิมเคยใช้ตัวบุคคลมาเป็นเอกภาพ ความจำเป็นในการกระจายอำนาจหน้าที่มีมากขึ้น

- ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีมากขึ้นตามลำดับ ทำให้การจัดการต้องปรับเปลี่ยนไปตามเทคโนโลยีที่นำมาใช้

- ผู้รับผิดชอบงานระดับสูงสุดคือผู้บริหารและผู้จัดการมีความเป็นมืออาชีพมากยิ่งขึ้น ทำให้ได้คิดค้นหลักการและวิธีการนำองค์การใหม่ ๆ ไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้ไม่ยาก

- หลักวิชาการทางการจัดการ หรือวิทยาการจัดการได้มีการศึกษาเรียนรู้ขยายวงกว้างออกไปถึงระดับปริญญาเอก ทำให้องค์ความรู้ด้านนี้ไปมีการศึกษาอย่างลึกซึ้งและทันสมัย^{๑๓๓}

อนึ่ง เป็นที่ยอมรับกันในแวดวงของการจัดการสมัยใหม่ว่า การจัดการดังต่อไปนี้เป็นที่นิยมกันมากในปัจจุบันทั้งในการจัดการภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งประกอบไปด้วย

๑) การจัดการที่มีความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) กล่าวคือ โลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคของข้อมูลข่าวสารที่ไร้พรมแดน มีการติดต่อสื่อสารในระหว่างประเทศที่รวดเร็วและกว้างขวาง การจัดการจะต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกที่มีการเคลื่อนย้ายคนและเงินทุนไปประกอบการในประเทศต่าง ๆ มากขึ้น

๒) การจัดการในระบบของใช้อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ภารกิจของแต่ละองค์การประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ระบบของเทคโนโลยีและสารสนเทศได้เข้ามามีส่วนช่วยทำให้การจัดการมีระบบแบบแผน และช่วยผ่อนกำลังร่างกายของมนุษย์ได้มากที่สุด

^{๑๓๑} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์กร, หน้า ๖๐-๖๑.

^{๑๓๒} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๒๔.

^{๑๓๓} ดุราลัยเอียดที่ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, องค์การและการจัดการภาครัฐ, (เนนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๒๘-๓๔.

ในปัจจุบัน ได้มีการจัดการในองค์กรเสมือนจริง (Virtual Organization) ซึ่งเป็นการนำแนวคิดมาจากความจริงเสมือนที่สร้างโดยระบบคอมพิวเตอร์มาใช้กับแนวคิดด้านการจัดการ

๓) การจัดการความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Management : KM and Learning Organization : LO)

การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) หมายถึง เครื่องมือเพื่อใช้ในการบรรลุเป้าหมายของงาน การพัฒนาคน และการพัฒนาองค์การที่นำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ความรู้ที่จัดเข้าในองค์การแห่งการเรียนรู้ แบ่งใหญ่ ๆ ได้ ๒ ประเภท คือ

๓.๑) ความรู้ที่เด่นชัด (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในรูปแบบของเอกสารหรือวิชาการ ตำรา และคู่มือปฏิบัติงาน

๓.๒) ความรู้ซ่อนเร้น (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวตน ประสบการณ์ที่สั่งสมมาเป็นระยะเวลายาวนาน และเป็นภูมิปัญญาของคน^{๑๓๔}

การจัดการความรู้ทั้ง ๒ ประเภทนี้มีวิธีการจัดการที่แตกต่างกัน กล่าวคือ การจัดการความรู้ที่เด่นชัด จะเน้นไปที่การเข้าถึงแหล่งความรู้ เมื่อนำไปใช้แล้วเกิดความรู้ใหม่ ก็นำมาสรุปไว้เพื่อใช้อ้างอิงหรือให้ผู้อื่นเข้าถึงได้ต่อไป ส่วนการจัดการความรู้ซ่อนเร้นจะเน้นไปที่การจัดเวทีเพื่อให้มีการแบ่งปันความรู้ที่อยู่ในตัวผู้ปฏิบัติทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน อันเป็นการนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ที่แต่ละคนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีต่อไปอีก ในขณะเดียวกัน เมื่อมีการจัดการความรู้แล้วก็ควรที่จะได้กำหนดองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) เข้ามาด้วย ซึ่งองค์การแห่งการเรียนรู้^{๑๓๕} เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์การโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สถานะของการเป็นผู้นำองค์การ และการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์การ เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์และทักษะร่วมกัน และเกิดการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน การมีองค์การแห่งการเรียนรู้^{๑๓๕} จะทำให้องค์การและสมาชิกมีกระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบการทำงานเป็นทีม สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้ทีมใช้อำนาจในการตัดสินใจ เพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม และการสร้างนวัตกรรมซึ่งจะทำให้เกิดความเป็นองค์การที่เข้มแข็ง พร้อมทั้งจะเผชิญกับสภาวะการแข่งขันที่มีมากขึ้นตามลำดับ^{๑๓๕}

๔) การจัดการความหลากหลายของแรงงาน (Management and Workforce Diversity)

การจัดการกับความหลากหลายของแรงงาน หมายถึง การจัดการกับความแตกต่างทางด้านประชากร หรือสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การ ความแตกต่างนี้เป็นเรื่องของเพศ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ อายุ ศาสนา วัฒนธรรม คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส เป็นต้น ผู้บริหาร ผู้จัดการจำเป็นต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจำเป็นต้องมีทักษะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเป็นอย่างดี จึงจะนำองค์การนั้นให้มีความเจริญรุ่งเรืองไปได้^{๑๓๖}

^{๑๓๔} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, *พื้นฐานทางการจัดการ*, หน้า ๒๕.

^{๑๓๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๕.

^{๑๓๖} ประยงค์ ใจมีเชื้อ, *พฤติกรรมองค์การ*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๕), หน้า ๕๒.

๕) การจัดการกับความรับผิดชอบต่อสังคม (Management and Cooperated Social Responsibility : CSR)

การจัดการกับความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การจัดการบนความรับผิดชอบต่อสังคมอันถือว่าเป็นหน้าที่ที่ทุกองค์การจะต้องประพฤติตามหลักศีลธรรมและจริยธรรม ซึ่งแนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารควรประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีขององค์การ จะต้องนำองค์การให้ปฏิบัติในหนทางที่เพิ่มผลผลิตมากยิ่งขึ้น^{๑๓๗}

๖) การจัดการคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management : TQM)

การจัดการคุณภาพโดยรวม เป็นแนวคิดการจัดการคุณภาพที่มีวิวัฒนาการเกิดขึ้นทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน ในระหว่างปี ค.ศ. ๑๙๘๐-๑๙๙๐ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านคุณภาพ คือ Edwards Deming ได้คิดค้นและพัฒนาการแปรรูปองค์การด้านคุณภาพ (Transforming Organizations) และต่อมาได้ขยายออกไปเป็นการจัดการคุณภาพโดยรวม หรือ TQM

๗) การจัดการตามทฤษฎี Z (Theory Z)

การจัดการตามทฤษฎี Z นี้ ผู้เสนอทฤษฎี Z คือ William Ouchi เป็นแนวคิดการจัดการที่ประสมประสานระหว่างแนวคิดระหว่างญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาเข้าด้วยกัน จากการนำการจัดการตามทฤษฎี Z มาประยุกต์ใช้สำหรับผู้บริหารระดับโลกพบว่า ที่สหรัฐอเมริกา สวีเดน เกาหลีใต้และประเทศอื่น ๆ ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานของบริษัทเป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตาม คงต้องมีการใช้เวลาในการสำรวจการใช้ทฤษฎีนี้มากกว่านี้จึงจะทำให้ได้ทราบได้ชัดเจนว่าแนวคิดของ Ouchi เกี่ยวกับเรื่องนี้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด^{๑๓๘}

๘) การจัดการแบบญี่ปุ่น (The Japanese Management Movement)

หลังสงครามโลกครั้งที่ ๒ พบว่า ญี่ปุ่นประสบความสำเร็จในการจัดการเป็นอย่างดี ทำให้ทั่วโลกหันมาสนใจว่า เพราะเหตุใดจึงนำประเทศไปสู่ความยิ่งใหญ่ทางเศรษฐกิจได้รวดเร็วมาก ทั้ง ๆ ที่เพิ่งประสบความหายนะจากสงครามโลกครั้งที่ ๒ มาไม่นานนัก จากการศึกษาของนักวิชาการทั่วโลกพบว่า การจัดการของญี่ปุ่นมีลักษณะแตกต่างจากการจัดการในประเทศอื่น ๆ อาทิ องค์การของญี่ปุ่นจะดูแลพนักงานโดยเน้นการจ้างระยะยาวหรือตลอดชีพและไม่เน้นเฉพาะความก้าวหน้าในอาชีพจากความชำนาญเฉพาะด้าน เป็นต้น^{๑๓๙}

๙) การจัดการตามแนวคิดการปรับรื้อระบบ (Reengineering Approach)

แนวคิดนี้เป็นแนวคิดในการปรับรื้อระบบขององค์การเป็นการคิดทบทวนใหม่ รวมถึงขั้นตอนการเปลี่ยนใหม่ชนิดขาดรากถอนโคน เพื่อให้องค์การนั้นก้าวเดินข้างหน้าต่อไปให้เหมาะสมกับยุคสมัยและประสบความสำเร็จด้วยดี แนวคิดนี้กล่าวถึง ๔ เรื่อง แนวคิดพื้นฐานของการปรับรื้อระบบ การขาดรากถอนโคน การทำทันที การดำเนินงานเป็นกระบวนการ^{๑๔๐}

^{๑๓๗} ประยงค์ ใจมีเชื้อ, พฤติกรรมองค์การ, หน้า ๕๖-๕๗.

^{๑๓๘} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๒๘.

^{๑๓๙} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, หน้า ๖๑.

^{๑๔๐} นิรมล กิตกุล, องค์การและการจัดการ, หน้า ๒๕๑-๒๕๒.

๑๐) การจัดการองค์การเสมือนจริง (Virtual Organization)

องค์การเสมือนจริง (Virtual Organization) เป็นปรากฏการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งปรากฏการณ์เช่นนี้มาจากแนวคิดเรื่องความจริงเสมือน (Virtuality) อันเป็นคุณสมบัติของระบบคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีความสามารถในการสร้างโลกจำลองขึ้นมาให้เป็นระบบที่เหมือนจริง ซึ่งช่วยให้ผู้ใช้มีประสบการณ์ในการเห็น ได้ยิน และสัมผัสคล้ายกับสิ่งที่มีอยู่ในสิ่งแวดล้อมของมนุษย์โดยทั่วไป

ดังนั้น การจัดการองค์การในลักษณะเช่นนี้อาจปราศจากรูปร่างทางกายภาพ ซึ่งเป็นลักษณะที่แตกต่างจากการจัดการองค์การแบบดั้งเดิมโดยทั่วไป เมื่อก้าวโดยสรุปแล้ว การจัดการองค์การเสมือนจริงจึงเป็นการจัดการเครือข่ายขององค์การที่เชื่อมโยงด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนทักษะทรัพยากร และสินค้าบริการ^{๑๔๑}

สรุปได้ว่า การจัดการ (Management) คือ กระบวนการจัดองค์การและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งมีพัฒนาการจากอดีตถึงปัจจุบันเป็น ๖ กลุ่มแนวคิด ได้แก่ (๑) แนวคิดการจัดการแบบดั้งเดิม (Classical Management Approach) เป็นแนวทางการจัดการที่มุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้ (๒) แนวคิดทางการจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Management Approach) เป็นแนวทางการจัดการที่มุ่งการเพิ่มความสำเร็จในองค์การโดยให้ความสำคัญแก่บุคคลภายในองค์การ (๓) แนวคิดการจัดการเชิงปริมาณ (The Quantitative Management Approach) เป็นแนวคิดที่นำเทคนิคทางวิทยาศาสตร์มาพัฒนาการตัดสินใจโดยอาศัยการวัดและการใช้สูตรคณิตศาสตร์เข้ามาช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ทางการจัดการ (๔) แนวคิดการจัดการเชิงระบบ (System Approach) เป็นแนวคิดที่มองวัฏจักรการทำงานในองค์การเป็นกระบวนการซึ่งมีความสัมพันธ์และต่อเนื่องกันเป็นระบบ (๕) แนวคิดการจัดการเชิงสถานการณ์ (The Contingency Approach) เป็นแนวคิดที่ประสม ประสาน ๔ แนวคิดด้านการจัดการข้างต้นเข้าด้วยกัน โดยนำมาประยุกต์ใช้ตามสถานการณ์ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์การ และ (๖) แนวคิดการจัดการสมัยใหม่ (Modern Management Approach) เป็นแนวคิดการจัดการที่พัฒนาตามความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการจัดการขององค์การในปัจจุบันและวิทยาการสมัยใหม่

^{๑๔๑} ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ดี. เค. ปรีณัติ เวลด์ จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๑๓๓-๑๔๕.

๒.๓ แนวคิด เกี่ยวกับสาธารณูปการ

สาธารณูปการ หมายถึง การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ทางศาสนา^{๑๔๒} สาธารณูปการ คือ การดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาวัดด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้วัดเอื้อประโยชน์ตามภารกิจของเจ้าอาวาสด้านอื่น ๆ การพัฒนาเหล่านี้ได้แก่ การดูแล การทำนุบำรุงรักษาสาธารณสมบัติของวัด การดูแลและรักษาสิ่งก่อสร้างอาคารสถานที่ เช่น พระอุโบสถ เมรุ อาคารเรียน หอธรรมศาลาการเปรียญ เป็นต้น งานสาธารณูปการแต่ละวัดจะไม่เท่าเทียมกัน มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับขนาดของเศรษฐกิจ ความต้องการของชุมชนและบารมีของเจ้าอาวาสหรือพระสงฆ์ในวัดเป็นสำคัญ

คำว่า “การสาธารณูปการ” เป็นคำนาม หมายถึง การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ สำหรับ สาธารณูปการ ที่จัดเป็นระเบียบบริหารการคณะสงฆ์ส่วนกลางและระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลางเรียกว่า “การสาธารณูปการ” นั้น หมายถึง

๑) การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ ศาสนวัตถุและศาสนสถาน

๒) กิจการอันเกี่ยวกับวัด คือ การสร้าง การตั้ง การรวม การย้าย การยุบเลิก การขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา การยกวัดร้างเป็นวัดที่มีพระภิกษุอยู่จำพรรษา และการยกวัดราษฎร์ขึ้นเป็นพระอารามหลวง

๓) กิจการของวัดอื่นๆ เช่นการจัดงานวัด การรับบริจาค

๔) การศาสนสมบัติของวัด

ตามความหมายที่กล่าวมานี้ผู้วิจัยได้สรุปว่ามีลักษณะของการกระทำการสาธารณูปการใน ๓ ประการ คือ

๑) การกระทำ ด้วยแรงความคิด แรงงานและทุนทรัพย์รวมถึงการควบคุม

๒) การกระทำ ด้วยเอกสารรายงาน

๓) การทำ โดยการจัดประโยชน์

การควบคุมและส่งเสริม การสาธารณูปการ เป็นงานที่ละเอียดอ่อนเป็นตัวหลักของการคณะสงฆ์ แต่ผู้ปฏิบัติโดยตรงคือ เจ้าอาวาส ซึ่งเป็นพระสังฆาธิการระดับวัด เจ้าคณะทุกส่วน ทุกชั้น ต้องมีความสัมพันธ์กัน ๒ ประการ คือ ควบคุมการสาธารณูปการและส่งเสริมการสาธารณูปการ

การควบคุมดูแลวัดนั้น เจ้าคณะจะเพิกเฉยมิได้ ถ้าเพิกเฉยจะเป็นการละเว้นการปฏิบัติ ต้องสอดส่อง ดูแล ชี้แจง แนะนำ ในการสาธารณูปการของเจ้าอาวาส ดังต่อไปนี้

๑) ควบคุมการทำแผนผังวัดให้สอดคล้องกับยุคพัฒนา

๒) ควบคุมแบบแปลนเสนาสนะแต่ละวัดให้อยู่ในหลักประหัตและพอเหมาะพอควรแก่สภาพท้องถิ่นและก่อสร้างตามแบบแปลน

๓) ควบคุมให้แต่ละวัดสร้างถาวรวัตถุให้เป็นทรงไทย หรือให้รักษาศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นสำคัญ

๔) ควบคุมการเงินและบัญชี รับ-จ่าย ของแต่ละวัดให้เป็นไปตามหลักบัญชี

๕) ควบคุมดูแลการเอกสารต่างๆ ของเจ้าอาวาส เช่น รายงานขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมาให้เป็นไปโดยถูกต้อง

^{๑๔๒}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔, หน้า ๑,๒๑๔.

๖) ควบคุมการจัดการศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปตามกฎกระทรวง

งานสาธารณูปการเป็นงานสำคัญ โดยเฉพาะเป็นงานละเอียดอ่อนเป็นงานระดับท้องถิ่น และการพระศาสนา เป็นงานที่ให้ความสำคัญแก่พระสังฆาธิการและเห็นผลงานของพระสังฆาธิการได้เร็วกว่างานอื่น แต่ก็มักเป็นเหตุก่อปัญหา เช่น บางแห่งเกิดความขัดแย้งระหว่างวัดกับชาวบ้านจนถึงลูกกลามใหญ่โต ก็เพราะการสาธารณูปการเป็นเหตุหากเจ้าคณะได้เห็นความสำคัญเร่งรัดตรวจตราชี้แจงแนะนำ การปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการได้ดีแล้ว การขัดแย้งระหว่างวัดกับบ้านจะลดน้อยลงตามลำดับ และความสมัคครสมานสามัคคีระหว่างบ้านกับวัดจะมีมากขึ้นเป็นเหตุให้การคณะสงฆ์และการพระศาสนาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม การควบคุมส่งเสริมการสาธารณูปการ จึงถือเป็นหน้าที่อันสำคัญของพระสังฆาธิการทุกระดับชั้น^{๑๔๓}

การพัฒนาสาธารณูปการน่าจะแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ คือ

ระดับที่ ๑ การพัฒนาวัด

ระดับที่ ๒ การพัฒนาคนในวัด

ระดับที่ ๓ การพัฒนาชุมชน

เมื่อกล่าวโดยสรุปความมุ่งหมายของสาธารณูปการก็เพื่อบำรุงรักษาและส่งเสริมวัดให้เป็นที่ยอมรับประโยชน์แก่ประชาชนหรือแก่สังคมผู้เป็นเจ้าของวัดให้วัฒนาถาวรสืบไป ในปัจจุบันกิจการคณะสงฆ์และการพัฒนาพระศาสนาด้านสาธารณูปการของวัดแบ่งได้เป็น ๓ เรื่อง ดังนี้

๑) การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์

๒) การพัฒนาวัด

๓) การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด

อนึ่ง งานด้านสาธารณูปการทั้ง ๓ ประเภท เมื่อแยกเป็นข้อย่อยแล้วจะได้ดังนี้

๑) ขออนุญาตรื้อถอนและก่อสร้างศาสนวัตถุใหม่

๒) ขอสถ้างวัด ตั้งวัด วัดพัฒนาตัวอย่าง

๓) ขอยกวัดร้างเป็นวัดที่มีภิกษุจำพรรษา

๔) ขอยกวัดเป็นพระอารามหลวง

๕) ขอยุบวัด รวมวัด

๖) วัดประสบอัครศีลภัย และวินาศภัย

๗) การประชุมตรวจการคณะสงฆ์

๘) การขอใช้ที่ดินทางราชการเพื่อสร้างวัด

๙) ขอพระราชทานวิสุงคามสีมา

๑๐) งานของงบประมาณอุดหนุนการบูรณะวัด^{๑๔๔}

^{๑๔๓} พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปยุโธ), การคณะสงฆ์และการพระศาสนา, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๔๑.

^{๑๔๔} พระสุธีวรญาณ (ณรงค์ จิตตโสภโณ), พุทธศาสตร์ปริทรรศน์รวมในผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุภาพใจ, ๒๕๔๘), หน้า ๒๗๔.

งานสาธารณูปการนั้นสืบเนื่องมาจากหน่วยย่อยที่สำคัญที่สุดของสถาบันพระพุทธศาสนาในสังคมไทย คือ วัด คนไทยไปตั้งถิ่นฐานอยู่ ณ ที่ใด เมื่อรวมกันขึ้นเป็นชุมชนก็เกิดความต้องการมีวัด มีพระสงฆ์ไว้สำหรับเป็นที่ทำบุญบำเพ็ญกุศลตามประเพณี และเป็นที่บวชเรียนของกุลบุตร จึงได้ช่วยกันสร้างวัดของตนหรือของชุมชนนั้นขึ้น เมื่อสร้างเสร็จแล้วก็จะอาราธนาพระสงฆ์มาอยู่ประจำ เป็นผู้นำทางศาสนาของชุมชน เป็นผู้ดูแลรักษาและจัดการวัดของประชาชน เกิดเป็นกิจการของวัด และของคณะสงฆ์ขึ้น การที่พระสงฆ์รับหน้าที่เป็นผู้ดูแลรักษาและจัดการวัดนี้ถือเป็นการช่วยเหลือประชาชน และกิจการด้านอื่นๆ ของวัดล้วนเป็นกิจการที่เป็นการช่วยเหลือ อุทิศตนหรือเกื้อกูลประชาชนผู้เป็นเจ้าของวัดนั้นหรือประชาชนทั่วไป จึงได้เรียกกิจการเกี่ยวกับการดูแลรักษาและจัดการวัดว่าการสาธารณูปการ^{๑๔๕}

การสาธารณูปการจะเน้นในส่วนบำรุงรักษาวัดและ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี เป็นหน้าที่ของผู้บริหารวัดและคณะสงฆ์โดยตรง ในส่วนของรัฐและพุทธบริษัท จะต้องอุปถัมภ์ด้วยไม่ว่าจะเป็นการก่อสร้างหรือบูรณะรักษาเสนาสนะของพระสงฆ์ พระสังฆาธิการทุกระดับต้องมองเห็นความสำคัญของการจัดทำแผนแม่บทการก่อสร้าง และรู้จักวิธีการบริหารงานสาธารณูปการเป็นอย่างดี มีเทคนิคและวิธีการขอคำปรึกษากับหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบ การบริหารจัดการงานสาธารณูปการที่ดี จะต้องรู้จักวิธีบูรณปฏิสังขรณ์ โดยยึดหลักการบริหารบูรณปฏิสังขรณ์ การรักษาดูแล ทำนุบำรุง ศาสนวัตถุและศาสนสถานและการจัดทำวัดให้เป็นวัดพัฒนาตัวอย่าง งานสาธารณูปการเป็นงานสำคัญ โดยเฉพาะเป็นงานระดับบารมีเจ้าอาวาส และเป็นงานละเอียดอ่อน เป็นงานระดับท้องถิ่นและการพระศาสนา เป็นงานที่ให้ความสำคัญแก่เจ้าอาวาสและเห็นผลงานของเจ้าอาวาสได้เร็วกว่างานด้านอื่น ๆ การควบคุมส่งเสริมการสาธารณูปการจึงถือเป็นหน้าที่อันสำคัญของเจ้าคณะทุกระดับชั้น

คราวเมื่อประกาศใช้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ ปรากฏมีงานด้านสาธารณูปการในมาตราที่ ๓๗ โดยบัญญัติไว้ในหน้าที่เจ้าอาวาส (๑) บำรุงรักษาวัดจัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี กล่าวโดยสรุปลักษณะงานมีดังต่อไปนี้

๑) หมายถึงการก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนวัตถุ และศาสนสถาน
 ๒) กิจการอันเกี่ยวกับการวัด คือ การสร้าง การตั้ง การรวม การย้าย การยุบเลิกกิจการขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา การยกวัดร้างเป็นวัดมีพระภิกษุอยู่จำพรรษา และการยกวัดราษฎร์ขึ้นเป็นพระอารามหลวง

๓) กิจการของวัดอื่นๆ เช่น การจัดงานวัด การเรียไร

๔) การศาสนสมบัติของวัด

ความหมายทั้ง ๔ ประการ ข้างต้นนี้ ว่ากันโดยเนื้อหาสาระหรือลักษณะงานแล้วเป็นงานเกี่ยวกับการพัฒนาวัด อาคารสถานที่ หรือการจัดสภาพแวดล้อม เพื่อให้เอื้อประโยชน์ต่อกิจการของวัดในด้านอื่นๆ เช่น การใช้วัดเป็นสถานที่ศึกษาและปฏิบัติธรรมและการใช้วัดเป็นฐานในการรองรับคนเพื่อให้เข้ามาฟังธรรม หรือชักจูงให้คนเข้าวัดเพื่อที่พระสงฆ์ท่านจะได้ทำการเผยแผ่ธรรมเป็นต้น

^{๑๔๕} มาณพ พลไพรินทร์, คู่มือบริหารกิจการคณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา, ๒๕๔๑), หน้า ๒๙๔.

พัฒนาการของวัดในพระพุทธศาสนานั้น เริ่มจากการที่พระพุทธเจ้าทรงรับ “วัดเวฬุวัน”^{๑๔๖} เป็นแห่งแรก และต่อมาก็ทรงอนุญาตเสนาสนะ ๕ ชนิด คือ วิหาร เรือนมุงแถบเดียว ปราสาท เรือนโล้นและถ้ำ และจากการศึกษาวัดในสมัยพุทธกาลพอสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

- ๑) ไม่ไกลบ้านนัก
- ๒) ไม่ใกล้บ้านนัก
- ๓) สะดวกแก่การไปวัดและการมาวัด
- ๔) เหมาะที่ประชาชนจะไปพบพระได้
- ๕) กลางวันไม่พลุกพล่าน
- ๖) กลางคืนเงียบสงัด
- ๗) ไม่มีเสียงกึกก้อง
- ๘) ปราศจากกลิ่นตัวคนที่เดินเข้าออก
- ๙) เหมาะแก่การประกอบกิจของผู้ต้องการความสงบสงัด
- ๑๐) เหมาะที่พระสงฆ์จะหลีกเร้นอยู่ตามสมณวินัย

ในสังคมไทย วัดซึ่งเป็นสถานที่อยู่ของพระสงฆ์ มีความสำคัญโดยนัยต่าง ๆ แต่เมื่อบริบททางสังคมมีการเปลี่ยนแปลง วัดและชุมชนมีความเห็นห่างกัน ซึ่งสาเหตุอย่างหนึ่งที่เป็นเช่นนี้ ก็เกิดจากสภาพของวัดเอง เพราะเมื่อกาลเวลาได้ล่วงไปแล้ว วัดก็เสื่อมโทรมไปด้วยเหตุผลหลายประการ มีวัดจำนวนไม่น้อยที่หมดคุณค่าอันควรแก่การเลื่อมใสศรัทธา เพราะเต็มไปด้วยสิ่งสกปรกและความไม่มีระเบียบ สภาพดังกล่าวทำให้ประชาชนพากันเห็นห่างวัด คลายความเลื่อมใส นอกจากนั้นบทบาทของวัดที่ยังพอมีเหลืออยู่บ้างก็มีลักษณะที่ผิดเพี้ยนไปจากเดิมคือ

- ๑) วัดเดิมเคยเป็นที่พำนักของภิกษุสามเณร กลายเป็นที่อยู่อาศัยของคฤหัสถ์มากกว่า
 - ๒) วัดเคยเป็นที่บวชเรียนของลูกหลานในท้องถิ่น ก็กลายเป็นที่บวชของคนหนุ่มจากท้องถิ่นอื่น ซึ่งแม้อุปชฌาย์ก็ไม่รู้จักประวัติของผู้ขอบรรพชาอุปสมบทมาก่อน นับเป็นจุดอันตรายจุดหนึ่งต่อความมั่นคงของพระพุทธศาสนา
 - ๓) วัดซึ่งเคยเป็นสถานที่บำเพ็ญกุศลของชาวบ้านตามลัทธิเถรวาท ก็ได้ถูกเปลี่ยนให้มีสภาพคล้าย ๆ กับโรงพระตามแบบมหายานในต่างประเทศไปเป็นจำนวนมาก
 - ๔) วัดซึ่งเคยเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด ร่มรื่นเป็นสิ่งดึงดูดใจชาวบ้านให้เข้าไปพักผ่อนหย่อนใจ ก็กลายเป็นวัดที่ขาดระเบียบ สกปรก และขาดความร่มรื่น ทำให้ประชาชนไม่ศรัทธาไม่ยอมเข้าวัด
 - ๕) วัดซึ่งเคยเป็นศูนย์กลางของกิจกรรมทางสังคมที่พึงปรารถนา ก็กลายเป็นแหล่งอบายมุข
- การดำเนินงานการสาธารณูปการก็เพื่อบำรุงรักษาและส่งเสริมสร้างวัดให้เป็นที่อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนหรือสังคมผู้เป็นเจ้าของวัดนั้นให้วัฒนาสถาพรสืบไป การที่จะพัฒนาวัดหรือสาธารณูปการ เพื่อให้วัดกลับมามีบทบาทต่อชุมชน หรือสังคมที่วัดตั้งอยู่ เพื่อใช้วัดเป็นฐานการรองรับการเผยแผ่หลักธรรมของพระพุทธศาสนาท่ามกลางสภาพการณ์ของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปแล้วนั้น สมควรที่วัดจะต้องมีการดำเนินการด้านสาธารณูปการโดยแบ่งลักษณะงานออกเป็น ๓ ประการคือ

^{๑๔๖}วิ.ม. (ไทย) ๔/๖๓/๗๑.

๑) การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ

การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะและสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ ภายในวัดเพื่อให้วัดเป็นที่สัปปายะดังกล่าวข้างต้น เจ้าอาวาสจะต้องจัดให้มีการดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการของวัดเพื่อให้มีความเจริญรุ่งเรืองในทุกด้านและมีสภาพเป็นวัดในทางพระพุทธศาสนา คือ

๑.๑) การทำป้ายชื่อวัด ซึ่งนิยมทำด้วยวัสดุที่คงทน มีขนาดพอสมควร เขียนระบุชื่อวัดและที่ตั้งให้ถูกต้อง และทำการจัดตั้งให้เหมาะสมสังเกตได้ง่าย

๑.๒) การทำประวัติวัด ซึ่งนิยมเขียนประวัติวัดไว้เป็นหลักฐานทางประวัติศาสตร์ เช่น ชื่อวัด มีความหมายอย่างไร สถานที่วัด มีอาณาเขตกว้างยาวเท่าไร ถาวรวัตถุและปูชนียวัตถุภายในวัด สร้างเมื่อไร ใครเป็นผู้สร้าง การบูรณปฏิสังขรณ์เมื่อ พ.ศ.อะไร สิ้นค่าใช้จ่ายเท่าไร ลำดับเจ้าอาวาสนับตั้งแต่เริ่มสร้างวัดมาจนถึงปัจจุบัน สถิติพระภิกษุสามเณรและ ขรวาสว่ามีเท่าไร สถิติการศึกษาพระปริยัติธรรม เป็นต้น

๑.๓) การทำแผนผังวัด หรือการวางแผนผังของวัด โดยสมควรที่จะมีการประชุมระหว่างเจ้าอาวาสและคณะกรรมการวัด รวมทั้งพระสังฆาธิการผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ในการวางแผนผังของวัด เพื่อให้สะดวกในการก่อสร้าง และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของวัดและเป็นหน้าที่ของพุทธบริษัทที่จะต้องจัดตั้งดำเนินการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา

๑.๔) การสร้างถาวรวัตถุอันเหมาะสม เจ้าอาวาสและคณะกรรมการวัดจะต้องพยายามรักษาความเป็นระเบียบ ในการก่อสร้างถาวรวัตถุให้เป็นไปตามแปลนที่ได้ตกลงกันไว้ โดยเน้นที่ประโยชน์ในการใช้ และชุมชนเป็นหลัก

๒) การพัฒนาวัด

การพัฒนาวัดหรือการจัดการสาธารณูปการ ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการมีวัดนั้น เจ้าอาวาสจะต้องมีการตื่นตัว มีการเคลื่อนไหว และบำเพ็ญตนเป็น “อรรถจริบุคคล”^{๑๔๗} คือเป็นคนทำประโยชน์ โดยการจัดการกิจการต่างๆ ของวัดด้านสาธารณูปการตามหลักการ ๔ อย่าง คือ

๒.๑) อาวาสสัปปายะ คือ การทำให้วัดเป็นที่อยู่สบาย ทำให้วัดเป็นอาราม เป็นรมณีสถาน เป็นที่รื่นรมย์ เจริญตา แก่ผู้พบเห็นเป็นศูนย์กลางของชุมชน ทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจด้วยการพัฒนาวัดให้เป็นอาราม คือ มีการรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยภายในวัดให้เป็นสถานที่รื่นรมย์ใจของผู้ไปมาหาสู่ และควรจัดสถานที่ของวัดให้เป็นสัดส่วนมีเรือนคั้งที่เก็บของใช้ เพื่อให้บริการแก่ประชาชนทั่วไป

๒.๒) อาหารสัปปายะ คือ อาหารเป็นที่สบาย ไม่เดือนร้อนด้วยการแสวงหาอาหารในสมัยก่อนเป็นหน้าที่พระภิกษุสงฆ์ ส่วนใหญ่ในปัจจุบันเป็นหน้าที่ของเจ้าอาวาส การจัดให้มีสวัสดิการอาหาร จึงควรเป็นภาระของฝ่ายสาธารณูปการรวบรวมเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

- ควรมีการกำหนดเส้นทางโคจรบิณฑบาต แบ่งเป็นสาย มีการจับสลากเปลี่ยนเวรกันทุก ๗ วัน เพื่อเจริญศรัทธาของผู้ทำบุญและป้องกันการติดในตัวบุคคล

^{๑๔๗} อรรถจริบุคคล คือ บุคคลที่ประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น คุรยละเอียดใน พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๔, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทธนธัชการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๕๓๒.

- ควรมีการจัดฉันท์รวมกันในที่แห่งเดียว เพื่อประโยชน์ คือ ทำให้เกิดความเป็นธรรม ในอดีตเรากลาก ขจัดความขัดแย้งในการแสวงหาอุปฐากก่อให้เกิดความสามัคคีธรรม เป็นที่เจริญ ศรัทธาของผู้ถวาย และสามารถแนะนำอบรมได้ง่ายในเวลาก่อนและหลังอาหาร

- ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่รับกิจนิมนต์ และแจกจ่ายกิจนิมนต์ให้ทั่วถึงด้วยความเป็น ธรรมและควรจัดตั้งมูลนิธิต่างๆ สวัสดิการด้านอาหารในยามขาดแคลน

๒.๓) บุคคลสี่ปายะ คือ การจัดให้มีบุคคลเป็นที่สบาย นับเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อ ความเจริญหรือความเสื่อมของวัด โดยเฉพาะบุคคลที่อยู่ในวัดหรือบริเวณวัดอันประกอบไปด้วย คนวัด ๔ ประเภท คือ พระภิกษุสามเณร อุบาสก อุบาสิกา (แม่ชี) และเด็กวัด การจัดสาธารณูปการจะต้อง คำนึงถึงบุคคลทั้ง ๔ ประเภทนี้ โดยจัดให้มีที่อยู่อาศัยให้เหมาะสมตามสถานภาพของแต่ละบุคคลไม่ให้ ปะปนกัน ดำเนินการให้มีการแบ่งเขตที่อยู่กันอย่างชัดเจน มีการวางระเบียบปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ของ วัดให้เหมาะสม

๒.๔) ธรรมสี่ปายะ คือ การจัดให้มีธรรมะเป็นที่สบาย จุดมุ่งหมายของการมีวัดคือเป็น สถานที่ประพฤติปฏิบัติธรรม การจัดการสาธารณูปการใด ๆ ของวัดจึงไม่ควรที่จะลืมหัวใจที่จะก่อให้เกิด ความธรรมสี่ปายะ คือ การจัดกิจกรรมของวัดให้เป็นไปด้วยดี โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทาง พระพุทธศาสนาให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชนตามสมควรแก่กาลสมัยนั้น ๆ ด้วยการจัดกิจกรรมที่ สัมพันธ์กับระบบการดำเนินชีวิตในชุมชน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้คนที่สนใจและนับถือศาสนามีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ กิจกรรมที่ดำเนินการอาจ แบ่งได้ ๓ ลักษณะ คือ กิจกรรมประจำวัน เป็นกิจที่จะทำให้เป็นประจำอยู่แล้ว เช่น การทำวัตรสวด มนต์ ทำวัตรร่วมกันเช้า-เย็น เสร็จพานั่งสมาธิภาวนา หรือการเปิดเทปกระจายเสียงที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับ ธรรมะให้ชุมชนได้รับฟัง แต่สิ่งที่ทำได้ง่ายที่สุด คือ การเขียนพุทธศาสนสุภาษิตติดไว้ตามต้นไม้ ใน บริเวณวัด กิจกรรมในวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือจะจัดกันในวัดพระ ๘ คำ ๑๔ คำ ๑๕ คำ ทั้งข้างขึ้น และข้างแรมด้วยการเทศนา อบรมธรรม การเจริญพระกัมมัฏฐาน หรือจิตตภาวนาการรักษาศีล อุโบสถ เป็นต้น และกิจกรรมในวันสำคัญของศาสนาโดยการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับวันสำคัญนั้น ๆ เช่น การปาฐกถาธรรม บรรยายธรรม หรือตอบปัญหาธรรมะ เป็นต้น

๓) การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตราที่ ๔๐ ได้แบ่ง ศาสนสมบัติ ออกเป็น ๒ ประเภท คือ (๑) ศาสนสมบัติส่วนกลาง ได้แก่ ทรัพย์สินของพระศาสนาซึ่งมีใช้ของวัดใด วัดหนึ่ง (๒) ศาสนสมบัติของวัด ได้แก่ ทรัพย์สินของวัดใดวัดหนึ่ง โดยที่การจัดการดูแลรักษาศาสน สมบัติทั้งสองประเภทนั้น มีทั้งที่อยู่ในส่วนของรัฐและของมหาเถรสมาคม

ประการสำคัญ คือ ตามความในมาตรา ๓๗ ระบุหน้าที่ของเจ้าอาวาสไว้ใน (๑) บำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี (๒) ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิต และคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม (๓) เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรม วินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ (๔) ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล^{๑๔๘}

^{๑๔๘} กนก แสนประเสริฐ, **ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙), หน้า ๙.

ดังกล่าวนี้จึงเป็นหน้าที่ของเจ้าอาวาสหรือพระสังฆาธิการที่อยู่ในเขตปกครองพื้นที่นั้น ๆ จะต้องจัดการศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี คือ การจัดการดูแลรักษาคุ้มครองป้องกันศาสนสมบัติของวัดและผลประโยชน์ของวัดไม่ให้เกิดความเสียหายเป็นสิ่งที่ควรดำเนินการให้มีการปฏิบัติในสิ่งต่อไปนี้

๓.๑) ถ้าวัดใดยังไม่มีโฉนดแสดงกรรมสิทธิ์เป็นสถานที่ตั้งวัดเจ้าอาวาสต้องรีบดำเนินการจัดทำให้ถูกต้องตามกฎหมายบ้านเมือง พร้อมทั้งการปักปันเขตกันอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันกรณีพิพาทระหว่างวัดกับชาวบ้าน

๓.๒) ถ้าวัดใดยังไม่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เจ้าอาวาสต้องดำเนินการให้เรียบร้อยให้ถูกต้องตามพุทธบัญญัติ และจัดการขึ้นทะเบียนที่ธรณีสงฆ์ และจัดการทำบัญชี ที่กัลปนา (ที่อุทิศผลประโยชน์ถวายวัด) ให้เป็นหลักฐาน และดำเนินการจัดที่ธรณีสงฆ์และที่กัลปนาสงฆ์ของวัดให้เกิดประโยชน์แก่วัดเท่าที่จะทำได้ โดยไม่ทำให้ประชาชนเดือดร้อน

๓.๓) ควรจัดทำบัญชีถาวรวัตถุของวัด ปุชนิยวัตถุของวัด และถ้าเป็นไปได้ควรถ่ายรูปไว้เป็นหลักฐาน และจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายของวัด เก็บไว้เป็นหลักฐานให้เรียบร้อย

สาธารณูปการเป็นการปรับปรุงสภาพวัดให้มีความเจริญเพื่อการพัฒนาวัดให้เกิดความรู้สึกรักชุมชนในท้องถิ่นนั้นว่าวัดเป็นของตน เป็นการสร้างสภาพวัดให้เป็นที่พักอาศัยของพระภิกษุสามเณร สร้างความสัมพันธ์ระหว่างวัดกับประชาชนในท้องถิ่น สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างวัดกับประชาชนในท้องถิ่น โดยมุ่งหมายให้เกิดการยอมรับตลอดไปว่าวัดกับชุมชนนั้น ๆ เป็นหน่วยงานให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน^{๑๔๙}

การสาธารณูปการถือเป็นการหน้าที่ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส (เจ้าพนักงาน) ซึ่งผู้ดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณูปการโดยตรง เป็นการดำเนินงานเพื่อรักษาศิลปวัฒนธรรมไทยให้คงความเป็นเอกลักษณ์ประจำชาติ สืบสานความเป็นชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ให้อยู่ในสังคมอย่างมีศิลปะแบบประยุกต์เข้ากับศาสตร์สมัยใหม่อย่างทรงคุณค่าความเป็นไทย^{๑๕๐}

สรุปได้ว่า การสาธารณูปการเป็นงานสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะเป็นงานละเอียดอ่อนเป็นงานประดับท้องถิ่นและการพระศาสนา เป็นงานที่ให้ความสำคัญแก่พระสังฆาธิการและเห็นผลงานของพระสังฆาธิการได้เร็วกว่างานอื่น แต่ก็มีมักเป็นเหตุก่อปัญหา อาทิ บางแห่งเกิดความขัดแย้งระหว่างวัดกับชาวบ้านจนถึงลูกกลามใหญ่โต ก็เพราะการสาธารณูปการเป็นเหตุ หากเจ้าคณะได้เห็นความสำคัญเร่งรัดตรวจตราชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการได้ดีแล้ว การขัดแย้งระหว่างวัดกับบ้านจะลดน้อยลงตามลำดับ และความสมัคปรองสามัคคีระหว่างบ้านกับวัดจะมีมากขึ้นเป็นเหตุให้การคณะสงฆ์และการพระศาสนาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม เพราะฉะนั้น การควบคุมส่งเสริมการสาธารณูปการนี้จึงถือเป็นหน้าที่อันสำคัญของพระสังฆาธิการทุกระดับชั้น นั่นเอง

^{๑๔๙} กองพุทธศาสนสถาน, การพัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐาน, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๔), หน้า ๗.

^{๑๕๐} กรมการศาสนา, การจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์, (กรุงเทพมหานคร กรมการศาสนา, ๒๕๕๐), หน้า ๗.

๒.๔ ข้อมูลพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งมีรายละเอียดข้อมูลพื้นที่วิจัย ดังนี้

คณะสงฆ์ในจังหวัดสมุทรสงครามได้บริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักพระธรรมวินัย และอนุโลมตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ และพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติ โดยที่การบริหารและการปกครองของคณะสงฆ์ในจังหวัดสมุทรสงคราม เป็นไปในรูปแบบการจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาคเป็นไปตามความในมาตรา ๒๒ ของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ ที่กำหนด ตำแหน่งพระสังฆาธิการ หรือผู้ปกครองคณะสงฆ์ ตามลำดับชั้น คือ เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส

ปัจจุบัน เขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม มี ๗ ตำบล ประกอบด้วยวัดในสังกัด ดังนี้

๑) ตำบลแม่กลอง มีวัดในปกครองคือ วัดเพชรสมุทรวรวิหาร วัดประทุมคณาวาส วัดท้ายหาด วัดพวงมาลัย และวัดวชิรคาม

๒) ตำบลบางจะเกร็ง เขต ๑ มีวัดในปกครองคือ วัดบ่อมแก้ว วัดบางจะเกร็ง วัดใหญ่ วัดบางแก้ว และวัดเจริญสุนทราราม

๓) ตำบลบางจะเกร็งเขต ๒ มีวัดในปกครองคือ วัดศรีทธาธรรม วัดคลองโคน วัดปากสมุทร วัดศรีสุวรรณคงคาราม และวัดธรรมสถิตยวาราราม

๔) ตำบลบางขันแตก มีวัดในปกครองคือ วัดนางพิมพ์ วัดบางขันแตก วัดแม่น้ำ วัดโพรงพาง และวัดบางนางจิ้งกลาง

๕) ตำบลบ้านปรก มีวัดในปกครองคือ วัดคู่สนามจันทร์ วัดช่องลม วัดแก้วฟ้า วัดพักตราราม วัดจันทร์เจริญสุข และวัดโรจธรรม

๖) ตำบลลาดใหญ่ เขต ๑ มีวัดในปกครองคือ วัดดาวโแดง วัดปากลัด วัดศรีศรีทธาธรรม วัดบางประจันต์ และวัดนางตะเคียน

๗) ตำบลลาดใหญ่ เขต ๒ มีวัดในปกครองคือ วัดลาดเป้ง วัดสวนแก้วอุทยาน วัดน้อยแสงจันทร์ วัดธรรมมาวุธาราม วัดลาดใหญ่^{๑๕๑}

โดยการดำเนินการสาธารณูปการของอำเภอสมุทรสงครามนั้นได้มีการกำหนดแบบแผนตามการพัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐาน โดยกรอบการพัฒนาทางด้านสาธารณูปการมีการดำเนินการปรับปรุงพัฒนาวัดในด้านการสาธารณูปการ มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑) บริเวณวัด ภายในบริเวณวัด มีสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นเหมาะสม สิ่งเสริมสภาพความเป็นรมณีสถานโดยดำเนินการในสิ่งต่าง ๆ เช่น มีป้ายชื่อวัด มีแผนผัง มีป้ายเผยแพร่กิจกรรมต่าง ๆ ของวัด มีป้ายประวัติวัดโดยย่อ มีป้ายนิเทศข้อมูล มีป้ายคติธรรม พุทธภาษิต มีมุมหนังสือเพื่อส่งเสริมการอ่าน

^{๑๕๑} สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดสมุทรสงคราม, พระสังฆาธิการคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงคราม ภาค ๑๕, (สมุทรสงคราม: สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดสมุทรสงคราม, ๒๕๕๔), หน้า ๑-๓. (เอกสารเย็บเล่ม).

๒) การปรับปรุง พัฒนา ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ภายในวัด เพื่อให้บริเวณวัดสงบ ร่มรื่น มีการจัดบริเวณวัดเป็นระเบียบ มีภาชนะรองรับขยะมูลฝอย มีบริเวณปลูกดอกไม้หรือไม้ประดับเพื่อความร่มรื่นสวยงาม มีการจัดพื้นที่สำหรับนั่งพักผ่อน

๓) ความสะอาด/มั่นคงแข็งแรงของอาคารเสนาสนะต่าง ๆ ได้แก่ ความสะอาด ของอาคารเสนาสนะและภายในบริเวณวัด และความมั่นคงแข็งแรงของอาคารเสนาสนะมีความมั่นคงปลอดภัยต่อการพำนักอาศัย ใช้ประโยชน์ หรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

๔) มีสิ่งปลูกสร้าง และอาคารเสนาสนะต่าง ๆ เพียงพอและเหมาะสมต่อการใช้ประโยชน์ สภาพสะอาด มั่นคงแข็งแรง โดยเสนาสนะเหล่านั้น ได้แก่ อุโบสถ กุฏิ ศาลา เมรุ วิหาร ห้องสมุด/พิพิธภัณฑ์ ถนนและทางเท้าภายในวัด เจดีย์ รั้ววัด/กำแพงวัด เป็นต้น

๕) การบริหารจัดการและดูแลศาสนสมบัติของวัด โดยวัดดำเนินการให้มีเพื่อให้สามารถบริหารจัดการวัดอย่างเป็นระบบ ได้แก่ การจัดทำบัญชีการเงินของวัด การจัดทำทะเบียนทรัพย์สินของวัด การแต่งตั้งไวยาวัจกรของวัด และการแต่งตั้งคณะกรรมการวัด

สรุปได้ว่า คณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ทั้ง ๗ ตำบล ๓๖ วัด ได้มีการแต่งตั้งพระสังฆาธิการเพื่อบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัด ตามรูปแบบการจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาคเป็นไปตามความในมาตรา ๒๒ ของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ โดยมีการกำหนดแบบแผนตามการพัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐาน ตามแนวทางการดำเนินการครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ บริเวณวัด การปรับปรุง พัฒนา ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ภายในวัด ความสะอาด/มั่นคงแข็งแรงของอาคารเสนาสนะต่าง ๆ สิ่งปลูกสร้าง และอาคารเสนาสนะต่าง ๆ และการบริหารจัดการและดูแลศาสนสมบัติของวัด

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม” โดยมีรายละเอียด ตามลำดับ ดังนี้

๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ พบว่า มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้เป็นจำนวนมาก ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ ได้แก่

พระมหาธัชชร์ สิริมงคลโล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการการท่องเที่ยวเชิงพุทธของวัดหนองแวง (พระอารามหลวง) อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า นักท่องเที่ยวมีความคิดเห็นต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพุทธของวัดหนองแวง (พระอารามหลวง) อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก (๔.๓๒) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า นักท่องเที่ยวมีความคิดเห็นต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพุทธของวัดหนองแวง (พระอารามหลวง) อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ด้านสถานที่ ด้านการสร้างแรงจูงใจและ ด้านการให้บริการ อยู่ในระดับมากทุก^{๑๕๒}

^{๑๕๒}พระมหาธัชชร์ สิริมงคลโล, “การจัดการการท่องเที่ยวเชิงพุทธของวัดหนองแวง (พระอารามหลวง) อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

พระมหาศิริชัย สิริทพณาโณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” ผลการวิจัยพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๖๐ ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และสังกัด ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศจังหวัดบุรีรัมย์ ไม่แตกต่างกัน^{๑๕๓}

ยุทธนา จันแก้ว ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการความขัดแย้งของตำรวจในสถานีตำรวจภูธรสีดา อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา” ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการความขัดแย้งของตำรวจสถานีตำรวจภูธรสีดา อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา ทั้ง ๕ ด้าน คือ ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการปรองดอง ด้านการต่อสู้ ด้านการร่วมมือร่วมใจ ด้านการประนีประนอม หรือการเจรจาต่อรอง โดยรวม การจัดการความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งของตำรวจสูงสุดคือ ด้านการปรองดอง รองลงมาคือด้านการร่วมมือร่วมใจ และด้านต่ำสุดคือด้านการต่อสู้^{๑๕๔}

เกรียงไกร จันทะแจ่ม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนสัตยาไส จังหวัดลพบุรี” ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมโรงเรียนสะอาด ร่มรื่นเป็นธรรมชาติ เงียบสงบเอื้อต่อการเรียนการสอน ปัญหาอุปสรรคที่พบคือ บุคลากรมีประสบการณ์ในการสอนตามหลักไตรสิกขาที่แตกต่างกัน รูปแบบวิธีการสอนของแต่ละคนจึงไม่เหมือนกัน โดยมีข้อเสนอแนะให้ฝึกอบรมไตรสิกขาแก่บุคลากรโดยเน้นที่การปฏิบัติจริงและจัดทำคู่มือการจัดการเรียนการสอนตามหลักไตรสิกขา^{๑๕๕}

เอื้อมอร ชลวร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ” ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ในพระพุทธศาสนามีจุดเด่นอยู่หลายประการ คือ พัฒนาจิตใจให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมได้ มีหลักธรรมที่เปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรได้ เช่น ไตรสิกขา สาราณียธรรม วุฑฒิธรรม ๔ การเจริญสติปัญญา, สร้างให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นธรรมชาติได้หากสร้างภาวนามยปัญญาให้เกิดขึ้น, มีเครื่องมือการเจริญสติให้ต่อเนื่องกลมกลืนเป็นเนื้อเดียวกับชีวิตประจำวัน, เกิดพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ทุกขณะทั้งกับตนเองและผู้อื่น, จากพื้นฐานการภาวนาทำให้เกิดความเชื่อมโยงประสานกับบุคคลได้ทุกสถานการณ์ และทุกหน่วยงาน^{๑๕๖}

^{๑๕๓} พระมหาศิริชัย สิริทพณาโณ, “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^{๑๕๔} ยุทธนา จันแก้ว, “การจัดการความขัดแย้งของตำรวจในสถานีตำรวจภูธรสีดา อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^{๑๕๕} เกรียงไกร จันทะแจ่ม, “การจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนสัตยาไส จังหวัดลพบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๑๕๖} เอื้อมอร ชลวร, “การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

พูนสุข มาศรีงสรรค์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการความรุนแรงในครอบครัวเชิงพุทธบูรณาการ” ผลการวิจัยพบว่า ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโยงใยกับสถาบันครอบครัว ต้องร่วมกันสร้าง “คุณธรรมนิยม” หรือ “ความดีนิยม” แทนที่ “วัตถุนิยม” ในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ เพราะเป็นที่เห็นอย่างเด่นชัดกันแล้วทั้งในสังคมตะวันตก ตะวันออก และสังคมไทย ว่า ความนิยมในวัตถุ หรือมูลค่าทางวัตถุ เป็นสาเหตุใหญ่ที่นำสู่ความรุนแรงในปัจเจกบุคคลและในครอบครัว มากกว่าที่จะนำความสุขสงบมาให้ได้จริง และการบ่มเพาะจิตใจของผู้ใฝ่สันติ เพื่อที่จะไม่เติบโตเป็นคนก้าวร้าว ก่อความรุนแรงใด ๆ ในครอบครัว จำเป็นต้องเริ่มตั้งแต่การศึกษาจากระดับอนุบาลเป็นต้นไปจนถึงระดับอุดมศึกษา ด้วยการบรรจุวิชาที่เกี่ยวกับการสร้างครอบครัวอบอุ่น รวมถึงการรู้จักจัดการกับความกดดันในจิตใจตนเอง การรู้ทางหนีทีไล่หรือการป้องกันมิให้เกิดความรุนแรงในครอบครัว โดยการเริ่มที่ตนเองเป็นอันดับแรก คือรู้จักควบคุมอารมณ์ เป็นต้น^{๑๕๗}

ชุติกายุจน์ ผลบุตร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา: ศึกษาเฉพาะกรณี วัดปัญญาบันฑิตาราม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” จากผลการวิจัยพบว่า ความเป็นมาและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เน้นการนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาโดยเฉพาะหลักไตรสิกขา มาประยุกต์ใช้ เพื่อการพัฒนาตนเอง การอยู่ร่วมกับผู้อื่น และการทำประโยชน์ให้สังคม ในการศึกษาผลการจัดการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนาของวัดปัญญาบันฑิตาราม จึงได้แบ่งเป็น ๒ ประการ คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เป็นปัจจัยให้เกิดผลการจัดการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนาของวัดปัญญาบันฑิตาราม และการจัดการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนาของวัดปัญญาบันฑิตาราม ซึ่งเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เป็นปัจจัยให้เกิดผลการจัดการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนาของวัดปัญญาบันฑิตาราม ในรูปแบบโครงการจัดการเรียนรู้และเผยแพร่ศาสนธรรมสำหรับพระภิกษุ สามเณร และโครงการจัดการเรียนรู้และเผยแพร่ศาสนธรรม สำหรับฆราวาสนั้นแบ่งเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ กระบวนการจัดการเรียนรู้ด้านธรรมาภิบาลการเรียนรู้, กระบวนการจัดการเรียนรู้ด้านธรรมาภิบาลของผู้เรียน และกระบวนการจัดการปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้^{๑๕๘}

พระมหาธีรสุข ธรรมสาร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี : กรณีศึกษาสำนักเรียน วัดโมลีโลกยาราม เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ทุกข้อมีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยในข้อ ที่มีปัญหาการปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ มีการวางแผนกำหนดระยะเวลาการวัดผลและประเมินผล รองลงมาคือ มีการประเมินความพร้อมและพื้นฐานของนักเรียน และข้อที่ผู้บริหารและครูสอน มีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการจัดสอนซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามลำดับ^{๑๕๙}

^{๑๕๗} พูนสุข มาศรีงสรรค์, “การจัดการความรุนแรงในครอบครัวเชิงพุทธบูรณาการ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๕๘} ชุติกายุจน์ ผลบุตร, “การจัดการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา : ศึกษาเฉพาะกรณี วัดปัญญาบันฑิตาราม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^{๑๕๙} พระมหาธีรสุข ธรรมสาร, “การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี : กรณีศึกษาสำนักเรียน วัดโมลีโลกยาราม เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

พระมหาสมปัติ อากาศโร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๒ และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ พรรษา วุฒิการศึกษา วุฒิการศึกษาปริยัติธรรม วุฒิการศึกษาปริยัติธรรม ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๑๖๐}

พระชาติรี ชุตินธโร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ในจังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารคณะสงฆ์จึงถือว่าเป็นหัวใจหลักในงานบริหารจัดการกิจการของคณะสงฆ์ คือ ด้านการปกครอง การศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ สาธารณูปการ และสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินไปตาม พระธรรมวินัย กฎหมาย กฎระเบียบ มหาเถรสมาคม ข้อบังคับ มติ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราชหรือคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชาเหนือตน การระงับอธิกรณ์ การวินิจฉัย การลงนิคหกรรม การวินิจฉัยข้ออุทธรณ์ต่างๆ ตลอดถึง การแต่งตั้งถอดถอนเจ้าคณะพระสังฆาธิการ ควบคุมดูแลให้ไปตามข้อวัตรปฏิบัติของจรรยาพระสังฆาธิการ^{๑๖๑}

สรุปได้ว่า การจัดการเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรมาประกอบเป็นกระบวนการบริหาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้มองเห็นลักษณะของการบริหารได้ชัดเจน อาทิ การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์ การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นสำคัญ การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน การบริหารมีลักษณะการดำเนินการที่เป็นกระบวนการ การบริหารเป็นการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มคน การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลและของกลุ่มคน และมีลักษณะเป็นการร่วมมือดำเนินการอย่างมีเหตุผล

๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการสาธารณูปการ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณูปการ พบว่า มีผู้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยไว้เป็นจำนวนมาก ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ ได้แก่

พระมหาวิรัช มหาวีโร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการศาสนสมบัติวัดของพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรสงคราม” ผลการวิจัยพบว่า การจัดการศาสนสมบัติวัดของพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารจัดการ^{๑๖๒}

^{๑๖๐} พระมหาสมปัติ อากาศโร, “การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๑๖๑} พระชาติรี ชุตินธโร, “การจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ในจังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๖๒} พระมหาวิรัช มหาวีโร, “การจัดการศาสนสมบัติวัดของพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรสงคราม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

พระอภินิษฐ์ สิริปณโณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการด้านสาธารณูปการของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการด้านสาธารณูปการของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่า พระภิกษุมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านสาธารณูปการของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (๓.๙๓) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า พระภิกษุมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ^{๑๖๓}

พระมหาสมชาย สุนติกโร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านสาธารณูปการของวัดในจังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า พระภิกษุมีความคิดเห็นต่อบทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านสาธารณูปการของวัดในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (๓.๘๕) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า พระภิกษุมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ^{๑๖๔}

พระสมุห์เอก ชินวิโส ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างสาธารณูปการ : กรณีศึกษาวัดในเขตเทศบาลตำบลพระอินทราชาอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า 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^{๑๖๕}

พระมหาถวิล ปิยธมโม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษางานนวรรรมและการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยงานสาธารณูปการของพระครูโสภณบุญเขต (โสม โสภโณ)” ผลการวิจัยพบว่า ผลของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยงานสาธารณูปการของพระครูโสภณบุญเขต(โสม โสภโณ) ด้วยการสร้างศาสนวัตถุ เช่น อุโบสถ ศาลาการเปรียญ วิหาร ก่อประโยชน์แก่ชาวพุทธในตำบลป่าสังข์ เช่น ใช้อุโบสถเป็นที่ทำสังฆกรรมและอุปสมบทกุลบุตรในชุมชนพื้นที่นั้น ศาลาการเปรียญใช้ประกอบพิธีทำบุญของชาวพุทธ และประชุมสงฆ์รวมถึงชาวบ้าน วิหารเป็นที่ประดิษฐานพระพุทธรูป สิ่งก่อสร้างมีลวดลายงดงาม มีภาพขาคัดไม้ศึกษา ท่านสร้างอาคารเรียนโรงเรียนบ้านป่าสังข์-ป่าม่วงวิทยา เพื่อใช้เป็นสถานที่ศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนในชุมชน^{๑๖๖}

^{๑๖๓} พระอภินิษฐ์ สิริปณโณ, “การบริหารจัดการด้านสาธารณูปการของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๖๔} พระมหาสมชาย สุนติกโร, “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านสาธารณูปการของวัดในจังหวัดปทุมธานี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๖๕} พระสมุห์เอก ชินวิโส, “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างสาธารณูปการ: กรณีศึกษาวัดในเขตเทศบาลตำบลพระอินทราชาอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๖๖} พระมหาถวิล ปิยธมโม, “การศึกษางานนวรรรมและการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยงานสาธารณูปการของพระครูโสภณบุญเขต (โสม โสภโณ)”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

พระครูเวฬุวันพัฒนาร (ชัยวัฒน์ ชุตินธโร) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๗ พบว่าด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์ เสนาสนะ พระสังฆาธิการและพระสงฆ์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๒^{๑๖๗}

พระสมุห์เจริญ คเวสโก ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการศาสนสมบัติของพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรสงคราม” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการศาสนสมบัติของพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านระบบการบริหารจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๘ ส่วนด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก^{๑๖๘}

พระอธิการสมชาย สมชาติ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสังฆาธิการที่มีต่อการบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดในอำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า บทบาทพระสังฆาธิการที่มีต่อการบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดในอำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแผนงาน ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุ อยู่ในระดับมากทุกด้าน^{๑๖๙}

สรุปได้ว่า การสาธารณูปการเป็นหน้าที่โดยตรงของพระสังฆาธิการทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระสังฆาธิการระดับวัด ซึ่งได้แก่ เจ้าอาวาส นั่นเอง ซึ่งสาธารณูปการของวัดนี้ มิได้เป็นกรรมสิทธิ์ของพระสังฆาธิการผู้ดูแล จักถือเป็นสมบัติส่วนตนมิได้ มีหน้าที่ที่ต้องดูแลรักษาไว้ เท่านั้น ซึ่งหมายรวมถึง ศาสนสมบัติทั้ง ๕ ประเภท คือ เจดีย์สถาน พุทธสถาน สังฆสถาน บริวารสถาน และอนุสรณ์สถาน ตลอดจน ทรัพย์สินอื่นของวัด อาทิ โฉนดที่ดิน หรือ บัญชีเงินฝากของวัด เป็นต้น

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา “การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม” โดยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ที่ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

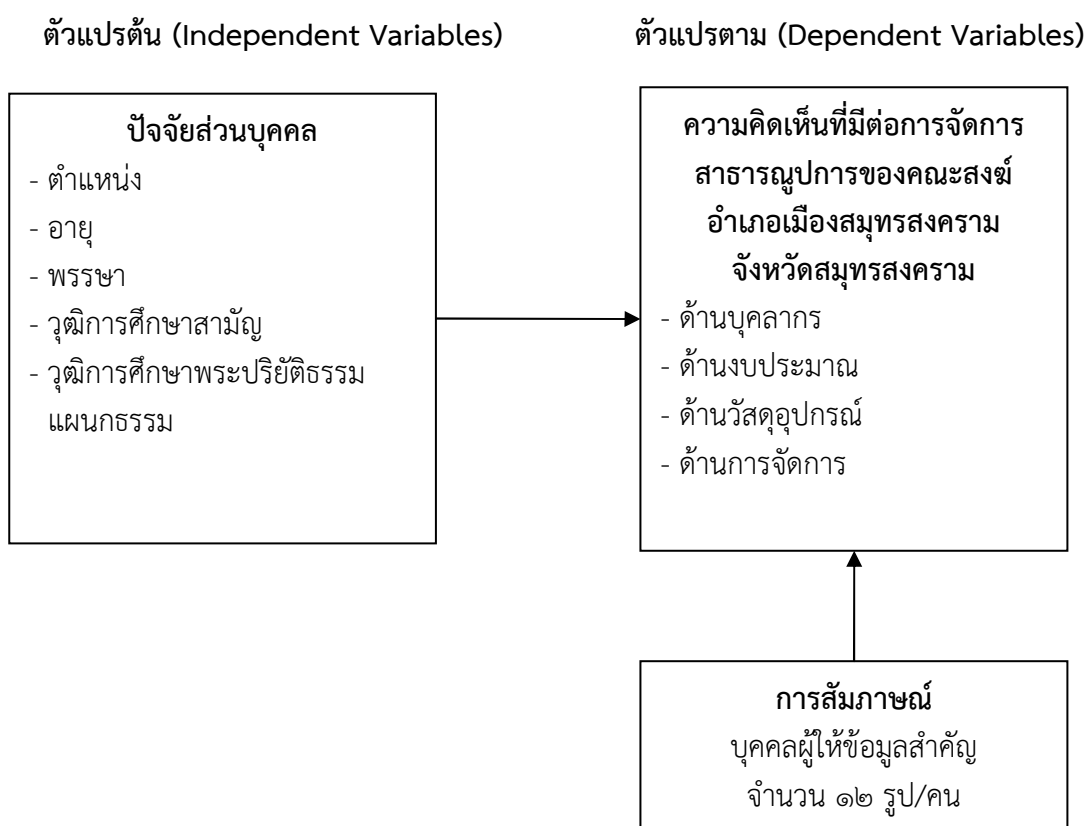
^{๑๖๗} พระครูเวฬุวันพัฒนาร (ชัยวัฒน์ ชุตินธโร), “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๖๘} พระสมุห์เจริญ คเวสโก, “การบริหารจัดการศาสนสมบัติของพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรสงคราม”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๖๙} พระอธิการสมชาย สมชาติ, “บทบาทพระสังฆาธิการที่มีต่อการบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดในอำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากแนวคิด/ทฤษฎีของ **ปีเตอร์ เฟอร์ดินานด์ ดร็กเกอร์ (Peter Ferdinand Drucker)**^{๑๗๐} ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านบุคลากร (Man) ๒) ด้านงบประมาณ (Money) ๓) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) และ ๔) ด้านการจัดการ (Management) ดังแสดงในแผนภาพที่ ๑



แผนภาพที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดในการวิจัย

^{๑๗๐}ปีเตอร์ เฟอร์ดินานด์ ดร็กเกอร์ (Peter Ferdinand Drucker) อ้างใน สุธี สุทธิสมบุญ และสมาน ริงสิโยภักดิ์, **หลักการบริหารเบื้องต้น**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๔๑), หน้า ๑๒.

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การจัดการสาธารณสุขการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม” มีวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การจัดการสาธารณสุขการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๒.๑ ประชากร

ประชากร (Population) ได้แก่ พระสงฆ์ที่สังกัดวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม มีจำนวน ๖๗๐ รูป^๑

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มมาจากประชากร โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร^๒ ที่ระดับความคลาดเคลื่อน ๐.๐๕ หรือ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕ ดังนี้

^๑สำนักงานเจ้าคณะอำเภอเมืองสมุทรสงคราม, สถิติภิกษุ สามเณร และศิษย์วัด อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ภาค ๑๕ พุทธศักราช ๒๕๖๐, (สมุทรสงคราม: สำนักงานเจ้าคณะอำเภอเมืองสมุทรสงคราม, ๒๕๖๐), หน้า ๑-๓. (ถ่ายเอกสารเย็บเล่ม).

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

สูตร	n	=	$\frac{N}{1 + N(e)^2}$
เมื่อ	n	คือ	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	คือ	ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย
	e	คือ	เปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง (0.05)
แทนค่า	n	=	$\frac{670}{1 + 670 (0.05)^2}$
		=	250 รูป

จากการใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยมีประชากรเป็นพระสงฆ์ในสังกัดอำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน ๖๗๐ รูป จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๕๐ รูป จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็น ๗ กลุ่ม ตามสังกัดตำบล แล้วจึงแบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ๒๕๐ รูป ออกเป็น ๗ กลุ่ม ตามสัดส่วน โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม ดังนี้^๓

สูตร	n_i	=	$\frac{N_i}{N} \times n$
เมื่อ	n_i	คือ	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วย
	N_i	คือ	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
	N	คือ	จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย
	n	คือ	จำนวนประชากรในแต่ละหน่วย

ตัวอย่าง การขนาดกลุ่มตัวอย่างจากพระสงฆ์ ตำบลแม่กลอง จำนวน ๑๕๑ รูป ได้แก่

$$n_i = \frac{250}{670} \times 151$$

$$= 56.34 \text{ รูป}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างพระสงฆ์ ตำบลแม่กลอง คือ ๕๖ รูป

รายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ แสดงในตารางที่ ๓.๑

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

ตารางที่ ๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างพระสงฆ์ที่สังกัดวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม จำแนกตามสังกัดตำบล (คณะสงฆ์)

ที่	ตำบล (คณะสงฆ์)	ประชากร (รูป)	กลุ่มตัวอย่าง (รูป)
๑	แม่กลอง	๑๕๑	๕๖
๒	บางจะเกร็ง เขต ๑	๘๕	๓๒
๓	บางจะเกร็งเขต ๒	๙๔	๓๕
๔	บางขันแตก	๗๗	๒๙
๕	บ้านปรก	๙๐	๓๓
๖	ลาดใหญ่ เขต ๑	๘๕	๓๒
๗	ลาดใหญ่ เขต ๒	๘๘	๓๓
	รวม	๖๗๐	๒๕๐

๓.๒.๓ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๒ รูป/คน โดยจำแนกเป็น ๒ กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ ๑ บรรพชิต จำนวน ๖ รูป ได้แก่

๑) พระสมุทรวชิรโสภณ (โสภณ ธมฺมโสภโณ)

เจ้าคณะจังหวัดสมุทรสงคราม

๒) พระครูประภักดิ์วรพินิจ (ศิวกร พุทฺธโร)

รองเจ้าคณะอำเภออัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

๓) พระครูสมุทรวชิราภรณ์ (ปฐมชัย ปชฺโชโต)

เจ้าคณะตำบลแม่กลอง อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

๔) พระครูเกษมสมุทรคุณ (ทองหล่อ เขมธมฺโม)

เจ้าคณะตำบลบางขันแตก อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

๕) พระครูรัตนวิสุทธีวัฒน์ (ประนอม สมจิตโต)

เจ้าอาวาสวัดสวนแก้ว อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

๖) พระครูรัตนปัญญาโสภณ (โชคชัย ธมฺมทฺธโช)

เจ้าคณะตำบลบ้านปรก อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

กลุ่มที่ ๒ คฤหัสถ์ จำนวน ๖ คน ได้แก่

๑) นางสาวนิลุบล รั้งสีธรรมานุกูล

ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรสงคราม

๒) นางปลื้มจิตต์ ฮมภิรมย์

ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการและกิจการพระพุทธศาสนา

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรสงคราม

- ๓) นางสาวนภาพร สิงห์กุล
นักวิชาการศาสนาปฏิบัติการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรสงคราม
- ๔) นางเกรียงศักดิ์ ตันจาศูรงค์
ไวยาวัจกรวัดนางพิมพ์ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม
- ๕) นายไพโรจน์ ทองยวง
ไวยาวัจกรวัดสวนแก้ว อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม
- ๖) นายสุขเกษม ไฉ่วสกุล
ไวยาวัจกรวัดบางแก้ว อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

๓.๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- ๑) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม
- ๒) กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย
- ๓) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
- ๔) สร้างเครื่องมือ
- ๕) นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข
- ๖) นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่จะดำเนินการวิจัยเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
- ๗) ปรับปรุงแก้ไข
- ๘) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓.๒ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

- ๑) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
- ๒) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบ และนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๕ ท่าน ประกอบด้วย

- ๒.๑) พระสมุทรวชิรโสภณ, ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี
- ๒.๒) พระครูวาทีวรวัดน์, ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี
- ๒.๓) พระครูสังฆรักษ์ทรงพรณ ชยทตฺโต, ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี
- ๒.๔) ผศ.ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
คณะสังคมศาสตร์
- ๒.๕) ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
คณะสังคมศาสตร์

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระ และโครงสร้างของคำถาม รูปแบบของแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ๐.๘๐-๑.๐๐ และมีบางข้อใช้คำไม่เหมาะสม จึงได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

๓) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับพระสงฆ์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พระสงฆ์ที่สังกัดวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอ บางคนที่ จังหวัดสมุทรสงคราม) จำนวน ๓๐ รูป เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๙๗๒๑

๔) นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิจัย

๓.๓.๓ ลักษณะของเครื่องมือ

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

(๑) แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

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

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม รวม ๔ ด้าน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น ดังนี้

- ๑) ด้านบุคลากร (Man) มีคำถามจำนวน ๘ ข้อ
- ๒) ด้านงบประมาณ (Money) มีคำถามจำนวน ๘ ข้อ
- ๓) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) มีคำถามจำนวน ๘ ข้อ
- ๔) ด้านการจัดการ (Management) มีคำถามจำนวน ๘ ข้อ

มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ มากที่สุด

๔ หมายถึง มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ มาก

๓ หมายถึง มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ ปานกลาง

๒ หมายถึง มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ น้อย

๑ หมายถึง มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

สำหรับในตอนที่ ๒ นี้มี การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์^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 และข้อเสนอแนะต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

(๒) แบบสัมภาษณ์ (Interview)

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

๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

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

๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๔) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อนำมาวิเคราะห์

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire)

๑) ขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามในพื้นที่เป้าหมาย

๒) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ (Interview)

๑) ขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

๒) ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

๓) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

๔) นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการสาธารณสุขของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕

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

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการดังนี้

๑) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ
๒) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

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

๔) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การจัดการสาธารณสุขการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม” 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)
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของพระสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน ๒๕๐ รูป และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน ๑๒ รูป/คน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๔.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ การจัดการสาธารณสุขการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบการจัดการสาธารณสุขการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการจัดการสาธารณสุขการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการจัดการสาธารณสุขการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ที่ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม ตำแหน่ง อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม รายละเอียด ดังแสดงในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = ๒๕๐)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (รูป)	ร้อยละ
๑. ตำแหน่ง		
พระสังฆาธิการ	๗๘	๓๑.๒๐
พระภิกษุทั่วไป	๑๗๒	๖๘.๘๐
รวม	๒๕๐	๑๐๐.๐๐
๒. อายุ		
๒๐-๓๐ ปี	๖๕	๒๖.๐๐
๓๑-๔๐ ปี	๗๕	๓๐.๐๐
๔๑-๕๐ ปี	๔๕	๑๘.๐๐
๕๑-๖๐ ปี	๔๑	๑๖.๔๐
มากกว่า ๖๐ ปี	๒๔	๙.๖๐
รวม	๒๕๐	๑๐๐.๐๐
๓. พรรษา		
ต่ำกว่า ๕ พรรษา	๗๑	๒๘.๔๐
๕-๑๐ พรรษา	๖๒	๒๔.๘๐
๑๑-๑๕ พรรษา	๓๒	๑๒.๘๐
๑๖-๒๐ พรรษา	๔๘	๑๙.๒๐
มากกว่า ๒๐ พรรษา	๓๗	๑๔.๘๐
รวม	๒๕๐	๑๐๐.๐๐
๔. วุฒิการศึกษาสามัญ		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๔๘	๕๙.๒๐
ปริญญาตรี	๗๕	๓๐.๐๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๒๗	๑๐.๘๐
รวม	๒๕๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (รูป)	ร้อยละ
๕. วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม		
ไม่มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	๗๐	๒๘.๐๐
นักธรรมชั้นตรี	๕๙	๒๓.๖๐
นักธรรมชั้นโท	๔๖	๑๘.๔๐
นักธรรมชั้นเอก	๗๕	๓๐.๐๐
รวม	๒๕๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นพระภิกษุทั่วไป จำนวน ๑๗๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๘๐, มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๗๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๐, มีพรรษาต่ำกว่า ๕ พรรษา จำนวน ๗๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๔๐, มีวุฒิการศึกษาสามัญต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๔๘ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๒๐ และมีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมนักธรรมชั้นเอก จำนวน ๗๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๐

๔.๒ การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

ผลการวิเคราะห์การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม

(n = ๒๕๐)

ที่	การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑	บุคลากร	๓.๘๗	๐.๕๓๖	มาก
๒	งบประมาณ	๓.๘๐	๐.๕๐๐	มาก
๓	วัสดุอุปกรณ์	๓.๘๑	๐.๕๓๒	มาก
๔	การจัดการ	๓.๘๖	๐.๕๓๕	มาก
ภาพรวม		๓.๘๓	๐.๓๖๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์
อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านบุคลากร

(n = ๒๕๐)

ข้อ	ด้านบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑	มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับการสาธารณูปการแก่พระภิกษุสามเณร	๔.๐๐	๐.๗๒๕	มาก
๒	มีการแต่งตั้งพระภิกษุเป็นเจ้าหน้าที่รับผิดชอบสาธารณูปการแต่ละประเภท	๓.๗๖	๐.๗๖๙	มาก
๓	มีการเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้ในเรื่องการสาธารณูปการแก่พระภิกษุสามเณร	๓.๘๖	๐.๗๘๗	มาก
๔	มีการจัดส่งพระภิกษุที่รับผิดชอบสาธารณูปการแต่ละประเภทเข้าประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมศิลปากร หรือ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นต้น	๓.๘๗	๐.๘๓๖	มาก
๕	มีการสอดแทรกสาระเกี่ยวกับสาธารณูปการในการประชุมพระภิกษุสามเณรในวัด	๓.๘๙	๐.๘๔๖	มาก
๖	มีการรณรงค์ให้พระภิกษุสามเณรภายในวัดมีสำนึกรักษ์ทรัพย์สินและสาธารณูปการของวัด	๓.๖๓	๐.๘๘๘	มาก
๗	มีการลงโทษโดยสมควรแก่เหตุกับพระภิกษุสามเณรที่เจตนาสร้างความเสียหายต่อสาธารณูปการภายในวัด	๔.๐๔	๐.๗๕๑	มาก
๘	มีการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยพระภิกษุสามเณรที่ดูแลรับผิดชอบการสาธารณูปการเพื่อบำรุงขวัญกำลังใจ	๓.๘๗	๐.๗๐๐	มาก
รวม		๓.๘๗	๐.๕๓๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๗ มีการลงโทษโดยสมควรแก่เหตุกับพระภิกษุสามเณรที่เจตนาสร้างความเสียหายต่อสาธารณูปการภายในวัด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๔ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๖ มีการรณรงค์ให้พระภิกษุสามเณรภายในวัดมีสำนึกรักษ์ทรัพย์สินและสาธารณูปการของวัด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๓

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์
อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณ

(n = ๒๕๐)

ข้อ	ด้านงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑	มีการจัดหางบประมาณสำหรับการสาธารณูปการของวัด	๓.๘๐	๐.๗๘๓	มาก
๒	มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อบริหารงบประมาณสาธารณูปการของวัด	๔.๑๑	๐.๗๙๔	มาก
๓	มีการบริหารงบประมาณสาธารณูปการของวัดโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน	๔.๑๔	๐.๗๘๗	มาก
๔	มีการบริหารงบประมาณสาธารณูปการของวัดด้วยความโปร่งใส	๔.๒๗	๐.๘๓๐	มาก
๕	มีการจัดทำบัญชีงบประมาณในการสาธารณูปการของวัดเป็นประจำทุกปี	๓.๖๐	๐.๗๙๑	มาก
๖	มีการรายงานการจัดทำบัญชีงบประมาณประจำปีแก่เจ้าคณะผู้ปกครองตามลำดับชั้น	๓.๖๒	๐.๘๓๘	มาก
๗	มีการแจ้งหรือประกาศให้พระภิกษุสามเณรในวัดได้รับรู้เกี่ยวกับงบประมาณประจำปี	๓.๔๑	๐.๗๖๗	มาก
๘	มีการจัดระเบียบการดูแลเก็บเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบัญชีวัด	๓.๔๘	๐.๘๑๒	มาก
รวม		๓.๘๐	๐.๕๐๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๔ มีการบริหารงบประมาณสาธารณูปการของวัดด้วยความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๗ มีการแจ้งหรือประกาศให้พระภิกษุสามเณรในวัดได้รับรู้เกี่ยวกับงบประมาณประจำปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๑

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์
อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านวัสดุอุปกรณ์

(n = ๒๕๐)

ข้อ	ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑	มีการจัดทำบัญชีแยกประเภทวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับการสาธารณูปการ	๓.๘๕	๐.๘๑๕	มาก
๒	มีการจัดเจ้าหน้าที่ประจำสำหรับทำความสะอาดวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับการสาธารณูปการ	๓.๕๗	๐.๘๔๔	มาก
๓	มีการอบรมให้ความรู้แก่พระภิกษุสามเณรในการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับการสาธารณูปการอย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๙๐	๐.๘๖๗	มาก
๔	มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เพื่อดูแลรักษา และจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับการสาธารณูปการ	๓.๘๖	๐.๗๖๘	มาก
๕	มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ดูแลการเบิก-จ่าย วัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับการสาธารณูปการ	๓.๗๗	๐.๗๒๘	มาก
๖	มีการจัดทำอาคารสถานที่สำหรับเก็บวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับการสาธารณูปการอย่างเป็นสัดส่วน	๓.๘๖	๐.๘๔๑	มาก
๗	มีการบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ของวัดโดยยึดถือหลักความคุ้มค่า	๓.๙๑	๐.๘๐๗	มาก
๘	มีการบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ของวัดโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน	๓.๗๕	๐.๘๒๙	มาก
รวม		๓.๘๑	๐.๕๓๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๗ มีการบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ของวัดโดยยึดถือหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๑ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๒ มีการจัดเจ้าหน้าที่ประจำสำหรับทำความสะอาดวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับการสาธารณูปการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๗

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์
อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการจัดการ

(n = ๒๕๐)

ข้อ	ด้านการจัดการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑	มีกระบวนการวางแผนจัดการสาธารณูปการอย่างเป็นระบบ	๓.๘๔	๐.๗๙๑	มาก
๒	มีการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการสาธารณูปการเพื่อนำข้อมูลผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการวางแผนในวงรอบถัดไป	๓.๘๖	๐.๘๔๑	มาก
๓	มีการพัฒนาระบบการจัดการสาธารณูปการที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	๓.๘๔	๐.๘๕๗	มาก
๔	มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีสาธารณูปการแก่พระภิกษุสามเณร	๓.๕๙	๐.๘๘๔	มาก
๕	มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมศิลปากร สำนักงานพระพุทธศาสนาประจำจังหวัด ฯลฯ ในการดูแลรักษาสาธารณูปการของวัด	๔.๐๒	๐.๗๔๙	มาก
๖	มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการสาธารณูปการ	๓.๘๖	๐.๗๐๐	มาก
๗	มีการจัดทำรหัสแยกประเภทสาธารณูปการไว้อย่างชัดเจน	๓.๗๘	๐.๗๗๗	มาก
๘	มีการรณรงค์ให้ประชาชนเห็นคุณค่าและความสำคัญของสาธารณูปการในฐานะสมบัติของชุมชนและมรดกทางวัฒนธรรม	๔.๐๘	๐.๗๙๘	มาก
รวม		๓.๘๖	๐.๕๓๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการจัดการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๘ มีการรณรงค์ให้ประชาชนเห็นคุณค่าและความสำคัญของสาธารณูปการในฐานะสมบัติของชุมชนและมรดกทางวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๓ มีการพัฒนาระบบการจัดการสาธารณูปการที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๔

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบการจัดการสาธารณสุขการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบการจัดการสาธารณสุขการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง อายุ พรรษา วุฒิการศึกษา สามัญ และวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของพระสงฆ์ที่ตอบแบบสอบถาม ตามสมมติฐานการวิจัย ทั้ง ๕ ข้อ ได้แก่

สมมติฐานที่ ๑ พระสงฆ์ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณสุขการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณสุขการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณสุขการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๔ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณสุขการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณสุขการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม แตกต่างกัน

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยผลการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ พระสงฆ์ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
พระสังฆาธิการ	๗๘	๓.๘๑	๐.๓๓๓	มาก
พระภิกษุทั่วไป	๑๗๒	๓.๘๕	๐.๓๗๕	มาก
รวม	๒๕๐	๓.๘๓	๐.๓๖๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๓

ตารางที่ ๔.๘ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
พระสังฆาธิการ	๗๘	๓.๘๑	๐.๓๓๓	-๐.๖๙๒	๐.๔๙๐
พระภิกษุทั่วไป	๑๗๒	๓.๘๕	๐.๓๗๕		

จากตารางที่ ๔.๘ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านบุคลากร จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
พระสังฆาธิการ	๗๘	๓.๘๘	๐.๕๑๔	มาก
พระภิกษุทั่วไป	๑๗๒	๓.๘๖	๐.๕๔๘	มาก
รวม	๒๕๐	๓.๘๗	๐.๕๓๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านบุคลากร จำแนกตามตำแหน่ง ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗

ตารางที่ ๔.๑๐ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านบุคลากร จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
พระสังฆาธิการ	๗๘	๓.๘๘	๐.๕๑๔	๐.๒๓๒	๐.๘๑๗
พระภิกษุทั่วไป	๑๗๒	๓.๘๖	๐.๕๔๘		

จากตารางที่ ๔.๑๐ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
พระสังฆาธิการ	๗๘	๓.๗๙	๐.๔๗๘	มาก
พระภิกษุทั่วไป	๑๗๒	๓.๘๑	๐.๕๑๑	มาก
รวม	๒๕๐	๓.๘๐	๐.๕๐๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณ จำแนกตามตำแหน่งในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๐

ตารางที่ ๔.๑๒ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
พระสังฆาธิการ	๗๘	๓.๗๙	๐.๔๗๘	-๐.๒๖๒	๐.๗๙๔
พระภิกษุทั่วไป	๑๗๒	๓.๘๑	๐.๕๑๑		

จากตารางที่ ๔.๑๒ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
พระสังฆาธิการ	๗๘	๓.๘๔	๐.๕๑๐	มาก
พระภิกษุทั่วไป	๑๗๒	๓.๗๙	๐.๕๔๓	มาก
รวม	๒๕๐	๓.๘๑	๐.๕๓๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๓ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามตำแหน่งในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๑

ตารางที่ ๔.๑๔ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
พระสังฆาธิการ	๗๘	๓.๘๔	๐.๕๑๐	๐.๖๘๙	๐.๔๙๒
พระภิกษุทั่วไป	๑๗๒	๓.๗๙	๐.๕๔๓		

จากตารางที่ ๔.๑๔ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านวัสดุอุปกรณ์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการจัดการ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
พระสังฆาธิการ	๗๘	๓.๗๓	๐.๕๕๕	มาก
พระภิกษุทั่วไป	๑๗๒	๓.๙๒	๐.๕๑๗	มาก
รวม	๒๕๐	๓.๘๖	๐.๕๓๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๕ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการจัดการ จำแนกตามตำแหน่งในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๖

ตารางที่ ๔.๑๖ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการจัดการ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
พระสังฆาธิการ	๗๘	๓.๗๓	๐.๕๕๕	-๒.๕๗๙**	๐.๐๑๐
พระภิกษุทั่วไป	๑๗๒	๓.๙๒	๐.๕๑๗		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๖ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๒ พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๒๐-๓๐ ปี	๖๕	๓.๘๙	๐.๓๘๓	มาก
๓๑-๔๐ ปี	๗๕	๓.๘๓	๐.๓๙๒	มาก
๔๑-๕๐ ปี	๔๕	๓.๘๐	๐.๓๑๖	มาก
๕๑-๖๐ ปี	๔๑	๓.๘๑	๐.๓๙๗	มาก
มากกว่า ๖๐ ปี	๒๔	๓.๘๒	๐.๒๐๗	มาก
รวม	๒๕๐	๓.๘๓	๐.๓๖๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๗ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๓

ตารางที่ ๔.๑๘ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๗๙	๔	๐.๐๗๐	๐.๕๒๖	๐.๗๑๖
ภายในกลุ่ม	๓๒.๔๔๑	๒๔๕	๐.๑๓๒		
รวม	๓๒.๗๒๐	๒๔๙			

จากตารางที่ ๔.๑๘ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านบุคลากร จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๒๐-๓๐ ปี	๖๕	๓.๘๘	๐.๕๑๔	มาก
๓๑-๔๐ ปี	๗๕	๓.๘๕	๐.๕๕๕	มาก
๔๑-๕๐ ปี	๔๕	๓.๘๘	๐.๕๕๑	มาก
๕๑-๖๐ ปี	๔๑	๓.๘๖	๐.๖๑๔	มาก
มากกว่า ๖๐ ปี	๒๔	๓.๘๖	๐.๓๙๑	มาก
รวม	๒๕๐	๓.๘๗	๐.๕๓๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๙ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านบุคลากร จำแนกตามอายุ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗

ตารางที่ ๔.๒๐ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านบุคลากร จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๔๗	๔	๐.๐๑๒	๐.๐๔๐	๐.๙๙๗
ภายในกลุ่ม	๗๑.๖๐๗	๒๔๕	๐.๒๙๒		
รวม	๗๑.๖๕๔	๒๔๙			

จากตารางที่ ๔.๒๐ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๒๐-๓๐ ปี	๖๕	๓.๘๘	๐.๔๙๘	มาก
๓๑-๔๐ ปี	๗๕	๓.๗๘	๐.๕๒๐	มาก
๔๑-๕๐ ปี	๔๕	๓.๗๓	๐.๔๙๓	มาก
๕๑-๖๐ ปี	๔๑	๓.๘๐	๐.๕๖๗	มาก
มากกว่า ๖๐ ปี	๒๔	๓.๗๙	๐.๓๐๙	มาก
รวม	๒๕๐	๓.๘๐	๐.๕๐๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๑ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณ จำแนกตามอายุ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๐

ตารางที่ ๔.๒๒ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๐๕	๔	๐.๑๗๖	๐.๗๐๐	๐.๕๙๒
ภายในกลุ่ม	๖๑.๖๒๙	๒๔๕	๐.๒๕๒		
รวม	๖๒.๓๓๔	๒๔๙			

จากตารางที่ ๔.๒๒ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๒๐-๓๐ ปี	๖๕	๓.๘๕	๐.๕๑๕	มาก
๓๑-๔๐ ปี	๗๕	๓.๗๕	๐.๖๐๙	มาก
๔๑-๕๐ ปี	๔๕	๓.๗๗	๐.๔๒๘	มาก
๕๑-๖๐ ปี	๔๑	๓.๙๐	๐.๕๙๖	มาก
มากกว่า ๖๐ ปี	๒๔	๓.๗๙	๐.๓๖๘	มาก
รวม	๒๕๐	๓.๘๑	๐.๕๓๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๓ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามอายุ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๑

ตารางที่ ๔.๒๔ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๓๐	๔	๐.๑๘๓	๐.๖๔๑	๐.๖๓๔
ภายในกลุ่ม	๖๙.๗๗๓	๒๔๕	๐.๒๘๕		
รวม	๗๐.๕๐๔	๒๔๙			

จากตารางที่ ๔.๒๔ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านวัสดุอุปกรณ์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการจัดการ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๒๐-๓๐ ปี	๖๕	๓.๙๔	๐.๕๒๑	มาก
๓๑-๔๐ ปี	๗๕	๓.๙๓	๐.๕๓๒	มาก
๔๑-๕๐ ปี	๔๕	๓.๘๐	๐.๕๖๖	มาก
๕๑-๖๐ ปี	๔๑	๓.๖๙	๐.๕๒๓	มาก
มากกว่า ๖๐ ปี	๒๔	๓.๘๕	๐.๕๐๕	มาก
รวม	๒๕๐	๓.๘๖	๐.๕๓๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๕ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการจัดการ จำแนกตามอายุ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๖

ตารางที่ ๔.๒๖ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการจัดการ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๒.๐๓๕	๔	๐.๕๐๙	๑.๘๐๑	๐.๑๒๙
ภายในกลุ่ม	๖๙.๒๐๙	๒๔๕	๐.๒๘๒		
รวม	๗๑.๒๔๔	๒๔๙			

จากตารางที่ ๔.๒๖ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการจัดการ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม จำแนกตามพรรษา

พรรษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๕ พรรษา	๗๑	๓.๘๑	๐.๔๓๒	มาก
๕-๑๐ พรรษา	๖๒	๓.๙๐	๐.๓๔๑	มาก
๑๑-๑๕ พรรษา	๓๒	๓.๘๒	๐.๒๙๙	มาก
๑๖-๒๐ พรรษา	๔๘	๓.๗๖	๐.๓๙๗	มาก
มากกว่า ๒๐ พรรษา	๓๗	๓.๘๗	๐.๒๒๓	มาก
รวม	๒๕๐	๓.๘๓	๐.๓๖๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๗ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม จำแนกตามพรรษา ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๓

ตารางที่ ๔.๒๘ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม จำแนกตามพรรษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๓๒	๔	๐.๑๕๘	๑.๒๐๖	๐.๓๐๙
ภายในกลุ่ม	๓๒.๐๘๘	๒๔๕	๐.๑๓๑		
รวม	๓๒.๗๒๐	๒๔๙			

จากตารางที่ ๔.๒๘ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านบุคลากร จำแนกตามพรรษา

พรรษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๕ พรรษา	๗๑	๓.๘๑	๐.๕๕๓	มาก
๕-๑๐ พรรษา	๖๒	๓.๙๒	๐.๕๓๖	มาก
๑๑-๑๕ พรรษา	๓๒	๓.๘๒	๐.๕๙๔	มาก
๑๖-๒๐ พรรษา	๔๘	๓.๘๔	๐.๖๐๗	มาก
มากกว่า ๒๐ พรรษา	๓๗	๓.๙๖	๐.๕๓๙	มาก
รวม	๒๕๐	๓.๘๗	๐.๕๓๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๙ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านบุคลากร จำแนกตามพรรษา ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗

ตารางที่ ๔.๓๐ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านบุคลากร จำแนกตามพรรษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๗๘	๔	๐.๒๒๐	๐.๗๖๐	๐.๕๕๒
ภายในกลุ่ม	๗๐.๗๗๖	๒๔๕	๐.๒๘๙		
รวม	๗๑.๖๕๔	๒๔๙			

จากตารางที่ ๔.๓๐ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณ จำแนกตามพรรษา

พรรษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๕ พรรษา	๗๑	๓.๘๐	๐.๕๖๖	มาก
๕-๑๐ พรรษา	๖๒	๓.๘๔	๐.๕๖๔	มาก
๑๑-๑๕ พรรษา	๓๒	๓.๘๒	๐.๓๗๔	มาก
๑๖-๒๐ พรรษา	๔๘	๓.๗๒	๐.๖๑๘	มาก
มากกว่า ๒๐ พรรษา	๓๗	๓.๘๔	๐.๓๓๕	มาก
รวม	๒๕๐	๓.๘๐	๐.๕๐๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๑ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณ จำแนกตามพรรษา ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๐

ตารางที่ ๔.๓๒ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณ จำแนกตามพรรษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๕๙	๔	๐.๑๑๕	๐.๔๕๔	๐.๗๖๙
ภายในกลุ่ม	๖๑.๘๗๕	๒๔๕	๐.๒๕๓		
รวม	๖๒.๓๓๓	๒๔๙			

จากตารางที่ ๔.๓๒ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามพรรษา

พรรษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๕ พรรษา	๗๑	๓.๗๔	๐.๖๐๕	มาก
๕-๑๐ พรรษา	๖๒	๓.๘๖	๐.๕๑๖	มาก
๑๑-๑๕ พรรษา	๓๒	๓.๘๔	๐.๔๖๖	มาก
๑๖-๒๐ พรรษา	๔๘	๓.๗๘	๐.๕๘๘	มาก
มากกว่า ๒๐ พรรษา	๓๗	๓.๘๖	๐.๓๗๑	มาก
รวม	๒๕๐	๓.๘๑	๐.๕๓๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๓ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามพรรษา ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๑

ตารางที่ ๔.๓๔ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามพรรษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๔๖	๔	๐.๑๖๑	๐.๕๖๖	๐.๖๘๗
ภายในกลุ่ม	๖๙.๘๕๘	๒๔๕	๐.๒๘๕		
รวม	๗๐.๕๐๔	๒๔๙			

จากตารางที่ ๔.๓๔ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านวัสดุอุปกรณ์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการจัดการ จำแนกตามพรรษา

พรรษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๕ พรรษา	๗๑	๓.๘๙	๐.๕๑๒	มาก
๕-๑๐ พรรษา	๖๒	๔.๐๐	๐.๔๔๓	มาก
๑๑-๑๕ พรรษา	๓๒	๓.๘๑	๐.๗๒๓	มาก
๑๖-๒๐ พรรษา	๔๘	๓.๗๑	๐.๕๑๑	มาก
มากกว่า ๒๐ พรรษา	๓๗	๓.๘๐	๐.๕๒๕	มาก
รวม	๒๕๐	๓.๘๖	๐.๕๓๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๕ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการจัดการ จำแนกตามพรรษา ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๖

ตารางที่ ๔.๓๖ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการจัดการ จำแนกตามพรรษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๒.๕๑๕	๔	๐.๖๒๙	๒.๒๔๑	๐.๐๖๕
ภายในกลุ่ม	๖๘.๗๓๐	๒๔๕	๐.๒๘๑		
รวม	๗๑.๒๔๕	๒๔๙			

จากตารางที่ ๔.๓๖ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการจัดการ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๔ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

วุฒิการศึกษาสามัญ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๔๘	๓.๘๒	๐.๔๐๐	มาก
ปริญญาตรี	๗๕	๓.๘๔	๐.๓๐๖	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	๒๗	๓.๘๑	๐.๒๘๐	มาก
รวม	๒๕๐	๓.๘๓	๐.๓๖๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๗ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๓

ตารางที่ ๔.๓๘ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๗๔	๒	๐.๐๘๗	๐.๖๖๒	๐.๕๑๗
ภายในกลุ่ม	๓๒.๕๔๕	๒๔๗	๐.๑๓๒		
รวม	๓๒.๗๒๐	๒๔๙			

จากตารางที่ ๔.๓๘ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านบุคลากร จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

วุฒิการศึกษาสามัญ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๔๘	๓.๘๕	๐.๕๘๒	มาก
ปริญญาตรี	๗๕	๓.๘๔	๐.๕๕๓	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	๒๗	๔.๐๒	๐.๕๗๗	มาก
รวม	๒๕๐	๓.๘๗	๐.๕๓๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๙ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านบุคลากร จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๘

ตารางที่ ๔.๔๐ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านบุคลากร จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๔๗	๒	๐.๓๗๓	๑.๓๐๐	๐.๒๗๔
ภายในกลุ่ม	๗๐.๙๐๗	๒๔๗	๐.๒๘๗		
รวม	๗๑.๖๕๔	๒๔๙			

จากตารางที่ ๔.๔๐ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

วุฒิการศึกษาสามัญ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๔๘	๓.๗๘	๐.๕๔๕	มาก
ปริญญาตรี	๗๕	๓.๘๓	๐.๕๕๒	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	๒๗	๓.๘๙	๐.๓๕๑	มาก
รวม	๒๕๐	๓.๘๐	๐.๕๐๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๑ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๐

ตารางที่ ๔.๔๒ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๘๒	๒	๐.๑๙๑	๐.๗๖๒	๐.๕๖๘
ภายในกลุ่ม	๖๑.๙๕๑	๒๔๗	๐.๒๕๑		
รวม	๖๒.๓๓๔	๒๔๙			

จากตารางที่ ๔.๔๒ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

วุฒิการศึกษาสามัญ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๔๘	๓.๗๕	๐.๕๘๕	มาก
ปริญญาตรี	๗๕	๓.๙๐	๐.๔๑๔	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	๒๗	๓.๘๕	๐.๔๙๗	มาก
รวม	๒๕๐	๓.๘๑	๐.๕๓๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๓ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๑

ตารางที่ ๔.๔๔ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๒๗	๒	๐.๕๖๔	๒.๐๐๗	๐.๑๓๗
ภายในกลุ่ม	๖๙.๓๗๖	๒๔๗	๐.๒๘๑		
รวม	๗๐.๕๐๔	๒๔๙			

จากตารางที่ ๔.๔๔ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านวัสดุอุปกรณ์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการจัดการ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

วุฒิการศึกษาสามัญ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๔๘	๓.๙๐	๐.๕๔๓	มาก
ปริญญาตรี	๗๕	๓.๗๗	๐.๕๑๓	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	๒๗	๓.๘๗	๐.๕๓๗	มาก
รวม	๒๕๐	๓.๘๖	๐.๕๓๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๕ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการจัดการ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๖

ตารางที่ ๔.๔๖ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการจัดการ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๙๐๔	๒	๐.๔๕๒	๑.๕๘๘	๐.๒๐๖
ภายในกลุ่ม	๗๐.๓๔๐	๒๔๗	๐.๒๘๕		
รวม	๗๑.๒๔๔	๒๔๙			

จากตารางที่ ๔.๔๖ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการจัดการ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ไม่มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	๗๐	๓.๗๙	๐.๔๓๕	มาก
นักธรรมชั้นตรี	๕๙	๓.๙๐	๐.๓๒๐	มาก
นักธรรมชั้นโท	๔๖	๓.๘๕	๐.๓๕๑	มาก
นักธรรมชั้นเอก	๗๕	๓.๘๒	๐.๓๒๒	มาก
รวม	๒๕๐	๓.๘๓	๐.๓๖๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๗ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๓

ตารางที่ ๔.๔๘ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๕๑	๓	๐.๑๕๐	๑.๑๔๗	๐.๓๓๑
ภายในกลุ่ม	๓๒.๒๖๘	๒๔๖	๐.๑๓๑		
รวม	๓๒.๗๒๐	๒๔๙			

จากตารางที่ ๔.๔๘ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านบุคลากร จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ไม่มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	๗๐	๓.๘๔	๐.๖๑๒	มาก
นักธรรมชั้นตรี	๕๙	๓.๘๘	๐.๔๘๘	มาก
นักธรรมชั้นโท	๔๖	๓.๘๗	๐.๕๒๓	มาก
นักธรรมชั้นเอก	๗๕	๓.๘๘	๐.๕๑๔	มาก
รวม	๒๕๐	๓.๘๗	๐.๕๓๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๙ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านบุคลากร จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗

ตารางที่ ๔.๕๐ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านบุคลากร จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๘๙	๓	๐.๐๓๐	๐.๑๐๒	๐.๙๕๕๙
ภายในกลุ่ม	๗๑.๕๖๕	๒๔๖	๐.๒๙๑		
รวม	๗๑.๖๕๔	๒๔๙			

จากตารางที่ ๔.๕๐ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๕๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณ จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ไม่มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	๗๐	๓.๗๕	๐.๕๕๔	มาก
นักธรรมชั้นตรี	๕๙	๓.๙๐	๐.๔๖๐	มาก
นักธรรมชั้นโท	๔๖	๓.๘๔	๐.๔๗๐	มาก
นักธรรมชั้นเอก	๗๕	๓.๗๖	๐.๔๙๔	มาก
รวม	๒๕๐	๓.๘๐	๐.๕๐๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๕๑ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณ จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๐

ตารางที่ ๔.๕๒ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณ จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๘๗	๓	๐.๒๙๖	๑.๑๘๔	๐.๓๑๖
ภายในกลุ่ม	๖๑.๔๔๖	๒๔๖	๐.๒๕๐		
รวม	๖๒.๓๓๔	๒๔๙			

จากตารางที่ ๔.๕๒ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๕๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ไม่มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	๗๐	๓.๗๐	๐.๕๘๘	มาก
นักธรรมชั้นตรี	๕๙	๓.๘๗	๐.๔๗๐	มาก
นักธรรมชั้นโท	๔๖	๓.๘๖	๐.๕๔๓	มาก
นักธรรมชั้นเอก	๗๕	๓.๘๓	๐.๕๑๑	มาก
รวม	๒๕๐	๓.๘๑	๐.๕๓๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๕๓ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๑

ตารางที่ ๔.๕๔ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๗๕	๓	๐.๔๒๕	๑.๕๑๐	๐.๒๑๒
ภายในกลุ่ม	๖๙.๒๒๙	๒๔๖	๐.๒๘๑		
รวม	๗๐.๕๐๔	๒๔๙			

จากตารางที่ ๔.๕๔ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านวัสดุอุปกรณ์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๕๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการจัดการ จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ไม่มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	๗๐	๓.๘๖	๐.๕๐๔	มาก
นักธรรมชั้นตรี	๕๙	๓.๙๖	๐.๕๗๗	มาก
นักธรรมชั้นโท	๔๖	๓.๘๔	๐.๕๘๓	มาก
นักธรรมชั้นเอก	๗๕	๓.๘๐	๐.๔๙๗	มาก
รวม	๒๕๐	๓.๘๖	๐.๕๓๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๕๕ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการจัดการ จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๖

ตารางที่ ๔.๕๖ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการจัดการ จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๑๘	๓	๐.๒๗๓	๐.๙๕๒	๐.๔๑๖
ภายในกลุ่ม	๗๐.๔๒๖	๒๔๖	๐.๒๘๖		
รวม	๗๑.๒๔๔	๒๔๙			

จากตารางที่ ๔.๕๖ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการจัดการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๕๗ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตามสมมติฐานที่ ๑-๕

สมมติฐาน	t	F	Sig.	ผลการทดสอบ	
				ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑. พระสงฆ์ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม แตกต่างกัน	-๐.๖๙๒	-	๐.๔๙๐	-	✓
๒. พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม แตกต่างกัน	-	๐.๕๒๖	๐.๗๑๖	-	✓
๓. พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม แตกต่างกัน	-	๑.๒๐๖	๐.๓๐๙	-	✓
๔. พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม แตกต่างกัน	-	๐.๖๖๒	๐.๕๑๗	-	✓
๕. พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม แตกต่างกัน	-	๑.๑๔๗	๐.๓๓๑	-	✓

จากตารางที่ ๔.๕๗ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ ได้แก่ ตำแหน่ง อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม มีผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด (Open-Ended) วิเคราะห์เป็นความเรียงประกอบตาราง ดังนี้

๔.๔.๑ ด้านบุคลากร

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านบุคลากร มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๔.๕๘ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านบุคลากร

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. พระภิกษุสามเณรที่ทำงานไม่ค่อยได้รับการยกย่องเชิดชู	๑. ควรยกย่องเชิดชูพระภิกษุสามเณรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านสาธารณูปการเพื่อเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจ
๒. เสนาสนะของวัดบางแห่ง ไม่ได้รับร่วมมือช่วยเป็นหูเป็นตา และไม่มีการช่วยกันดูแลรักษาจากประชาชนในพื้นที่	๒. ควรรณรงค์ให้ประชาชนเห็นความสำคัญของสาธารณูปการของวัดในฐานะสาธารณวัตถุและศาสนสถาน

๔.๔.๒ ด้านงบประมาณ

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณ มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๔.๕๙ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณ

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. พระสังฆาธิการบางส่วน ไม่มีความเชี่ยวชาญในการจัดทำบัญชี	๑. ควรอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีงบประมาณแก่พระสังฆาธิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พระสังฆาธิการผู้สื่อข่าวตบประมาณ
๒. บางวัดไม่ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากภาคประชาชนเท่าที่ควร อาจด้วยเหตุที่ไม่ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมเท่าที่ควร	๒. ควรส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณทั้งในส่วนของ การสำรวจความต้องการ การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินการ

๔.๔.๓ ด้านวัสดุอุปกรณ์

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๔.๖๐ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านวัสดุอุปกรณ์

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. พระภิกษุสามเณรในสังกัดวัดบางแห่ง ไม่ช่วยกันดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์และเครื่องใช้ไม้สอยต่าง ๆ ของวัด	๑. ควรปลูกฝังสำนึกรับผิดชอบในการร่วมกันรักษาวัสดุอุปกรณ์ของวัดแก่พระภิกษุสามเณร ศิษย์วัด และประชาชนทั่วไป
๒. บางวัดไม่มีผู้รับผิดชอบดูแลคลังเก็บวัสดุอุปกรณ์ที่ได้รับมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน	๒. ควรส่งเสริมให้ทุกวัดแต่งตั้งภิกษุผู้มีความรู้และความรับผิดชอบเป็นเจ้าหน้าที่ดูแลการเบิก-จ่ายวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นทางการ

๔.๔.๔ ด้านการจัดการ

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการจัดการ มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๔.๖๑ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการจัดการ

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. พระสังฆาธิการบางรูปขาดทักษะความรู้ด้านการบริหารสมัยใหม่	๑. ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการแก่พระสังฆาธิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระสังฆาธิการผู้ที่ขาดประสบการณ์
๒. บางวัดไม่มีการจัดทำทะเบียนศาสนสมบัติ ที่มีอยู่ภายในวัด หรือแม้แต่จัดรหัสแยกประเภทของศาสนสมบัติ	๒. ควรมีการส่งเสริมให้ทุกวัดจัดทำรหัสแยกประเภทศาสนสมบัติแต่ละประเภทไว้อย่างชัดเจน

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการจัดการสาธารณสุขการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

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

- ๑) พระสมุทรทวารโศภณ (โศภณ ธมฺมโศภโณ)
เจ้าคณะจังหวัดสมุทรสงคราม
 - ๒) พระครูประภัสร์วรพินิจ (ศิวกกร พุทฺธสโร)
รองเจ้าคณะอำเภออัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
 - ๓) พระครูสมุทรทวารภรณ์ (ปฐมชัย ปชฺโชโต)
เจ้าคณะตำบลแม่กลอง อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม
 - ๔) พระครูเกษมสมุทรคุณ (ทองหล่อ เขมธมฺโม)
เจ้าคณะตำบลบางขันแตก อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม
 - ๕) พระครูรัตนวิสุทธีวัฒน์ (ประนอม สมจิตโต)
เจ้าอาวาสวัดสวนแก้ว อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม
 - ๖) พระครูรัตนปัญญาโศภณ (โชคชัย ธมฺมทุโร)
เจ้าคณะตำบลบ้านปรก อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม
 - ๗) นางสาวนิลุบล รังสีธรรมานุกุล
ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรสงคราม
 - ๘) นางปลื้มจิตต์ ฮมภิรมย์
ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการและกิจการพระพุทธศาสนา
สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรสงคราม
 - ๙) นางสาวนวพร สิงหกุล
นักวิชาการศาสนาปฏิบัติการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรสงคราม
 - ๑๐) นางเกรียงศักดิ์ ตันจาทูรงค์
ไวยาวัจกรวัดนางพิมพ์ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม
 - ๑๑) นายไพโรจน์ ทองยวง
ไวยาวัจกรวัดสวนแก้ว อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม
 - ๑๒) นายสุขเกษม ไ้วสกุล
ไวยาวัจกรวัดบางแก้ว อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม
- ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informants) จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน ๑๒ รูป/คน เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เกี่ยวกับการจัดการสาธารณสุขการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม มีรายละเอียด ดังนี้

๔.๕.๑ ด้านบุคลากร

การพัฒนาด้านบุคลากร วัดจะต้องสนับสนุนส่งเสริมพระสงฆ์หรือบุคลากรในวัดให้มีการศึกษาที่ดี ใช้เทคโนโลยีในการสาธารณูปการ เช่น การออกแบบการก่อสร้าง การประชาสัมพันธ์ เป็นต้น^๑ แนวทางในการพัฒนาในด้านบุคลากรจะต้องมีการจัดให้ความรู้ และหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นหลักในการทำงาน^๒ จำเป็นต้องมีการวางแผนเพื่อสร้างบุคลากร หรือสนับสนุนให้บุคลากรที่มีอยู่ได้ศึกษาหาความรู้ด้านการก่อสร้างและอื่น ๆ^๓

ด้านบุคลากร จำเป็นต้องสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้คำปรึกษา หรือใช้การจ้างบริษัทมาออกแบบคำนวณราคาการก่อสร้างให้เป็นไปอย่างถูกต้อง^๔ ควรจัดตั้งคณะกรรมการขอให้คำปรึกษาแนะนำด้านสาธารณูปการ จัดตั้งกองทุนให้ความช่วยเหลือในกรณีเกิดเหตุสุดวิสัย และจัดอบรมพระสังฆาธิการโดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับเจ้าอาวาสให้เป็นผู้มีความรู้ด้านงานสาธารณูปการ^๕

การจัดการสาธารณูปการควรมีรูปแบบไปในทิศทางเดียวกันโดยเคารพกฎระเบียบปกติกา และควรอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประจำถิ่นที่อยู่ในรูปงานสาธารณูปการ^๖ ด้านบุคลากรควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะมีกฎหมายหรือระเบียบเป็นการเฉพาะ ดังนั้น จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรผ่านการอบรมในโครงการต่าง ๆ โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ทางด้านกฎหมาย ด้านกิจการคณะสงฆ์ ด้านการก่อสร้าง และด้านการเงินการบัญชี^๗

ทุกวัดควรส่งบุคลากรไปอบรมและปฏิบัติ หรือศึกษาดูงานในที่ต่าง ๆ แล้วนำมาแก้ไขเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง เสนาสนะในวัดของตนให้ดีขึ้นมีมาตรฐาน^๘ ควรฝึกอบรมด้านวิศวกรรม การก่อสร้าง ด้านสถาปัตยกรรม โดยใช้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาให้ความรู้^๙

^๑ สัมภาษณ์ พระสมุทรทวารโสภา (โสภา ฆมโสภา), เจ้าคณะจังหวัดสมุทรสงคราม, ๓ มกราคม ๒๕๖๑.

^๒ สัมภาษณ์ พระครูประภักตร์วรพินิจ (ศิวก รุทสโร), รองเจ้าคณะอำเภออัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^๓ สัมภาษณ์ พระครูสมุทรทวารโสภา (ปฐมชัย ปชโชโต), เจ้าคณะตำบลแม่กลอง อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^๔ สัมภาษณ์ พระครูเกษมสมุทรคุณ (ทองหล่อ เขมธมโม), เจ้าคณะตำบลบางขันแตก อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม, ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^๕ สัมภาษณ์ พระครูรัตนวิสุทธิวัฒน์ (ประนอม สมจิตโต), เจ้าอาวาสวัดสวนแก้ว อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^๖ สัมภาษณ์ พระครูรัตนปัญญาโสภา (โชคชัย ฆมทุธโช), เจ้าคณะตำบลบ้านปรก อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^๗ สัมภาษณ์ นางสาวนิลุบล รังสีธรรมานุกูล, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรสงคราม, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^๘ สัมภาษณ์ นางปลื้มจิตต์ สมภิรมย์, ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการและกิจการพระพุทธศาสนา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรสงคราม, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^๙ สัมภาษณ์ นางสาวนพพร สิงกุล, นักวิชาการศาสนาปฏิบัติการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรสงคราม, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

เจ้าอาวาสควรมีการสนับสนุนบุคลากรหรือพระสงฆ์ในวัดให้ได้ศึกษาเล่าเรียนทั้งทางโลกและทางธรรม เพื่อนำความรู้มาพัฒนาวัดให้เป็นระเบียบมีแบบแผนและตัวอย่างที่ดีน่าเลื่อมใส เพื่อให้ญาติโยมเกิดความศรัทธา^{๑๐} ควรจัดตั้งคณะกรรมการสาธารณูปการของวัดมีการรวมกลุ่ม และจัดอบรมให้ความรู้ด้านสาธารณูปการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การดูแลรักษา^{๑๑} ควรให้บุคลากรของวัดได้รับการพัฒนาศักยภาพทางการศึกษาเพื่อนำความรู้มาพัฒนาวัดให้เป็นระบบ^{๑๒}

สรุปได้ว่า การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านบุคลากร จำเป็นต้องให้การยกย่องเชิดชูพระภิกษุสามเณรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านสาธารณูปการเพื่อเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจและธรรมาภิบาลให้ประชาชนเห็นความสำคัญของสาธารณูปการของวัดในฐานะสาธารณวัตถุและสาธารณสถานซึ่งเป็นสมบัติของชาติ

๔.๕.๒ ด้านงบประมาณ

ปัจจุบันมีแนวทางในการดำเนินงานด้านงบประมาณจากภาครัฐและเอกชน โดยมีการเขียนโครงการก่อสร้าง มีการออกแบบ การคำนวณราคา และยื่นแบบเสนอของงบประมาณ^{๑๓} ด้านงบประมาณในการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์ต้องสร้างสภาพคล่องทางการเงิน^{๑๔} ควรขอความร่วมมือจากภาครัฐ ชุมชน และท้องถิ่น เพื่อให้ความช่วยเหลือการดำเนินงานด้านการเงินงบประมาณเพื่อการจัดการสาธารณูปการในวัด^{๑๕}

ด้านงบประมาณนี้ วัดจะต้องมีการวางแผนมีการระดมทุนในช่องทางต่าง ๆ เพื่อจะได้นำทุนมาบริหารจัดการการก่อสร้าง หรือบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะต่าง ๆ^{๑๖} ควรมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ชัดเจนและตรวจสอบได้ และควรมีคณะกรรมการทั้งพระและฆราวาสช่วยกันวางแผนเพื่อประชาสัมพันธ์บอกบุญญาติโยมอย่างเป็นระบบ^{๑๗} ต้องมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินงานการพัฒนาการจัดการสาธารณูปการของวัดให้มีประสิทธิภาพและคุ้มค่าที่สุด^{๑๘}

^{๑๐} สัมภาษณ์ นางเกรียงศักดิ์ ต้นจาดุรงค์, ไวยาวัจกรวัดนางพิมพ์ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม, ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๑๑} สัมภาษณ์ นายไพโรจน์ ทองยวง, ไวยาวัจกรวัดสวนแก้ว อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๑๒} สัมภาษณ์ นายสุเกษม ใจวิสุกุล, ไวยาวัจกรวัดบางแก้ว อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๑๓} สัมภาษณ์ พระสมุทรวชิโรโสภณ (โสภณ ธมฺมโสภโณ), เจ้าคณะจังหวัดสมุทรสงคราม, ๓ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๑๔} สัมภาษณ์ พระครูประภักตร์วรพินิจ (ศิวกโร พุทฺธสโร), รองเจ้าคณะอำเภออัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๑๕} สัมภาษณ์ พระครูสมุทรวิราภรณ์ (ปฐมชัย ปชฺโชโต), เจ้าคณะตำบลแม่กลอง อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๑๖} สัมภาษณ์ พระครูเกษมสมุทรคุณ (ทองหล่อ เขมธมฺโม), เจ้าคณะตำบลบางขันแตก อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม, ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๑๗} สัมภาษณ์ พระครูรัตนวิสุทธีวัฒน์ (ประนอม สมจิตโต), เจ้าอาวาสวัดสวนแก้ว อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๑๘} สัมภาษณ์ พระครูรัตนปัญญาโสภณ (โชคชัย ธมฺมทฺธโช), เจ้าคณะตำบลบ้านปรก อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์ ได้เงินงบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐไม่เพียงพอ ส่วนใหญ่จะได้รับจากการบริจาคของผู้มีจิตศรัทธา หรือจัดกองผ้าป่าสามัคคี เพื่อรวบรวมเงินบริจาค และนำมาบูรณปฏิสังขรณ์สิ่งปลูกสร้างภายในวัด ในกรณีที่จะขอรับเงินงบประมาณแผ่นดินและต้องการได้รับการจัดสรรเงินอุดหนุน ต้องมีโครงการก่อสร้างที่มีแบบแปลนชัดเจน และเมื่อได้รับเงินมาแล้วต้องดำเนินการใช้จ่ายให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ขอรับเงิน และจะต้องมีการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายตามลำดับขั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ไปจนกระทั่งถึง การจัดทำรายงานสรุปเป็นเอกสารที่มีลักษณะเป็นทางการ^{๑๙} ควรขอรับงบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐ ควรประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบถึงการก่อสร้างต่าง ๆ และควรใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการประชาสัมพันธ์เพื่อการระดมทุน^{๒๐}

ด้านงบประมาณ ควรมีการวางแผนในการจัดสรรงบประมาณในการบูรณปฏิสังขรณ์ด้วยความคุ้มค่าและประหยัด^{๒๑} ควรมีกระบวนการสรรหางบประมาณจากแหล่งต่าง ๆ เช่น ประชาชนในเขตวัดหรือพื้นที่ใกล้เคียง หรือหน่วยงานภาคเอกชน หรือภาคประชาสังคม^{๒๒} ต้องมีการจัดอบรมทางด้านการจัดทำบัญชี การตรวจสอบระบบบัญชี และการจัดงบดุล^{๒๓} สิ่งสำคัญประการแรก คือ ต้องสร้างศรัทธาให้ประชาชนเลื่อมใส เมื่อประชาชนมีศรัทธาก็จะเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนงบประมาณ และถือได้ว่างบประมาณที่ได้รับจากการบริจาคของประชาชนนั้น เป็นส่วนสำคัญในการดำเนินการด้านสาธารณูปการอย่างยิ่ง^{๒๔}

สรุปได้ว่า การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณ จำเป็นต้องมีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีงบประมาณแก่พระสังฆาธิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พระสังฆาธิการผู้ที่ขาดประสบการณ์ และส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณทั้งในส่วนของการสำรวจความต้องการ การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินการ

^{๑๙} สัมภาษณ์ นางสาวนิลุบล รังสีธรรมานุกูล, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรสงคราม, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๒๐} สัมภาษณ์ นางปลื้มจิตต์ ฮมภิรมย์, ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการและกิจการพระพุทธศาสนา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรสงคราม, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๒๑} สัมภาษณ์ นางสาวนภาพร สิงห์กุล, นักวิชาการศาสนาปฏิบัติการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรสงคราม, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๒๒} สัมภาษณ์ นางเกรียงศักดิ์ ตันจาศูรงค์, วิทยากรวัดนางพิมพ์ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม, ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๒๓} สัมภาษณ์ นายไพโรจน์ ทองยวง, วิทยากรวัดสวนแก้ว อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๒๔} สัมภาษณ์ นายสุขเกษม ใจวิสุกุล, วิทยากรวัดบางแก้ว อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๐.

๔.๕.๓ ด้านวัสดุอุปกรณ์

การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์หรือเครื่องใช้ภายในวัด ต้องเลือกสรรวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพดี คงทนถาวร เพราะจะได้มีอายุการใช้งานได้นาน และปัจจุบันนี้ วัสดุอุปกรณ์เหล่านั้นก็มีให้เลือก หลากหลายประเภท และหาซื้อง่าย^{๒๕}

ด้านวัสดุอุปกรณ์ ควรคำนึงถึงหลักการของความคุ้มค่า คือ มีประโยชน์สูงแต่ประหยัด สุด^{๒๖} ควรปลูกจิตสำนึกแก่พระภิกษุสามเณรภายในวัดให้รู้จักรับผิดชอบดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์ของ วัด^{๒๗} ควรจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมเครือข่ายกับผู้ประกอบการด้านวัสดุอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก ด้านสาธารณสุขการ^{๒๘} ควรเชิญเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้มาคอยให้คำปรึกษาในการก่อสร้างหรือ บูรณปฏิสังขรณ์ภายในวัด เช่น วิศวกร นักออกแบบ หรือผู้ชำนาญการด้านสถาปัตยกรรม^{๒๙}

การใช้วัสดุอุปกรณ์ก่อสร้างก็มีความรู้เป็นเบื้องต้น^{๓๐} ควรจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ สถานที่การใช้วัสดุอุปกรณ์ และจัดทำคู่มือหรือวิธีการใช้งานเพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รู้วิธีใช้งานวัสดุ อุปกรณ์นั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดและมีอายุการใช้งานได้นานที่สุด^{๓๑} ต้องปลูกฝัง ให้ภิกษุสามเณรภายในวัดรวมถึงพุทธศาสนิกชน ได้ร่วมกันดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์ของวัดให้อยู่ใน สภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ^{๓๒} ควรมีการตรวจสอบวัสดุอุปกรณ์การก่อสร้างเสียก่อน ให้ได้มาตรฐาน ถูกต้อง ก่อนที่จะใช้วัสดุอุปกรณ์นั้น ๆ^{๓๓} การใช้วัสดุอุปกรณ์จะต้องมีความรู้ความเข้าใจต่อคุณสมบัติ อุปกรณ์นั้น ๆ ว่าเหมาะสมกับงานประเภทไหน และควรใช้อย่างไรให้มีอายุการใช้งานได้ยืนยาว^{๓๔}

^{๒๕} สัมภาษณ์ พระสมุทรวชิรโสภณ (โสภณ ธมฺมโสภโณ), เจ้าคณะจังหวัดสมุทรสงคราม, ๓ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๒๖} สัมภาษณ์ พระครูประภักตร์วรพินิจ (ศิวกกร พุทฺธโสโร), รองเจ้าคณะอำเภออัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๒๗} สัมภาษณ์ พระครูสมุทรชิวาภรณ์ (ปฐมชัย ปชโชโต), เจ้าคณะตำบลแม่กลอง อำเภอเมืองสมุทร-สงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๒๘} สัมภาษณ์ พระครูเกษมสมุทรคุณ (ทองหล่อ เขมธมฺโม), เจ้าคณะตำบลบางชันแตก อำเภอเมืองสมุทร-สงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม, ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๒๙} สัมภาษณ์ พระครูรัตนวิสุทธีวัฒน์ (ประนอม สมจิตโต), เจ้าอาวาสวัดสวนแก้ว อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๓๐} สัมภาษณ์ พระครูรัตนปัญญาโสภณ (โชคชัย ธมฺมทฺธโช), เจ้าคณะตำบลบ้านปรก อำเภอเมืองสมุทร-สงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๓๑} สัมภาษณ์ นางสาวนิลุบล รังสีธรรมานุกูล, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรสงคราม, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๓๒} สัมภาษณ์ นางปลื้มจิตต์ ฮมภิรมย์, ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการและกิจการพระพุทธศาสนา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรสงคราม, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๓๓} สัมภาษณ์ นางสาวนภาพร สิงทกุล, นักวิชาการศาสนาปฏิบัติการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรสงคราม, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๓๔} สัมภาษณ์ นางเกรียงศักดิ์ ต้นจาดุรงค์, ไวยาวัจกรวัดนางพิมพ์ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทร-สงคราม, ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๐.

ควรมีเจ้าหน้าที่คอยตรวจสอบควบคุมวัสดุอุปกรณ์ได้มาตรฐาน^{๓๕} ควรมีการรวมกลุ่มของผู้ประกอบการวัสดุก่อสร้างเพื่อช่วยเหลืองานด้านสาธารณูปการของคณะสงฆ์^{๓๖}

สรุปได้ว่า การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำเป็นต้องปลูกฝังสำนึกรับผิดชอบในการร่วมกันรักษาวัสดุอุปกรณ์ของวัดแก่พระภิกษุสามเณร ศิษย์วัด และประชาชนทั่วไป และส่งเสริมให้ทุกวัดแต่งตั้งภิกษุผู้มีความรู้และความรับผิดชอบเป็นเจ้าหน้าที่ดูแลการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นทางการ

๔.๕.๔ ด้านการจัดการ

แนวทางในการพัฒนาการจัดการสัตว์สมุทรากรนั้น ควรได้รับความเห็นชอบจากคณะสงฆ์และชุมชนในเขตวัดนาน ๆ รวมถึงหน่วยงานราชการด้วย^{๓๗} การก่อสร้างภายในวัดไม่ควรให้ใหญ่เกินความจำเป็นหรือไม่เล็กเกินไปจนไม่สามารถใช้งานได้จริง สรุปก็คือ ให้ดำเนินการอย่างเหมาะสมกับความต้องการในการใช้งาน^{๓๘} ควรมีการจัดตั้งทีมงานในการดูแลและควบคุมการสาธารณูปการอย่างใกล้ชิด มีการจัดการอย่างเป็นระบบ โดยต้องมีการวางแผน สิ่งงาน ควบคุมงาน และติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้วย^{๓๙}

ทุกวัดควรมีที่ปรึกษาด้านสาธารณูปการประจำวัด^{๔๐} ควรนำระบบ QC (Quality Control) หรือการควบคุมคุณภาพอย่างต่อเนื่องไปใช้ในการดำเนินงานด้านสาธารณูปการของวัด^{๔๑} การพัฒนาด้านการจัดการต้องย้อนกลับไปพัฒนาด้านบุคลากรเสียก่อน แล้วจึงนำบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาดำเนินการจัดการให้เกิดการพัฒนาตามศาสตร์ความรู้ในสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านสาธารณูปการ^{๔๒}

^{๓๕} สัมภาษณ์ นายไพโรจน์ ทองยวง, ไวยาวัจกรวัดสวนแก้ว อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๓๖} สัมภาษณ์ นายสุเกษม ใจวิสุกุล, ไวยาวัจกรวัดบางแก้ว อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๓๗} สัมภาษณ์ พระสมุทรวชิรโสภณ (โสภณ ธมฺมโสภณ), เจ้าคณะจังหวัดสมุทรสงคราม, ๓ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๓๘} สัมภาษณ์ พระครูประภัสร์วรพินิจ (ศิวกกร พุทฺธสโร), รองเจ้าคณะอำเภออัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๓๙} สัมภาษณ์ พระครูสมุทรวชิราภรณ์ (ปฐมชัย ปชฺโชโต), เจ้าคณะตำบลแม่กลอง อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๔๐} สัมภาษณ์ พระครูเกษมสมุทรคุณ (ทองหล่อ เขมธมฺโม), เจ้าคณะตำบลบางขันแตก อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม, ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๔๑} สัมภาษณ์ พระครูรัตนวิสุทธีวัฒน์ (ประนอม สมจิตโต), เจ้าอาวาสวัดสวนแก้ว อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๔๒} สัมภาษณ์ พระครูรัตนปัญญาโสภณ (โชคชัย ธมฺมทฺโช), เจ้าคณะตำบลบ้านปรก อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

การจัดการด้านสาธารณูปการภายในวัดควรเริ่มต้นที่หลัก ๕ ส.^{๔๓} คณะสงฆ์ควรมี
กรรมการด้านสาธารณูปการ ทั้งในระดับจังหวัด ระดับอำเภอ และหากมีในระดับตำบลด้วย ก็จะมี
เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านสาธารณะการของคณะสงฆ์เป็นอย่างดี^{๔๔} แนวทางการพัฒนาการ
จัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์ในบริบทด้านการจัดการ ควรตั้งคณะกรรมการควบคุมดูแลการ
ก่อสร้างภายในวัด^{๔๕}

ด้านการจัดการนั้น ควรจัดทำบัญชีสาธารณูปการภายในวัด^{๔๖} ควรมีงบประมาณสำรองไว้
ในกรณีฉุกเฉินที่เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สาธารณูปการของวัดเช่น เกิดเหตุไฟไหม้ เป็นต้น^{๔๗}
ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยมีการวางแผน มีการควบคุม มีการปฏิบัติตามแผน และมีการ
ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน อย่างเป็นรูปธรรม^{๔๘}

สรุปได้ว่า การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัด
สมุทรสงคราม ด้านการจัดการ จำเป็นต้องจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการแก่พระสังฆาธิการ
โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พระสังฆาธิการผู้ที่ขาดประสบการณ์ และส่งเสริมให้ทุกวัดจัดทำรหัสแยก
ประเภทศาสนสมบัติแต่ละประเภทไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ต่อการตรวจสอบ และแสดง
ความโปร่งใสได้อีกประการหนึ่งด้วย

^{๔๓} สัมภาษณ์ นางสาวนิลุบล รังสีธรรมานุกูล, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด
สมุทรสงคราม, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๔๔} สัมภาษณ์ นางปลื้มจิตต์ ฮมภิรมย์, ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการและกิจการพระพุทธศาสนา
สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรสงคราม, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๔๕} สัมภาษณ์ นางสาวนภาพร สิงห์กุล, นักวิชาการศาสนาปฏิบัติการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด
สมุทรสงคราม, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๔๖} สัมภาษณ์ นางเกรียงศักดิ์ ตันจาทูรงค์, ไวยาวัจกรวัดนางพิมพ์ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทร-
สงคราม, ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๔๗} สัมภาษณ์ นายไพโรจน์ ทองยวง, ไวยาวัจกรวัดสวนแก้ว อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทร-
สงคราม, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๔๘} สัมภาษณ์ นายสุขเกษม ใจวังสกุล, ไวยาวัจกรวัดบางแก้ว อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทร-
สงคราม, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๐.

๔.๖ สรุปลองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ผู้วิจัยได้สรุปลองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย (Body of Knowledge) ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔.๑



แผนภาพที่ ๔.๑ แนวทางการพัฒนาการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม^{๔๙}

^{๔๙} จากการวิเคราะห์ของผู้วิจัย.

จากแผนภาพที่ ๔.๑ แสดงแนวทางการพัฒนาการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ตามรายด้านของการวิจัย คือ ด้านบุคลากร ได้แก่ ยกย่องเชิดชูพระภิกษุสามเณรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านสาธารณูปการเพื่อเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจ และรณรงค์ให้ประชาชนเห็นความสำคัญของสาธารณูปการของวัดในฐานะสาธารณวัตถุและสาธารณสถาน, ด้านงบประมาณ ได้แก่ อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีงบประมาณแก่พระสังฆาธิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พระสังฆาธิการผู้ที่ขาดประสบการณ์ และส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณทั้งในส่วนของการสำรวจความต้องการ การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินการ, ด้านวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ ปลุกฝังสำนึกรับผิดชอบในการร่วมกันรักษาวัสดุอุปกรณ์ของวัดแก่พระภิกษุสามเณร ศิษย์วัด และประชาชนทั่วไป และส่งเสริมให้ทุกวัดแต่งตั้งภิกษุผู้มีความรู้และความรับผิดชอบเป็นเจ้าหน้าที่ดูแลการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นทางการ, ด้านการจัดการ ได้แก่ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการแก่พระสังฆาธิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พระสังฆาธิการผู้ที่ขาดประสบการณ์ และส่งเสริมให้ทุกวัดจัดทำรหัสแยกประเภทศาสนสมบัติแต่ละประเภทไว้อย่างชัดเจน

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การจัดการสาธารณสุขการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาการจัดการสาธารณสุขการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม (๒) เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการสาธารณสุขการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (๓) ศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการจัดการสาธารณสุขการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลภาคสนาม (Field Study) จากพระสงฆ์ในอำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน ๒๕๐ รูป โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นทั้งปลายปิดและปลายเปิด ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดลองตามค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ในกรณีตัวแปรตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และในส่วนของกรวิจัยเชิงคุณภาพ (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 “การจัดการสาธารณสุขการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม” สรุปได้ดังนี้

๕.๑.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นพระภิกษุทั่วไป จำนวน ๑๓๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๘๐, มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๗๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๐, มีพรรษาต่ำกว่า ๕ พรรษา จำนวน ๗๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๔๐, มีวุฒิการศึกษาสามัญต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๔๘ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๒๐ และมีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมนักธรรมชั้นเอก จำนวน ๗๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๐

๕.๑.๒ การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้

(๑) ด้านบุคลากร

การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๗ มีการลงโทษโดยสมควรแก่เหตุกับพระภิกษุสามเณรที่เจตนาสร้างความเสียหายต่อสาธารณูปการภายในวัด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๔ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๖ มีการรณรงค์ให้พระภิกษุสามเณรภายในวัดมีสำนึกรักษ์ทรัพย์สินและสาธารณูปการของวัด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๓

(๒) ด้านงบประมาณ

การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๔ มีการบริหารงบประมาณสาธารณูปการของวัดด้วยความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๗ มีการแจ้งหรือประกาศให้พระภิกษุสามเณรในวัดได้รับรู้เกี่ยวกับงบประมาณประจำปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๑

(๓) ด้านวัสดุอุปกรณ์

การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๗ มีการบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ของวัดโดยยึดถือหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๑ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๒ มีการจัดเจ้าหน้าที่ประจำสำหรับทำความสะอาดวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับการสาธารณูปการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๗

(๔) ด้านการจัดการ

การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการจัดการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๘ มีการรณรงค์ให้ประชาชนเห็นคุณค่าและความสำคัญของสาธารณูปการในฐานะสมบัติของชุมชนและมรดกทางวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๓ มีการพัฒนาระบบการจัดการสาธารณูปการที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๔

๕.๑.๓ ผลการเปรียบเทียบการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของพระสงฆ์ ที่ตอบแบบสอบถาม ตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ ได้แก่ ตำแหน่ง อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม มีผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ตามรายด้านของการวิจัย สรุปได้ดังนี้

(๑) ด้านบุคลากร

ปัญหา อุปสรรค

- ๑) พระภิกษุสามเณรที่ทำงานไม่ค่อยได้รับการยกย่องเชิดชู
- ๒) เสนาสนะของวัดบางแห่ง ไม่ได้ร่วมนมมือช่วยเป็นหูเป็นตา และไม่มี การช่วยกันดูแลรักษาจากประชาชนในพื้นที่

ข้อเสนอแนะ

- ๑) ควรยกย่องเชิดชูพระภิกษุสามเณรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านสาธารณูปการเพื่อเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจ
- ๒) ควรรณรงค์ให้ประชาชนเห็นความสำคัญของสาธารณูปการของวัดในฐานะสาธารณวัตถุและสาธารณสถาน

(๒) ด้านงบประมาณ

ปัญหา อุปสรรค

- ๑) พระสังฆาธิการบางส่วน ไม่มีความเชี่ยวชาญในการจัดทำบัญชี
- ๒) บางวัดไม่ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากภาคประชาชนเท่าที่ควร อาจด้วยเหตุที่ไม่ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ

- ๑) ควรอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีงบประมาณแก่พระสังฆาธิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พระสังฆาธิการผู้ที่ขาดประสบการณ์
- ๒) ควรส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณทั้งในส่วนของการสำรวจความต้องการ การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินการ

(๓) ด้านวัสดุอุปกรณ์

ปัญหา อุปสรรค

๑) พระภิกษุสามเณรในสังกัดวัดบางแห่ง ไม่ช่วย กันดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์และเครื่องใช้ไม้สอยต่าง ๆ ของวัด

๒) บางวัดไม่มีผู้รับผิดชอบดูแลคลังเก็บวัสดุ อุปกรณ์ที่ได้รับมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

๑) ควรปลูกฝังสำนึกรับผิดชอบในการร่วมกันรักษาวัสดุอุปกรณ์ของวัดแก่พระภิกษุสามเณร ศิษย์วัด และประชาชนทั่วไป

๒) ควรส่งเสริมให้ทุกวัดแต่งตั้งภิกษุผู้มีความรู้และความรับผิดชอบเป็นเจ้าหน้าที่ดูแลการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นทางการ

(๔) ด้านการจัดการ

ปัญหา อุปสรรค

๑) พระสังฆาธิการบางรูปขาดทักษะความรู้ด้านการบริหารสมัยใหม่

๒) บางวัดไม่มีการจัดทำทะเบียนศาสนสมบัติ ที่มีอยู่ภายในวัด หรือแม้แต่จัดรหัสแยกประเภทของศาสนสมบัติ

ข้อเสนอแนะ

๑) ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการแก่พระสังฆาธิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พระสังฆาธิการผู้ที่ขาดประสบการณ์

๒) ควรส่งเสริมให้ทุกวัดจัดทำรหัสแยกประเภทศาสนสมบัติแต่ละประเภทไว้อย่างชัดเจน

๕.๒ อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม” มีประเด็นสำคัญซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

๕.๒.๑ การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๓ แสดงให้เห็นว่า คณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม มีการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาวัดด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้วัดเอื้อประโยชน์ตามภารกิจของเจ้าอาวาสด้านอื่น ๆ การพัฒนาเหล่านี้ได้แก่ การดูแล การทำนุบำรุงรักษาสาธารณสมบัติของวัด การดูแลและรักษาสิ่งก่อสร้างอาคารสถานที่ เช่น พระอุโบสถ เมรุ อาคารเรียน หอธรรม ศาลาการเปรียญ เป็นต้น แต่งานสาธารณูปการของแต่ละวัดอาจไม่เท่าเทียมกัน มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับขนาดของเศรษฐกิจ ความต้องการของชุมชนและบารมีของเจ้าอาวาสหรือพระสงฆ์ในวัดเป็นสำคัญ ดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับที่ พระมหาสมชาย สุนติกโร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านสาธารณูปการของวัดในจังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านสาธารณูปการของวัดในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๕^๑

(๑) ด้านบุคลากร

การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗ แสดงให้เห็นว่า คณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ตระหนักในความสำคัญของทรัพยากรบุคคล ซึ่งสำคัญที่สุดเหนือทรัพยากรอื่นใด กล่าวคือ ปัจจัยด้านบุคลากรจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ トラบใดที่ยังยอมรับความจริงว่าทรัพยากรมนุษย์นั้นสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยการผลิตอื่น ๆ แม้จะมีเครื่องจักรกลเข้ามา มีบทบาทในการดำเนินงานมากขึ้นหรือมีการใช้วิทยากรสูงขึ้นและมีความสามารถยอดเยี่ยมเพียงใดก็ตาม ก็ยังไม่สามารถเข้ามาแทนที่คนที่มีความวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นผู้สร้างและผู้ใช้เครื่องได้ ดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับที่ พระมหาวิรัช มหาวิโร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการศาสนสมบัติวัดของพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทร-สงคราม” ผลการวิจัยพบว่า การจัดการศาสนสมบัติวัดของพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก^๒

^๑พระมหาสมชาย สุนติกโร, “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านสาธารณูปการของวัดในจังหวัดปทุมธานี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^๒พระมหาวิรัช มหาวิโร, “การจัดการศาสนสมบัติวัดของพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรสงคราม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

(๒) ด้านงบประมาณ

การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๐ แสดงให้เห็นว่า คณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ตระหนักในความจำเป็นด้านงบประมาณ ซึ่งยังคงมีความสำคัญอยู่ในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเวลาที่เร็วที่สุด และใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด ดังกล่าวนี้อสอดคล้องกับที่ พระสมุห์เจริญ คเวสโก ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการศาสนสมบัติของพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรสงคราม” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการศาสนสมบัติของพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก^๓

(๓) ด้านวัสดุอุปกรณ์

การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๑ แสดงให้เห็นว่า คณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ตระหนักถึงเทคนิคการจัดการเน้นการจัดสรรทรัพยากรปัจจัยให้เพียงพอกับความต้องการภายใต้ข้อกำหนดของขอบเขตของงาน งบประมาณ ระยะเวลา คุณภาพ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังกล่าวนี้อสอดคล้องกับที่ พระสมุห์เอก ชินวิโส ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างสาธารณูปการ: กรณีศึกษาวัดในเขตเทศบาลตำบลพระอินทราชา อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างสาธารณูปการวัดในเขตเทศบาลตำบลพระอินทราชา อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน^๔

(๔) ด้านการจัดการ

การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการจัดการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๖ แสดงให้เห็นว่า คณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารจัดการ โดยพิจารณาเลือกใช้เทคนิควิธีในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังกล่าวนี้อสอดคล้องกับที่ พระอธิการสมชาย สมชาติ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสังฆาธิการที่มีต่อการบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดในอำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า บทบาทพระสังฆาธิการที่มีต่อการบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดในอำเภอ บางแพ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน^๕

^๓พระสมุห์เจริญ คเวสโก, “การบริหารจัดการศาสนสมบัติของพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรสงคราม”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^๔พระสมุห์เอก ชินวิโส, “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างสาธารณูปการ : กรณีศึกษาวัดในเขตเทศบาลตำบลพระอินทราชาอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^๕พระอธิการสมชาย สมชาติ, “บทบาทพระสังฆาธิการที่มีต่อการบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดในอำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

๕.๒.๒ ผลการเปรียบเทียบการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ ตำแหน่ง อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า

(๑) ตำแหน่ง

พระสงฆ์ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก พระสงฆ์ในอำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ล้วนได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงสภาพวัดให้มีความเจริญเพื่อการพัฒนาวัดให้เกิดความรู้สึกแก่ชุมชนในท้องถิ่นนั้นว่าวัดเป็นของตน เป็นการสร้างสภาพวัดให้เป็นที่พักอาศัยของสมณะ สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างวัดกับประชาชนในท้องถิ่น โดยมุ่งหมายให้เกิดการยอมรับตลอดไปว่าวัดกับชุมชนนั้น ๆ เป็นหน่วยงานให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง จึงทำให้เกิดความเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับที่ พระมหาวิรัช มหาวิโร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการศาสนสมบัติวัดของพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรสงคราม” ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลกับการจัดการศาสนสมบัติวัดของพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ตำแหน่งของพระสังฆาธิการมีผลต่อการจัดการศาสนสมบัติวัดของพระสังฆาธิการตามความคิดเห็นของพระสงฆ์ในจังหวัดสมุทรสงคราม ไม่แตกต่างกัน^๖

(๒) อายุ

พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก พระสงฆ์ในอำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ล้วนได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงสภาพวัดให้มีความเจริญเพื่อการพัฒนาวัดให้เกิดความรู้สึกแก่ชุมชนในท้องถิ่นนั้นว่าวัดเป็นของตน เป็นการสร้างสภาพวัดให้เป็นที่พักอาศัยของสมณะ สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างวัดกับประชาชนในท้องถิ่น โดยมุ่งหมายให้เกิดการยอมรับตลอดไปว่าวัดกับชุมชนนั้น ๆ เป็นหน่วยงานให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ จึงทำให้เกิดความเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับที่ พระอภินิษฐ์ สิริปณโย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการด้านสาธารณูปการของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า พระสงฆ์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านสาธารณูปการของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้^๗

^๖ พระมหาวิรัช มหาวิโร, “การจัดการศาสนสมบัติวัดของพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรสงคราม”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^๗ พระอภินิษฐ์ สิริปณโย, “การบริหารจัดการด้านสาธารณูปการของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

(๓) พรรษา

พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก พระสงฆ์ในอำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ล้วนได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงสภาพวัดให้มีความเจริญเพื่อการพัฒนาวัดให้เกิดความรู้สึกแก่ชุมชนในท้องถิ่นนั้นว่าวัดเป็นของตน เป็นการสร้างสภาพวัดให้เป็นที่พักอาศัยของสมณะ สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านพรรษา จึงทำให้เกิดความเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับที่ พระอธิการสมชาย สมชาติ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสังฆาธิการที่มีต่อการบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดในอำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านพรรษา ไม่มีผลทำให้เกิดความเห็นที่แตกต่างกันได้^{๘๘}

(๔) วุฒิการศึกษาสามัญ

พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก พระสงฆ์ในอำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ล้วนได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงสภาพวัดให้มีความเจริญเพื่อการพัฒนาวัดให้เกิดความรู้สึกแก่ชุมชนในท้องถิ่นนั้นว่าวัดเป็นของตน เป็นการสร้างสภาพวัดให้เป็นที่พักอาศัยของสมณะ สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาสามัญ จึงทำให้เกิดความเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับที่ พระสมุห์เจริญ คุเวสโก ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการศาสนสมบัติของพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรสงคราม” ผลการวิจัยพบว่า วุฒิการศึกษาสามัญ มีผลให้เกิดความเห็นที่ไม่แตกต่างกัน^{๘๙}

(๕) วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก พระสงฆ์ในอำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ล้วนได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงสภาพวัดให้มีความเจริญเพื่อการพัฒนาวัดให้เกิดความรู้สึกแก่ชุมชนในท้องถิ่นนั้นว่าวัดเป็นของตน เป็นการสร้างสภาพวัดให้เป็นที่พักอาศัยของสมณะ สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม จึงทำให้เกิดความเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับที่ พระมหาสมชาย สุนติกโร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านสาธารณูปการของวัดในจังหวัดปทุมธานี” พบว่า วุฒิการศึกษานักธรรม ส่งผลให้เกิดความเห็นที่ไม่แตกต่างกัน^{๙๐}

^{๘๘} พระอธิการสมชาย สมชาติ, “บทบาทพระสังฆาธิการที่มีต่อการบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดในอำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๘๙} พระสมุห์เจริญ คุเวสโก, “การบริหารจัดการศาสนสมบัติของพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรสงคราม”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๙๐} พระมหาสมชาย สุนติกโร, “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านสาธารณูปการของวัดในจังหวัดปทุมธานี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม” มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

- ๑) ควรยกย่องเชิดชูพระภิกษุสามเณรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านสาธารณูปการเพื่อเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจ
- ๒) ควรรณรงค์ให้ประชาชนเห็นความสำคัญของสาธารณูปการของวัดในฐานะสาธารณวัตถุและสาธารณสถาน
- ๓) ควรอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีงบประมาณแก่พระสังฆาธิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พระสังฆาธิการผู้ที่ขาดประสบการณ์
- ๔) ควรส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณทั้งในส่วนของ การสำรวจความต้องการ การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินการ
- ๕) ควรปลูกฝังสำนึกรับผิดชอบในการร่วมกันรักษาวัสดุอุปกรณ์ของวัดแก่พระภิกษุสามเณร ศิษย์วัด และประชาชนทั่วไป
- ๖) ควรส่งเสริมให้ทุกวัดแต่งตั้งภิกษุผู้มีความรู้และความรับผิดชอบเป็นเจ้าหน้าที่ดูแลการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นทางการ
- ๗) ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการแก่พระสังฆาธิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พระสังฆาธิการผู้ที่ขาดประสบการณ์
- ๘) ควรส่งเสริมให้ทุกวัดจัดทำรหัสแยกประเภทศาสนสมบัติแต่ละประเภทไว้อย่างชัดเจน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

- ๑) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับการสืบสานและอนุรักษ์พุทธศิลป์
- ๒) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับการจัดการสาธารณูปการบนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประจำถิ่นในงานสาธารณูปการ
- ๔) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับการจัดการสาธารณูปการในพื้นที่อื่น ๆ

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

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

กมล ภู่งประเสริฐ และคณะ. **การบริหารและการจัดการวัดผลและประเมินผลการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๕.

กรมการศาสนา. **การจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา, ๒๕๔๐.

กรรณิการ์ สุวรรณศรี. **เอกสารประกอบการสอนรายวิชา ๙๐๑๑๐๖ การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ม.ป.ป..

กวี วงศ์พุ่ม. **การวางแผนและควบคุมโดยงบประมาณ**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ตำราอาจารย์นิมิต จิวะสันติการ, ๒๕๔๐.

กวี หวังนิเวศน์กุล. **การบริหารงานวิศวกรรมก่อสร้าง**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทซีเอ็ด ยูเคชั่น จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๙.

กองพุทธศาสนสถาน. **การพัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐาน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๔.

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

กิ่งพร ทองใบ และคณะ. **การจัดการพัสดุและการจัดซื้อ**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๒. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๕.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๒.

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

คณาจารย์เลี้ยงเชียงจางเจริญ. **นวโกวาท ฉบับสมบูรณ์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เลี้ยงเชียงจางเจริญ, ๒๕๔๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จิราพร สุเมธีประสิทธิ์. การบริหารการจัดซื้อ. กรุงเทพมหานคร: พัฒนาวิชาการ, ๒๕๔๓.
- ฉันทนา จันทร์บรรจง. จิตวิทยาการบริหาร. พิษณุโลก: โรงพิมพ์ตระกูลไทย, ๒๕๔๕.
- ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ. มาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 Hurdles กับการจัดงบประมาณระบบใหม่. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์, ๒๕๕๔.
- ณรงค์ สัจพันโรจน์. การจัดทำ อนุมัติ การบริหารงบประมาณแผ่นดิน: ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: บพิตรการพิมพ์, ๒๕๔๓.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. การจัดการทรัพยากรบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.
- _____. การบริหารงานบุคลากร. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็นยูเคชั่น, ๒๕๕๕.
- ดนัย เทียนพุ่ม. การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓.
- ทองใบ สุดซารี. ทฤษฎีองค์การ: วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ ๒. อุบลราชธานี: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๒.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ดี. เค. ปริ้นติ้งเวิลด์ จำกัด, ๒๕๕๐.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐.
- _____. องค์การและการบริหาร (Organization and Management). พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓.
- ธนกร เอกเผ่าพันธุ์. การวางแผนและควบคุมโดยงบประมาณ. กรุงเทพมหานคร: พิสิษฐ์เซ็นเตอร์, ๒๕๕๕.
- ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. พื้นฐานการบริหารงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า, ๒๕๕๔.
- นิตยา นวลนิม. การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา. สกลนคร: สถาบันราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๕.
- นิรมล กิติกุล. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- บรรยงค์ ไตจินดา. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์, ๒๕๔๓.
- _____. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์, ๒๕๔๓.
- บุญร่วม เทียมจันทร์. เจ้าอาวาส เจ้าพนักงาน ใครกำหนด. กรุงเทพมหานคร: สามดีพริ้นติ้งอ็ควิปเมนท์, ๒๕๔๖.
- ประกอบ กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: ด้านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๒.
- ประยงค์ ใจมีเชื้อ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๕.
- ประยุทธ์ เจริญสวัสดิ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พยอม วงศ์สารศรี. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๐.
- _____ . **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒.
- พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ). **การคณะสงฆ์และการพระศาสนา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **พระพุทธศาสนายุคโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๔. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนธัชการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๓.
- พระสุธีวรญาณ (ณรงค์ จิตตโสภโณ). **พุทธศาสตร์ปริทรรศน์รวมในผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุภาพใจ, ๒๕๔๘.
- เพ็ญแข สนิทวงศ์ ณ อยุธยา. **การงบประมาณ**. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตวณบุตร. **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. **การบริหารพัสดุและสำนักงาน**. นนทบุรี: สาขาวิชาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔.
- _____ . **ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการสถานศึกษา หน่วยที่ ๑-๗**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๗.
- _____ . **องค์การและการจัดการภาครัฐ**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓.
- มานพ พลไพรินทร์. **คู่มือบริหารกิจการคณะสงฆ์**. กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา, ๒๕๔๑.
- ยุวดี ศรีธรรมรัฐ. **การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๑.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. **พฤติกรรมองค์การ: แบบทดสอบ&การประยุกต์ใช้ทฤษฎีพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร, ๒๕๔๘.
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๖.
- รุ่ง แก้วแดง. **โรงเรียนนิติบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๔๖.
- ลัทธิกาล ศรีวระมย์. **ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๑-๕**. นนทบุรี: สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓.
- วรรณาด แสงมณี. **วัฒนธรรมองค์การ : องค์การและการจัดการองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: ระเบียบทอง, ๒๕๔๔.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: โฟร์เพช, ๒๕๔๖.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิรัช สงวนวงศ์วาน. **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๓.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๕๐.
- _____. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๕.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และสมศักดิ์ วานิชยาภรณ์. **ทฤษฎีองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: Dimond in Business World, ๒๕๔๕.
- ศิวาพร มั่นชุกานนท์. **การบริหารงานพัสดุ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, ม.ป.ป..
- สมเกียรติ ฟ่วงรวด. **การบริหารงานบุคคล**. ปัตตานี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๔๔.
- สมคิด บางโม. **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วิทยพัฒน์ จำกัด, ๒๕๕๔.
- สมยศ นาวิการ. **การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๔๕.
- สมาคมนักบริหารพัสดุแห่งประเทศไทย. **ครบรอบ ๒๕ ปี สมาคมนักบริหารพัสดุแห่งประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผลิตเอกสารและเผยแพร่ สำนักพัฒนาการประชาสัมพันธ์ กรมประชาสัมพันธ์, ๒๕๔๕.
- สันติ ชินานูวัตินวงศ์. **วิศวกรรมก่อสร้างและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๙.
- สัมพันธ์ ภูไพบูลย์. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: พิกซ์อักษร, ๒๕๔๒.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. **การวางแผนงบประมาณ**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ปฏิบัติการปรับปรุงระบบการจัดการงบประมาณ, ๒๕๔๔.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. **คุณธรรมและจิตสำนึกของข้าราชการครู**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๔.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. **คู่มือการวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.), ๒๕๔๘.
- สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสียกฤษฎ์. **หลักการบริหารเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๗. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๔๑.
- สุพจน์ บุญวิเศษ. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร**. ชลบุรี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๒.
- สุภาพร พิศาลบุตร. **การสรรหาและบรรจุพนักงาน**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๓.
- สุนา อยู่โพธิ์. **การจัดซื้อและการบริหารพัสดุ**. กรุงเทพมหานคร: บีบีพีเพรส, ๒๕๔๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

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

เสนาะ ตีเขาวี. **หลักการบริหาร (แก้ไขปรับปรุงใหม่)**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔.

องค์อร เสสะเวช. **วงจรกิจการบริหารพัสดุ : หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดทำอัตราพัสดุ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ, ๒๕๔๒.

อภิรัตน์ เพ็ชรศิริ. **ทฤษฎีอาญา**. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, ๒๕๔๘.

อรุณ รักรธรรม. **ทฤษฎีองค์การ : ศึกษาเชิงมนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร: สหายบล็อกและการพิมพ์, ๒๕๔๐.

อัญชลี ค้อคงคา และวราณี จิเจริญ. **การคลังและงบประมาณ**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.
 อุษณีย์ จิตตะปาโล และนฤตประวีณ์ เลิศกาญจนวัตติ. **การบริหารงานบุคคลระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, ๒๕๔๘.

(๒) บทความ :

พิมลจรรย์ นามรัตน์ และเสนห์ จ้อยโต. “แนวคิดเกี่ยวกับองค์การและการจัดการ”. ใน **องค์การและการจัดการ**. (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๑) : ๑๖-๑๗.

(๓) งานวิจัย/วิทยานิพนธ์ :

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

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

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

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

พระมหาถวิล ปิยธมโม. “การศึกษางานนวัตรกรรมและการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยงานสาธารณูปการของพระครูโสภณบุญเขต (โสม โสภโณ)”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระมหาธัชชธร สิริมงคล. “การจัดการการท่องเที่ยวเชิงพุทธของวัดหนองแขวง (พระอารามหลวง) อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.
- พระมหาธีรสุข ธรรมสาโร. “การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี : กรณีศึกษาสำนักเรียน วัดโมลีโลกยาราม เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พระมหาวิรัช มหาวิโร. “การจัดการศาสนสมบัติวัดของพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรสงคราม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระมหาศิริชัย สิรินทภาโณ. “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.
- พระมหาสมชาย สนติกโร. “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านสาธารณูปการของวัดในจังหวัดปทุมธานี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พระมหาสมบัติ อาภากรโร. “การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอบ้านไร่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- พระสมุห์เจริญญ์ คเวสโก. “การบริหารจัดการศาสนสมบัติของพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรสงคราม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระสมุห์เอก ชินวิโส. “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างสาธารณูปการ: กรณีศึกษาวัดในเขตเทศบาลตำบลพระอินทราชาอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พระออกนิษฐ์ สิริปณโณ. “การบริหารจัดการด้านสาธารณูปการของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พระอธิการสมชาย สมชาติ. “บทบาทพระสังฆาธิการที่มีต่อการบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดในอำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พูนสุข มาศรีงสรรค์. “การจัดการความรุนแรงในครอบครัวเชิงพุทธบูรณาการ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ยุทธนา จันแก้ว. “การจัดการความขัดแย้งของตำรวจในสถานีตำรวจภูธรสีดา อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา”. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

เอื้อมอร ชลวร. “การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ”. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

(๔) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ :

กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลจังหวัด. *แผนพัฒนาจังหวัดสมุทรสงคราม พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐*. สมุทรสงคราม: กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลจังหวัด สำนักงานจังหวัดสมุทรสงคราม, ๒๕๕๗. (เอกสารอัดสำเนา).

สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดสมุทรสงคราม. *พระสังฆาธิการคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงคราม ภาค ๑๕*. สมุทรสงคราม: สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดสมุทรสงคราม, ๒๕๕๔. (เอกสารเย็บเล่ม).

_____ . *สถิติภิกษุ สามเณร และศิษย์วัด อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ภาค ๑๕ พุทธศักราช ๒๕๖๐*. สมุทรสงคราม: สำนักงานเจ้าคณะอำเภอเมืองสมุทรสงคราม, ๒๕๖๐. (ถ่ายเอกสารเย็บเล่ม).

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรสงคราม. *จำนวนวัด ที่พักสงฆ์ ในจังหวัดสมุทรสงคราม*. สมุทรสงคราม: สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรสงคราม, ๒๕๖๐. (ถ่ายเอกสารเย็บเล่ม).

๒. ภาษาอังกฤษ

Campbell F Roald. *Introduction to Educational Administration*. Boston: Allyn and Bacon, 1997.

Chapman. *Supervisor Survival Kit*. 2nd ed.. California: Science Research Associates Inc., 1995.

Ernest Dale. *Management : Theory and Practictice*. New York: McGraw-Hill, 1993.

Harold Karold and Heing Weihrich. *Management*. Singapore : Mc Graw-Hill Book Company, 1998.

P. Robbins Stephen and M. Coulter. *Management*. 7th ed.. New Jersey: Prentice Hall International Lnc., 2002.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

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

ที่ ศธ.๖๑๐๕.๒/๗๔๓

วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐


เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์


นมัสการ พระสมุทรวชิรโสภณ,ดร.

เนื่องด้วย พระครูสมุทรโพธิคุณ ฉายา ธมฺมาโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๓๐๒๐๕๐๐๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

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

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์


 (พระสมุทรวชิรโสภณ, ดร.)
 ๒๖ ก.ย. ๖๐


 (รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
 สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูสมุทรโพธิคุณ ฉายา ธมฺมาโร
 โทรติดต่อ ๐๘๘-๓๖๕-๔๕๑๓



บันทึกข้อความ

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

ที่ ศธ.๖๑๐๕.๒/๗๙๓

วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

นมัสการ พระครูวาทีวิวัฒน์,ดร.

เนื่องด้วย พระครูสมุทรโพธิคุณ ฉายา ธรรมวโร รัทสประจําตัวนิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๐๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

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

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ตราศแล้ว

(พระครูวาทีวิวัฒน์, ดร.)

๒๐ ก. ๙. ๖๐

(รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งสพร สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูสมุทรโพธิคุณ ฉายา ธรรมวโร

โทรศัพท์ต่อ.๐๘๑-๓๖๕-๔๕๑๓



บันทึกข้อความ

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

ที่ ศธ.๖๑๐๕.๒/๗๔๓

วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

นมัสการ พระครูสังฆรักษ์ทรงพรณ ขยทศโต,ดร.

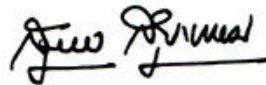
เนื่องด้วย พระครูสมุทรโพธิคุณ ฉายา ธมฺมวโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๓๐๒๐๕๐๐๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

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

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้ว


พระครูสังฆรักษ์ทรงพรณ ขยทศโต, ดร.
๒๕ / ๙ / ๖๐



(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพหล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูสมุทรโพธิคุณ ฉายา ธมฺมวโร
โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘๑-๓๖๕-๔๕๑๓



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๕๔๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ.๖๑๐๕.๒/๗๔๓

วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.ธิตูมิ หมั่นมี

เนื่องด้วย พระครูสมุทรโพธิคุณ ฉายา ธมมวโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๓๐๒๐๕๐๐๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูสมุทรโพธิคุณ ฉายา ธมมวโร

โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘๑-๓๖๕-๔๕๑๓



บันทึกข้อความ

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

ที่ ศธ.๖๓๐๕.๒/๗๙๓

วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร

เนื่องด้วย พระครูสมุทรโพธิคุณ ฉายา ธมฺมวโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๐๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูสมุทรโพธิคุณ ฉายา ธมฺมวโร

โทรศัพท์ ๐๘๘-๓๖๕-๔๕๓๓

ตรวจแล้วเรียบร้อย
2/11 2020
25 ก.ย. 60

ภาคผนวก ข
ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ค่าดัชนีความสอดคล้อง
(IOC : Index of Item-Objective Congruence)
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม
จังหวัดสมุทรสงคราม

ผู้เชี่ยวชาญ :

- | | |
|--|-----------------------|
| ๑) พระสมุทรวชิโรโสภณ, ดร. | ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๑ |
| ๒) พระครูวาทีวรวัฒน์, ดร. | ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๒ |
| ๓) พระครูสังฆรักษ์ทรงพรรณ ชยทตฺโต, ดร. | ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๓ |
| ๔) ผศ.ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี | ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๔ |
| ๕) ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร | ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๕ |

ข้อ	รายการ	คุณยพินิจผู้เชี่ยวชาญ/ท่านที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๑. ด้านบุคลากร									
๑	มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับการสาธารณูปการแก่พระภิกษุสามเณร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	มีการแต่งตั้งพระภิกษุเป็นเจ้าหน้าที่รับผิดชอบสาธารณูปการแต่ละประเภท	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	มีการเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้ในเรื่องการสาธารณูปการแก่พระภิกษุสามเณร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	มีการจัดส่งพระภิกษุที่รับผิดชอบสาธารณูปการแต่ละประเภท เข้าร่วมประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมศิลปากร หรือ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นต้น	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ตุลยพินิจผู้เชี่ยวชาญ/ท่านที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๕	มีการสอดแทรกสาระเกี่ยวกับ สาธารณูปการในการประชุม พระภิกษุสามเณรในวัด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	มีการรณรงค์ให้พระภิกษุสามเณร ภายในวัดมีสำนักรักษ์ทรัพย์สิน และสาธารณูปการของวัด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	มีการลงโทษโดยสมควรแก่เหตุ กับพระภิกษุสามเณรที่เจตนา สร้างความเสียหายต่อสาธารณูปการ ภายในวัด	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๘	มีการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชย พระภิกษุสามเณรที่ดูแลรับผิดชอบ การสาธารณูปการเพื่อบำรุงขวัญ กำลังใจ	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๒. ด้านงบประมาณ									
๑	มีการจัดหางบประมาณสำหรับ การสาธารณูปการของวัด	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๒	มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อบริหาร งบประมาณสาธารณูปการของ วัด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	มีการบริหารงบประมาณสาธารณูปการ ของวัดโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม ของชุมชน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	มีการบริหารงบประมาณสาธารณูปการ ของวัดด้วยความโปร่งใส	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	มีการจัดทำบัญชีงบประมาณใน การสาธารณูปการของวัดเป็น ประจำทุกปี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	มีการรายงานการจัดทำบัญชี งบประมาณประจำปีแก่เจ้าคณะ ผู้ปกครองตามลำดับชั้น	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	กลยุทธ์/ผู้เกี่ยวข้อง/ท่านที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๗	มีการแจ้งหรือประกาศให้พระภิกษุสามเณรในวัดได้รับรู้เกี่ยวกับงบประมาณประจำปี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	มีการจัดระเบียบการดูแลเก็บเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบัญชีวัด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. ด้านวัสดุอุปกรณ์									
๑	มีการจัดทำบัญชีแยกประเภทวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณูปการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	มีการจัดเจ้าหน้าที่ประจำสำหรับทำความสะอาดวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณูปการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	มีการอบรมให้ความรู้แก่พระภิกษุสามเณรในการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณูปการอย่างมีประสิทธิภาพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เพื่อดูแลรักษา และจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณูปการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ดูแลการเบิก-จ่าย วัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณูปการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	มีการจัดทำอาคารสถานที่สำหรับเก็บวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณูปการอย่างเป็นสัดส่วน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	มีการบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ของวัดโดยยึดถือหลักความคุ้มค่า	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	มีการบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ของวัดโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	กลยุทธ์/ผู้เกี่ยวข้อง/ท่านที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๔. ด้านการจัดการ								
๑	มีกระบวนการวางแผนจัดการสาธารณูปการอย่างเป็นระบบ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการสาธารณูปการเพื่อนำข้อมูลผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการวางแผนในวงรอบถัดไป	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	มีการพัฒนาระบบการจัดการสาธารณูปการที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๔	มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีสาธารณูปการแก่พระภิกษุสามเณร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมศิลปากร สำนักงานพระพุทธศาสนาประจำจังหวัด ฯลฯ ในการดูแลรักษาสาธารณูปการของวัด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการสาธารณูปการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	มีการจัดทำรหัสแยกประเภทสาธารณูปการไว้อย่างชัดเจน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	มีการรณรงค์ให้ประชาชนเห็นคุณค่าและความสำคัญของสาธารณูปการในฐานะสมบัติของชุมชนและมรดกทางวัฒนธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha coefficient)

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา [Alpha coefficient]

สารนิพนธ์ การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม
ผู้วิจัย พระครูสมุทรโพธิคุณ (นครชัย ธรรมวโร)

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	106.8333	414.1437	.5944	.9708
A2	106.6000	419.0069	.4965	.9712
A3	106.9000	408.9897	.6259	.9707
A4	106.8667	412.8782	.5431	.9711
A5	106.7000	409.7345	.6108	.9708
A6	106.7000	415.0448	.6142	.9707
A7	106.8000	400.8552	.7330	.9702
A8	106.9333	406.8230	.6128	.9709
B1	106.8333	409.7299	.7379	.9701
B2	106.9000	405.9552	.8654	.9695
B3	106.7333	408.4782	.8385	.9697
B4	106.7333	409.5816	.6397	.9706
B5	106.7667	406.8747	.7141	.9702
B6	106.7667	403.0126	.7585	.9699
B7	107.0333	400.5161	.7554	.9700
B8	106.8667	395.2920	.7743	.9700
C1	106.9000	401.2655	.7754	.9699
C2	107.0000	405.8621	.7551	.9700
C3	106.9000	401.1276	.8418	.9695
C4	106.9667	409.2747	.7216	.9702
C5	106.9333	411.7885	.6769	.9704
C6	106.9667	405.9644	.7145	.9702
C7	107.0333	402.9299	.8101	.9697
C8	107.0000	407.4483	.7857	.9699
D1	106.8333	416.2126	.6589	.9706
D2	106.8333	413.7299	.7578	.9702
D3	106.9333	406.8230	.8409	.9697
D4	107.1000	400.4379	.8272	.9695
D5	107.0333	399.2057	.7628	.9700
D6	106.9000	404.3690	.6716	.9705
D7	107.0333	405.2057	.6631	.9705
D8	107.0000	413.3103	.6377	.9706

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 32

Alpha = .9712

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๘๔๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์
 เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
 อยูธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนกน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทร. ๐๒-๘๘๖-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
 นมัสการ เจ้าคณะอำเภอมัญจาคีรี
 สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสมุทรโพธิคุณ ฉายา ธมมวโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๓๐๒๐๕๐๐๕ นิสิต
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง " การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์ อำเภอมืองสมุทรสงคราม
 จังหวัดสมุทรสงคราม " เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีคามจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระสงฆ์ในการปกครองของ
 พระคุณท่านจึงขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บ
 รวบรวมข้อมูล เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการ
 ต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณใน
 ความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

อนุทินโพธิคุณ
 พระภิกษุ
 ๑๘ พ.ย. ๒๕๖๐

นมัสการมาด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูสมุทรโพธิคุณ ฉายา ธมมวโร
 โทรศัพท์ ๐๘๑-๓๖๕-๔๕๑๓

ที่ ศธ ๒๑๐๕.๒/๘๕๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๐๐
อุทยาน : ๗๖ หมู่ ๓ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๘๑๒๐
โทร : ๐๒-๖๒๖-๓๓๕๕ ต่อ ๒๓๖๐, ๒๓๖๑, ๒๓๖๒

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระสมุทรวชิรโสภณ,คร. เจ้าคณะจังหวัดสมุทรสงคราม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสมุทรวชิรโสภณ ฉายา ธรรมวโร วรที่สปรประจำวัดนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๐๕ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัด
สมุทรสงคราม" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดมหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

พระครูสมุทรวชิรโสภณ
พระสมุทรวชิรโสภณ
๓ มกราคม ๖๐

นมัสการมาด้วยความเคารพ

ดร.สุรพล สุยะพรหม

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูสมุทรวชิรโสภณ ฉายา ธรรมวโร
โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๑-๓๖๕-๔๕๓๓

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/๘๙๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์
ภาควิชาปรัชญา ศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดสุทัศน์ราชวรวิหาร กรุงเทพมหานคร ๑๐๕๐๐
เลขที่ : ๗๖ หมู่ ๓ ตำบลสำโงง อำเภอนับน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๖๐๐
โทร. ๐๖-๓๖๒๖-๓๓๕๙ ต่อ ๒๒๒๐๐, ๒๒๒๐๑, ๒๒๒๐๒

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นามัสการ พระครูประภักดิ์วรพินิจ รองเจ้าคณะอำเภออัมพวา วัดเทพประสิทธิ์คณาวาส
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสมุทรโพธิคุณ ฉายา ธมมวโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๖๐๕๐๐๕ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัด
สมุทรสงคราม" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งจะเป็ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนามัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(Handwritten signature and stamp of the recipient)
พระครูประภักดิ์วรพินิจ
๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

นามัสการมาด้วยความเคารพ
(Handwritten signature of the sender)

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูสมุทรโพธิคุณ ฉายา ธมมวโร
โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘๑-๖๖๕-๔๕๓๓

ที่ กส ๖๑๐๕.๒/๘๑๕



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง 8 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
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

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นามัการ พระครูสมุทรพิราภรณ์ เจ้าคณะตำบลแม่กลอง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสมุทรโพธิคุณ ฉายา ธมฺมวโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๐๕ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัด
สมุทรสงคราม" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมิการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

วิภาดาภิรมย์เกษมสุข
อภิมภ
วิภาดาภิรมย์เกษมสุข
๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

นามัการมาด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูสมุทรโพธิคุณ ฉายา ธมฺมวโร
โทรศัพท์. ๐๘๓-๓๖๕-๙๕๑๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๘๙๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์
ภาควิชาปรัชญา ศนศ.สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐
ศูนย์ฯ ๗๙ หมู่ ๓ ตำบลลำไทร อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ๗๖๑๒๐
โทร. ๐๒-๖๒๖-๖๖๕๖ (ข) ๒๖๖๖๑, ๒๖๖๖๒, ๒๖๖๖๓

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นามีการ พระครูเกษมสมุทฺรคุณ เจ้าคณะตำบลบางชันแดก
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสมุทฺรโพธิคุณ ฉายา ธมฺมวโร วัชรประจําตัวนํสํต ๕๙๓๐๒๐๕๐๐๕ นํสํต
หลํกษุตรพุทธศาศตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทําศึกษาวิจัยเรื่อง "การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัด
สมุทรสงคราม" เพื่อเป็นส่วนนํงของการศึกษาดมหลํกษุตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องนํมมีความจําเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้นํให้ข้อมูลสําคัญ เพื่อการนํนี้จึง
ใคร่ขออนุญาตเผยแพร่ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นํสํตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลํกษุตรพุทธศาศตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณทําน
ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนํ

จึงนํสํการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

พระครูเกษมสมุทฺรคุณ
๒๕ ๑๑.๖๐

นํสํการมาด้วยความเคารพ
สุพล สุยะพรหม

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลํกษุตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูสมุทฺรโพธิคุณ ฉายา ธมฺมวโร
โทรศัพท์ตํอ. ๐๘๑-๓๖๕-๙๕๓๓

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/๔๐๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงท่าทราย เขตจตุจักร

เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๐๐

อุทยาน ๓๐๓ หมู่ ๓ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๑๑๐๐

โทร. ๐๒-๕๒๒-๖๖๕๕ โทร. ๒๕๖๓, ๒๕๖๔, ๒๕๖๕

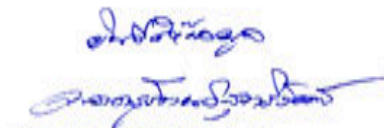
๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นามสกุล พระครูรัตนวิสุทธิวัฒน์ เจ้าอาวาสวัดสวนแก้ว
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

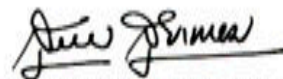
เนื่องด้วย พระครูสมุทรโพธิคุณ ฉายา ธมฺมวโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๓๐๒๐๕๐๐๕ นิสิต
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัด
 สมุทรสงคราม" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องนี้มี ความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
 ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
 วิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
 ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์


 (พระครูรัตนวิสุทธิวัฒน์)
 18 ธันวาคม 2560

น้อมสการมาด้วยความเคารพ



(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูสมุทรโพธิคุณ ฉายา ธมฺมวโร

โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘๑-๖๒๕ ๔๕๓๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๘๙๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐
อุทยาน : มจร ญู = ตำบลเจ้าโสม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๖๐
โทร. ๐๖-๖๒๖-๖๖๕๕ ถึง ๖๖๖๐, ๖๖๖๑, ๖๖๖๒

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นามิตการ พระครูรัตนปัญญาโสภณ เจ้าคณะตำบลบ้านปรก เจ้าอาวาสวัดจันทร์เจริญสุข
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสมุทรโพธิคุณ ฉายา ธมฺมวโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๐๕ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัด
สมุทรสงคราม" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นที่ต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนमितการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

นमितการมาด้วยความเคารพ

สมเด็จเจ้าพระยาบรมมหาพิชัยญาติ

๖๐๐ หมู่ ๖

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

เจ้าคณะตำบลบ้านปรก

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐

ผู้ประสานงาน : พระครูสมุทรโพธิคุณ ฉายา ธมฺมวโร
โทรศัพท์ : ๐๘๖-๖๒๕-๔๕๑๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๙๕



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนปี ชั้น 5 ห้อง 8 504
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

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางสาวนิลุบล รัชชีธรรมกุล
ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรสงคราม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสมุทรโพธิคุณ ฉายา ธมฺมวโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๓๐๖๐๕๐๐๕ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัด
สมุทรสงคราม" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

อิทธิ ภัทรวิมล
นิลุบล รัชชีธรรมกุล

(นางสาวนิลุบล รัชชีธรรมกุล)

ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรสงคราม

12 S.A. 2560

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูสมุทรโพธิคุณ ฉายา ธมฺมวโร
โทรศัพท์ต่อ. ๐๓๕-๒๖๕-๔๕๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๘๙๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศนศ.และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

อุทยาน : ๗๕ หมู่ ๓ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๖๐

โทร : ๐๖-๓๖๒-๖๖๕๕ (๓๐ lines), ๖๖๖๓, ๖๖๖๔

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางปัทมาจิตร ธรรมวิทย์ ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยความสะดวกและกิจการพระพุทธศาสนา
 สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรสงคราม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสมุทรโพธิคุณ ฉายา ธมฺมวโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๓๐๖๐๕๐๐๕ นิสิต
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัด
 สมุทรสงคราม" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นที่ต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
 ใ้ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
 วิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
 ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(นางปัทมาจิตร ธรรมวิทย์)
 ภัทริศาสตร์ศาสนานำนานุกร
 ๑๖๕๖๐

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูสมุทรโพธิคุณ ฉายา ธมฺมวโร
 โทรศัพท์ : ๐๘๑-๓๖๕-๔๕๑๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๘๐๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาพระศาสนศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร อาคารเรียนศูนย์วัดโสมนัสธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

อุทยาน : ๗๖ หมู่ ๓ ตำบลลำไทร อำเภอนิวนิวยอร์ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๑๐

โทร. ๐๖-๖๕๒๖๓๕๕๕ โทร. ๒๕๖๓๖, ๒๕๖๓๗, ๒๕๖๓๘

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางสาวนพร สิงห์กุล นักวิชาการศาสนาปฏิบัติการ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๓ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสมุทรโพธิคุณ ฉายา ธมฺมวโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๓๐๒๐๕๐๐๕ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัด
สมุทรสงคราม” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรดังกล่าว

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาพระศาสนศาสตร์

ธิดาพร สิงห์กุล
นางสาวนพร สิงห์กุล
(นางสาวนพร สิงห์กุล)
นักวิชาการศาสนาปฏิบัติการ
๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๐

ผู้ประสานงาน : พระครูสมุทรโพธิคุณ ฉายา ธมฺมวโร

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๑-๖๒๕-๔๕๓๓

ที่ ศอ ๒๑๐๕.๒/๔๑๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐
อุทยาน : ๕๕ หมู่ ๓ ตำบลสำโง อำเภอนนทบุรี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๖๑๕๐
โทร : ๐๒-๕๒๒-๖๖๕๕ ถึง ๖๖๖๐, ๖๖๖๑, ๖๖๖๒

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน **ไวยารังกรวิฑานงพิมพ์ อำนวยการเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสมุทรโพธิคุณ ฉายา ธมฺมวโร รัทสฺพระจําดํวํนํสิต ๕๕๓๐๒๐๕๐๐๕ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์ อําเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัด
สมุทรสงคราม" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

อ.มงคล
นางอ.สิริกิติ์
๒๕ ๖-๑๒๖

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูสมุทรโพธิคุณ ฉายา ธมฺมวโร
โทรศัพท์ต่อ. ๐๕๑-๖๖๕-๔๕๑๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๙๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
 สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์
 ภาควิชาปรัชญา ศนยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์
 เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๖๐๐
 หมายเลข : ๙๙ หมู่ ๓ ตำบลเจ้าโสม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๙๑๖๐
 โทร : ๐๖-๓๖๒๖๓๕๙ (๓) โทรสาร : ๐๖๓๖๒๖๓๕๙

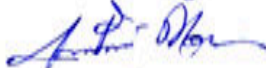
๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน โวยารังกรวัดสวนแก้ว อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๓ ชุด

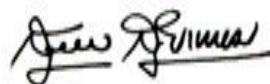
เนื่องด้วย พระครูสมุทรโพธิคุณ ฉายา ธมฺมวโร รัทสประจําตัวนิตฺ ๕๙๓๐๒๐๕๐๐๕ นิตฺ
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัด
 สมุทรสงคราม" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษารวียเกี่ยวกับเรื่องนี้มีควมจําเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสําคัญ เพื่อการนี้จึง
 ใครขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
 วิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
 ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

นิตฺให้ข้อมูล.

 (รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม)
 ๒๕. ธันวาคม ๒๕๖๐ .

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูสมุทรโพธิคุณ ฉายา ธมฺมวโร
 โทรติดต่อ. ๐๘๑-๗๖๕-๙๕๓๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๖๐
อุทยาน : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลเจ้าโจร อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๙๑๖๐
โทร : ๐๖-๓๖๒๖๓๕๕ (โทร : ๒๕๖๐, ๒๕๖๑, ๒๕๖๒)

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ไวยาวัจกรวัดบางแก้ว อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสมุทรโพธิคุณ ฉายา ธมมวโร วัชรสังฆาจารย์ นิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๐๕ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัด
สมุทรสงคราม" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

สมณะ
นร/กส
พจน สุวีระกุล
๒๓ ส.ค. ๖๐

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพยอม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูสมุทรโพธิคุณ ฉายา ธมมวโร
โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘๑-๗๖๕ ๔๕๑๓

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง

การจัดการสาธารณสุขการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ
 - ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการสาธารณสุขการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม
 - ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการจัดการสาธารณสุขการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม
๒. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ
๓. ข้อมูลที่ได้จากท่านในครั้งนี้ผู้วิจัยจะเป็นความลับ จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านโดยผู้วิจัยจะนำผลมาใช้เพื่อการวิจัย เท่านั้น
๔. การตอบแบบสอบถามของท่านเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ที่จะทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้

ขอขอบคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถามนี้

พระครูสมุทรโพธิคุณ (นครชัย ธรรมวโร)
นิสิตปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑: ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับตัวท่าน

๑. ตำแหน่ง

- พระสังฆาธิการ
 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

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

๕. วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

- ไม่มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม
 นักธรรมชั้นตรี
 นักธรรมชั้นโท
 นักธรรมชั้นเอก

ตอนที่ ๒: แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ว่าอยู่ในระดับใด ตามความเป็นจริง 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	การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๑. ด้านบุคลากร						
๑	มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับการจัดการแก้พระภิกษุสามเณร					
๒	มีการแต่งตั้งพระภิกษุเป็นเจ้าหน้าที่รับผิดชอบสาธารณูปการแต่ละประเภท					
๓	มีการเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้ในเรื่องการจัดการจัดการแก้พระภิกษุสามเณร					
๔	มีการจัดส่งพระภิกษุที่รับผิดชอบสาธารณูปการแต่ละประเภทเข้าประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมศิลปากร หรือ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นต้น					
๕	มีการสอดแทรกสาระเกี่ยวกับสาธารณูปการในการประชุมพระภิกษุสามเณรในวัด					
๖	มีการรณรงค์ให้พระภิกษุสามเณรภายในวัดมีสำนึกรักษ์ทรัพย์สินและสาธารณูปการของวัด					
๗	มีการลงโทษโดยสมควรแก่เหตุกับพระภิกษุสามเณรที่เจตนาสร้างความเสียหายต่อสาธารณูปการภายในวัด					

ข้อ	การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๘	มีการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยพระภิกษุสามเณรที่ดูแลรับผิดชอบการสาธารณูปการเพื่อบำรุงขวัญกำลังใจ					
๒. ด้านงบประมาณ						
๑	มีการจัดหางบประมาณสำหรับการสาธารณูปการของวัด					
๒	มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อบริหารงบประมาณสาธารณูปการของวัด					
๓	มีการบริหารงบประมาณสาธารณูปการของวัดโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน					
๔	มีการบริหารงบประมาณสาธารณูปการของวัดด้วยความโปร่งใส					
๕	มีการจัดทำบัญชีงบประมาณในการสาธารณูปการของวัดเป็นประจำทุกปี					
๖	มีการรายงานการจัดทำบัญชีงบประมาณประจำปีแก่เจ้าคณะผู้ปกครองตามลำดับชั้น					
๗	มีการแจ้งหรือประกาศให้พระภิกษุสามเณรในวัดได้รับรู้เกี่ยวกับงบประมาณประจำปี					
๘	มีการจัดระเบียบการดูแลเก็บเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบัญชีวัด					
๓. ด้านวัสดุอุปกรณ์						
๑	มีการจัดทำบัญชีแยกประเภทวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณูปการ					
๒	มีการจัดเจ้าหน้าที่ประจำสำหรับทำความสะอาดวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณูปการ					
๓	มีการอบรมให้ความรู้แก่พระภิกษุสามเณรในการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณูปการอย่างมีประสิทธิภาพ					
๔	มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เพื่อดูแลรักษา และจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณูปการ					

ข้อ	การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๕	มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ดูแลการเบิก-จ่าย วัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณูปการ					
๖	มีการจัดทำอาคารสถานที่สำหรับเก็บวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณูปการอย่างเป็นสัดส่วน					
๗	มีการบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ของวัดโดยยึดถือหลักความคุ้มค่า					
๘	มีการบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ของวัดโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน					
๔. ด้านการจัดการ						
๑	มีกระบวนการวางแผนจัดการสาธารณูปการอย่างเป็นระบบ					
๒	มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการสาธารณูปการเพื่อนำข้อมูลผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการวางแผนในวงรอบถัดไป					
๓	มีการพัฒนาระบบการจัดการสาธารณูปการที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					
๔	มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีสาธารณูปการแก่พระภิกษุสามเณร					
๕	มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมศิลปากร สำนักงานพระพุทธศาสนาประจำจังหวัด ฯลฯ ในการดูแลรักษาสาธารณูปการของวัด					
๖	มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการสาธารณูปการ					
๗	มีการจัดทำรหัสแยกประเภทสาธารณูปการไว้อย่างชัดเจน					
๘	มีการรณรงค์ให้ประชาชนเห็นคุณค่าและความสำคัญของสาธารณูปการในฐานะสมบัติของชุมชนและมรดกทางวัฒนธรรม					

ตอนที่ ๓: ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการจัดการสาธารณสุขการของคณะสงฆ์อำเภอเมือง
สมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

๑) ด้านบุคลากร

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

๒) ด้านงบประมาณ

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

๓) ด้านวัสดุอุปกรณ์

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

๔) ด้านการจัดการ

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

ภาคผนวก ฉ
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง

การจัดการสาธารณูปการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ- ฉายา

วุฒิการศึกษา

ตำแหน่ง

วัน/เวลาที่สัมภาษณ์

สถานที่

ตอนที่ ๒ นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย

สาธารณูปการ หมายถึง เสนาสนะ อาคาร และถาวรวัตถุต่าง ๆ อันเป็นที่พำนักอยู่ที่อาศัยศึกษาปฏิบัติธรรมพระธรรมวินัย ประกอบศาสนกิจและเป็นแผ่พุทธธรรมของพระภิกษุสงฆ์ตลอดจนเป็นที่บำเพ็ญกุศลต่าง ๆ ของพุทธบริษัทโดยทั่วไป

การจัดการสาธารณูปการ หมายถึง การดำเนินงานสาธารณูปการตามแนวคิดทางการจัดการ ๔ ด้าน ได้แก่

๑) ด้านบุคลากร (Man) คือ คือ บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติการงานสาธารณูปการทุกประเภท

๒) ด้านงบประมาณ (Money) คือ งบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานสาธารณูปการทุกประเภท

๓) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) คือ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการสนับสนุนการดำเนินงานสาธารณูปการทุกประเภท

๔) ด้านการจัดการ (Management) คือ กระบวนการบริหาร หรือเทคนิคต่าง ๆ ที่นำมาใช้สนับสนุนการดำเนินงานสาธารณูปการทุกประเภท

คณะสงฆ์ หมายถึง คณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งเป็นเขตการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค สังกัดจังหวัดสมุทรสงคราม ภาค ๑๕

ตอนที่ ๓ ข้อคำถามแบบสัมภาษณ์

- ๑) ท่านเห็นว่า แนวทางในการพัฒนาการจัดการสาธารณสุขของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านบุคลากร ควรเป็นอย่างไร
- ๒) ท่านเห็นว่า แนวทางในการพัฒนาการจัดการสาธารณสุขของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านงบประมาณ ควรเป็นอย่างไร
- ๓) ท่านเห็นว่า แนวทางในการพัฒนาการจัดการสาธารณสุขของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านวัสดุอุปกรณ์ ควรเป็นอย่างไร
- ๔) ท่านเห็นว่า แนวทางในการพัฒนาการจัดการสาธารณสุขของคณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการจัดการ ควรเป็นอย่างไร

ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ

พระครูสมุทรโพธิคุณ (นครชัย ธรรมวโร)
นิสิตปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
(ผู้สัมภาษณ์)

ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ : พระครูสมุทรโพธิคุณ
(นครชัย ธมมวโร/อินทชัย)
- เกิด : วันที่ ๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๑๒
- สถานที่เกิด : ๒๕ หมู่ ๓ ตำบลบางนกแขวก
อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม
- การศึกษา : ประถมศึกษา - โรงเรียนวัดเจริญสุขาราม (วัดมนานูวรรตน์) จังหวัดสมุทรสงคราม
มัธยมศึกษาตอนต้น - โรงเรียนตรุณานุกเคราะห์ จังหวัดสมุทรสงคราม
หลักสูตรประกาศนียบัตรบริหารกิจการคณะสงฆ์ (ป.บส.)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖
พุทธศาสตรบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๐
นักธรรมชั้นเอก
- อุปสมบท : วันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๓๖
- สังกัด : วัดโพธิ์งาม ตำบลบางนกแขวก อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม
- หน้าที่ : เจ้าอาวาสวัดโพธิ์งาม
เจ้าสำนักศาสนศึกษาวัดโพธิ์งาม
- ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดโพธิ์งาม
ตำบลบางนกแขวก อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม