



ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี
EFFICIENCY MANAGEMENT OF WAT THASUNG
MUANG DISTRICT, UTHAI THANI PROVINCE

นายวัฒนา หลวกประยูร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๘



ประลลทลภาพการบรลหารจ้ดการว้ดท่าซุง อ้าเภอเมออง จ้งหว้ดอู้ทยธานี

นายว้ฒนา หลว้กประยูร

วलयานลพนธนี้เป้นส่วนหน้ะของการศ้กษา
ตามหล้กส้ตรปรรลญญาพทศาสตรมหาบัณทล
สาขาวลชาร์ฐประศาสนศาสตร

บัณทลวทยาลยม
มหาวิทยาลัยยมหาจุฬาลงกรณราชวทยาลยม
พทศคราช ๒๕๕๘

(ลลขลลทล้เป้นของมหาวิทยาลัยยมหาจุฬาลงกรณราชวทยาลยม)



EFFICIENCY MANAGEMENT OF WAT THASUNG
MUANG DISTRICT, UTHAI THANI PROVINCE

MR.WATTANA HONLAWAKPRAYOON

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Master of Arts
(Public Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E.2015

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
เรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี” เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบบัณฑิตวิทยาลัย

ประธานกรรมการ

(พระครูสิริศิริรักษ์, ดร.)

กรรมการ

(ดร.บุษกร วัฒนบุตร)

กรรมการ

(ดร.วิษณุภา เมธีรฉัตร)

กรรมการ

(พระปลัดสมบัติ จิตติญาโณ, ดร.)

กรรมการ

(พระครูนิวิฐศีลขันธ, ดร.)

คณะกรรมการควบคุมบัณฑิตวิทยาลัย

พระปลัดสมบัติ จิตติญาโณ, ดร.

ประธานกรรมการ

พระครูนิวิฐศีลขันธ, ดร.

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(นายวัฒนา หลวกประยูร)

วิทยานิพนธ์ : ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี
 ผู้วิจัย : นายวัฒนา หลวกประยูร
 ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
 คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ : พระปลัดสมบัติ จิตติญาณ, ดร., พธ.บ., รปม., พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)
 : พระครูนิวิฐศีลขันธ, ดร., พธ.บ., รปม., พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)
 วันสำเร็จการศึกษา : วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๙

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี มีวัตถุประสงค์ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้มาปฏิบัติธรรมต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้มาปฏิบัติธรรมต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของผู้มาปฏิบัติธรรมเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

ศึกษาวิจัยโดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่เก็บ รวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ปฏิบัติธรรมในวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำนวน ๓๘๕ คน ซึ่งใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและมาตราส่วนประเมินค่า ๕ ระดับ แบบสอบถามปลายเปิด และแบบสัมภาษณ์ สถิติ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เปรียบเทียบความแตกต่างโดยการทดสอบ ค่าที (t-test) และการทดสอบ ค่าเอฟ (F-test) โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และคำถามปลายเปิดเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๙ ท่าน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการศึกษาพบว่า

๑. ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติธรรมต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้งด้านการวางแผน (Planning) ด้านการจัดองค์การ (Organizing)

ด้านการจัดบุคลากร (Staffing) ด้านการสั่งการ (Directing) ด้านการควบคุม (Controlling) พบว่าด้านการควบคุมและด้านการวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคลากรและด้านการสั่งการ อยู่ในระดับมาก

๒. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติธรรมต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมืองจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้ปฏิบัติธรรมมีเพศ อายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่ต่างแตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนผู้ปฏิบัติธรรมที่มีวุฒิการศึกษา อาชีพและประสบการณ์การเข้าวัด แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี พบว่า การวางแผน (Planning) ของวัดท่าซุงได้รับคำชมเชยจากผู้ปฏิบัติธรรมว่า มีการวางแผนที่ดีมาก จนสามารถนำไปเป็นต้นแบบด้านการวางแผนเพื่อการบริหารจัดการให้กับวัดที่ยังไม่สามารถวางแผนการบริหารงานประจำปีของวัด การวางแผนด้านการจัดระบบให้ผู้มาปฏิบัติธรรมลงทะเบียนรายชื่อก่อนการเข้าอบรมพระกรรมฐานมีขั้นตอนชัดเจน การจัดองค์การ (Organizing) ใช้หลักผสมผสานตามลำดับอาวุโสและหลักความสามารถ ซึ่งจะระบุขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน การจัดบุคลากร (Staffing) ของวัดท่าซุงมีระบบการจัดบุคลากรค่อนข้างชัดเจนดีมาก มีการบริการแก่ผู้ปฏิบัติธรรม ถือศีล ทำบุญ อย่างดีเยี่ยมทุกๆ ด้าน แต่เนื่องจากวัดมีขนาดใหญ่มาก ทำให้มีบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงาน จึงควรประกาศรับสมัครจิตอาสาสมัครหน้า เพื่อจะได้มีผู้ช่วยมากขึ้น เนื่องจากมีผู้ที่ต้องการจะช่วยมาก แต่ยังไม่ทราบช่องทางที่จะติดต่ออย่างเป็นกิจลักษณะ การสั่งการ (Directing) ใช้การสื่อสารทั้งในรูปแบบการสั่งด้วยวาจา การสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการนำระบบไลน์มาใช้ในการสั่งการ ทำให้วัดสามารถจัดการแก้ไขได้รวดเร็วทันการณ์ถือว่าทำได้ดีมาก การควบคุม (Controlling) เป็นหัวใจหลักของวัดท่าซุง คือ การมีกฎระเบียบ ข้อห้าม ข้อปฏิบัติสำหรับผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน ทำให้เกิดการควบคุมที่ดี ถ้ามีปัญหา ก็จะประชุมและแก้ไขต่อปัญหานั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย พบองค์ความรู้หลักการบริหารผสมผสานวิธีแบบ WATTANA Model เป็นวงจร (Cycle) โดยเป็นหลักการบริหารผสมผสานวิธี (Mixed Methods Management Principle) แบบ ๕ หลักการ ๑๐ เงื่อนไข สำหรับองค์กรและผู้บริหารเพื่อใช้เป็นหลักในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพแบบไม่มีสิ้นสุด ซึ่งสามารถเริ่มต้นจาก ๑) การวางแผน (Planning) ตามหลักการบริหารผสมผสานวิธี มีเงื่อนไขหลัก ๒ ข้อ คือ ต้องมีการจัดทำ Master Plan และ Action Plan เป็นบริบทในกระบวนการวางแผน ๒) การจัดองค์การ (Organizing) มี ๒ เงื่อนไข คือ ต้องมีการจัดองค์การโดยระบบ Level System และ Merit System ๓) การจัดบุคลากร (Staffing) มี ๒ เงื่อนไข คือ ต้องมีการกำหนด Function และ Responsibility ๔) การสั่งการ (Directing) มี ๒ เงื่อนไข คือ ต้องมีระบบการ Command และ Conference ๕) การควบคุม (Controlling) มี ๒ เงื่อนไข คือ ต้องมี Rule of law และ Regulations เป็นบริบทในกระบวนการตามลำดับข้อ ๑ - ๕ หรือสามารถเริ่มต้นจากข้อ ๓, ๔, ๕, ๑, ๒ หรือเริ่มจากกระบวนการที่ ๕, ๑, ๒, ๓, ๔ เป็นวงจรที่ไม่มีจุดจบที่เป็นเครื่องมือช่วยทางการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

Title : EFFICIENCY MANAGEMENT OF WAT THASUNG
 MUANG DISTRICT, UTHAI THANI PROVINCE
Researcher : MR.WATTANA HONLAWAKPRAYOON
Degree : Master of Arts (Public Administration)
Co-Advisor
 : Dr. Phrapalud Sombat Thitiyano., B.A., M.P.A., Ph.D.
 (Public Administration).
 : Dr. Phrakhrunivitsinlakhon., B.A., M.P.A., Ph.D.
 (Public Administration).
Date of Graduation : March 7th 2016

ABSTRACT

The objectives of this research “Efficiency Management of Wat Thasung, Muang District, Uthai Thani Province” are as follows : 1) To study the level of public opinion on efficiency management of Wat Thasung, Muang District, Uthai Thani Province. 2) To compare the public opinion of meditation practitioners opinion on efficiency management of Wat Thasung, Muang District, Uthai Thani Province and 3) To study the problem, obstacles, and suggested improvements of meditation practitioners on efficiency management of Wat Thasung, Muang District, Uthai Thani Province. This research using mixed method involves the mixing of quantitative, qualitative and survey research. A questionnaire was also used as a research tool in this study. For qualitative research, an in-depth interview with key informants was selected to support the qualitative data. The sampling group for this study was 385 which using by cluster sampling. The tools used in this research was questionnaire which consisted of check-list questions, five-level rating scale, open-ended questions and interview. The researcher analysed all data by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, one way ANOVA. Least significant difference (LSD) was used the statistical significance at the 0.05 level, and open-ended questions are available on the accompanying table, the frequency of respondents. Qualitative research by In-depth interview method with 9 key Informants by using technical analysis of context.

The results of revealed the following :

(1) The meditation practitioners, had opinions at the most level ($\bar{X} = 4.53$) according of the meditation practitioners opinion on efficiency management of Wat Thasung, Muang District, Uthai Thani Province. When

considering each aspects, found that the Control and Planning at the most level. For Organizing, Staffing and Controlling, it was found at the high level for all.

(2) The comparison of the meditation practitioners opinion on efficiency management of Wat Thasung, Muang District, Uthai Thani Province, were classified by personal factor. It was found that the differences in gender, age did not influence the opinions of the meditation practitioners towards on efficiency management of Wat Thasung. Therefor the hypothesis was rejected. Were classified by personal factor, it was found that the differences in education, occupation and experience with the temple's. It's influence the opinions of the meditation practitioners towards on efficiency management of Wat Thasung. Therefor research hypothesis were accept.

(3) The problems, obstacles and some suggest improvement concerning the efficiency management of Wat Thasung, Muang District, Uthai Thani Province. It was found that the meditation practitioners also was Planning of the Wat Thasung, planning praised by those who practice it. There is a very good plan It can be a model for the planning, other temple that cannot be planned for the year. Organizing of the Wat Thasung, organization combines the main principles in order of seniority and competence, which specifies the duties and responsibilities clearly. Staffing of the Wat Thasung, staff is very clear. The meditation practitioners, people observe religious precepts and philanthropist to great aspects get excellence service, but because Wat Thasung area a very large scale. The staff insufficient disproportionate amount of work, temple should communication to accepting applications for volunteers, in order to have more help staff. Because there are many people who want to help. but do not know the channels to contact. Directing of the Wat Thasung, directing is a form of communication, both verbal command. Order in writing and used in the command Line System. Wat Thasung can be solving problem, made quickly and timely patch management is very well done. Controlling of the Wat Thasung, controlling is the heart of a regulatory, is to the regulations and the rules, prohibit the practice for practitioners clearly, thus resulting in better control. If there is a problem, It will conduct a meeting and resolve the problem effectively.

Synthesis of knowledge gained from research, found that knowledge management principles by mix methods management approach WATTANA Model. The cycle was management principles for how the 5 principles and 10 conditions for corporate executives to use as a basis for management to be effective without end. Which can start from : 1) Planning, you can start from planning management

principles by mix methods management approach. There are two main conditions to prepare of Master Plan and Action Plan System in the context of the planning process. 2) Organizing, you can start from organization management principles by mix methods management approach. There are two main conditions to prepare of Level System and the Merit System in the context of the organization management process. 3) Staffing, you can start from staffing management principles by mix methods management approach. There are two main conditions to prepare of Function and Responsibility in the context of the management staffing process. 4) Directing, you can start from directing management principles by mix methods management approach. There are two main conditions to prepare of Command and Conference in the context of the directing management process. 5) Controlling, you can start from controlling management principles by mix methods management approach. There are two main conditions to prepare of Rule of law and Regulations in the context of the controlling management process, respectively 1-5, or can be started from 3, 4, 5, 1, 2 or beginning of the process, 5, 1, 2, 3, 4 is a circuit that is not the end of the tool allows the management to be effective.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่องประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ที่มีชื่อภาษาอังกฤษว่า **EFFICIENCY MANAGEMENT OF WAT THASUNG MUANG DISTRICT, UTHAI THANI PROVINCE** สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความเมตตาอนุเคราะห์จากท่านเจ้าอาวาสวัดท่าซุง คือ ท่านเจ้าคุณพระภาวนาภิวิมล (อนันต์ พุทธญาโณ) ที่ได้ให้ความเมตตาในการอนุญาตให้ทำการวิจัย ณ วัดท่าซุง

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูสิริศิริรักษ์, ดร., ดร.อัครเดช พรหมกัลป์, ดร. อภิชาตญาณโสภณ ออบสิน, นายพจน์ สีเข้ม วัฒนธรรมจังหวัดอุทัยธานี, นายภานุพงศ์ รักอยู่ รักษาการแทนผู้อำนวยการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอุทัยธานี ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย ขอขอบคุณ ผู้แต่งเรียบเรียงตำราและเอกสารต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ใช้อ้างอิง

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง ๙ รูป/คน ได้แก่ ท่านเจ้าคุณพระราชาขุทัยวิเจ้าคณะจังหวัดอุทัยธานี, ท่านเจ้าคุณพระภาวนาภิวิมล เจ้าอาวาสวัดท่าซุง, พระปลัดสมนึก สุธรรมนิธสโร ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดท่าซุง, พระบุญชู สุธรรมอาภากร หัวหน้าครูสอนกรรมฐาน, นายพจน์ สีเข้ม วัฒนธรรมจังหวัดอุทัยธานี, นายภานุพงศ์ รักอยู่ รักษาการแทนผู้อำนวยการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอุทัยธานี, นางวรารัตน์ ชื่นอุดมทรัพย์ ผู้ปฏิบัติธรรมวัดท่าซุง, นางประกายพลอย หิรัญน้อย ผู้ปฏิบัติธรรมวัดท่าซุง, นางสาวอัญชญา บุขหมั่น ผู้ปฏิบัติธรรมวัดท่าซุง ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้ข้อมูลสำคัญประกอบการทำวิจัยเชิงคุณภาพ

ขอกราบขอบพระคุณ หลวงพี่ชัยวัฒน์ (พระชัยวัฒน์ อสีโต) ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดท่าซุง และน้องสาว ที่ได้เมตตาให้คำแนะนำปรับปรุงเนื้อหาประวัติหลวงพ่อวัดท่าซุงและให้ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างผู้บริหารวัดท่าซุงประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ รวมถึง แม่ชีทัศนีย์ อัจจุบุตร ที่ได้รวบรวมข้อมูลจากทะเบียนและออกใบรับรองจำนวนผู้มาปฏิบัติธรรม เพื่อเป็นประชากรในการทำวิจัย

ขอขอบคุณพี่ๆ น้องๆ ในวัดท่าซุง ที่ให้ความช่วยเหลือ ประสานงาน ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และท่านผู้มาปฏิบัติธรรมในวัดท่าซุงทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาเป็นกตเวทิตาคุณ แต่คุณบิดา – มารดา บวรพจารย์ ญาติพี่น้องร่วมสายโลหิต ครอบครัวและผู้มีพระคุณ และขออุทิศบุญแห่งปัญญาบารมี วิชาแห่งวิทยาทาน บุญบารมีแห่งการเผยแผ่ธรรมไปสู่พุทธภูมิ ไปทั่วรอบครอบจักรวาล วิมานพรหมยมโลก สันดานมนุษย์ ผู้อุปการะ ผู้อุปถัมภ์ เจ้ากรรมนายเวร เทพเจ้าและเทพยดาที่ปกปักรักษาข้าพเจ้า เทพเจ้าทั่วสากลพิภพ พระยายมราช โปรดจงอนุโมทนาบุญและเป็นสักขีพยานในการบำเพ็ญบุญกุศลในครั้งนี้ไปทั่วรอบครอบจักรวาล หนึ่งหมื่นโลกธาตุแสนโกฏิจักรวาล บุญอันใดที่ข้าพเจ้าได้กระทำแล้วขอให้บรรลุถึงมรรค ๔ ผล ๔ นิพพาน ๑ ในชาติปัจจุบัน หากแม้นยังไม่ถึงซึ่งพระนิพพานเพียงใด คำว่าไม่รู้ ไม่มี จงอย่าได้ปรากฏแก่ข้าพเจ้าไปทุกภพทุกชาติตราบนานกว่าจะถึงซึ่งพระโพธิญาณและก้าวถึงซึ่งพระนิพพาน

นิสิตปริญญาโท วัฒนา หลวกัประยูร

วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๙

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๖)
สารบัญ	(๗)
สารบัญตาราง	(๑๐)
สารบัญแผนภาพ	(๑๔)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(๑๕)
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย	๔
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๕
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๖
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๗
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	๘
๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	๒๐
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวัดท่าซุง	๓๗
๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖๔
๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๗๗

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ ๓	วิธีดำเนินการวิจัย	หน้า
	๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๗๘
	๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๗๘
	๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๘๐
	๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๘๓
	๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๘๔
บทที่ ๔	ผลการวิจัย	
	๔.๑ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๘๖
	๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติธรรมในวัดท่าซุงต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี	๘๙
	๔.๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี	๙๕
	๔.๔ ผลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี	๑๑๑
	๔.๕ ผลสรุปการสัมภาษณ์ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี	๑๑๓
	๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๒๒
บทที่ ๕	สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
	๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๒๘
	๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๓๒
	๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๓๙

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	๑๔๑
ภาคผนวก	๑๔๙
ประวัติผู้วิจัย	๒๓๐

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑ ตารางสรุปความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	๑๑
๒.๒ ตารางสรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	๑๘
๒.๓ ตารางสรุปความหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	๒๕
๒.๔ ตารางสรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	๓๕
๒.๕ ตารางสรุปแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวัด	๔๔
๒.๖ แสดงลำดับครอบครัวหลวงพ่อพระราชพรหมยาน	๕๒
๒.๗ ตารางสรุปงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	๖๘
๒.๘ ตารางสรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	๗๒
๒.๙ ตารางสรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารวัด	๗๕
๔.๑ แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๘๖
๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวม	๘๙
๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ด้านการวางแผน (Planning)	๙๐
๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ด้านการจัดองค์การ (Organizing)	๙๑
๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ด้านการจัดบุคลากร (Staffing)	๙๒
๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ วัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ด้านการสั่งการ (Directing)	๙๓
๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ วัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ด้านการควบคุม (Controlling)	๙๔

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๘ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติธรรมต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามเพศ	๙๕
๔.๙ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติธรรมต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามอายุ	๙๖
๔.๑๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Lest Significant Difference : LSD) ของประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามอายุ : ด้านการสั่งการ (Directing)	๙๗
๔.๑๑ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติธรรมต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา	๙๘
๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Lest Significant Difference : LSD) ของประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวม	๙๙
๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Lest Significant Difference : LSD) ของประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา : ด้านการจัดองค์การ (Organizing)	๑๐๐
๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Lest Significant Difference : LSD) ของประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา : ด้านการจัดบุคลากร (Staffing)	๑๐๑
๔.๑๕ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติธรรมต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ วัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามอาชีพ	๑๐๒
๑.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Lest Significant Difference : LSD) ของประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามอาชีพโดยภาพรวม	๑๐๓

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Lest Significant Difference : LSD) ของประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามอาชีพ : ด้านการจัดองค์การ (Organizing)	๑๐๔
๔.๑๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Lest Significant Difference : LSD) ของประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามอาชีพ : ด้านการสั่งการ (Directing)	๑๐๕
๔.๑๙ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติธรรมต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามประสบการณ์การเข้าวัด	๑๐๖
๔.๒๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Lest Significant Difference : LSD) ของประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามประสบการณ์การเข้าวัดโดยภาพรวม	๑๐๗
๔.๒๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Lest Significant Difference : LSD) ของประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามประสบการณ์การเข้าวัด : ด้านการวางแผน (Planning)	๑๐๘
๔.๒๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Lest Significant Difference : LSD) ของประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามประสบการณ์การเข้าวัด : ด้านการจัดองค์การ (Organizing)	๑๐๘
๔.๒๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Lest Significant Difference : LSD) ของประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามประสบการณ์การเข้าวัด : ด้านการจัดบุคลากร (Staffing)	๑๐๙

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๒๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Lest Significant Difference : LSD) ของประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามประสบการณ์การเข้าวัด : ด้านการควบคุม (Controlling)	๑๐๙
๔.๒๕ สรุปผลรวมการเปรียบเทียบความคิดต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ตามสมมติฐานที่ ๑ - ๕ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๑๑๐

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒.๑ แสดงแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพของ Stephen P. Robbins, Mary Coulter	๑๓
๒.๒ แสดงแนวคิดทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (Douglas McGregor X-Y Theory)	๓๐
๒.๓ แสดงแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎี Z (Ouchi's Theory Z)	๓๒
๒.๕ โครงสร้างผู้บริหารวัดท่าซุง	๖๑
๒.๖ โครงสร้างรายชื่อผู้บริหารวัดท่าซุง	๖๑
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๗๗
๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๒๓

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พุทธศักราช ๒๕๓๙ การอ้างอิงใช้ระบบระบุ เล่ม ข้อ หน้า หลังคำย่อชื่อคัมภีร์ ดังตัวอย่างเช่น ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๘/๒๐. หมายถึง ขุททกนิกาย ธรรมบท พระไตรปิฎก เล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๘ หน้า ๒๐ เรียงตามคัมภีร์ ดังนี้

พระสุตตันตปิฎก

ที.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	มหารรรค	(ภาษาไทย)
ที.สี.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	สีลขันธวรรค	(ภาษาไทย)
อง.ทก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ทูกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.ติก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ติกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.จตุกก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.สตุตก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	สตุตกนิบาต	(ภาษาไทย)
ขุ.ธ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ธรรมบท	(ภาษาไทย)

๒. การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก

ในงานวิจัยฉบับนี้ ใช้พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักการอ้างอิง พระไตรปิฎกใช้ระบบระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า เช่น ขุ.อิติ. (ไทย) ๒๕/๓๒๑-๓๒๒/๗๒ หมายความว่า การอ้างอิงนั้นระบุถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย อิติวุตตะกะ ฉบับภาษาไทย พระไตรปิฎกเล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๒๑-๓๒๒ หน้าที่ ๗๒ เป็นต้น

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการบริหารมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์การมาก หากองค์การใดมีขนาดใหญ่ มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก ย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โดยเฉพาะการบริหารจัดการวัดที่มีผู้ปฏิบัติธรรมเป็นจำนวนมาก ย่อมประสบพบกับปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการคนที่มีความแตกต่างกัน ให้สามารถอยู่ร่วมกันในที่ปฏิบัติธรรมเดียวกันนับเป็นเรื่องที่ท้าทายต่อการบริหารจัดการวัดเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะวัดที่มีผู้ไปปฏิบัติธรรมมาก หากลำดับรายชื่อวัดไทยว่ามีวัดใดบ้าง ก็จะปรากฏรายชื่อของวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ติดอันดับต้นของรายชื่อดังกล่าวเสมอ ซึ่งวัดท่าซุงมีผู้ปฏิบัติธรรมปีละกว่าหมื่นคน^๑ ทำให้เกิดความท้าทายต่อการบริหารจัดการวัดโดยเฉพาะต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของผู้บริหาร วัดท่าซุงได้เปิดรับผู้ปฏิบัติธรรมเป็นจำนวนมาก รวมไปถึงการเผยแผ่พระธรรมคำสั่งสอนจึงถือได้ว่าเป็นการช่วยประกาศพระพุทธศาสนาแก่พุทธศาสนิกชน ดังที่กรมการศาสนา ได้ให้นิยามความหมายของการเผยแผ่หลักธรรมว่า หมายถึง การประกาศพระพุทธศาสนาให้แก่ศาสนทายาทและประชาชนได้รับทราบในทุกๆ วิธี ที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรม แล้วน้อมนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ได้แก่ การเทศนา การปาฐกถาในโอกาสและสถานที่ต่างๆ ทั้งในวัดและนอกวัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการเผยแผ่ธรรม หรือต้องการให้ประชาชนได้เข้าวัดปฏิบัติธรรม หรือมุ่งเน้นสืบสานวัฒนธรรมไทยที่ได้รับอิทธิพลมาจากพระพุทธศาสนา การดำเนินการใดๆ ของภิกษุสงฆ์ในพระพุทธศาสนาที่เป็นไปเพื่อการเผยแผ่ธรรมทางพระพุทธศาสนาทั้งในวัดและนอกวัด ชื่อว่าเป็นภารกิจด้านการเผยแผ่ทั้งสิ้น^๒ จึงเป็นที่เรื่องที่ทำนายและน่าสนใจว่าวัดท่าซุงมีการบริหารจัดการอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพ เมื่อมีผู้เข้ามาปฏิบัติธรรมกับวัดปีหนึ่งเป็นจำนวนมาก เพราะผู้ที่เข้ามาปฏิบัติธรรมนั้นมีความหลากหลายอย่างมาก ทั้งทางด้านเพศ อายุ การศึกษา ครอบครัว อาชีพ รายได้ สถานะ ถิ่นฐานและภูมิลำเนา เชื้อชาติ เมื่อมีปริมาณคนจำนวนมากอีกทั้งยังมีความหลากหลายของจำนวนคน ปัญหาและอุปสรรคย่อมมีมากขึ้นตามไปด้วย แต่คณะสงฆ์ผู้บริหารของวัดท่าซุงนั้น ก็ยังสามารถดำเนินการบริหารจัดการงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้ในแต่ละปีให้ผ่านลุล่วงไปได้ ซึ่งน่าศึกษาว่าทางวัดมีกระบวนการ ลำดับขั้นตอนในการบริหารจัดการอย่างไร โดยเฉพาะตามหลักของการบริหาร ๕ ด้าน คือ ๑) การวางแผน (Planning) ๒) การจัดองค์การ (Organizing) ๓) การจัดบุคลากร (Staffing) ๔) การสั่งการ (Directing) ๕) การควบคุม (Controlling) เพื่อให้การบริหารจัดการวัดท่าซุงนั้นสามารถบรรลุ

^๑ แม่ชีทัศนีย์ อาจุบุตร, ข้อมูลจากทะเบียนในเอกสารใบรับรองจำนวนคนมาปฏิบัติธรรม, จำนวนผู้ปฏิบัติธรรมช่วงระหว่างเดือน มิ.ย.-ส.ค. ๒๕๕๘, วัดจันทาราม (ท่าซุง) (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๘).

^๒ กรมการศาสนา, คู่มือการบริหารและการจัดการวัดฉบับย่อ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๙.

วัตถุประสงค์ได้อย่างมี “ประสิทธิภาพ (Efficiency)” ในการที่จะดำเนินการให้แผนงานต่าง ๆ ภายในวัด บรรลุวัตถุประสงค์ของคณะสงฆ์ผู้บริหารวัดท่าซุง เพื่อนำข้อมูลจากการวิจัยมาปรับปรุงประยุกต์ใช้เป็นต้นแบบสำหรับวัดอื่น ๆ ในการที่จะศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้แบบอย่างประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดมาพัฒนาต่อยอดให้มีประสิทธิภาพการบริหารจัดการได้

สำหรับในการบริหารจัดการนั้นพระพุทธองค์มีพุทธวิธีในการบริหารจัดการ โดยให้เหล่าพุทธบริษัทเป็นผู้ดำเนินการดูแลสืบทอดพระศาสนาให้ยั่งยืน ซึ่งเรียกว่า พุทธบริษัท ๔ เมื่อกล่าวถึงพุทธบริษัท ๔ ในความหมายของพระพุทธองค์ ไม่ได้หมายถึงเพียงแค่พระภิกษุสงฆ์เท่านั้น แต่คำว่าบริษัทยังหมายถึงรวมถึงบุคลากรทั้งในวัดและนอกวัด โดยบุคลากรทั้งในวัดและนอกวัดมีอยู่อย่างมากมาย จนอาจกล่าวได้ว่าบริษัทของพระพุทธเจ้าเป็นบริษัทที่ใหญ่ที่สุดในโลก เพราะบุคลากรทั้งในวัดและนอกวัดนั้นแบ่งออกเป็น ๔ ฝ่าย ได้แก่ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา รวมเรียกว่าพุทธบริษัท วัตถุประสงค์สูงสุดของบริษัท คือ การพ้นทุกข์ใน ๓ ระดับ คือ ระดับขั้นพื้นฐาน เพื่อความสุขของชีวิตในโลกนี้ ระดับขั้นกลางเพื่อความสุขในโลกหน้า ระดับขั้นสูงเพื่อความหลุดพ้นจากโลก นั่นคือ พระนิพพาน โดยต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งและให้พึงรักษาศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งพระพุทธองค์ได้จำแนกศีลออกเป็นศีลสำหรับฆราวาสและศีลสำหรับผู้ถือบวชอย่างพระภิกษุสงฆ์เป็นต้น สมาธิ ได้แบ่งสมาธิออกเป็นสมถกรรมฐานและวิปัสสนากรรมฐาน ปัญญา จากการรู้แจ้งเห็นจริงในอริยสัจ ๔ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทางวัดท่าซุงได้ดำเนินการตามรอยบาทพระศาสดาอย่างครบถ้วน โดยวางระบบการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สำหรับผู้ที่มาปฏิบัติธรรม คือ การฝึกสมาธิเพื่ออบรมจิตของตน ดังพุทธโอวาทของพระพุทธองค์ที่ได้ให้แก่พระภิกษุที่ปรากฏอยู่ในพระสูตรต้นตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท ว่า “จิตตํ ทนตํ สุขาวหํ” (อ่านว่า จิต-ตัง-ทั้น-ตัง-สุ-ขา-วะ-หัง) ซึ่งมีความหมายว่า “จิตที่ฝึกดีแล้ว ย่อมนำสุขมาให้”^๓ อันมีเป้าหมายสูงสุดสำหรับผู้มาปฏิบัติธรรม คือ การเข้าสู่พระนิพพาน

การฝึกสมาธิโดยเฉพาะในด้านการฝึกปฏิบัติ หากว่ากันตามพื้นฐานตามที่พระพุทธองค์ทรงตรัสการบรรลุธรรมมี ๔ สาย คือ สุขวิปัสสโก เทววิโซ ฉพภิญโญ ปฏิสัมภีทปตโต^๔ การวางแผนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี สำหรับผู้มาปฏิบัติธรรมทางวัดท่าซุง ได้แบ่งการฝึกปฏิบัติสมาธิทั้งในแบบสมถกรรมฐานและวิปัสสนากรรมฐาน โดยแบ่งหมวดการฝึกตามที่พระพุทธองค์ได้วางไว้ ๔ สายสำหรับฝึกปฏิบัติสมาธิทั้งสมถกรรมฐานและวิปัสสนากรรมฐาน โดยการฝึกสมาธิทั้ง ๔ สายนั้นมีผู้มาปฏิบัติธรรมแตกต่างกันไปทั้งทางด้านเพศ อายุ การศึกษา อาชีพ สถานะ เชื้อชาติ เพราะมีชาวต่างประเทศจากยุโรปและอเมริกา มาปฏิบัติธรรมด้วย ซึ่งในการมาปฏิบัติจะต้องมีการบริหารจัดการ เช่น

๑. ทะเบียนรายชื่อ
๒. ลำดับของผู้เข้ามาพักในระหว่างการฝึกปฏิบัติ
๓. วันที่เข้าพัก

^๓ ขุ.ธ.(ไทย) ๒๕/๓๖/๓๖.

^๔ พระมหาวิระ ถาวโร, มหาสติปัฏฐาน สี่ ตอนที่ ๔, มหาสติปัฏฐาน สี่, อัมมิโกภักซ์ วัดจันทาราม (ท่าซุง), ๒๕๑๘, หน้า ๒๓.

๔. ระยะเวลาการอยู่
๕. วันที่จะกลับ
๖. การบริหารจัดการห้องพักในส่วนของสุภาพสตรีและสุภาพบุรุษ
๗. การบริหารจัดการด้านสถานที่
๘. เครื่องอุปโภคบริโภค
๙. สุขอนามัย

ซึ่งกลุ่มคนเหล่านี้ เมื่อมาปฏิบัติธรรมที่วัดท่าซุงแล้ว มองว่าประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี เป็นอย่างไร รวมไปถึงผู้ที่มาปฏิบัติธรรมกับวัดท่าซุงทั้งที่มาแบบเป็นประจำทุกวัน มาเฉพาะวันเสาร์อย่างเดียว มาเฉพาะวันอาทิตย์อย่างเดียว หรือแบบที่มาทั้งเสาร์-อาทิตย์ แบบที่มาทุกครึ่งเดือน แบบที่มาทุกหนึ่งเดือน สองเดือน สามเดือน หรือทุกไตรมาส หรือแบบที่มาเฉพาะวันพิเศษ เช่น ครบรอบวันเกิด และแบบที่มาทุกครึ่งปีหรือหนึ่งปีมาครั้ง มีความคิดเห็นอย่างไรกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง

วัดท่าซุงเป็นวัดขนาดใหญ่ มีพื้นที่กว้างขวาง แต่วัดท่าซุงกลับสามารถสร้างความเป็นระบบระเบียบ โดยเฉพาะด้านบริหารจัดการจะเห็นได้ว่าการวางแผนงานประจำปี (Planning) มีการจัดโครงสร้างของผู้รับผิดชอบงาน (Organizing) มีการจัดบุคลากร (Staffing) มีการสั่งการ (Directing) และมีการควบคุม (Controlling) ตามระบบของการวางแผนการบริหารจัดการ ให้สามารถขับเคลื่อนงานของพระศาสนาแต่ละงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ สังเกตได้ว่างานแต่ละงาน เช่น งานธุดงค์ประจำปี การสอนกรรมฐานทั้งสมณะกรรมฐานและวิปัสสนากรรมฐาน ซึ่งมีผู้ร่วมงานเป็นจำนวนมาก แต่สามารถบริหารจัดการด้านบุคลากร พระภิกษุสงฆ์ สามเณร แม่ชี พราหมณ์หญิง พราหมณ์ชาย และผู้ปฏิบัติธรรม ให้สามารถดำเนินไปตามแผน กฎระเบียบ ข้อวัตรปฏิบัติได้อย่างปราศจากปัญหา โดยเฉพาะเมื่อเสร็จสิ้นงานใหญ่ๆ แต่ละงาน วัดท่าซุงสามารถเก็บอุปกรณ์ต่างๆ ได้เสร็จสิ้นภายในวันเดียว ไม่มีแม้แต่เศษขยะ หรือกองวัสดุให้เห็นเป็นมลภาวะทางสายตาคับเป็นเรื่องที่ น่าแปลกใจมากที่สามารถบริหารจัดการได้เช่นนี้ หากเราเข้าไปในวัดท่าซุงในวันรุ่งขึ้น จะไม่ทราบเลยว่าเมื่อวานนี้มีการจัดงานขนาดใหญ่และมีพุทธศาสนิกชนมาร่วมงานกว่าหมื่นคน เพราะทุกอย่างถูกจัดเก็บเข้าที่เข้าทางอย่างรวดเร็วเป็นระบบระเบียบ จนสามารถเป็นแบบอย่างให้วัดต่าง ๆ มาศึกษา การบริการจัดการระบบภายในวัด แสดงให้เห็นว่าวัดท่าซุงมีการวางแผนการทำงานและแผนในการบริหารจัดการ^๕ ด้วยเหตุนี้ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ตามหลักของการบริหารจัดการแบบ POSDC ซึ่งมีหลักของการบริหาร ๕ ด้าน คือ ๑. การวางแผน (Planning) ๒. การจัดองค์การ (Organizing) ๓. การจัดบุคลากร (Staffing) ๔. การสั่งการ (Directing) ๕. การควบคุม (Controlling) เพื่อให้การบริหารจัดการของวัดท่าซุงบรรลุวัตถุประสงค์ นั้น วัดท่าซุงมีวิธีการวางแผนในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารจัดการของวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี มีวิธีการวางแผนในการบริหารจัดการ หลักเกณฑ์ขั้นตอนในการจัดองค์การ การกระจายงาน การกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละ Function (หน้าที่งาน) ทำอย่างไร กำหนดหรือระบุผู้รับผิดชอบงานโดนใช้หลักเกณฑ์อะไร การสั่งการใช้วิธีการในการสั่งการแบบใดบ้าง

^๕ พระเครื่องดี, วัดท่าซุง : การบริหารจัดการ, บทความ : วัดท่าซุงกับการบริหารจัดการ, [ออนไลน์]. <http://www.พระเครื่องดี.com>, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๑๐ มี.ค. ๒๕๕๘.

เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ การประสานงานใช้วิธีการหรือเทคนิคใดบ้าง การควบคุม ใช้แนวทางหรือกระบวนการใดในการควบคุมให้แผนงานต่าง ๆ ดำเนินไปได้ตามเป้าหมายของแผนงานที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง คณะสงฆ์ที่เป็นผู้บริหารวางระบบขั้นตอนด้านประสิทธิภาพของการบริหารจัดการทั้ง ๕ ด้านอย่างไร

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการวัดท่าซุงซึ่งเป็นวัดที่มีโครงสร้างขนาดใหญ่ ผู้วิจัยจึงต้องการทราบว่ามียุทธศาสตร์ใดบ้างที่ทำให้ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานีเกิดประสิทธิภาพ การบริหารงานมีประสิทธิภาพได้อย่างไร เพราะเหตุใดการบริหารงานจึงมีประสิทธิภาพ เพื่อดำเนินการศึกษาวิจัยตามหลักการของการบริหารและศึกษาเปรียบเทียบตามตัวแปรด้านบุคคลซึ่งประกอบด้วยอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์การเข้าวัด ประสบการณ์การปฏิบัติธรรมกับวัดท่าซุง ว่ามีความสัมพันธ์เชื่อมโยงหรือแตกต่างกันอย่างไร เพราะข้อมูลดังกล่าวที่ได้ จะสามารถนำไปเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการที่จะเป็นต้นแบบด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัด อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาด้านการบริหารจัดการวัดให้มีประสิทธิภาพสำหรับวัดที่ยังขาดต้นแบบด้านการบริหารจัดการ รวมไปถึงแนวทางการปรับปรุงพัฒนาด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จุดดี จุดเด่น ข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะ มาปรับประยุกต์ใช้กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ซึ่งจะส่งผลให้วัดต่าง ๆ หรือผู้ที่สนใจศึกษาค้นคว้า สามารถค้นคว้าหาหลักทางวิชาการทางการบริหาร การวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคลากร การสั่งการ การควบคุม การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ในการเป็นแนวทางและการวางนโยบายในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพต่อไป

๑.๒ วัดอุปประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้มาปฏิบัติธรรมต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้มาปฏิบัติธรรมต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของผู้มาปฏิบัติธรรมเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ ความคิดเห็น ของผู้มาปฏิบัติธรรมต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

๑.๓.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัยประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี มีอะไรบ้าง

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ไว้ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากทฤษฎีของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) โดยผู้วิจัยมุ่งศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มาปฏิบัติธรรมในวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุงว่าด้วยการบริหารจัดการแบบ POSDC ๕ ด้าน คือ ๑) การวางแผน (Planning) ๒) การจัดองค์การ (Organizing) ๓) การจัดบุคลากร (Staffing) ๔) การสั่งการ (Directing) ๕) การควบคุม (Controlling)^๖

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑. ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ และประสบการณ์ในการเข้าปฏิบัติธรรมที่วัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

๒. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ได้แก่ ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวัดท่าซุง ประกอบด้วย ๑) การวางแผน (Planning) ๒) การจัดองค์การ (Organizing) ๓) การจัดบุคลากร (Staffing) ๔) การสั่งการ (Directing) ๕) การควบคุม (Controlling)

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่มาปฏิบัติธรรมกับวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ซึ่งมีจำนวนยอดเต็ม ๑๐,๕๕๗ คน^๗ เมื่อแทนค่าตามสูตรของ Taro Yamane แล้ว ได้ประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๘๕ คน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านสถานที่

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตพื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ วัดท่าซุง ตำบลน้ำซึม อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ๖๑๐๐๐

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๕๘ ถึงเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๙ เป็นระยะเวลา ๖ เดือน

^๖ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), *พุทธวิธีการบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓-๕.

^๗ แม่ชีทัศนีย์ อางบุตร, ข้อมูลจากทะเบียนในเอกสารใบรับรองจำนวนคนมาปฏิบัติธรรม, *จำนวนผู้ปฏิบัติธรรมช่วงระหว่างเดือน มิ.ย.-ส.ค. ๒๕๕๘*, วัดจันทาราม (ท่าซุง) (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๘).

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ ผู้มาปฏิบัติธรรมที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ ผู้มาปฏิบัติธรรมที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ ผู้มาปฏิบัติธรรมที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๔ ผู้มาปฏิบัติธรรมที่มีอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ ผู้มาปฏิบัติธรรมที่มีประสบการณ์ในการเข้าวัด ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ประสิทธิภาพ หมายถึง การบรรลุเป้าหมายในงานอย่างมีคุณภาพด้วยหลักการบริหารผสมวิธี (Mix Methods Management) อย่างครบถ้วนทุกมิติ ทั้งที่เป็นไปตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยใช้สิ่งที่เป็นปัจจัยนำเข้าน้อยแต่ได้ผลแห่งความสำเร็จมาก

การบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารของผู้บริหารโดยใช้หลักการบริหารและหลักการจัดการในการดำเนินการวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคลากร การสั่งการ และการควบคุม เพื่อให้ดำเนินไปถึงเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งมีตัวย่อภาษาอังกฤษคือ “POSDC” โดยมีรายละเอียดตามการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

การวางแผน หมายถึง การกำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ล่วงหน้าโดยใช้เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ผลที่จะได้รับ มาเป็นเครื่องมือช่วยสร้างแผนและวางแผนทางการดำเนินงานในอนาคต

การจัดองค์กร หมายถึง การนำหน่วยงานหรือหน้าที่ที่กำหนดโครงสร้างลำดับชั้น โดยระบุภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบในแต่ละชั้นไว้อย่างชัดเจน

การจัดบุคลากร หมายถึง การกำหนดภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้กับบุคลากร โดยระบุตำแหน่ง ขอบเขตงาน วิธีปฏิบัติงาน ลงในโครงสร้าง พร้อมทั้งแนวการบริหารงานบุคลากรและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุผล

การสั่งการ หมายถึง การมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่หรือดเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

การควบคุม หมายถึง การกำกับดูแลหรือการติดตามความก้าวหน้าของงาน และการปฏิบัติตามแผนงาน เพื่อให้มั่นใจว่ามีการกำกับทิศทางการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารวัด หมายถึง การบริหารแบบผสมวิธี (Mix Methods Management) โดยใช้หลักพุทธวิธีบริหารและหลักการบริหารยุคใหม่ตามกระบวนการ PODC ในการวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Directing) การควบคุม (Controlling) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของวัดและองค์กรตามหลักพุทธธรรม

การบริหารจัดการวัด หมายถึง กระบวนการบริหารโดยใช้หลักธรรมในการบริหารผสมวิธีกับแนวทางการบริหารยุคใหม่ โดยประยุกต์ให้ ๕ M คือ คน (Man) เงิน (Money) วิธีการ (Method) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การจัดการ (Management) ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานภายในวัดบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนงานและหลักพุทธธรรม

พุทธวิธีบริหาร หมายถึง การบริหารแนวพุทธโดยใช้หลักพุทธธรรมผสมวิธีกับการบริหารแนวใหม่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางการบริหารทั้งทางโลกและทางธรรม

ผู้มาปฏิบัติธรรม หมายถึง นักเรียน นักศึกษา ประชาชน พระภิกษุ แม่ชี ที่สนใจศึกษาเรียนรู้พระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธองค์ในทางปฏิบัติด้วยการลงมือฝึกปฏิบัติสมาธิทั้งทางด้านกรรมฐานและด้านวิปัสสนาในสถานที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติธรรม ซึ่งในการวิจัยนี้หมายถึง มาปฏิบัติธรรมที่วัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ระหว่างเดือน กันยายน-ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

วัดท่าซุง หมายถึง วัดจันทาราม (ท่าซุง) อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบความคิดเห็นของประชาชน ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

๑.๗.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

๑.๗.๓ ทำให้ทราบปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของประชาชนเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

๑.๗.๔ นำผลการวิจัยประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ไปปรับประยุกต์ใช้เป็นต้นแบบสำหรับองค์กร วัดและองค์กรคณะสงฆ์อื่น ๆ ในการบริหารจัดการวัดให้มีประสิทธิภาพ

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งการนำเสนอ เป็น ๖ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพ ส่วนที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหาร ส่วนที่ ๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวัดท่าซุง ส่วนที่ ๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ ส่วนที่ ๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพ

๒.๑.๑ นิยาม ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

๒.๑.๒ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพ

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารจัดการ

๒.๒.๑ นิยาม ความหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

๒.๒.๒ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารจัดการ

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวัดท่าซุง

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ มีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า Efficiency ผู้วิจัยได้รวบรวม แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่ข้องกับประสิทธิภาพ จากการศึกษาเอกสารตำราและ ทบทวนวรรณกรรมทั้งของไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับคำว่าประสิทธิภาพ มีนิยามความหมาย ที่เหมือนกันหรืออาจแตกต่างกันไปตามความเห็นของนักวิชาการทั้งของไทยและต่างประเทศแต่ละ ท่าน ดังนี้

๒.๑.๑ นิยาม ความหมายและความสำคัญของประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการทำให้เกิดผลในการทำงาน นอกจากนั้น ประสิทธิภาพยังมีความหมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงานนี้ ความจริงก็เป็นเรื่องที่มีชื่อแบบสมัยใหม่ถ้าจะจับเข้ากับหลักธรรมะก็ยิ่งนึกไม่ชัดว่าคำว่า “ประสิทธิภาพ” นี้จะแปลว่าอะไรดี คำว่า “ประสิทธิภาพ” ก็หาตัวศัพท์ในภาษาบาลีได้อยู่ แต่ก็ไม่ใช่เป็น คำแบบดั้งเดิมที่ใช้ คือเอารูปศัพท์มาประกอบกันคำว่า “สิทธิ” ก็แปลว่า “ความสำเร็จ” ถ้าเติม “ป” เข้าไปข้างหน้าก็เป็น “ปสิทธิ” แปลว่า ความสำเร็จทั่ว แล้วก็มีภาพ หรือภาวะเข้าไปภาวะ แห่ง ความสำเร็จทั่ว หรือภาวะที่ทำให้สำเร็จผลอย่างใดอะไรทำนองนี้ แต่นี่ก็เป็นการพูดเชื่อมโยงไปทาง ภาษาบาลีนิดหน่อยเท่านั้นเอง ความเป็นจริงความหมายทั่วๆ ไปก็เข้าใจกันอยู่แล้วอย่างที่ได้อีกว่า

^๔ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒. ออนไลน์, <http://rirs3.royin.go.th/new-search/word-search-all-x.asp>, เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๘.

มาแล้ว ว่าเรื่องที่จะพูดต่อไปนี้ คือ เรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน จึงอยากจะโยงเรื่องประสิทธิภาพนี้ไปถึง พระพุทธเจ้า พูดถึงประสิทธิภาพการทำงานของพระพุทธเจ้าเพราะตอนนี้จะพูดถึงธรรมะของพระองค์ ที่ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานก็ต้องแสดงให้เห็นว่าพระพุทธเจ้านั้น ทรงมีประสิทธิภาพในการทำงานมากชีวิตของพระองค์เป็นตัวอย่างของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพระองค์มีประสิทธิภาพ ในการทำงานแล้ว คำสั่งสอนของพระองค์ที่ว่าจะช่วยให้มีประสิทธิภาพในการทำงานนั้น จึงจะน่าเชื่อถือจริง เพราะฉะนั้นจะเริ่มด้วยข้อความที่แสดงว่าพระพุทธเจ้าทรงมีประสิทธิภาพในการทำงานในแง่ที่เป็น ประวัติของพระองค์เองอย่างไรก่อน หรือว่าพระพุทธเจ้าตรัสไว้เกี่ยวกับผลสำเร็จแห่งงานของพระองค์อย่างไร^๙

สำหรับนักวิชาการต่างประเทศที่ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพ ได้ให้ความหมายของ Efficiency (ประสิทธิภาพ) ว่าหมายถึง การใช้สิ่งนำเข้าให้น้อยที่สุด เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ โดยทำสิ่งที่ถูกต้องตามกระบวนการ^{๑๐} ประสิทธิภาพ (Efficiency) ยังหมายถึง อัตราส่วนของผลลัพธ์ที่ได้กับสิ่งที่นำเข้าไปให้ประสบความสำเร็จ^{๑๑} ความหมายของประสิทธิภาพยังมีความหมายถึง ผลงาน การปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Human Satisfaction) และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน (Benefit Produces)^{๑๒} ประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้ โดยขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะจัดหาและใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและกว้างขวาง ซึ่งมีแนวคิดรูปแบบองค์ประกอบที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรมี ๔ ด้าน คือ โครงสร้างขององค์กร บุคลากร กระบวนการทำงาน เทคโนโลยี แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีแนวทางที่หลากหลายประกอบด้วย การทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดของการทำงานให้ชัดเจน การใช้สามัญสำนึกในการพิจารณา การให้คำปรึกษาที่ถูกต้อง การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม การปฏิบัติงานต้องเชื่อถือได้ มีความรวดเร็วงานเสร็จเร็วและได้มาตรฐานรวมถึงการมีคุณธรรมจริยธรรม ในการทำงาน มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะเน้นเรื่องความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานจึงต้องเน้นพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นหลักซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสามารถของบุคคลประกอบด้วย คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ลักษณะบุคคลที่เหมาะสมกับงานนั้น ๆ ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ ความพยายามในการทำงานของบุคคล คือ ความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน การ

^๙ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๔๓), หน้า ๑.

^{๑๐} Pamela S. Lewis., and Stephen H. Goodman., and Patricia M. Fandt. **Management. Challenges For Tomorrow 'S Leaders**, 4th ed. Thomson South Western. 2004.

^{๑๑} Stephen P. Robbins., and Timothy A. Judge. **Organizational Behavior**. 12th en. Pearson Education, Inc., 2007.

^{๑๒} Millet, John D., **Management in the Public Service**, (New York : McGraw-Hill Book Company, Inc., 1954), p. 4.

สนับสนุนจากองค์กร คือ ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงาน การได้รับการนิเทศ การประเมินผลที่มีความยุติธรรม การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม รวมถึง การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน^{๑๓}

Efficiency (ประสิทธิภาพ) มีขอบเขตความหมายถึงข้อเท็จจริงหรือคุณภาพของ ประสิทธิภาพ ชัดความสามารถในการปฏิบัติงาน อัตราส่วนของงานที่ทำหรือพลังที่เครื่องจักร เครื่องกลได้พัฒนาขึ้นเมื่อเทียบกับพลังงานที่ส่งไปผลิต โดยตัวประสิทธิภาพ (Efficient) บ่งบอกถึง ความพอเหมาะในการปฏิบัติงานหรือผลของการปฏิบัติงาน มีการใช้ความรู้ ทักษะ ความอดุสาหะ สมรรถนะชัดความสามารถ^{๑๔} ซึ่งสอดคล้องกับกับนักทฤษฎีประสิทธิภาพท่านอื่นๆ ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์และ ได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย (Human Satisfaction and Benefit Produced)^{๑๕} หรือ ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ความสามารถในการนำทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่มาดำเนินงานให้เกิด ผลิตภัณฑ์หรือการบริการที่ดีที่สุดมีคุณภาพและจำนวนมากที่สุด เพื่อไว้ให้บริการแก่ลูกค้า เพราะฉะนั้น ประสิทธิภาพ คือ การทำสิ่งต่างๆ อย่างถูกต้อง (Efficiency is doing things right)^{๑๖} ในแง่ของของความสัมพันธ์สามารถนิยามประสิทธิภาพของบริษัทไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่าง ผลผลิตของผลิตผลหรือบริการ กับ ปัจจัยนำเข้าของทรัพยากรอันจำเป็นในการผลิตนั้น ความรับผิดชอบหลักของฝ่ายจัดการก็คือ การใช้ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรสิ่งของทางกายภาพ และทรัพยากร การเงินอย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๗}

ตามนัยเชิงธุรกิจความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง การผลิตสินค้าให้มีคุณภาพ เหมาะสมตามความต้องการมากที่สุด โดยใช้ต้นทุนการผลิตต่ำที่สุดซึ่งประสิทธิภาพในทางธุรกิจนั้น มุ่งพิจารณาในเรื่องประสิทธิภาพของงาน โดยอาศัยปัจจัยด้านค่าใช้จ่าย คุณภาพมุ่งเน้นให้พนักงาน ทุกคนต้องลดต้นทุน^{๑๘} ประสิทธิภาพ ยังสามารถบ่งบอกความหมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อ ปัจจัย การวัดประสิทธิภาพมีตัวบ่งชี้หลายตัวประกอบด้วยกัน เช่น อัตราการได้ผลตอบแทนในเงิน ลงทุน หรือทรัพย์สินที่เป็นทุน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิตอัตราการสูญเสียเปล่าสิ้นเปลือง การใช้

^{๑๓} Bowditch, James L and Buono, Anthony., *F.A Primer on Organization Behavior*, 2th ed., (New York : John Wiley and Sons, 1990), pp. 508-510.

^{๑๔} Hamlyn, *The New Hamlyn Encyclopedia World Dictionary : Efficiency*, (London : Hamlyn Publisher), 1971.

^{๑๕} Daniel Goleman, *Working with Emotional Intelligence*, Bantam (New York, 1998), p. 253.

^{๑๖} Drucker Peter F., *บทความ : การจัดการยุคใหม่ของ Peter Drucker*, [ออนไลน์]. <http://www.วิทยาการ.net>, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๑๗} Vause, B., *Guide to Analysis Companies*, (London : Economic Newspaper, 1997), pp. 139-159.

^{๑๘} Peterson, E., & Plawman, E.G., *Business Organization and Management*, Homewood, (Illinois : Richard D. Irwin, 1953), p. 50.

ทรัพยากรและอัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน^{๑๙} สำหรับประสิทธิภาพในแง่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีสามด้าน เช่น จากแนวคิดกระบวนการรื้อปรับกระบวนการทางธุรกิจหรือที่เรียกว่า Reengineering นั้น เป็นการมุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนต้องลดต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น (ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์) ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น (ทฤษฎีระบบ) รวมถึง การนำหลักการทางจิตวิทยาเข้ามาใช้ในระหว่างการทำ Reengineering (ทฤษฎีจิตวิทยา)^{๒๐}

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จของการใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด แต่ผลสำเร็จมากที่สุด ซึ่งเป็นความสามารถของการที่จะทำให้ทรัพยากรทั้งด้านทุนมนุษย์ ทุนทรัพยากร ทุนปัจจัย ต่างๆ ให้ได้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ด้วยอัตราส่วนที่นำไปบริหารจัดการด้านปัจจัยนำเข้าที่น้อยแต่ได้ผลลัพธ์ตอบกลับออกมาที่มากเกินความคาดหมายหรือเกินกว่ามาตรฐานที่ตั้งไว้ อันจัดเป็นความสามารถในการนำทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่มาดำเนินงานให้เกิดผลลัพธ์ ผลิตภัณฑ์หรือการบริการที่ดีที่สุด มีคุณภาพและจำนวนมากที่สุด เพื่อไว้ส่งมอบสินค้าหรือให้บริการแก่ลูกค้า อีกทั้งการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ การทำงานที่ถูกต้องตามกระบวนการ การปฏิบัติงานเชื่อถือได้ตามมาตรฐานที่วางไว้ก็ถือว่ามีประสิทธิภาพเช่นกัน

ตารางที่ ๒.๑ สรุปความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

นักทฤษฎี/นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
ราชบัณฑิตยสถาน, ออนไลน์, (๒๕๕๗).	ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๓, หน้า ๑).	ภาวะแห่งความสำเร็จทั่ว หรือภาวะที่ทำให้สำเร็จผลอย่างดี
Pamela S. Lewis., Stephen H, Goodman., Patrica M. Fandt., (2004).	๑. การใช้สิ่งนำเข้าที่น้อยที่สุด เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี ๒. การทำสิ่งที่ถูกต้องตามกระบวนการ
Stephen P.Robbins., and Timothy A. Judge., (2007).	๑. อัตราส่วนของผลลัพธ์ที่ได้ ๒. อัตราส่วนของสิ่งที่นำเข้า ๓. อัตราส่วนของสิ่งที่นำเข้าไปให้ประสบความสำเร็จ
Millet, John D., (1954, p. 4).	๑. ผลงานการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ๒. ได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน
Bowditch, James L and Buono, Anthony., (1990, pp. 508-510).	๑. ความสามารถขององค์การที่จะจัดหาและใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและกว้างขวาง

^{๑๙} Gibson, James L. ; Ivanceyicn, John M., & Donely, James H., **Organization.** 6th ed., (Texas : Business Publications , 1988), p. 37.

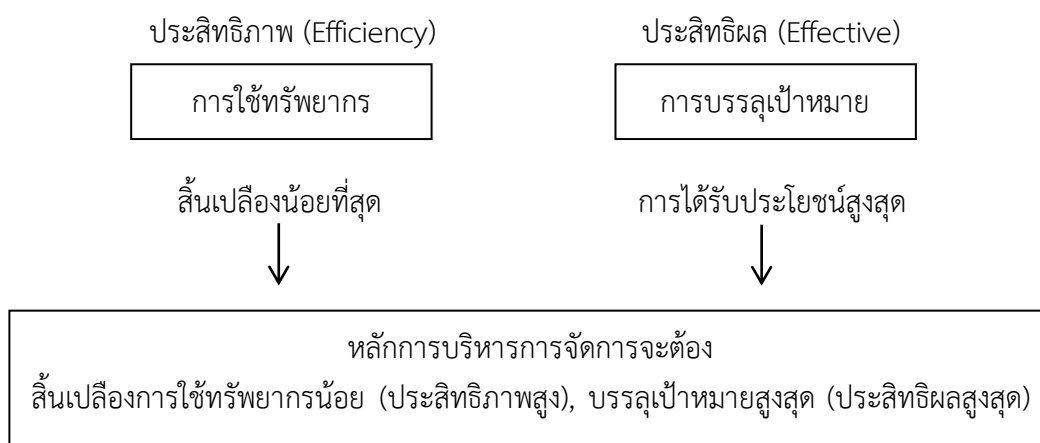
^{๒๐} M. Hammer, & J. Champy, **Reengineering the Corporation: a Manifesto f or Business Revolution**, (London : Nicholas Brealey, 1994), p. 135.

นักทฤษฎี/นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
Hamlyn, (1971).	๑. ข้อเท็จจริงหรือคุณภาพของประสิทธิภาพ ๒. บ่งบอกถึงความพอเหมาะในการปฏิบัติงาน ๓. บ่งบอกขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ๔. อัตราส่วนของงานที่ทำหรือพลังที่เครื่องจักรผลิต ๕. มีการใช้ความรู้ ทักษะ ความอดุสาหะ สมรรถนะขีดความสามารถ
Daniel Goleman, (1998, p. 253).	๑. ผลปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์ ๒. ได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น
Drucker Peter F., (ออนไลน์. http://www.วิทยากร.net , ๒๕๕๘).	๑. ความสามารถในการนำทรัพยากรที่มีมาดำเนินงาน ๒. ใช้ทรัพยากรให้เกิดผลิตภัณธ์/การบริการที่ดีที่สุด ๓. ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพจำนวนมากที่สุด เพื่อให้บริการแก่ลูกค้า ๔. การทำสิ่งต่างๆ อย่างถูกต้อง (Efficiency is doing things right)
Vause, B., (1997, pp. 139-159).	๑. ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตของผลิตผล ๒. ความสัมพันธ์ระหว่างบริการ ๓. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้าของทรัพยากร ๔. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้ากับปัจจัยนำที่ได้ของผลผลิตและการบริหาร
Peterson, E., & Plawman, E.G., (1953, p. 50).	๑. การผลิตสินค้าให้มีคุณภาพ ๒. การผลิตสินค้าที่มีความเหมาะสม ๓. การผลิตสินค้าตามความต้องการให้ได้มากที่สุด ๔. การใช้ต้นทุนการผลิตต่ำที่สุด
Gibson, James L. ; Ivanceyicn, John M. , & Donely, James H., (1988, p. 37).	ประสิทธิภาพ คือ อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย โดยการวัดประสิทธิภาพมีตัวบ่งชี้ คือ ๑. อัตราการได้ผลตอบแทนในเงินลงทุน ๒. ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลิต ๓. อัตราการสูญเสียเปล่าสิ้นเปลือง ๔. การใช้ทรัพยากรและอัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน
Stephen P. Robbins., and David A. Decenzo., (2004, pp. 4-6).	๑. ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่นำเข้าและผลลัพธ์ที่ได้ ๒. ใช้ต้นทุนทางทรัพยากรให้น้อยที่สุด
M. Hammer, & J. Champy, (1994, p. 135).	๑. การมุ่งเน้นให้ต้องลดต้นทุนค่าใช้จ่าย ๒. การลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นให้น้อยลง ๓. การทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น

๒.๑.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ (Efficiency) จากการศึกษาและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ มีผู้ให้แนวคิดและทฤษฎีเพื่ออธิบายลักษณะของงานหรือการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจมีแนวคิดทางทฤษฎีที่คล้ายคลึงกันหรืออาจแตกต่างกันในทางทฤษฎี ดังนี้

นักทฤษฎีของต่างประเทศ กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การทำงานโดยใช้ความลำบาก ค่าใช้จ่าย หรือสิ้นเปลืองน้อยที่สุด^{๒๑} นอกจากนี้ยังระบุว่า ประสิทธิภาพ คือความสามารถที่ทำให้เกิดความสำเร็จตามปรารถนา โดยใช้เวลาและความพยายามเล็กน้อย ก็สามารถทำให้ผลสำเร็จได้สมบูรณ์^{๒๒} ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องสำคัญที่สุดเพราะหลักประสิทธิภาพของการบริหารจะเกิดขึ้นถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญมากเท่าใด การบริหารจะบรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น ประสิทธิภาพก็จะมากขึ้น^{๒๓} ซึ่งประสิทธิภาพ (Efficiency) ยังหมายถึง การได้รับผลลัพธ์ หรือผลผลิตมาก จากการใช้ทรัพยากรในกระบวนการผลิตน้อย ซึ่งหมายถึง การทำสิ่งที่ถูกต้อง (is doing things right)^{๒๔}



ภาพที่ ๒.๑ : แสดงแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพของ Stephen P. Robbins, Mary Coulter

แหล่งที่มา : บทความประสิทธิภาพการบริหาร <http://www.หลักสูตร.com> ข้อมูล ณ ๒๒ พ.ค.๒๕๕๘

ประสิทธิภาพ (Efficiency) ยังมีความหมายที่สัมพันธ์กับคำว่าประสิทธิผลอีก โดยประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบที่สำคัญของ ประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์กร ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้ จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง

^{๒๑} Chuck Williams, *Efficiency Management*. 3th ed., Thomson South-Western, 2008., pp. 7-8.

^{๒๒} Good, C. V., *Dictionary of Education*, (New York : McGraw-Hill, 1973), p. 93.

^{๒๓} L. Gulick and J. Urwick, *บทความ : ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ (Efficiency Management)*, [ออนไลน์]. <http://www.หลักสูตร.com>, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๒๔} Stephen P. Robbins., and Mary Coulter., *Management*, 8th ed., Pearson Education., 2005., pp. 7-8.

ขององค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย (goal attainment) ขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ปัจจัยต่าง ๆ อื่นอีก คือ การฝึกอบรม ประสบการณ์ความผูกพัน ยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วย^{๒๕} ประสิทธิภาพยังมีหลายปัจจัยเกี่ยวข้อง จึงมีตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of organizational efficiency) โดยระบุว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กรยังมีประกอบอื่นอีก ดังนี้

๑. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำ (Low task-environment complexity) หรือมีความแน่นอน (Certainty) การกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัด จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร แต่การกำหนดระเบียบปฏิบัติดังกล่าว จะมีผลในทางลบต่อความมีประสิทธิภาพ หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กร มีลักษณะซึ่งมีความยุ่งยากซับซ้อนสูง (High task-environment complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (Uncertainty)

๒. การกำหนดระเบียบปฏิบัติให้ชัดเจน (Specification of procedure) เพื่อหาทางเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้ (Visibility of consequences) มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

๓. ผลการทำงานที่มองเห็นได้ สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

๔. หากพิจารณาควบคู่กันไปจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพ มากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง^{๒๖}

ประสิทธิภาพของบุคคล (Human Efficiency) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับความทุ่มเทและลงทุนให้กับงานนั้น จะพิจารณาได้จากการทำงานของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น ความสามารถที่ทำให้เกิดความสำเร็จตามปรารถนา โดยใช้เวลาและความพยายามเล็กน้อย ก็สามารถทำให้ผลสำเร็จได้สมบูรณ์^{๒๗} ประสิทธิภาพ ยังมีความหมายถึง ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงองค์ประกอบ ๕ ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) วิธีการ (Method) ในการผลิต^{๒๘}

^{๒๕} Katz & Kahh, **บทความ : ประสิทธิภาพการจัดการ (Efficiency Management)**, [ออนไลน์]. <http://www.หลักสูตร.com>, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๒๖} Becker, S.W & Neuhauser, D., **The Efficient Organization**, (New York : Elsevier Scientific Publishing Co., 1975), p. 155.

^{๒๗} Ryan, T. A., and Smith, P. C., **Principle of Industrial Psychology**, (New York : The Ronald Press Company., 1954), p. 276.

^{๒๘} Elmore Peterson and E. Grosvenor Plawman, **บทความ : ประสิทธิภาพการจัดการ (Efficiency Management)**, [ออนไลน์]. <http://www.หลักสูตร.com>, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

ประสิทธิภาพยังพบความหมายในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ๑๒ ประการ ซึ่งได้ให้รายละเอียดของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. มีอุดมการณ์ชัดเจน (Clearly Defined Ideals) คือ มีการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างแจ้ง

๒. มีสามัญสำนึกและพิพากษา (Common Sense and Judgment) คือ การใช้สามัญสำนึก (Common Sense) ใช้หลักเหตุผลทั่วไปในการพิจารณา (Judgment) คือ การพิจารณาจากความเป็นไปได้ของงาน โดยใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน

๓. ให้คำแนะนำที่ดี มีหลักถูกต้องสมบูรณ์ (Competent Counsel) คือ การให้คำปรึกษาแนะนำต้องมีหลักที่ถูกต้องและสมบูรณ์

๔. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน (Discipline) คือ ต้องรักษาระเบียบวินัยในการทำงานปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

๕. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม (The Fair Deal) คือ มีความยุติธรรมในระบบการทำงาน การทำงานต้องเชื่อถือได้ ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเที่ยงตรง รวดเร็ว มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพ

๖. มีข้อมูลพร้อมทำงานที่เชื่อถือได้ (Reliable Information) คือ มีการลงทะเบียนและการบันทึก (Record) เป็นหลักฐาน

๗. มีการรายงานผลการทำงานเป็นระยะ (Dispatching) คือ หมายถึง การทำงานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง

๘. มีมาตรฐานงานเสร็จกำหนดเวลา (Standards and Schedules) คือ หมายถึง งานสำเร็จทันเวลาที่กำหนด หากกำหนดช่วงเวลาหรือตารางกำหนดการทำงานออกมาเป็นมาตรฐานแล้วต้องทำงานให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดเป็นมาตรฐาน

๙. มีผลงานได้มาตรฐาน (Standardized Conditions) คือ ผลงานที่ทำสำเร็จ ต้องเป็นผลงานที่ได้ตามมาตรฐานด้วย

๑๐. ดำเนินงานถือเป็นมาตรฐานได้ (Standardized Operations) คือ การดำเนินงานต้องสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้

๑๑. มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้ (Written standard Practice) instructions คือ มีมาตรฐานในด้านการทำงานหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ต้องมีการกำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้

๑๒. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี (Efficiency Reward) คือ ให้บำเหน็จ รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี มีประสิทธิภาพ งานที่มีประสิทธิภาพจึงควรมีรางวัลให้^{๒๙}

^{๒๙} Harrington Emerson, บทความ : ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ๑๒ ประการ (The Twelve Principles of Efficiency), [ออนไลน์]. <http://www.หลักสูตร.com>, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

หากจะพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น ให้พิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์การก็บวกกับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งสามารถเขียนเป็นสูตร ดังนี้

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

E หมายถึง ประสิทธิภาพของงาน (Efficiency)

O หมายถึง ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา (Output)

I หมายถึง ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)

S หมายถึง ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)^{๓๐}

นอกจากนี้ ใน Quality is free ได้ให้คำอธิบายว่า ประสิทธิภาพเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพกับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต้นทุนอันมีผลมาจากคุณภาพเลว ใหญ่กว่าต้นทุนในการผลิตสินค้าหรือบริการคุณภาพสูงเสียอีก ดังนั้น องค์กรจึงควรลงทุนในการบริหารคุณภาพ เพื่อหลีกเลี่ยงต้นทุนการบริการบกพร่องที่สูงขึ้นและยังผลให้เกิดผลแห่งประสิทธิภาพตามมาด้วย^{๓๑} ประสิทธิภาพ (Efficiency) จึงครอบคลุมความหมายไปถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งความพึงพอใจนั้นหมายถึงความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน ซึ่งพิจารณาจากปัจจัย ดังนี้

๑. การให้บริการอย่างเท่าเทียม (Equitable Service)
๒. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely Service)
๓. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service)
๔. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service)
๕. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression Service)^{๓๒}

ประสิทธิภาพนั้นเป็นอัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย (Ratio of outputs to inputs) การวัดประสิทธิภาพจะวัดตัวบ่งชี้หลายตัวประกอบด้วยกัน เช่น

๑. อัตราการได้ตอบแทน (Rate of retune) ใช้เงินหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน
๒. ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต (Unit cost)
๓. อัตราการสูญเสียเปล่าสิ้นเปลืองการใช้ทรัพยากร
๔. อัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน^{๓๓}

^{๓๐} Herbert A. Simon, H.A., **Administrative Behavior**, (New York : McMillan, 1960), pp. 180-181.

^{๓๑} Crosby, P.B., **Quality is free**, (Boston : McGraw-Hill), 1986.

^{๓๒} Millet, John D., **Management in the public service : the Guest For Effective Performance**, (New York : McGraw-Hill, 1954), p. 23.

การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานว่า จะได้รับตอบสนองความต้องการ ทั้งภายนอกและภายใน (External and Internal) มากน้อยเพียงใด ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมาก การปฏิบัติก็ย่อมจะมีประสิทธิภาพมากด้วยเช่นกัน โดยความต้องการทั้งภายนอกและภายใน มีดังนี้

- **External** (การได้รับการตอบสนองความต้องการภายนอก)

๑. ค่าตอบแทนหรือรายได้
๒. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
๓. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
๔. ตำแหน่งหน้าที่

- **Internal** (การได้รับการตอบสนองความต้องการภายใน)

๑. ความต้องการเข้ากลุ่มหรือหมู่คณะ
๒. ความต้องการแสดงความเป็นมิตร ความเป็นเพื่อน ความจงรักภักดี ความรักใคร่^{๓๔}

ประสิทธิภาพในการบริหารการจัดการมีกฎเกณฑ์สำคัญเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ คือ การประสานงานกัน ผู้บริหารต้องเน้นการประสานงานและความปรองดองในกลุ่มมากกว่าการใช้กำลังและการบังคับประชาชน โดยมีหลักการที่สำคัญในการประสานงาน ๔ ประการ ดังนี้

๑. การประสานงานโดยการติดต่อโดยตรงกับตัวบุคคลที่รับผิดชอบงานนั้นๆ
๒. การประสานงานในระยะเริ่มแรกหรือในขั้นวางแผนกิจกรรมต่างๆ
๓. การประสานงานที่เป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์กันและกันในทุกกิจกรรม
๔. การประสานงานที่กระทำเป็นกระบวนการต่อเนื่อง^{๓๕}

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพมีความหมายที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลา ต้นทุน ทรัพยากร แผนงาน เป้าหมาย วัตถุประสงค์ โดยประสิทธิภาพออกได้เป็น ๒ นัย คือ ประสิทธิภาพของการบริหารระบบราชการและระบบการบริหารธุรกิจเป็นนัยที่หนึ่ง ซึ่งในการดำเนินการบริหารจัดการจะมีประสิทธิภาพได้จะต้องใช้ระยะเวลาไม่เกินจากแผนที่กำหนดไว้ ต้นทุน ทรัพยากร ใช้ไปน้อยที่สุดแต่เกิดประโยชน์สูงสุด แผนงาน เป้าหมาย วัตถุประสงค์ บรรลุผลได้โดยผลงานนั้นได้ตรงตามแผน เป้าหมาย วัตถุประสงค์ โดยไม่คลาดเคลื่อนจากที่กำหนดไว้อย่างเป็นเลิศหรือเหนือความคาดหมาย โดยประสิทธิภาพยังระบุได้ถึงประสิทธิภาพส่วนบุคคลเป็นนัยที่สองได้อีกด้วย ซึ่งบุคคลจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ต้องมีความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่บุคคลคนนั้นทุ่มเทให้กับงานที่สามารถวัดผลได้จากมาตรฐานที่ตั้งไว้เช่นเดียวกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน

^{๓๓} Gibson, James L. ; Ivanceyich, John M., & Donnelly, James H., **Organization**, 6th ed. (Texas : Business Publications, 1988), p. 37.

^{๓๔} Zaleannick, Abraham., **Motion Productivity and Satisfaction of Workers**, (Massachusetts : Division of Research Harvard University, 1958), p. 40.

^{๓๕} Mary Parker Follette, **บทความ : ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ (Efficiency Management)**, [ออนไลน์]. <http://www.หลักสูตร.com>, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

ตารางที่ ๒.๒ สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

นักทฤษฎี/นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
Chuck Williams, (2008, pp. 7-8).	การทำงานโดยใช้ความลำบาก ค่าใช้จ่าย หรือสิ้นเปลืองน้อยที่สุด
Good, C. V., (1973, p. 93).	ความสามารถที่ทำให้เกิดผลสำเร็จโดยใช้เวลาและความพยายามเล็กน้อย ก็สามารถทำให้ผลสำเร็จได้สมบูรณ์
L. Gulick and J. Urwick, (ออนไลน์. http://www.หลักสูตร.com , ๒๕๕๘).	๑. ประสิทธิภาพของการบริหารจะเกิดขึ้นถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ๒. การบริหารบรรลุเป้าหมายดีประสิทธิภาพก็มากขึ้น
Stephen P. Robbins., and Mary Coulter., (2005, pp. 7-8).	๑. การทำสิ่งที่ถูกต้อง โดยได้รับผลลัพธ์หรือผลดีมาก ๒. ใช้ทรัพยากรในกระบวนการผลิตน้อย
Katz & Kahh, (ออนไลน์. http://www.หลักสูตร.com , ๒๕๕๘).	๑. ประสิทธิภาพเป็นส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผล โดยวัดปัจจัยนำเข้าเทียบผลผลิตที่ได้ ๒. ใช้การฝึกอบรมเป็นตัวในการสร้างประสิทธิภาพ
Becker, S.W & Neuhauser, D., (1990, pp. 508-510).	ประสิทธิภาพขององค์การมีองค์ประกอบ คือ ๑. ทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ๒. ความซับซ้อนของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓. การกำหนดระเบียบปฏิบัติให้ชัดเจน
Ryan, T. A., and Smith, P. C., (1954, p. 276).	๑. ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวก ๒. ใช้เวลาและความพยายามเล็กน้อยก็สามารถทำให้ผลสำเร็จได้สมบูรณ์
Elmore Peterson and E. Grosvenor Plawman, (ออนไลน์. http://www.หลักสูตร.com , ๒๕๕๘).	๑. ความสามารถในการผลิตสินค้า ๒. ความสามารถในการผลิตการบริการ ๓. การผลิตสินค้าบริการในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม ๔. การคำนึงถึงต้นทุน, คุณภาพ, ปริมาณ, เวลา, วิธีการในการผลิต
Harrington Emerson., (ออนไลน์. http://www.หลักสูตร.com , ๒๕๕๘).	ประสิทธิภาพมีหลักการที่สำคัญ ๑๒ ประการ คือ การกำหนดการทำงานให้ชัดเจน, การรู้จักพิจารณาความเป็นไปได้ของงาน, การให้คำปรึกษาแนะนำต้องถูกต้อง, มีวินัย, การทำงานต้องเชื่อถือได้, มีการจดบันทึกเป็นหลักฐาน, มีการสื่อสารให้ทั่วถึง, งานเสร็จทันเวลา, ผลงานได้มาตรฐาน, การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้, กำหนดมาตรฐานในการฝึกสอนงาน, การให้รางวัลแก่งานที่ดี

นักทฤษฎี/นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
Herbert A. Simon, H.A., (1960, pp. 180-181).	๑. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) ๒. ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต (Output) ที่ได้รับ ๓. ถ้าเป็นการบริการจะรวมถึงความพึงพอใจด้วย ๔. มีสูตร คือ $E = (O - I) + S$
Crosby, P.B., (1986).	๑. ประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพ ๒. ต้นทุนจากคุณภาพแล้ว ใหญ่กว่าต้นทุนในการผลิตสินค้า/บริการคุณภาพสูง ควรเน้นบริหารคุณภาพ ๓. นอกจากนี้ ใน Quality is free ได้ให้คำอธิบายว่า ๔. ประสิทธิภาพเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพกับ ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๕. ต้นทุนอันมีผลมาจากคุณภาพแล้ว ใหญ่กว่าต้นทุนในการผลิตสินค้าหรือบริการคุณภาพสูง ๖. ควรลงทุนในการบริหารคุณภาพเพื่อเน้นคุณภาพและหลีกเลี่ยงต้นทุนการบริการบกพร่องที่สูงขึ้น
Millet, John D., (1954, p. 23).	๑. ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน ๒. ได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานดังกล่าว
Gibson, James L. ; Ivanceyicn, John M., & Donnelly, James H., (1988, p. 37).	๑. อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย ๒. การวัดประสิทธิภาพจะวัดที่ตัวบ่งชี้ด้วย
Abraham Zaleanik, (1958, p. 40).	ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขึ้นกับการได้รับตอบสนองปัจจัยทั้งภายนอกและภายใน คือ ๑. การได้รับตอบสนองความต้องการภายนอก คือ รายได้ ตำแหน่ง ความปลอดภัย ๒. การได้รับตอบสนองความต้องการภายใน คือ ความเป็นมิตร ความจงรักภักดี การเข้ากลุ่ม
Mary Parker Follette, (ออนไลน์. http://www.หลักสูตร.com , ๒๕๕๘).	หลักการประสานงานที่เป็นกุญแจสำคัญเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ คือ ๑. การประสานงานโดยตรงกับบุคคลที่รับผิดชอบงาน ๒. การประสานงานในระยะเริ่มแรกหรือในขั้นวางแผน ๓. การประสานงานที่เสริมความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ๔. การประสานงานที่กระทำเป็นกระบวนการต่อเนื่อง

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการ (Management) เป็นคำที่ใช้ในการบริหารธุรกิจหรือคณะบริหารธุรกิจจะใช้คำว่า Management ซึ่งมีความหมายถึง การบริหารจัดการ ส่วนทางคณะรัฐประศาสนศาสตร์จะใช้คำว่า Administration หมายถึง การบริหาร และใช้คำว่า Management หมายถึง การจัดการ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมนิยามความหมาย แนวคิด ทฤษฎีและทบทวนวรรณกรรมที่ข้องกับการบริหารจัดการ โดยมีนักวิชาการให้ความหมาย ดังนี้

๒.๒.๑ นิยาม ความหมายและความสำคัญของการบริหารจัดการ

การบริหารและการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กันโดยตรงเมื่อมีการบริหาร (Administration) ก็ต้องมีการจัดการ (Management) ไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจหรือองค์การภาครัฐ ก็ต้องใช้องค์ความรู้ทั้งสองอย่างจนกลายเป็นการบริหารจัดการ การที่จะสามารถเข้าใจองค์ความรู้ อย่างถ่องแท้จนผสานเป็นเนื้อเดียวกันว่า การบริหารจัดการ มีหลักการ กระบวนการ เทคนิคอย่างไร ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่ข้องกับนิยาม ความหมายของหลักการบริหารจัดการ ดังต่อไปนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ให้นิยามความหมายของการจัดการ (Management) ว่าหมายถึง การสั่งงาน ควบคุมงาน ดำเนินงาน^{๓๖} โดยยังมีนักวิชาการที่ศึกษาด้านการบริหาร ให้ความหมายเพิ่มเติมว่าการบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จ โดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่าผู้บริหารมีกรอบในการพิจารณาการบริหารของผู้บริหารให้สำเร็จ มี ๕ ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้ คือ

๑. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

๒. O คือ Organizing หมายถึง คือ การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้าง ความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

๓. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่การพัฒนาบุคลากร และการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

๕. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร^{๓๗}

^{๓๖} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นานมีบุ๊ค, ๒๕๔๒).

^{๓๗} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต, ป.ธ.๙, Ph.D.), พุทธวิธีการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓-๕.

การบริหารต้องใช้หลักธรรมาภิบาล ต้องมีหลักธรรมอยู่ในหัวใจ มีความรู้ มีความกล้าหาญ มีความขยัน รู้จักละส่วนตัวบุคคล แล้วไปเพิ่มแก่ส่วนรวมและสังคมให้เกิดประโยชน์สุข^{๓๘} เพราะการบริหาร หมายถึง ศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น และนักบริหารมีหน้าที่วางแผน จัดองค์การ แต่งตั้งบุคคล อำนาจการ และความคุมทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้ดำเนินงานเป็นไปทางเดียวกันเพื่อสู่เป้าหมายที่วางไว้ ส่วนความหมายของการบริหารในทางธรรม คือ วิธีการบริหารต่างๆ ที่ใช้กันพอสรุปได้ ๓ ลักษณะ แต่ที่ดีที่สุด คือ แบบถือธรรมหรือหลักการเป็นสำคัญ โดยยึดเอาความสำเร็จเป็นพื้นฐานทำงานให้สำเร็จ ไม่เอาความขัดแย้งส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง และยินดีรับคำแนะนำจากทุกฝ่ายเพื่อให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความสามารถ จะได้ทั้งน้ำใจคนและผลของงาน วิธีนี้เรียกว่า “ธรรมาธิปไตย” คือ ใช้ทั้งพระเดชและพระคุณ^{๓๙}

นักทฤษฎีต่างประเทศ กล่าวให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น^{๔๐} โดยคำว่า “Management” หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น^{๔๑} หลักการบริหาร (Administrative principle) จะมุ่งให้ความสนใจกับผู้จัดการและรูปแบบพื้นฐานของวัตถุดิบ^{๔๒} ซึ่งถ้าเป็นการจัดการระบบราชการ (Bureaucratic Organization) จะหมายถึง หลักเหตุผลและรูปแบบประสิทธิภาพขององค์การที่สร้างขึ้นตามหลักเหตุผล คำสั่ง และอำนาจที่ถูกต้องตามกฎหมาย^{๔๓} ส่วนการจัดการระบบราชการ (Bureaucratic Organization) หมายถึง มุมมอง ทัศนะของการจัดการที่ให้ความสำคัญกับทุกอย่างในระบบองค์การ^{๔๔} สำหรับการบริหารโดยทั่วไป คือ กระบวนการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นหรือโดยผู้อื่นเพื่อให้สัมฤทธิ์ผล เป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ^{๔๕} หรือการบริหารเป็นคำที่ครอบคลุม

^{๓๘} พระราชธรรมานันท (พยอม กลฺยาโณ), การบริหารเชิงพุทธในทางการบริหารธุรกิจแบบพุทธ, (ม.ป.ท.,ม.ป.ป.), หน้า ๒๖-๒๘.

^{๓๙} พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ฐมมจิตโต), คุณธรรมสำหรับนักบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๑), หน้า ๒-๓.

^{๔๐} Drucker Peter F., **The Practice of Management**, (New York : Harper & Row Publishers, 1974), p. 12.

^{๔๑} Don Hellriegel, **Management**, third edition, (Addison – wesley publishing company, Inc., 1982), p. 6.

^{๔๒} Hellriegel, Jackson and Slocum., **Management A Competency Base Approach**. 9th ed., (Thomson South Western., 2002), p. 51.

^{๔๓} John R.Schermerhorn, JR., **Organization Behavior Management**. 10th ed., (New York Wiley., 2008), p. 63.

^{๔๔} Pamela S. Lewis., **บทความ : การบริหารจัดการ (Management)**, ออนไลน์. <http://www.วิทยากร.net>. เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕.

^{๔๕} Sergiovanni, T.J. & Carver, F.D., **A Theory of administration**, The School Executive : (New York : Harper & Row, 1987), p. 5.

ความถึง ศิลปะหรือความสามารถในการรวมวัตถุและกำลังคนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด^{๔๖} และ การนำไปสู่กระบวนการ ของการทำกิจการที่มีการวางแผน การอำนวยการ และการร่วมมือ โดยเฉพาะกิจกรรมด้านเศรษฐกิจ^{๔๗}

การบริหารไม่ว่าจะเป็นระบบแบบราชการหรือการบริหารธุรกิจ การบริหารมีสาระสำคัญสำหรับการบริหาร โดยมีหลักการและรายละเอียดของหลักการบริหาร ดังนี้

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

๒. ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางร่างกายจิตใจ ไหวพริบ การศึกษาหาความรู้เทคนิคการทำงานและประสบการณ์ต่าง ๆ

๓. หลักการบริหาร ที่เรียกว่า Fayol's 14 Principle Management (หลักการบริหารจัดการสากล ๑๔ ประการ) ซึ่งมีหลักทั่วไปที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร ๑๔ ข้อ คือ

๑) การแบ่งงาน (Division of Work) การแบ่งงานระหว่างคนงานกับผู้จัดการจะช่วยเพิ่มผลผลิตของเขา

๒) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) เป็นสิทธิจะออกคำสั่งและใช้อำนาจเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมทำตามคำสั่ง ขณะที่ทำให้เห็นข้อแตกต่างระหว่าง อำนาจหน้าที่เป็นทางการ (ได้จากตำแหน่งที่ตนเองครองอยู่) กับอำนาจหน้าที่ส่วนบุคคล (ตั้งอยู่บนพื้นฐานของเขาวินัย ปัญหา ประสบการณ์และความสามารถส่วนบุคคล) คนในองค์กรต้องการอำนาจหน้าที่มากขึ้นแต่กลัวความรับผิดชอบ การกลัวความรับผิดชอบดังกล่าว ทำให้ความริเริ่มเป็นอัมพาต ด้วยจะต้องดำเนินขั้นตอนพิเศษเพื่อชักจูงคนให้ยอมรับความรับผิดชอบขณะที่ใช้อำนาจหน้าที่

๓) วินัย (Discipline) วินัยมีความจำเป็นเพื่อให้การบริหารมีความราบรื่น

๔) เอกภาพของการบังคับบัญชา (Unity of Command) พนักงานควรได้รับคำสั่งจากหัวหน้าเพียงคนเดียวเท่านั้น คนที่มีหัวหน้ามากกว่าหนึ่งคนในเวลาเดียวกันจะอยู่รอดได้ยาก

๕) ความเป็นเอกภาพของคำสั่ง (Unity of Direction) เป็นความคิดเดียวและแผนการเดียวสำหรับกิจกรรมกลุ่มหนึ่งที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน เอกภาพของการบังคับบัญชาไม่อาจเกิดขึ้นได้ ถ้าปราศจากเอกภาพของคำสั่ง

๖) ให้ผลประโยชน์ขององค์กรมีความสำคัญกว่าผลประโยชน์ของบุคคล (Subordination of Individual Interests of the General Interest) ผลประโยชน์ของพนักงานคนหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่งไม่ควรอยู่เหนือผลประโยชน์ขององค์กร

^{๔๖} Hutchinson, John G., Organization : Theory and Classical Concepts, (New York : McGraw-Hill 1967), p. 12.

^{๔๗} Dale Yoder, Personnel Principles and Policies, (fourth printing, Engelwood cliffs : New jersey Prentice – Hall, Inc., 1956), p. 7.

๗) **ค่าตอบแทน (Remuneration)** ค่าตอบแทนของบริหาร ความยุติธรรม และถูกต้อง

๘) **การรวมอำนาจไว้ในส่วนกลาง (Centralization)** การรวมอำนาจไว้ในส่วนกลางเป็นระเบียบ ตามธรรมชาติในองค์กรใหญ่ๆ มีความจำเป็นในการจัดตั้งคนกลางขึ้น การมอบอำนาจให้คนกลางที่มีความริเริ่มก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้จัดการความน่าเชื่อถือของผู้ใต้บังคับบัญชาและเงื่อนไขของธุรกิจ

๙) **หลักสเกลาร์ (Scalar Chain)** ถ้ามีการใช้กฎขององค์กรที่เป็นทางการ การสื่อสารระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาสองคนในต่างแผนอาจต้องใช้เวลายาวนานและซับซ้อน กล่าวคือ คนหนึ่งอาจส่งข้อความขึ้นไปตามสายการบังคับบัญชาแล้วรอนถึงจุดหมายปลายทาง

๑๐) **ลำดับ (Order)** คนที่เหมาะสม ควรอยู่ในที่เหมาะสม ความรู้ที่ละเอียดในข้อกำหนดของมนุษย์และทรัพยากรขององค์กร และความสมดุลที่คงที่ระหว่างข้อกำหนดเหล่านี้กับทรัพยากร

๑๑) **ความเที่ยงธรรม (Equity)** ความเที่ยงธรรมและความเสมอภาคจากการปฏิบัติ คือ ผลลัพธ์ของการรวมกันของความเมตตาและความยุติธรรม

๑๒) **ความมั่นคงในงานของบุคลากร (Stability of Tenure of Personnel)** สนับสนุนความมั่นคงในงานของบุคลากรเพื่อประกันถึงความราบเรียบในการปฏิบัติงาน ความไม่มั่นคงในงาน คือ เหตุผลและผลของการทำงานที่ไม่ดี

๑๓) **ความริเริ่ม (Initiative)** ความริเริ่มประกอบด้วย การคิดแผนอย่างรอบคอบและประกันถึงความสำเร็จของมัน เป็นแหล่งที่ยิ่งใหญ่ของความเข้มแข็งในธุรกิจเพื่อสนับสนุนความริเริ่ม ผู้บังคับบัญชาต้องแสดงไหวพริบดีให้มากและความพร้อมที่จะละทิ้งความถือดี

๑๔) **ความสามัคคีในหมู่คณะ (Esprit Dee Corps)** ความสามัคคีของบุคลากรในองค์กรด้วยทัศนคติที่จะสร้างความสำนึก ของความสามัคคีในหมู่พนักงานผู้จัดการต้องแสดงบุรณาการส่วนบุคคลที่สูง นอกจากจะเป็นตัวอย่างเน้นคุณธรรมแล้ว ผู้จัดการไม่ควรยึดถือคติพจน์ที่ว่า แบ่งแยกแล้วปกครอง การแบ่งแยกกำลังศัตรูให้อ่อนแอเป็นเรื่องที่ฉลาด แต่การแบ่งแยกทีมของตัวเองเป็นความบาปต่อธุรกิจการพัฒนาความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร และจัดตั้งผลประโยชน์ร่วมด้วยความตกลงร่วมกัน^{๔๘}

การจัดการ (Management) หรืออาจจะเรียกว่า การบริหาร หรือ การบริหารจัดการ หมายถึง ชุดของหน้าที่ต่าง ๆ ที่กำหนดทิศทางในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) หมายถึง การใช้ทรัพยากรอย่างเฉลียวฉลาด และคุ้มค่า ส่วนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective) หมายถึงการตัดสินใจอย่างถูกต้อง และมีการปฏิบัติการได้สำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผลสำเร็จของการจัดการต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

^{๔๘} Henri Fayol, *Industrial and General Administration*, (New York : McGraw-Hill, 1930), pp. 17-18.

ควบคู่กันไป^{๔๙} การจัดการจึงหมายถึงกระบวนการของการดำเนินงานและการประสานงานทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพยายามทำให้ประสบความสำเร็จในจุดมุ่งหมายขององค์กร^{๕๐}

การบริหารงานคนทำงานไม่เต็มศักยภาพจัดเป็นปัญหาของคนงานและเป็นอุปสรรคของการปฏิบัติงาน จะสามารถแก้ไขได้โดยการออกแบบระบบงานและบริหารจัดการสิ่งจูงใจเสียใหม่ โดยได้เสนอการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีหลักเกณฑ์อยู่ ๔ หลักเกณฑ์ ดังนี้

๑. ให้ใช้วิธีการเชิงวิทยาศาสตร์กำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุด (One Best Way) คือ ต้องต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีการที่ดีที่สุดให้เหลือหนึ่งทางเลือกสำหรับงานแต่ละอย่าง เพื่อทดแทนวิธีการที่คนงานทำกันมาแบบลองผิดลองถูก การกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดช่วยให้สามารถทำงานสำเร็จจุล่งไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ มาตรฐาน ของงานจะต้องมีการจัดวางเอาไว้โดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์มาแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดจริง และในเวลาเดียวกันการจ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจต่าง ๆ ก็จ่ายให้ตามผลผลิตทั้งหมด

๒. ให้มีการวางแผนในการคัดเลือกและการพัฒนาคนงาน การคัดเลือกคนงานจะต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษที่จะให้ได้คนที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดตรงตามงานที่จะให้ทำ โดยตระหนักถึงความสำคัญคุณค่าของงาน การรู้จักมอบหมายงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับคน ส่วนการวางแผนเพื่อพัฒนาคนงานเป็นการให้ความรู้หรือการฝึกอบรมคนงานให้รู้จักวิธีการทำงานที่ถูกวิธี การวางแผนเพื่อพัฒนาคนงานนี้เป็นการทดแทนการปล่อยให้คนงานเลือกวิธีการของเขาเอง

๓. ให้คัดเลือกคนงานที่มีความสามารถแล้วให้การฝึกอบรมและพัฒนาให้มีการทำงานร่วมกัน คนงานจะไม่คัดค้านต่อวิธีการทำงานใหม่ที่ได้กำหนดขึ้น เพราะโดยหลักเหตุผลคนงานทุกคนจะเห็นจริงถึงโอกาสที่จะได้รับรายได้สูงขึ้นจากการทำงานที่ถูกวิธีซึ่งจะช่วยให้ได้ผลผลิตสูงขึ้น ด้วยวิธีการพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีการทำงาน

๔. ให้ใช้หลักการแบ่งงานกันระหว่างผู้บริหารและคนงาน เพื่อให้แต่ละฝ่ายทำหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมที่สุด ฝ่ายบริหารควรจะได้ประสานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำระหว่างผู้บริหารและคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่ต้องไม่ใช่โดยการลงมือปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นของคนงาน^{๕๑}

ทฤษฎีระบบการจัดการมีการบ่งชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการบูรณาการระบบความร่วมมือต่าง ของการติดต่อสื่อสาร การจัดหา การจัดการทรัพยากร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ ซึ่งเรียกว่า ระบบการบริหาร (Administrative Systems)^{๕๒} การจัดการ (Management) จึงหมายถึง การกระทำ

^{๔๙} Jame, A.F. Stoner., **Management**, 2nd ed., Englewood Cliffs. (New Jersey : Prentice Hall), 1982.

^{๕๐} Pamela S. Lewis., and Stephen H. Goodman., and Patricia M. Fandt., **Management Challenges for Tomorrow 's Leaders**. 4th ed., (Thomson South Western., 2004), p. 5.

^{๕๑} Frederick W. Taylor, **บทความ : Frederick W. Taylor การบริหารแบบวิทยาศาสตร์กับ One Best Way**, ออนไลน์. <http://www.วิทยาการ.net>. เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๕๒} Chester Barnard., **The Function of Executive**, (Cambridge., Mass : Harvard University Press), 1938.

เกี่ยวกับการประสานงานในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด กับความคิดเห็นของบุคคลอื่นๆ^{๕๓}

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การใช้หลักศาสตร์แห่งการบริหารและศิลปะแห่งการจัดการ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้หลักการทำงานเป็นทีมเพื่อเป็นจุดร่วมในวัตถุประสงค์แห่งงานในการร่วมกันทำงานกับบุคคลอื่นและใช้หลักการวางแผน การบริหารการจัดองค์กร การสั่งการ การกำกับดูแล และการควบคุม ให้ทีมงานและคนบรรลุวัตถุประสงค์แห่งการบริหารงานและการบริหารคน โดยการบริหารที่ดีควรมีการหลักธรรมประกอบการบริหารจัดการ ถือเป็นธรรมหรือหลักการเป็นสำคัญ ยึดเอาเป้าหมายแห่งความสำเร็จเป็นพื้นฐานทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ รู้จักการใช้กลยุทธ์เชิงรุกเป็นกลไกขับเคลื่อนการประสานงานประสานธรรมในการบริหาร และการจัดการให้เป็นหนึ่งเดียว การประมวล ผลักดัน กำกับปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหารงาน การปฏิบัติงานให้สมดุลก็จะสามารถบริหารและบริหารจัดการจนสามารถครองตน ครองคน ครองงาน ได้อย่างผู้บริหารมืออาชีพ

ตารางที่ ๒.๓ สรุปความหมายของการบริหารจัดการ

นักทฤษฎี/นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	ความหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
ราชบัณฑิตยสถาน, (๒๕๔๒)	การจัดการ คือ การสั่งงาน ควบคุมงาน ดำเนินงาน
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), (๒๕๔๙, หน้า ๓-๕).	การบริหาร คือ POSDC ซึ่งมีความหมาย ดังนี้ ๑. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน ๒. O คือ Organizing หมายถึง คือ การจัดองค์กร ๓. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร ๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ ๕. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล
พระราชธรรมานีเทศ (พยอม กลฺยาโณ), (ม.ป.ท.,ม.ป.ป., หน้า ๒๖-๒๘).	๑. การบริหารต้องใช้หลักธรรมผู้บริหาร ๒. ต้องมีหลักธรรมอยู่ในหัวใจ มีความรู้ ๓. รู้จักละส่วนตัวเองและไปเพิ่มแก่ส่วนรวม
พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), (๒๕๔๑, หน้า ๒-๓).	๑. ศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จ ๒. วิธีการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนผู้อื่น
Drucker Peter F., (1974, p. 12).	ศิลปะในการทำงานต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น
Don Hellriegel, (1982, p. 6).	ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น
Hellriegel, Jackson and Slocum., (2002, p. 51).	หลักการบริหาร (Administrative principle) จะมุ่งให้ความสนใจกับผู้จัดการและรูปแบบพื้นฐานของพฤติกรรม

^{๕๓} Stephen P. Robbins., and Mary Coulter., **Management.** 8th ed., (Pearson Education., 2005), p. 7.

นักทฤษฎี/นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	ความหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
John R.Schermerhorn, JR., (2008, p. 63).	การจัดการระบบราชการ หมายถึง หลักองค์การที่สร้างขึ้นตามหลักเหตุผล คำสั่ง อำนาจที่ถูกต้องตามกฎหมาย
Pamela S. Lewis., (ออนไลน์. http://www.วิทยากร.net , ๒๕๕๘).	การจัดการระบบราชการ คือ มุมมอง ทิศนะของการจัดการที่ให้ความสำคัญกับทุกอย่างในระบบองค์การ
Sergiovanni, T.J. & Carver, F.D., (1987, p. 5).	กระบวนการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นหรือโดยผู้อื่น เพื่อให้สัมฤทธิ์ผล ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
Hutchinson, John G., (1967, p. 12).	๑. ศิลปะความสามารถในการรวมวัตถุ รวมกำลังคน ๒. เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด
Dale Yoder, (1956, p. 7).	๑. กระบวนการของการทำกิจการ ๒. การวางแผน การอำนวยความสะดวก และการร่วมมือ
Henri Fayol, (1930, pp. 17-18).	๑. การแบ่งงานและมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ๒. การมีเอกภาพของการบังคับบัญชาและคำสั่ง ๓. ผลประโยชน์องค์กรสำคัญกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ๔. หลักสเกลาร์ คือ การรอกอยรายงานตามขั้นตอน ๕. คนที่เหมาะสม ควรอยู่ในที่เหมาะสม มั่นคงในงาน
Jame, A.F. Stoner., (1982).	๑. ชุดของหน้าที่ต่าง ๆ ที่กำหนดทิศทางใช้ทรัพยากร ๒. การใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๓. การใช้ทรัพยากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
Pamela and Other, (2004. p. 5).	๑. กระบวนการดำเนินงานและการประสานงาน ๒. ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๓. เพื่อให้สำเร็จในจุดมุ่งหมายขององค์กร
Frederick W. Taylor, (ออนไลน์. http://www.วิทยากร.net , ๒๕๕๘).	๑. มีการกำหนดวิธีการทำงานแบบ One Best Way ๒. มีการฝึกอบรมพัฒนาคนงานให้ปฏิบัติงานได้ ๓. มีการใช้หลักการแบ่งงานกันทำของคนในองค์กร ๔. มีการแบ่งงานผู้บริหารและงานคนงานให้ชัด
Chester Barnard, (1938).	๑. การบูรณาการระบบความร่วมมือต่างของทรัพยากร ๒. การบริหารให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เรียกว่า ระบบการบริหาร ๓. การติดต่อสื่อสาร การจัดหา การจัดการทรัพยากรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
Stephen P. Robbins., and Mary Coulter., (2005, p. 7).	การจัดการ (Management) หมายถึง ๑. การกระทำเกี่ยวกับการประสานงานในการทำงาน ๒. ความเห็นของทีมนำทำให้เกิดประสิทธิภาพ

๒.๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ จากเอกสารและนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง มีแนวคิดและทฤษฎีดังนี้

การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น เมื่อว่าตามคำนิยามนี้ การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือ ในวันอาสาฬหบูชา เมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย์ ซึ่งทำให้เกิดพระสงฆ์ขึ้น เมื่อมีพระสงฆ์ขึ้นเกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์^{๕๔}

หลักการบริหาร (Administrative principle) หมายถึง มุมมองของการจัดการที่ให้ความสำคัญกับผู้บริหารและลักษณะรูปแบบของพวกเขา^{๕๕} โดยการบริหาร หมายถึง กระบวนการจัดองค์การและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า^{๕๖} การบริหารจึงเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลง (Dynamic) ไปตลอดเวลา องค์ประกอบ ๔ ด้านของกระบวนการบริหารมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organization) การสั่งการ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ล้วนแต่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างแยกจากกันไม่ได้ทั้งสิ้น^{๕๗} การบริหาร คือ งานของผู้หน้าที่ใช้ทรัพยากรบริหารทั้งปวงที่มีอยู่ในหน่วยงาน เพื่อให้เป้าหมายที่กำหนดไว้บรรลุผล^{๕๘} การบริหารยังเป็นศิลปะของการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งพร้อมด้วยกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การเป็นผู้นำและการควบคุม^{๕๙} การบริหารเป็นการทำงานที่ให้บุคลากรหรือกลุ่มคนดำเนินงานให้สำเร็จเป้าหมายขององค์การ^{๖๐} การบริหารจัดเป็นกิจกรรมชนิดหนึ่งที่พบในการทำงานทั้งหน่วยงานของรัฐและองค์การทางธุรกิจที่ทำงานต่าง ๆ ในกระบวนการจะได้รับผลมากขึ้นขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ที่ร่วมกันทำให้บรรลุจุดหมาย หรืออาจกล่าวสั้น ๆ ว่า การบริหารหมายถึงการที่องค์การใช้คนและวัสดุในการไปให้ถึงความต้องการที่กำหนดไว้^{๖๑}

^{๕๔} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต, ป.ธ.๙, Ph.D.), *พุทธวิธีในการบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พ.ศ. ๒๕๔๙), หน้า ๑.

^{๕๕} Pamela S. Lewis, *บทความ : การบริหารจัดการ (Management)*, ออนไลน์. <http://www.วิทยาการ.net>. เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๕๖} Ernest Dale, *Management : Theory and Practice*, (New York : McGraw-Hill, 1973), p. 4.

^{๕๗} Stephen P. Robbins., *Management*. (Pearson Education, 1998), pp. 240-245.

^{๕๘} Warren B.Brown., *บทความ : การบริหารจัดการ (Management)*, ออนไลน์. <http://www.วิทยาการ.net>. เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๕๙} Holt, D.H., *Management Principles and Practices*, (New Jersey : Prentice – Hall, 1993), p. 3.

^{๖๐} Hersey., & Blanchard, Kennet H., *Management of Organizational Behavior*, (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall), 1972.

^{๖๑} Hodgson J.S., *Public Administration*, (Canada : McGraw-Hill), 1969.

การบริหารเป็นเรื่องสำคัญที่กำหนดการดำเนินการในการแสวงหาความรู้อย่างมีเป้าหมาย^{๖๒} เป็นศิลปะเพื่อความชำนาญที่ถูกนำมาใช้ โดยเชื่อมโยงประกอบ ๖ M's เข้าด้วยกัน ได้แก่ Manpower, Materials, Money, Methods, Machines และ Morale เพื่อกำหนดและบรรลุเป้าหมายขององค์กร^{๖๓} ซึ่งการบริหารที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมียึดประกอบทางการบริหาร ๑๑ ประการ ดังนี้

๑. มีการกำหนดมาตรฐานทำงานที่ชัดเจน (standardization)
๒. การบริหารที่มีผู้บริหารเพียงคนเดียวในองค์กร (Division Of Labor)
๓. มีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command)
๔. มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่ผู้ร่วมงาน (Delegation of Authority and Responsibility)
๕. มีการแบ่งฝ่ายงานและบุคลากรผู้รับผิดชอบให้แก่ผู้ร่วมงานให้เฉพาะเจาะจงขึ้น (Division of Labor)
๖. มีการกำหนดมาตรฐานการทำงาน ที่ชัดเจน (Span of control)
๗. มีการมอบหมายการควบคุมดูแลที่เหมาะสม (Stability)
๘. เปิดโอกาสให้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในองค์กรได้ (Flexibility)
๙. สามารถทำให้คนในองค์กรเกิดความรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัย (Security)
๑๐. มีการยอมรับนโยบายส่วนบุคคลที่มีความสามารถ (Personnel Policy)
๑๑. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งส่วนบุคคลและองค์กร (Evaluation)^{๖๔}

การบริหารการจัดการ เป็นกระบวนการของการวางแผนจัดองค์การ การกระตุ้น การควบคุมให้บรรลุจุดหมายร่วมกัน โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ^{๖๕} การบริหารจัดการและการบริหารหมายถึง การพัฒนาศักยภาพที่เริ่มต้นตั้งแต่การคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งต้องมีเกณฑ์เพื่อคัดเลือกที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม พร้อมทั้งจะแสดงบทบาทในชุมชนหรือสังคมและมีภาวะแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการกล่าวคือ จำเป็นจะต้องพิจารณาตั้งแต่ภาวะเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ตลอดจนพิจารณาถึงการมีระบบและโครงสร้างภายใต้กฎหมาย และมีระเบียบที่จะต้องยึดเป็นแนวทางปฏิบัติ รวมถึง การพิจารณาสัมพันธภาพของกลุ่มหรือบุคคลภายในองค์กร ทั้งหมดนี้ผลกระทบต่อการทำให้้องค์การมีประสิทธิภาพและเป็นจุดผลักดันให้้องค์การสามารถบริหารจัดการให้

^{๖๒} Heady, Ferrel., **Public Administration : A Comparative Perspective**, 2nd ed., (New York and Basel : Marcel Dekker), 1979.

^{๖๓} Keeling Lewis B. & Kallaus Norman F., **Administrative Office Management**, 11th ed., Cincinnati, (Ohio : South-Western Education Publishing, 1996), p. 3.

^{๖๔} Morphet, Edgat L., Roe L. and Reller, Theodore L., **Education Organization and Administration**, 4th ed., Englewood Cliffs, (New Jersey : Prentice Hall), 1982.

^{๖๕} George R.Terry. **บทความ : การบริหารจัดการ (Management)**, ออนไลน์. <http://www.วิทยาการ.net>. เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๕๘.

มีศักยภาพที่ดีได้^{๖๖} ซึ่งแนวทางการบริหารได้ระบุว่าเป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร (Administrative) ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานธุรกิจ อุตสาหกรรม องค์กร หรืองานองค์การของรัฐบาล ซึ่งได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ทางการบริหาร (Management Functions) ไว้ ๕ ประการ คือ

๑. Planning (การวางแผน) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

๒. Organizing (การจัดองค์การ) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของ และตัวคนอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

๓. Commanding (การบังคับบัญชาสั่งการ) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งการงานต่างๆ ต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้ผลสำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่รวมถึง จะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้นและลง นอกจากนี้ยังต้องทำการประเมิน โครงสร้างขององค์การและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วย หากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพ การไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็นต้องทำ

๔. Coordinating (การประสานงาน) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

๕. Controlling (การควบคุม) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว^{๖๗}

บิดาแห่งการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ ได้นำเอาหลักการทางวิทยาศาสตร์มาพัฒนาการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ โดยมีพื้นฐานอยู่ในหลักการ (Principles) ที่สำคัญ ๔ ประการ คือ

๑. ต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีการที่ดีที่สุด (One Best Way) สำหรับงานแต่ละอย่างต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดช่วยให้สามารถทำงานเสร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ มาตรฐานของงานจะต้องมีการจัดวางเอาไว้โดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์มาแล้วว่า เป็นวิธีที่ดีที่สุดจริง และในเวลาเดียวกันการจ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจต่าง ๆ ก็จ่ายให้ตามผลผลิตทั้งหมด

๒. ต้องมีการคัดเลือกและพัฒนาคนงานโดยตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของการรู้จักงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงาน นอกจากนี้ต้องมีการอบรมคนงานให้รู้จัก วิธีการทำงานที่ถูกวิธีด้วย และในการคัดเลือกคนงานจะต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษที่จะให้ได้ คนที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดตรงตามงานที่จะให้ทำ

^{๖๖} Charles Handy, **Understanding Organization**, (England : Glays Ltd, 1993), p. 5.

^{๖๗} Henri Fayol, **Industrial and General Administration**, (New York : McGraw-Hill, 1930), pp. 17-18.

๓. ด้วยวิธีการพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ควบคู่กับการพิจารณาคนงานนั้น คนงานจะไม่คัดค้านต่อวิธีทำงานใหม่ที่ได้กำหนดขึ้น เพราะโดยหลักเหตุผล คนงานทุกคนจะเห็นจริงถึงโอกาสที่จะได้รับรายได้สูงขึ้นจากการทำงานถูกวิธีจะช่วยให้ได้ผลผลิตสูงขึ้น

๔. การประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงาน ฝ่ายบริหารควรจะได้ประสานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่ต้องไม่ใช่โดยการลงมือปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นของคนงานเท่านั้น^{๖๘}

ในหนังสือ “The Human side of Enterprise” ได้กล่าวถึง ทฤษฎีเอ็กซ์และทฤษฎีวาย (Theory X and Theory Y) ซึ่งให้แนวคิด ๒ ประการ ที่ผู้บริหารจะต้องพิจารณาการมองคนที่อยู่ในองค์การคือ ทฤษฎี X มองมนุษย์แง่ลบ (Negative) และทฤษฎี Y มองมนุษย์แง่บวก (Positive)



ภาพที่ ๒.๒ : แสดงแนวคิดทฤษฎี x และทฤษฎี y ของ McGregor (Douglas McGregor X-Y Theory)

แหล่งที่มา : บทความการบริหารจัดการ <http://www.วิทยากร.net> ข้อมูล ณ ๑๙ พ.ย.๒๕๕๘

๑. ทฤษฎี X : มองคนในแง่ลบ โดยมีการให้รายละเอียดแนวคิดที่ว่า

๑) คนโดยทั่วไปเกี่ยวกับร้าน ชอบเลี้ยง ไม่ชอบทำงานและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ต่อด้านการเปลี่ยนแปลง ไม่สนใจเป้าหมายขององค์กร สนใจเฉพาะงานของตนเอง

๒) คนโดยทั่วไปขาดความกระตือรือร้น ไม่มีความรับผิดชอบ ไม่คาดหวัง
ความก้าวหน้า ขาดระเบียบวินัย ขาดความทะเยอทะยาน ต้องการความปลอดภัยและปรารถนาที่จะ
เป็นผู้ตามมากกว่า

๓) คนโดยทั่วไปเห็นแก่ตัว เพิกเฉยต่อความต้องการขององค์กร ทำให้ต้องใช้วิธีการบังคับควบคุม การสั่ง การลงโทษ เพื่อให้หันมาสนใจการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

๔) คนโดยทั่วไปไม่ฉลาด

๒. ทฤษฎี Y : ให้แนวคิดที่ว่า

๑) คนชอบทำงาน ไม่ได้เป็นคนเกียจคร้าน มีความขยันขันแข็ง ชื่นชอบการทำงาน มองการว่าการทำงานเป็นเรื่องสนุกสนาน มีความเอาใจใส่ มีความจริงจัง

๒) การควบคุมภายนอก ไม่เป็นวิถีทางที่จะได้มาซึ่งงาน คนสามารถที่จะหาแนวทางและควบคุมตนเองได้ การควบคุมและการลงโทษ จึงไม่ใช่วิธีทำให้คนตั้งใจทำงาน เพราะคนมีความรับผิดชอบและแสวงหาความรับผิดชอบที่ตนผูกพันไว้ จึงใส่ใจการสร้างความสำเร็จให้องค์การ

⁶⁸ Taylor, **Principles of Scientific Management**, cited by Montgomery italics with Taylor (Cambridge : Cambridge University Press, 1989), p. 229.

๓) ความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานตามศักยภาพ เป็นรางวัลที่มีความสำคัญที่จะทำให้คนมีความผูกพันอยู่กับงาน ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ เป็นความสำเร็จของบุคคลด้วย จึงทำให้คนเห็นความผูกพันในงานที่ทำและองค์การ

๔) คนโดยทั่วไปจะเรียนรู้เพื่อแสวงหาความรับผิดชอบ มีความเข้าใจในศักยภาพและขีดความสามารถของตนเอง มีความใฝ่รู้และมีความต้องการพัฒนาตนเอง

๕) คนส่วนใหญ่อาศัยภาวะสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาในองค์การ มีความเฉลียวฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์และมีจินตนาการเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ

๖) คนต้องการปฏิบัติงานและประสบความสำเร็จด้วยตนเอง เพราะคนต้องการเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป แต่ในปัจจุบันศักยภาพของคนยังไม่ได้รับการนำไปใช้

จากทฤษฎีจะพบว่ากรมองคนตามทฤษฎี X คือ มองว่าคนมีแต่ความขี้เกียจ ไม่ชอบทำงาน เลี้ยงได้ก็จะเลี้ยง ไม่มีความรับผิดชอบ ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ชอบให้ออกคำสั่ง ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องออกคำสั่ง ชูเชิญบังคับให้ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ส่วนกรมองคนอีกประเภทคือ มองคนตามทฤษฎี Y คือ ยกย่องศักดิ์ศรีของคนเชื่อว่าคนมีพื้นฐานที่ดี พัฒนาได้ จึงควรสนับสนุนให้แสดงออก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้คนควบคุมตนเอง^{๖๙}

การบริหารแบบราชการเป็นระบบที่มีความจำเป็นที่ต้องเน้นถึงความจำเป็นของการจัดองค์การอย่างเป็นลำดับขั้น ความเป็นเหตุเป็นผล ไม่ปล่อยให้ไปทำตามอำเภอใจ ซึ่งนำไปใช้กับการบริหารองค์การในระบบราชการได้ดี ซึ่งมีหลักการสำคัญ ๗ ประการ ดังนี้

๑. หลักลำดับขั้น (hierarchy) คือ หลักการมีโครงสร้างสายบังคับบัญชา

๒. หลักความรับผิดชอบ (responsibility) คือ หลักการมีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ โดยมีหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับมารองรับ

๓. หลักแห่งความสมเหตุสมผล (rationality) คือ หลักความไม่เป็นส่วนตัว ผู้บริหารต้องอยู่ภายใต้กฎและระเบียบข้อบังคับเพื่อให้ปลอดจากการกระทำตามอำเภอใจ

๔. หลักการมุ่งสู่ผลสำเร็จ (achievement orientation) คือ หลักความเป็นเหตุเป็นผล ในกระบวนการตัดสินใจเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

๕. หลักทำให้เกิดความแตกต่างหรือความชำนาญเฉพาะด้าน (Differentiation, specialization) คือ หลักการแบ่งงานกันทำ ตามความถนัดหรือความชำนาญเฉพาะทาง

๖. หลักระเบียบวินัย (discipline) คือ หลักการมีกฎและระเบียบข้อบังคับ เพื่อควบคุมการตัดสินใจ

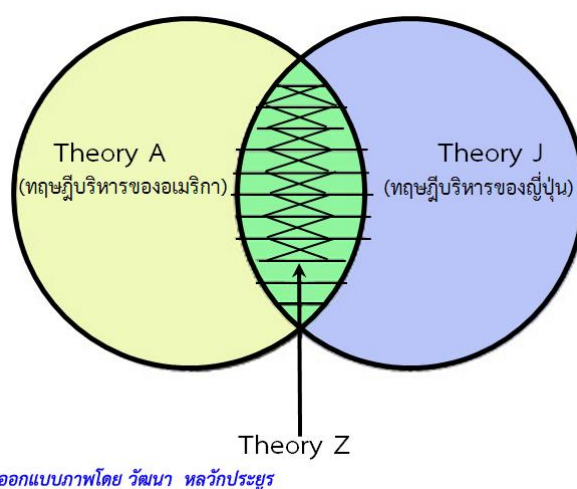
๗. หลักความเป็นวิชาชีพ (professionalization) คือ หลักความเป็นอาชีพที่มั่นคง ไม่ถูกออกจางานง่าย ๆ สามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้^{๗๐}

^{๖๙} McGregor, Douglas M., *The Human Side of Enterprise*. (New York : McGraw-Hill Book Company, 1960), pp. 49-52.

^{๗๐} Max Weber, *The Theory of Social and Economic Organizations*, Translated by A.M. Handerson and T. Parsons., (New York : Free Press), 1947.

ในการบริหารยังอีกมีทฤษฎีหนึ่งที่เรียกว่า การบริหารทฤษฎี Z (Ouchi's Theory Z) จากการศึกษาทำให้ได้หลักบริหารธุรกิจของอเมริกา (Theory A) และธุรกิจของญี่ปุ่น (Theory J) ทำให้ได้หลักการบริหาร ดังนี้

- ทฤษฎี A เป็นแนวความคิดการจัดการของสหรัฐอเมริกาซึ่งองค์การเน้นการจ้างงานระยะสั้น พนักงานมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อองค์การน้อย
- ทฤษฎี J เป็นแนวความคิดการจัดการของญี่ปุ่นซึ่งองค์การเป็นการจ้างงานตลอดชีพ พนักงานมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อองค์การสูง
- ทฤษฎี Z เป็นแนวความคิดการจัดการประสมประสาน ระหว่างญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาโดยเน้นการจ้างงานระยะยาวมีการตัดสินใจและความรับผิดชอบร่วมกัน



ภาพที่ ๒.๓ : แสดงแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎี Z (Ouchi's Theory Z)

แหล่งที่มา : บทความการบริหารจัดการ <http://www.วิทยากร.net> ข้อมูล ณ ๑๗ เม.ย.๒๕๕๘

จากภาพ แสดงให้เห็นถึงการประสมประสานกันของแนวคิดด้านการบริหารจัดการตามทฤษฎีการบริหาร แบบทฤษฎี Z ซึ่งแสดงถึงหลักบริหารที่สำคัญ ๗ ประการ คือ

๑. การที่องค์การมีการจ้างงานระยะยาวดูแลพนักงานโดยการจ้างงานตลอดชีพ
๒. การเปิดโอกาสให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เป็นเอกฉันท์
๓. การมีความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล ให้ความสนใจอย่างมากกับคุณภาพสินค้า
๔. การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยการไหลของข้อมูลข่าวสารและความคิดริเริ่มจะเห็นจากระดับล่างขึ้นสู่ระดับบน
๕. การควบคุมในตัวเองไม่เป็นทางการแต่มีการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็นทางการ
๖. การมีเส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารมีบทบาทในฐานะผู้อำนวยความสะดวกมากกว่าการออกคำสั่ง
๗. การมีความเกี่ยวข้องในลักษณะครอบครัวใส่ใจคุณภาพชีวิตของพนักงาน^{๗๑}

^{๗๑} William G. Ouchi, **Organization and Management**, (Eaglewood Cliffs : Prentice Hill, 1971), p. 110.

กระบวนการบริหารนั้นจะต้องมีองค์ประกอบ ขั้นตอนที่สำคัญ ซึ่งสามารถระบุเป็นตัว
ย่อให้ย่อต่อการทำความเข้าใจ คือ POSDCORB โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. การวางแผน (P = Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติงาน
ไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้างและทำอย่างไร

๒. การจัดการองค์การ (O = Organizing) หมายถึง การจัดหน่วยงาน กำหนด
โครงสร้างของหน่วยงาน การจัดสายงานตำแหน่งต่าง ๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน

๓. การจัดหาบุคคล (S = Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคล เป็นการบริหารงาน
ทางด้านบุคคล อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการ
ทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงาน และการให้พ้นจากงาน

๔. การอำนวยการ (D = Directing) หมายถึง การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ
หน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

๕. การประสานงาน (Co = Coordinating) หมายถึง การประสานงานกิจการด้าน
ต่าง ๆ ของหน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

๖. การรายงาน (R = Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของ
หน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานและ
ความคืบหน้าของงาน

๗. การงบประมาณ (B = Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ การจัดทำ
งบประมาณบัญชีการใช้จ่ายเงิน การควบคุมและการตรวจสอบด้านการเงิน^{๗๒}

การบริหารจัดการ คือ ศิลปะไม่ใช้วิทยาศาสตร์ ที่อาศัยการบูรณาการของความรู้ทุกสิ่ง
ทุกอย่างเข้าด้วยกัน โดยเฉพาะการบริหารจัดการยุคใหม่ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดจะไม่ใช้เรื่องแรงงาน
เงินทุนหรือที่ดินอีกต่อไปแต่จะเป็นเรื่องความรู้ จึงกำหนดหลักการบริหารจัดการแบบ POLC ดังนี้

๑. P = Planning คือ การวางแผน เป็นการกำหนดหน้าที่การทำงานที่ต้องปฏิบัติ ซึ่ง
ต้องครอบคลุมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยกำหนดว่าจะ
ดำเนินการอย่างไรและดำเนินการเมื่อไร เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามแผนที่ได้กำหนดไว้

๒. O = Organizing คือ การจัดองค์กร เป็นการมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงานและ
บุคลากรรับผิดชอบในแผนหรือฝ่ายปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนดไว้ โดยเมื่อ
คนประสบความสำเร็จ แผนหรือฝ่ายก็จะประสบความสำเร็จ ซึ่งองค์การประสบความสำเร็จไปด้วย

๓. L = Leading คือ การนำ เป็นนำโดยการจูงใจ การชักนำ การกระตุ้น การโน้มน้าว
และชี้ทิศทางให้มุ่งตรง และดำเนินการไปสู่การบรรลุเป้าหมาย โดยเน้นมนุษยสัมพันธ์ทำเกิดระดับ
การเพิ่มผลผลิตในระยะยาวที่สูงกว่าภาวะงานเพราะคนมักไม่ค่อยชอบภาวะงาน

๔. C = Controlling คือ การควบคุม เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะต้อง
ดำเนินการ ๑. เปรียบเทียบผลงานปัจจุบันกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ ๒. รวบรวมข้อมูลเพื่อ
ประเมินผลดำเนินงาน ๓. ทำการตัดสินใจไปตามเกณฑ์หรือไม่^{๗๓}

๗๒

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

การจัดการ หมายถึง กระบวนการ กิจกรรมหรือการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ใน อันที่จะเชื่อมั่นได้ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปในแนวทางที่จะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ กำหนดไว้^{๗๑๔} โดยการจัดการ คือ กระบวนการ (Process) ของการวางแผน (Planning) การจัด องค์การ (Organization) การสั่งการ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ความพยายามของ สมาชิกในองค์การและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้^{๗๑๕} การใช้ ความพยายามในการทำงานอย่างหนักและการกระทำที่เกี่ยวข้องโดยตรงในองค์การหรือเกี่ยวกับส่วน ใดส่วนหนึ่ง คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organization) การนำ (Leading) และ การควบคุม (Controlling)^{๗๑๖} ซึ่งการบริหารจัดการ เป็นกระบวนการวางแผนการจัดองค์การ การ ดำเนินงานและการควบคุมเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย^{๗๑๗} และการบริหารจัดการยังครอบคลุมถึง การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ การแนะนำ และ การกระตุ้น ความเพียรของผู้อื่นเข้าสู่เป้าหมายขององค์กร รวมถึงการให้กำลังใจ การสื่อสาร การวางแผนและการจัดการ^{๗๑๘}

สรุปได้ว่า จากคำนิยามข้างต้นของนักทฤษฎีและนักวิชาการด้านการบริหารได้ ความคิดรวบยอดและความหมายของการบริหารจัดการว่า การบริหารจัดการ (Management) มี องค์ประกอบของคำว่า การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) จึงทำให้การ บริหารจัดการ เป็นคำที่ใช้แยกกันในทางทฤษฎีเพื่ออธิบายความหมาย แต่ในทางปฏิบัติ กระบวนการ (Process) ขั้นตอน (Step) วิธีการ (Method) จะมีความคล้ายคลึงกัน และคำว่าการบริหาร (Administration) จะใช้ในการบริหารรัฐกิจหรือรัฐประศาสนศาสตร์ และการจัดการ (Management) จะใช้ในการบริหารธุรกิจ โดยในทางปฏิบัติของการบริหารธุรกิจอาจจะเรียกคำว่า Management ว่า หมายถึง การบริหารจัดการ ซึ่งในทางการบริการจัดการได้มีการปรับประยุกต์หลักในการจัดการให้มี ความกระชับ คล่องตัว สอดคล้อง ทั้งจากหลักการบริการ หลักการจัดการ ทำให้มีหลักการบริหาร จัดการยุคใหม่หรือแนวใหม่ขึ้น

^{๗๑๓} Drucker Peter F., **บทความ : การจัดการยุคใหม่ของ Peter Drucker**, [ออนไลน์]. <http://www.วิทยากร.net>, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๗๑๔} Derak French and Heather Saward., **บทความ : การบริหารจัดการ (Management)**, [ออนไลน์]. <http://www.วิทยากร.net>, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๗๑๕} Stoner, James A.F., **Management**, Englewood Cliffs. Dissertation Abstracts International. 48(2), 3423-A. (New Jersey : Prentice Hall), 1978.

^{๗๑๖} Hellriegel, Jackson and Slocum., **Management A Competency Base Approach**, 9th ed., (Thomson South Western., 2002), p. 7.

^{๗๑๗} Wagner, J.A., & Hollenbeck, J.R. **Management of organization behavior**, (New Jersey : Prentice – Hall, 1995), p. 74.

^{๗๑๘} Chapman, E.N., **Supervisor Survival Kit**, (Second Edition, Carifornia : Science Research Associates Inc., 1995), p. 3.

ตารางที่ ๒.๔ สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

นักทฤษฎี/นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), (๒๕๔๙, หน้า ๑).	๑. การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น ๒. การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมในวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ คือ ในวันอาสาฬหบูชา ๓. พระพุทธเจ้าแสดงธรรมปัญจวัคคีย์จึงเกิดสังฆรัตนะ ๔. พระสังฆรัตนะเกิดขึ้นพระพุทธเจ้าจึงต้องบริหารคณะสงฆ์
Pamela S. Lewis., (ออนไลน์. http://www.วิทยากร.net , ๒๕๕๘).	หลักการบริหาร คือ มุมมองของการจัดการที่ให้ความสำคัญกับผู้บริหารและลักษณะรูปแบบ
Ernest Dale, (1973, p. 4).	๑. กระบวนการจัดองค์การ ๒. ใช้ทรัพยากรเพื่อบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า
Stephen P. Robbins, (1998, p. 240-245).	การบริหารมีองค์ประกอบ ๔ ประการ คือ POLC ๑. การวางแผน (Planning) ๒. การจัดองค์การ (Organization) ๓. การสั่งการ (Leading) ๔. การควบคุม (Controlling)
Warren B.Brown., (ออนไลน์. http://www.วิทยากร.net , ๒๕๕๘).	๑. เป็นงานของผู้นำที่ใช้ทรัพยากรบริหารทั้งปวง ๒. เป็นการบริหารเพื่อให้เป้าหมายบรรลุผล
Holt, D.H., (1993, p. 3).	การบริหารเป็นศิลปะการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยการวางแผน จัดองค์การ การเป็นผู้นำและการควบคุม
Hersey., & Blanchard, Kennet H., (1972).	การบริหารเป็นการทำงานที่ให้อำนาจหรือกลุ่มคนดำเนินงานให้สำเร็จเป้าหมายขององค์การ
Hodgson J.S., (1969).	๑. การบริหารเป็นกิจกรรมที่พบทั้งหน่วยงานรัฐและองค์การทางธุรกิจ ๒. การใช้คนและวัสดุเพื่อไปถึงเป้าหมาย
Heady, Ferrel., (1979).	การบริหารเป็นเรื่องสำคัญที่กำหนดการดำเนินการในการแสวงหาความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
Keeling Lewis B. & Kallaus Norman F., (1996, p. 3).	การบริหารเป็นศิลปะเพื่อความชำนาญที่ถูกนำมาใช้โดยเชื่อมโยงองค์ประกอบ ๖ M's เข้าด้วยกัน
Morphet, Edgat L., Roe L. and Reller, Theodore L., (1982).	๑. การบริหารต้องมีประสิทธิภาพ ๒. การกำหนดมาตรฐานทำงานที่ชัดเจน ๓. การมีผู้บริหารคนเดียวในองค์การและมีเอกภาพ ๔. การกระจายอำนาจและแบ่งฝ่ายงานผู้รับผิดชอบ ๕. การมีนโยบายยอมรับบุคคลที่มีความสามารถ

นักทฤษฎี/นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
George R.Terry, (ออนไลน์. http://www.วิทยากร.net , ๒๕๕๘).	การบริหารจัดการ เป็นกระบวนการวางแผน จัดองค์การ กระตุ้น การควบคุมให้บรรลุจุดหมายร่วมกัน
Charles Handy. (1993, p. 5).	๑. มีเกณฑ์เพื่อคัดเลือกที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม ๒. มีการพิจารณาสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบ
Henri Fayol, (1930, pp. 17-18).	การบริหารมี ๕ องค์ประกอบตามหลักการบริหาร คือ POCCC ได้แก่ การวางแผน (Planning) จัดองค์การ (Organization) อำนาจการ (Commanding) ประสานงาน (Coordinating) ควบคุม (Controlling)
Taylor, (1989, p. 229).	การบริหารมีหลักการ (Principles) คือ มีการกำหนดวิธีการที่ดีที่สุด (One Best Way), มีการคัดเลือกและอบรมพัฒนาคนงาน, พิจารณาวิธีการทำงานคู่กับการพิจารณาคนงาน, มีการแยกงานผู้บริหารกับงานคนงานออกจากกัน
McGregor, Douglas M., (1960, pp. 33-38).	๑. ทฤษฎีเอ็กซ์มองคนในแง่ลบ (Theory X) ๒. ทฤษฎีวายมองคนในแง่บวก (Theory Y)
Max Weber, (1947).	การบริหารระบบราชการ ต้องมีลำดับชั้น, เป็นทางการ, กฎระเบียบ, ความชำนาญเฉพาะด้านและเป็นวิชาชีพ
William G. Ouchi, (1971, p. 110).	การบริหารตามแบบทฤษฎี Z คือ มีการจ้างงานระยะ, มีคนรับผิดชอบ, มีการประเมินผลชัดเจน, มีความเกี่ยวพันแบบครอบครัว
L. Gulick and J. Urwick, (1973, pp. 18-19).	กระบวนการบริหารมีองค์ประกอบ ขั้นตอนที่สำคัญ คือ POSDCoRB
Drucker Peter F., (ออนไลน์. http://www.วิทยากร.net , ๒๕๕๘).	การบริหารจัดการ คือ ศิลปะไม่ใช่วิทยาศาสตร์ ที่อาศัยการบูรณาการของความรู้ทุกสิ่งทุกอย่างเข้าด้วยกัน
Derak French and Heather Seward, (ออนไลน์. http://www.วิทยากร.net , ๒๕๕๘).	๑. การจัดการ คือ กระบวนการกิจกรรม ๒. กิจกรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่มีวัตถุประสงค์ ๓. กิจกรรมต่าง ๆ มีแนวทางบรรลุผลสำเร็จตามเป้า
Stoner, James A.F., (1978).	การจัดการ คือ กระบวนการ ๔ ด้าน คือ POLC
Hellriegel, Jackson and Slocum., (2002, p. 7).	การจัดการ เป็นการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างหนักเพื่อให้ POLC ทางการจัดการบรรลุผล
Wagner, J.A., & Hollenbeck, J.R. (1995, p. 74).	การบริหารจัดการ เป็นกระบวนการวางแผน จัดองค์การ ดำเนินงานและควบคุมเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย
Chapman, E.N., Supervisor Survival Kit, (1995, p. 3).	การบริหารจัดการ คือ การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่น

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวัดท่าซุง

ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการวัด ซึ่งจากการศึกษาทฤษฎี ความหมาย ทบสวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการวัด พบว่ามีแนวคิดที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

การบริหารวัด หมายถึง การปกครองบังคับบัญชากำกับดูแล แนะนำ สั่งสอนภิกษุสงฆ์ สามเณร และฆราวาสผู้อยู่ในวัดให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ให้อยู่ในศีลธรรมอันดีและดำเนินกิจกรรมโครงการ ต่างๆ ของวัด ให้สำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพสูงสุด^{๗๙}

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ไทย พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไข (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้กำหนดการบริหารการปกครองคณะสงฆ์ไทย อยู่ภายใต้การปกครองโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ฉบับ พ.ศ. ๒๕๐๕ โดยกำหนดอำนาจหน้าที่มหาเถรสมาคมในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ เกี่ยวข้องกับการควบคุมและส่งเสริมกิจการคณะสงฆ์ที่เคยถูกจัดเป็นอำนาจหน้าที่ของสังฆมนตรีแห่งองค์การ ๔ ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๔๘๔ ปัจจุบันมหาเถรสมาคมมีอำนาจที่เกี่ยวกับงานคณะสงฆ์ ๖ ด้าน คือ

๑. ด้านการปกครอง คือ เป็นแบบแผนที่วางไว้เป็นแนวปฏิบัติในการปกครองคณะสงฆ์ เรียกว่า ระเบียบการปกครองคณะสงฆ์

๒. ด้านการศึกษาเล่าเรียนพระธรรมวินัยของทั้งของบรรพชิตและคฤหัสถ์หรือการศึกษาเล่าเรียนพระปริยัติสัทธรรม โดยแบ่งการศาสนศึกษา ๒ แผนก คือ แผนกบาลี และ แผนกธรรม รวมถึงการศึกษาและการจัดให้มีการเรียนพระธรรมวินัยเป็นส่วนหนึ่งเสริมอีกด้วย

๓. การศึกษาสงเคราะห์ คือ การจัดการศึกษาเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลและการช่วยเหลือเกื้อกูลการศึกษาหรือสถาบันการศึกษาอื่น นอกจากการศาสนศึกษาหรือบุคคลผู้กำลังศึกษา โดยแบ่งออกเป็น ๕ ประเภท คือ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา โรงเรียนสงเคราะห์เด็กยากจนตามพระราชประสงค์ โรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ โรงเรียนอบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด ทั้งนี้ การตั้งทุนสงเคราะห์นักเรียน เป็นงานหนึ่งของคณะสงฆ์ จัดอยู่ในการศึกษาสงเคราะห์ที่เป็นงานของคณะสงฆ์ ดำเนินการโดยคณะสงฆ์เพื่อประชาชน มีหลักเกณฑ์และวิธีการไว้ชัดเจนตามประกาศของมหาเถรสมาคมและข้อบัญญัติที่กำหนดไว้

๔. ด้านการเผยแผ่ คือ การเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งที่เชิงรับและเชิงรุก การเผยแผ่เชิงรับหมายถึง การเผยแผ่ด้วยการเทศน์การสอนธรรมเป็นหลัก ส่วนการเผยแผ่เชิงรุก หมายถึง การใช้การสงเคราะห์ในรูปแบบต่าง ๆ เป็นตัวนำคนเข้าหาธรรม ดังนั้น การศึกษาสงเคราะห์ และสาธารณสงเคราะห์จึงเป็นวิธีการเผยแผ่เชิงรุก

๕. ด้านการสาธารณูปการ คือ การก่อสร้างและการบูรณะปฏิสังขรณ์ หมายถึง การก่อสร้างและบูรณะปฏิสังขรณ์ศาสนวัตถุและศาสนสถาน การอันเกี่ยวกับวัด คือ การสร้าง การตั้ง การรวม การย้าย การยุบเลิก การขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา การยกวัดร้างเป็นวัด และการยกวัดราษฎร์ขึ้นเป็นพระอารามหลวง กิจการอื่น ๆ ของวัด เช่น การจัดงานวัด การเรียไร เป็นต้น

^{๗๙} กรมการศาสนา, คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และคำสั่งของคณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๕๘), หน้า ๒.

๖. ด้านการสาธารณสงเคราะห์ คือ การจัดกิจการอันเป็นสาธารณประโยชน์ที่พระสงฆ์หรือวัดวาอารามต่าง ๆ จัดทำอยู่ในปัจจุบันแบ่งออกเป็น ๔ ประเภท คือ

๑) การดำเนินกิจการเอง เช่น กิจการห้องสมุดเพื่อประชาชน การตั้งมูลนิธิเพื่อช่วยเหลือคนยากจนหรือช่วยเหลือคราวประสบภัยพิบัติ การกำหนดเขตอภัยทาน

๒) การเกื้อกูลกิจการของผู้อื่น เช่น การพัฒนาหมู่บ้านหรือชุมชน การช่วยเหลือทางราชการในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓) การเกื้อกูลสาธารณสมบัติ เช่น การสร้างถนนหนทาง การขุดลอกคูคลอง การสร้างฌาปนสถาน การสร้างประปาและไฟฟ้า

๔) การเกื้อกูลประชาชนและสรรพสัตว์ เช่น การช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ การสงเคราะห์คนชราและคนพิการ หรือการสงเคราะห์โดยประการอื่น รายละเอียดของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามภาระงานทั้ง ๖ ด้าน ดังกล่าวมาแล้วนั้น เป็นต้น^{๘๐}

การบริหารปกครองวัดตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ มาตรา ๓๖-๓๗ เพื่อให้การบริการวัดเป็นไปด้วยดีและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ได้กำหนดให้แต่ละวัดมีพระภิกษุที่ดำรงตำแหน่งในการบริหารและปกครองคณะสงฆ์ภายในวัด โดยวัดหนึ่งให้มีเจ้าอาวาสรูปหนึ่ง และถ้าเป็นการสมควรจะให้มีรองเจ้าอาวาสหรือผู้ช่วยเจ้าอาวาสด้วยก็ได้ โดยในมาตรา ๓๖-๓๗ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสไว้ว่า เจ้าอาวาสมีหน้าที่บำรุงรักษาวัดให้เป็นไปด้วยดี ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีอยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งของเถรสมาคม เป็นธุระในการดำเนินการอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล รวมไปถึง การปกครองสอดส่องดูแลรักษาความดีงามภายในวัด การปกครองสอดส่องให้คฤหัสถ์ที่มาพำนักอยู่ในวัดปฏิบัติตามระเบียบต่างๆ ของวัด^{๘๑}

พระราชบัญญัติการดูแลกิจการคณะสงฆ์ ส่วนระเบียบการ มีรายละเอียดของระเบียบการ ดังนี้

๑. รัฐและมหาเถรสมาคมควรร่วมกันกำหนดนโยบายให้พุทธศาสนิกชนไปวัดในวันอาทิตย์ เพื่อปลูกฝังให้คนไทยใกล้ชิดศาสนาธรรมและสามารถนำหลักศาสนาธรรมปรับใช้ในวิถีชีวิตตนได้

๒. สถาบันผลิตพระสังฆาธิการควรกำหนดนโยบาย แผนและมาตรการในการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ ให้เป็นผู้มีความพร้อมในด้านการบริหารวัดเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ เป็นแหล่งฟื้นฟูและพัฒนาจิตใจและพัฒนาตนให้ถึงพร้อมในการปฏิบัติภารกิจทั้ง ๖ ด้านของคณะสงฆ์ รวมทั้งเป็นกัลยาณมิตรของศาสนิกชน สามารถปลูกฝังและฝึกอบรมให้เยาวชน มีสัมมาทิฐิในการดำรงชีวิต

๓. วัดควรปรับเปลี่ยนบทบาทให้ทันกับสังคมในเชิงรุก คือ จัดโครงการและกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมและมีบทบาทในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยตั้งศาสนิก

^{๘๐} พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ (แก้ไขฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕, ราชกิจจานุเบกษา, พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕, แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒), พ.ศ. ๒๕๓๕.

^{๘๑} สถาบันพระสังฆาธิการ, คู่มือพระสังฆาธิการ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๘), หน้า ๑๐.

ชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของวัดและพระเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนา สังคมและชุมชน มี ภาครัฐสนับสนุนงบประมาณ

๔. มหาเถรสมาคมควรมีมาตรการให้ยุติพุทธพาณิชย์ อันเป็นการลดความศรัทธา ของศาสนิกชน

๕. พระสงฆ์ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านศีลธรรมและจรรยาเพื่อปลูกศรัทธาให้เกิดขึ้นกับประชาชนในท้องถิ่น

๖. ฝ่ายปกครองคณะสงฆ์ทุกระดับควรให้ความสำคัญแก่วัดและพระสงฆ์ที่มีบทบาทให้การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและพัฒนาเยาวชนและศาสนิกชนในแต่ละบทบาท หน้าที่ตามภารกิจ คณะสงฆ์ เช่น สนับสนุนด้านงบประมาณ ความก้าวหน้า ด้านสมณศักดิ์การ พัฒนาศักยภาพ และเชิดชูยกย่องให้เป็นที่ประจักษ์แก่หมู่คณะสงฆ์

๑.๑ ด้านการปกครอง

๑) พระสงฆ์ควรศึกษาหลักธรรมให้ถ่องแท้ทั้งปริยัติและปฏิบัติ เพื่อให้พร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจทั้ง ๖ ด้านของคณะสงฆ์

๒) พระสงฆ์ควรพัฒนาตนให้รอบรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม เพื่อรู้เท่าทันต่อ ความเปลี่ยนแปลงของสังคม อันจะส่งผลต่อศักยภาพในการอบรมพัฒนาจิต การเผยแผ่ศาสนาธรรมแก่ศาสนิกชน เช่น ด้านการบริหาร ด้านกฎหมาย ภาวะเปียบของสงฆ์ เป็นต้น

๓) ระบบการศึกษาของคณะสงฆ์ควรปรับปรุงยุคให้เหมาะกับยุคสมัย แต่คงไว้ซึ่งหลักศาสนาธรรม

๑.๒ ด้านการศาสนศึกษา

๑) วัดต้องเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ดี มีการจัดตั้งสถานที่เรียนและส่งเสริมการเรียนการสอนต่อพระภิกษุสามเณรที่สนใจในการเรียนทั้งด้านบาลีและนักธรรม

๑.๓ ด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรม

๑) วัดต้องพัฒนาให้เป็นหน่วยปฏิบัติในการเผยแผ่ศาสนาธรรมที่เข้มแข็ง

๒) พระสงฆ์ควรเอาใจใส่ในการศึกษาธรรมะและเพิ่มศักยภาพในการเผยแผ่ศาสนาธรรม

๓) พระสงฆ์ควรเป็นผู้ให้คำสอนและหลักศาสนาธรรมทั้งโดยตรงและโดยทางอ้อม โดยตรง คือ เป็นผู้ให้การฝึกอบรมแก่ศาสนิกชน โดยทางอ้อม คือ การครองตน ตามหลักธรรมวินัย ซึ่งจะก่อศรัทธาแก่บุคคลทั่วไป และการให้การอบรมพัฒนาศักยภาพด้านการอบรมพัฒนาจิตและหลักปริยัติทางศาสนาแก่คณาจารย์ วิทยากรผู้ให้การอบรมแก่เยาวชนอีกส่วนหนึ่ง

๔) พระสงฆ์ควรมีบทบาทเชิงรุกในการสั่งสอนเยาวชนด้านศีลธรรม เช่น เป็นวิทยากรอบรมในสถานศึกษา หรือจัดโครงการและกิจกรรมต่างๆ นำศาสนิกชนและเยาวชน เข้ามามีส่วนร่วมในการอบรมศาสนาธรรม ซึ่งอาจทำโดยวัด กลุ่มบุคคลโดยมีวัดเป็นแกนนำ กลุ่มพระสงฆ์และสื่อมวลชน เป็นต้น หากร่วมมือกันหลายจุดและประสานเครือข่ายเป็นร่างแหทั่วประเทศจะช่วยเหลือสังคมไทยได้อย่างดียิ่ง

๕) พระสงฆ์ควรให้การอบรมแก่ผู้ต้องขังและพนักงานตามโรงงานที่ไม่มีโอกาสไปฟังเทศน์ที่วัด

๑.๔ ด้านการศึกษาสงเคราะห์

๑) รัฐบาลควรมีนโยบายสนับสนุนการศึกษาสงเคราะห์ที่ชัดเจนและต่อเนื่อง เช่น การสนับสนุนงบประมาณ โดยเฉพาะโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ซึ่งเป็นการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่เยาวชนโดยแท้จริง และเป็นการอบรมต่อเนื่องตั้งแต่วัยเยาว์

๒) วัดควรเป็นแหล่งเรียนรู้ของเยาวชนและประชาชนเพื่อเพิ่มความเข้มแข็ง ของชุมชนโดยเป็นศูนย์กลางประสานวิทยากรช่วยอบรมประชาชนด้านการอาชีพ ตัวอย่างเช่น หลายๆวัดได้ดำเนินการอยู่ หรือจัดห้องสมุดชุมชน และพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ศาสนาธรรม ศาสนปฏิบัติ เพื่อให้ประชาชนได้ศึกษาตามอัธยาศัย

๑.๕ ด้านการสาธารณูปการ

๑) รัฐบาลควรมีนโยบายสนับสนุนการสาธารณูปการที่ชัดเจนและต่อเนื่อง เช่น สนับสนุนให้วัดเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน ด้านการพัฒนาศีลธรรมจริยธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีและศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น เป็นแหล่งรวมองค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒) วัดควรเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่ปลอดภัย

๑.๖ ด้านสาธารณสงเคราะห์

วัดควรเป็นศูนย์กลางสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน เป็นศูนย์รวมที่สร้างคุณธรรมจริยธรรมและสามัคคีธรรมในท้องถิ่น เป็นศูนย์รวมที่สามารถชี้นำทิศทางการพัฒนาชุมชนในทางที่ชอบที่ควร รวมทั้งปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนเข้าใจศาสนาธรรมและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้^{๘๒}

กฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๑๕ (พ.ศ.๒๕๓๕) ข้อ ๕ ได้กล่าวถึงกิจการที่คณะสงฆ์จะต้องปฏิบัติซึ่งสามารถแยกพิจารณาได้ ๖ ด้าน ดังนี้

๑. การเพื่อความเรียบร้อยดีงามหรือการปกครอง

๒. การศาสนศึกษา

๓. การศึกษาสงเคราะห์

๔. การเผยแผ่พระพุทธศาสนา

๕. การสาธารณูปการ

๖. การสาธารณสงเคราะห์

วิธีดำเนินงานการทั้ง ๖ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบมหาเถรสมาคมแต่บางการคงเป็นไปตามจารีต คือ ปฏิบัติตามจารีตที่มีอยู่^{๘๓}

การปกครอง คือ การบริหาร วางระเบียบกฎเกณฑ์ให้สมาชิกของสังคมได้อยู่ร่วมกันทำหน้าที่อย่างปกติสุข รวมทั้งหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่ในการให้การบริการแก่ประชาชน ให้เกิดการอยู่

^{๘๒} ระเบียบการพระราชบัญญัติการดูแลกิจการคณะสงฆ์, พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ (แก้ไขฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕, พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕, แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒), พ.ศ. ๒๕๓๕.

^{๘๓} สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, กฎมหาเถรสมาคม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕.

ร่วมกันและปฏิบัติตามแนวนโยบายของรื้ออย่างถูกต้อง^{๘๔} การบริหารหมู่คณะ คือ การปกครองดูแลตลอดทั้งแนะนำสั่งสอน อบรมพระภิกษุ สามเณรและคฤหัสถ์ ที่มีที่อยู่หรือพำนักอยู่ในวัดให้ประพฤติอยู่ในพระธรรมวินัย ตามกฎหมายของบ้านเมือง กฎข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งและการประกาศของมหาเถรสมาคม^{๘๕} แนวคิดการบริหารวัดว่าต้องปฏิบัติให้ได้ตามหลัก สะอาด สว่าง และสงบ ดังนี้

๑. สะอาด หมายถึง การดูแลและการจัดการวัดที่ดี ไม่สกปรกกรุงรัง จัดเสนาสนะเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นที่เกิดศรัทธาปสาทะแก่ผู้มาพบเห็น ไม่สร้างความขุ่นข้องใจแก่ผู้มาเยือน

๒. สว่าง หมายถึง การจัดวัดที่ดูโปร่ง สบายตาม ไม่รกทึบ หรือมีความสลับซับซ้อนเน้นความเรียบง่ายและประโยชน์ให้สอยสูงสุด

๓. สงบ หมายถึง วัดเป็นสถานที่ที่สงบจากอบายมุข ไม่มีเสียงอกทีกครึกโครมรุ่มเย็น เป็นสุขด้วยสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ^{๘๖}

การบริหารวัดบวรนิเวศวิหารในอดีตที่ผ่านมาเป็นหลักการบริหารที่สำคัญๆ ดังนี้

๑. ตั้งกรรมการสงฆ์ไว้เพื่อปรึกษาการวัด เลือกเอาพระผู้ใหญ่ในวัดโดยอนุมัติแห่งสงฆ์

๒. จัดให้พระผู้เป็นกรรมการสงฆ์เป็นเจ้าหน้าที่ทำการจัด แยกเป็นแผนก ดังจัดไว้แล้วครั้ง พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงครองวัด เติมเจ้าหน้าที่รักษาปูชนียวัตถุเจ้าหน้าที่รักษาพระอาราม เจ้าหน้าที่ดูการนวรรรม เจ้าหน้าที่ดูการศึกษา

๓. จัดหน้าที่อุปฐากวัด ให้ทำบัญชีคนเช่า และจำนวนคนเช่า ให้เป็นหลักฐาน ค่าเช่าที่เก็บได้ให้ลงในบัญชีรายได้และให้เก็บรักษาไว้ที่วัด รายจ่ายก็ให้จดลงในบัญชีมีไว้วางจกรทำการตามแผนก

๔. พระผู้ทำการสงฆ์ได้รับบำรุงโดยชื่อว่า นิติยภัตต์ คฤหัสถ์ผู้ทำการวัดให้ได้รับเกลือ

๕. ให้จัดทะเบียนภิกษุสามเณร เด็กวัดอุปฐาก ภิกษุสามเณร ผู้อยู่ประจำและคนอาศัยชั่วคราว

๖. สำนวณบัญชีเลขวัดให้ได้จริง ไม่มีตัวโดยประการไร ให้จำหน่ายโดยจะแจ้ง

๗. มีการจัดทุนการศึกษาสำหรับพระภิกษุสามเณร โดยการตั้งมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ดังคำตรัสที่ว่า..ในสมัยที่ข้าพเจ้าครองวัด การบำรุงรักษาของกลางรุ่งโรยลงพระภิกษุมิอดิเรกกลา น้อยลง จะฟื้นฟูการถวายของกลางขึ้นไม่สะดวก เมื่อจัดตั้งมหาวิทยาลัยขึ้น คณะกรรมการฝ่าย คฤหัสถ์ได้บอกบุญชักชวนทายาททายาทาภิบาลบริจาคทรัพย์ เพื่อบำรุงรวบรวมเป็นสมบัติของวิทยาลัยขึ้นได้และจัดเป็นทุนนอนจำนวนหนึ่งด้วย สมบัติของวิทยาลัยที่มีใช้ทุนนอนมีคดียอย่างของกลางจ่ายเป็นสาธารณแก่วัดทั้งหลายได้ มีทุนมากขึ้นโดยลำดับ ในเวลาการที่วิทยาลัยรุ่ง

^{๘๔} คณะจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, การปกครองคณะสงฆ์ไทย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๖.

^{๘๕} พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ขยมงคล), การบริหารวัด, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๓๐.

^{๘๖} สมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์ (ช่วง วรปุญโญ), วัดพัฒนา ๕๐, สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐), หน้า ๒๖-๒๗.

โรยลง มีผู้บริจาคเกื้อหนุนน้อยนัก นอกจากของหลวงบริจาคประจำปี แม้เช่นนี้ ยังบำรุงการเรียนพระศาสนาอยู่ได้ตลอดมาจนทุกวันนี้ ที่ได้ขยายกว้างขวางออกไปอีกเพราะเหตุแห่งทุนนอน^{๘๗}

การบริหารวัด ยังมีความหมายถึง การจัดการ งาน เงิน คน วัสดุ แผนงาน เพื่อให้การดำเนินงานภายในวัดเป็นไปอย่างราบรื่น เกิดประโยชน์ต่อสังคม โดยบุคคลเป็นผู้สร้างงาน ทำงาน และแก้ไขงาน^{๘๘} สามารถกล่าวโดยสังเขปได้ว่า การบริหารวัดให้บริหารวัดให้เป็น ๗ โรง คือ

๑. วัดเป็นโรงธรรม ได้แก่ ต้องพัฒนาวัดให้เป็นที่สอนธรรมะ ให้เป็นสถานที่เทศน์ วัดใดไม่มีการสอนธรรมะประชาชน ไม่มีการเทศน์ ตลอดจนการไหว้พระสวดมนต์ร่วมกับประชาชน วัดนั้นจะค่อยๆ เสื่อมไป

๒. วัดเป็นโรงทิม คือ เป็นที่สวดศพ เป็นที่เก็บศพ เป็นที่ฝังศพ นี่เป็นผลประโยชน์ที่วัดจะต้องมีอยู่ อย่าไปรังเกียจศพ เพราะคนบ้านไหนก็อยากจะตายอยู่บ้านนั้น อยากจะเผายู่วัดนั้น

๓. วัดเป็นโรงละคร คือ เป็นโรงหนังโรงละคร ต้องจัดที่ส่วนหนึ่งไว้ประจำอย่าไปรังเกียจ โขน หนังละคร เพราะนั่นเป็นการแสดงพื้นบ้าน เท่ากับว่าเจ้าอาวาสวัดนั้นๆ ได้ศิลปินไว้ใช้งานในงานต่างๆ

๔. วัดเป็นโรงพยาบาล วัดจะต้องให้การดูแลเอาใจใส่ประชาชนในเรื่องสุขภาพพลานามัยแต่ก่อน แต่โรมาพระสงฆ์นอกจากมีความรู้ในทางธรรมะแล้ว ท่านมักจะเรียนเรื่องสมุนไพรต่างๆ ให้การสงเคราะห์ประชาชนด้วยการบำบัดรักษา

๕. วัดเป็นโรงเรียน ปัจจุบันแม้ไม่ได้สอนในศาลาวัด แต่เจ้าอาวาสจะต้องมีบทบาทในโรงเรียนด้วยการให้เห็นว่าโรงเรียนเป็นโรงเรียนวัด

๖. วัดเป็นโรงแรม หมายถึง การทำวัดให้เป็นที่ต้อนรับประชาชน เป็นที่ปฏิสนธิการเป็นที่พักพิงสำหรับพระอาคันตุกะ หรือเป็นที่พึ่งพิงอาศัยของประชาชนเมื่อเกิดภัยพิบัติ

๗. วัดเป็นโรงงาน คือ วัดต้องมีการก่อสร้าง พระสังฆาธิการแห่งวัดนั้นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าอาวาสหรือผู้ช่วยหรือพระในวัดต้องมีฝีมือ และเนื่องจากวัดมีการก่อสร้างการพัฒนาฝีมือของพระเถระในการส่งไปคุมงาน ไปดูงาน ไปศึกษางานกับช่างหรือการผลิตช่างมีความสำคัญ^{๘๙}

ส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการอยู่ที่การลงมือ ปฏิบัติจริง หลักการบริหารจัดการวัดสมัยใหม่นั้น จะต้องประกอบด้วยหลักการ ดังนี้

๑. การสร้างค่านิยม (Shared Values) ได้แก่ การสร้างฉันทะให้เกิด ทั้งแก่ผู้บริหารและผู้ที่อยู่ในโครงสร้างการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดแนวคิด การประพฤติปฏิบัติเป็นไปในตามแบบแผนที่วางไว้ เพื่อให้การบริหารจัดการวัดจะได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

^{๘๗} สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส, *ตำนานวัดบวรนิเวศวิหาร* (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๘๔.

^{๘๘} พระธรรมกิตติวงศ์, “*พระสงฆ์กับกรมการศาสนา*” ใน *กรมการศาสนาสู่ศตวรรษแห่งการพัฒนา*, หน้า ๑๐๒.

^{๘๙} พระพิพิธธรรมสุนทร (สุนทร ญาณสุนทร), *วัดพัฒนา ๔๓*, กรมการศาสนา, กระทรวงศึกษาธิการ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓), หน้า ๑๓๒-๑๓๘.

๒. จัดโครงสร้าง (Structure) ได้แก่ การสร้างรูปแบบระบบการบริหารให้เหมาะสม เป็นไปตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่ได้วางไว้ โครงสร้างจึงถือว่าเป็นส่วนสำคัญอีกส่วนหนึ่งในการ สร้างความสำเร็จให้แก่การบริหารจัดการวัด

๓. จัดระบบงาน (Systems) ได้แก่ การวางหลักการบริหารจัดการต่างๆ ที่อยู่ ภายในวัด ให้เป็นไปอย่างมีระบบและเป็นระเบียบ เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการดำเนินงาน และ เป็นการง่ายแก่การตรวจสอบ

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

๕. บุคลากร (Staff) ได้แก่ บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทั้งผู้บริหาร หรือผู้อยู่อาศัยในวัดนั้น การเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นสิ่งที่ควรตระหนัก ยิ่ง เพราะการบริหารงานจะสำเร็จหรือไม่ส่วนนี้นับว่าสำคัญ จึงควรเลือกใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน

๖. เสริมทักษะ (Skills) ได้แก่ การสร้างความรู้เพิ่มเติมแก่บุคลากรที่มีอยู่ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๗. กลยุทธ์ (Strategy) ได้แก่ วิธีการหรือกลวิธีที่เลือกใช้ในการบริหารจัดการนั้น ระบบ รูปแบบ ต้องเหมาะสมกับปัจจัยต่างๆ ทางสังคมและสิ่งแวดล้อม^{๙๐}

แนวคิดเกี่ยวกับหลักบริหารวัดสมัยใหม่ มีการพัฒนาไปจากเดิม ทำให้การบริหารวัด สมัยใหม่ มีแนวคิดดังนี้

๑. การสร้างค่านิยม ได้แก่ การสร้างฉันทะให้เกิด ทั้งแก่ผู้บริหารเองด้วย และผู้ที่อยู่ ในโครงสร้างการบริหารนั้นด้วย เพื่อให้เกิดแนวคิดและการประพฤติปฏิบัติเป็นไปในแนวทางระบบ แบบแผนที่ได้วางไว้เพื่อการบริหารวัด จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด

๒. จัดโครงสร้าง ได้แก่ การสร้างรูปแบบระบบการบริหารให้เหมาะสม เป็นไปตาม เป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่ได้วางไว้ โครงสร้างจึงถือว่าเป็นส่วนสำคัญอีกส่วนหนึ่ง ในการสร้าง ความสำเร็จให้แก่การบริหารวัดของท่าน

๓. จัดระบบงาน ได้แก่ การบริหารต่างๆ ที่อยู่ภายในวัด ให้เป็นไปอย่างมีระบบและ เป็นระเบียบเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการดำเนินงานและเป็นการง่ายแก่การตรวจสอบ

๔. จัดกิจกรรม ได้แก่ การสร้างรูปแบบในเชิงปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับการ บริหารงานเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปในด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ

๕. บุคลากร ได้แก่ บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร หรือผู้อยู่อาศัยในวัดนั้นๆ การเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นสิ่งที่ควรตระหนัก อย่างยิ่ง เพราะการบริหารงานของท่านจะสำเร็จหรือไม่ ส่วนนี้นับว่าเป็นส่วนสำคัญ ดังนั้น จึงควร เลือกใช้บุคคลให้เหมาะสม

๖. เสริมทักษะ ได้แก่ การสร้างความรู้เพิ่มเติมแก่บุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน

^{๙๐} พระครูพิพัฒนรัตนพงศ์, วัดพัฒนา ๔๖, กรมการศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การ ศาสนา, ๒๕๔๖), หน้า ๔๖.

๗. กลยุทธ์ ได้แก่ วิธีการหรือกลวิธีที่ท่านเลือกใช้ในการบริหารนั้น ระบบ รูปแบบ ต้องเหมาะสม กับปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวมาแล้ว^{๙๑}

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการวัดนั้น จะต้องรู้หลักการการบริหารวัด รวมไปถึง หลักการ ในการจัดการด้วย ซึ่งหมายถึง บริหารจัดการวัดโดยใช้หลักที่พระพุทธองค์ทรงวางไว้ตามพระธรรม วินัย เพื่อให้วัดเป็นที่สงบสันติ เหมาะสมแก่การปฏิบัติสมณะธรรม โดยต้องคำนึงถึงหลักการวางแผน การจัดการ การสั่งการ การควบคุม ให้แผนงานประจำปีของวัด บุคลากร ทรัพยากร เงิน วัสดุ เป็นไป ตามวัตถุประสงค์และให้การดำเนินงานภายในวัดเป็นไปอย่างราบรื่น เกิดประโยชน์ต่อสังคม โดย จะต้องรู้จักการบริหารจัดการด้านคน คือ ภิกษุ สามเณร ขราวาส บุคคลผู้สร้างงาน ศิษย์วัด ให้ตรงกับงานหรือตรงกับความรู้ความสามารถ บริหารจัดการด้านสถานที่ ไม่ว่าจะเป็นโบสถ์ วิหาร ศาลา ให้สะอาด ร่มรื่น ไม่เศร้าหมอง และพร้อมที่จะใช้เป็นสถานที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติธรรมหรือ งานอื่นเกี่ยวเนื่องกับวันสำคัญทางศาสนา

ตารางที่ ๒.๕ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวัด

นักทฤษฎี/นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวัด
กรมการศาสนา, (หน้า ๒).	การบริหารวัด คือ การปกครอง บังคับบัญชา กำกับดูแล แนะนำ สั่งสอนภิกษุสงฆ์ ขราวาส, ทำงานวัดให้สำเร็จ
พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ (แก้ไขฉบับที่ ๒), (๒๕๓๕).	หลักบริหารกิจการคณะสงฆ์ ๖ ด้าน คือ ด้านการ ปกครอง, การศาสนศึกษา, การศึกษาสงเคราะห์, การ เผยแผ่, สาธารณูปการ, การสาธารณสงเคราะห์
พระราชบัญญัติการดูแลกิจการคณะสงฆ์ ส่วนระเบียบการ, (๒๕๓๕).	รัฐและมหาเถรสมาคมร่วมกำหนดนโยบาย คือ ๑. ให้พุทธศาสนิกชนไปวัดในวันอาทิตย์ ๒. ผลิตพระสังฆาธิการให้มีความรู้ด้านการบริหารวัด ๓. วัดปรับบทบาทให้ทันกับสังคมในเชิงรุก ๔. ยุติพุทธพาณิชย์ พระสงฆ์เป็นแบบอย่างที่ดี
สถาบันพระสังฆาธิการ, (๒๕๕๘, หน้า ๑๐).	๑. วัดหนึ่งวัดให้มีเจ้าอาวาสรูปหนึ่ง ๒. มีรองเจ้าอาวาสหรือผู้ช่วยเจ้าอาวาสได้ถ้าสมควร ๓. กำหนดหน้าที่ของเจ้าอาวาส
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, (๒๕๕๕, หน้า ๑๕).	กฎหมายมหาเถรสมาคม ระบุถึงกิจการคณะสงฆ์ที่ต้องปฏิบัติ เพื่อความเรียบร้อยดีงามหรือการปกครอง คือ การศา สนศึกษา, ศึกษาสงเคราะห์, การเผยแผ่พระพุทธศาสนา , การสาธารณูปการ, การสาธารณสงเคราะห์
คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย, (๒๕๕๙, หน้า ๖).	การปกครอง คือ การบริหาร การวางระเบียบกฎเกณฑ์ ให้อยู่ร่วมกันและปฏิบัติตามแนวนโยบาย

^{๙๑} สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, วัดพัฒนา ๔๖, กรมการศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ สำนักงานพระพุทธศาสนา, ๒๕๕๖), หน้า ๔๖-๔๘.

นักทฤษฎี/นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวัด
พระราชญาณวิสิฐ, (๒๕๔๘, หน้า ๑๓๐).	การบริหารหมู่คณะ คือ ๑. การปกครองดูแลพระภิกษุ สามเณรและคฤหัสถ์ ๒. การอบรมพระภิกษุ สามเณรและคฤหัสถ์ ๓. การให้ประพฤติอยู่ในพระธรรมวินัย กฎหมาย
สมเด็จพระมหาธีรราชังคลาจารย์ (ช่วง วรปัญญา), (๒๕๕๐, หน้า ๒๖-๒๗).	การบริหารวัดต้องปฏิบัติให้ได้ตามหลัก ๓ ประการ คือ ๑. สะอาด ๒. สว่าง ๓. สงบ
สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส, (๒๕๔๐, หน้า ๘๔).	การบริหารวัดบวรนิเวศวิหาร มีหลักการสำคัญ คือ ๑. ตั้งกรรมการสงฆ์ ๒. จัดแยกเป็นแผนก ๓. ให้ทำบัญชีเป็นหลักฐาน ๔. ให้สงฆ์ที่บำรุงวัดได้นิตยภัตต์ คฤหัสถ์ได้รับเกื้อกูล ๕. จัดทำทะเบียนภิกษุสามเณรและผู้อาศัยวัด ๖. ตรวจสอบบัญชี ๗. จัดทุนการศึกษาสำหรับพระภิกษุสามเณร
พระธรรมกิตติวงศ์, (หน้า ๑๐๒).	การบริหารวัด คือ การจัดการงาน, การจัดการเงิน, การจัดการคน, การจัดการวัสดุ, การจัดการแผนงาน
พระพิพิธธรรมสุนทร, (๒๕๔๓, หน้า ๑๓๒-๑๓๘).	การบริหารจัดการวัดเพื่อประโยชน์แก่ประชาชน ควรมีการบริหารวัดให้เป็น ๗ โรง คือ ๑. วัดเป็นโรงธรรม ๒. วัดเป็นโรงทิม ๓. วัดเป็นโรงละคร ๔. วัดเป็นโรงพยาบาล ๕. วัดเป็นโรงเรียน ๖. วัดเป็นโรงแรม ๗. วัดเป็นโรงงาน
พระครูพิพัฒน์รัตนพงศ์, (๒๕๔๖, หน้า ๔๖).	หลักการบริหารจัดการวัดสมัยใหม่มีหลักการ ๗ ประการ คือ การสร้างค่านิยม (Shared Values), การจัดโครงสร้าง (Structure), จัดระบบงาน (Systems), จัดกิจกรรม (Style), บุคลากร (Staff), เสริมทักษะ (Skills). กลยุทธ์ (Strategy)
สำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, (๒๕๔๖, หน้า ๔๖-๔๘).	วัดควรมีหลักการบริหารวัดสมัยใหม่ เพื่อให้ทันกับสังคมยุคใหม่

การบริหารจัดการวัดท่าซุง

วัดท่าซุง เป็นวัดราษฎร์ สังกัดคณะสงฆ์ฝ่ายมหานิกาย ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลน้ำซึม อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ๖๑๐๐๐ พื้นที่ตั้งวัดมีเนื้อที่ ๕๑๐ ไร่ จากเดิมมีเพียง ๖ ไร่เศษ (พื้นที่ ๖ ไร่ ๒ งาน ๐๗ ๒/๑๐ ตารางวา) โดยแยกเป็นเนื้อที่วัด ๒๘๐ ไร่ เนื้อที่ป่า ๒๓๐ ไร่ มีถนนผ่านกลางวัด พื้นที่วัดแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ

๑. พื้นที่ส่วนที่เป็นวัดท่าซุงเก่า อยู่ติดริมน้ำสะแกกรัง มีพื้นที่ ๗ ไร่เศษ สร้างในสมัยกรุงศรีอยุธยา ปัจจุบันได้รับการบูรณปฏิสังขรณ์โบราณสถานใหม่ และยังคงเหลือพระอุโบสถและพระวิหารเท่านั้น

๒. พื้นที่ส่วนที่ขยายต่อจากวัดท่าซุงเดิม ตั้งอยู่ฝั่งทางด้านทิศตะวันตกของ ถนนสายอุทัยธานี – มโนรมย์ เป็นปูชนียสถานซึ่งสร้างโดยพระราชพรหมยาน (หลวงพ่อกุศลิ่งดำ)

ความเป็นมาแต่เดิม

วัดท่าซุง เป็นวัดที่มีประวัติศาสตร์อันยาวนานผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารตำรา เว็บไซต์ www.watthasung.com และ www.วัดท่าซุง.com รวมถึง วรรณกรรมเกี่ยวกับวัดท่าซุง และประวัติวัดท่าซุง ดังนี้

ประวัติวัดท่าซุงยุคก่อนกรุงศรีอยุธยา

จากการค้นคว้าของผู้วิจัยพบว่า วัดท่าซุงมีมาตั้งแต่ก่อนจะสิ้นกรุงสุโขทัย ๖๙ ปี และก่อนการสถาปนากรุงศรีอยุธยา ๓๐ ปี ซึ่งหากดูจากช่วงระยะเวลาและประวัติศาสตร์ในช่วงปี พ.ศ. ๑๘๖๓ แล้วจะพบว่าวัดท่าซุงมีมาก่อนการตั้งกรุงศรีอยุธยา ๓๐ ปี ซึ่งผู้วิจัยพบว่าตรงกับข้อมูลประวัติวัดท่าซุงได้มีมาก่อนการก่อตั้งกรุงศรีอยุธยา ๓๐ ปี^{๙๒} จากประวัติศาสตร์จะพบว่าในช่วงปี พ.ศ. ๑๘๙๓ เป็นปีที่สมเด็จพระรามาธิบดีที่ ๑ (พระเจ้าอู่ทอง) ทรงสถาปนากรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานี^{๙๓} โดยสมเด็จพระรามาธิบดีที่ ๑ หรือสมเด็จพระเจ้าอู่ทอง ครองราชย์ระหว่างปี พ.ศ. ๑๘๙๓ – ๑๙๑๒ เป็นเวลา ๑๙ ปี^{๙๔} ซึ่งจากข้อมูลวัดท่าซุงได้ก่อตั้งเมื่อประมาณ พ.ศ. ๑๘๖๓ ก่อนการสถาปนากรุงศรีอยุธยา ๓๐ ปี ผู้วิจัยพบว่าตรงกับสมัยของพระยาเลอไทย ซึ่งเป็นกษัตริย์องค์ที่ ๔ แห่งกรุงสุโขทัย โดยครองราชย์อยู่ระหว่างปี พ.ศ. ๑๘๔๑ – ๑๘๖๖ เป็นระยะเวลา ๒๕ ปี^{๙๕} นั้นหมายความว่าอยู่ก่อนสิ้นปลายสมัยของพระยาเลอไทย ๓ ปี และก่อนสิ้นกรุงสุโขทัย ๖๙ ปี (กรุงสุโขทัยสิ้นสุดลงเมื่อ พ.ศ. ๑๘๙๑ มีพระมหากษัตริย์ราชที่ ๔ นับเป็นกษัตริย์องค์ที่ ๙ แห่งกรุงสุโขทัย เป็นกษัตริย์องค์สุดท้าย ทรงครองราชย์อยู่ระหว่างปี พ.ศ. ๑๙๖๒-๑๙๘๑ เป็นระยะเวลา ๑๙ ปี)^{๙๖}

^{๙๒} พระมหาวิระ ถาวโร, ประวัติวัดท่าซุงและหลวงพ่อกุศลิ่งดำ (หลวงพ่อกุศลิ่งดำ), ธรรมวิโมกข์ วัดจันทาราม (ท่าซุง), พิมพ์ครั้งที่ ๒, ๒๕๕๑, หน้า ๒.

^{๙๓} นามานุกรมพระมหากษัตริย์ไทย, พระมหากษัตริย์ไทยสมัยกรุงศรีอยุธยา, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา, ๒๕๕๔), หน้า ๔๙.

^{๙๔} ราชบัณฑิตยสถาน, พระนามพระมหากษัตริย์สมัยอยุธยา, ออนไลน์, <http://www.royin.go.th/th/knowledge/detail.php?ID=968>, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘.

^{๙๕} นามานุกรมพระมหากษัตริย์ไทย, พระมหากษัตริย์ไทยสมัยสุโขทัย, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา, ๒๕๕๔), หน้า ๒๙.

^{๙๖} เรื่องเดียวกัน หน้า ๔๓.

โดยปี พ.ศ. ๑๘๖๓ มีพระภิกษุนามว่าหลวงพ่อใหญ่ (องค์แรก) เป็นผู้สร้างวัด ซึ่งชื่อเดิมของท่านชื่อ ปาน เหมือนกับชื่อของหลวงพ่อบาน วัดบางนมโค อ.เสนา จ.พระนครศรีอยุธยา ท่านมีรูปร่างหน้าตา ใหญ่โต ท่านธุดงค์มาพบพื้นที่บริเวณวัดท่าซุงแล้วจึงสร้างวัดในบริเวณนี้ โดยปลูกกุฏิหลังคาแฝก ขึ้นมา ๙ หลัง ในสมัยก่อนบริเวณวัดท่าซุงมีลำคลองเล็กๆ คลองมีขนาดเล็กจนไม่สามารถใช้น้ำใน คลองได้ ต้องไปใช้น้ำในห้วยเล็ก ๆ หลังวัด^{๙๗}

ประวัติวัดท่าซุงยุคกรุงศรีอยุธยา

ต่อจากนั้น ระหว่างปี พ.ศ. ๑๘๖๗ – ๑๙๙๑ ในสมัยสมเด็จพระเจ้าสามพระยา แห่งกรุงศรี อยุธยา ซึ่งได้ครองราชย์เพราะเจ้าอ้าย (พระยา) และเจ้ายี่ (พระยา) แยกราชสมบัติกันและสวรรคต ทั้งสองพระองค์ ราชสมบัติจึงตกอยู่กับเจ้าสามพระยา การครองราชย์ของพระองค์นับเป็นรัชกาลที่ ๗ แห่งกรุงศรีอยุธยา ทรงพระนามเมื่อครองราชย์ว่า สมเด็จพระราชาธิราชที่ ๒ (เจ้าสามพระยา)^{๙๘} สมัย สมัยนั้น วัดท่าซุงได้รับการบูรณะรุ่งเรืองอีกครั้ง โดยพระบรมไตรโลกนาถเมื่อครั้งยังเป็นพระราช โอรสของเจ้าสามพระยาเป็นผู้ทรงอุปถัมภ์^{๙๙} แล้ววัดท่าซุงก็เสื่อมลงตามกาลเวลาตามกฎของอนิจจัง

ความเป็นมาของชื่อวัดจันทาราม (ท่าซุง)

ต่อมาในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราชหรือพระราชทินนามเมื่อครองราชย์ว่า สมเด็จพระรามาธิบดีที่ ๓ ทรงครองราชย์ระหว่างปี พ.ศ. ๒๑๙๙ – ๒๒๓๑ นับเป็นรัชกาลที่ ๒๗ แห่ง กรุงศรีอยุธยา^{๑๐๐} หลวงพ่ोजันท์ ก็มาบูรณปฏิสังขรณ์ครั้งที่ ๒ วัดท่าซุงก็เจริญรุ่งเรืองอีกครั้งหนึ่ง โดย มีเจ้าพระยาโกษาธิบดี (เหล็ก) อุปถัมภ์^{๑๐๑} ซึ่งหลวงพ่ोजันท์ท่านเป็นทหารในสมัยของสมเด็จพระ นารายณ์มหาราช หลวงพ่ोजันท์กลับจากศึกที่เชียงใหม่มารตามหาภรรยาไม่พบเลยมาบวชที่วัด จน ท่านเป็นสมภารจึงได้เปลี่ยนชื่อวัดเป็นวัดจันทารามตามชื่อสมภาร การมาบูรณปฏิสังขรณ์วัดในครั้งนี้ ถือได้ว่าเป็นการบูรณปฏิสังขรณ์วัดครั้งที่ ๒ โดยมีเจ้าพระยาโกษาธิบดี (เหล็ก) ซึ่งท่านเป็นแม่ทัพ ใหญ่ในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราชเป็นผู้อุปถัมภ์ ทำให้วัดท่าซุงกลับมาเจริญรุ่งเรืองอีกครั้งหนึ่ง แล้วต่อมาก็ทรุดโทรมพังไปเพราะสร้างด้วยไม้ ในที่สุดก็เป็นวัดร้าง

ประวัติวัดท่าซุงยุคกรุงรัตนโกสินทร์

ต่อมาปี พ.ศ. ๒๓๓๒ ตรงกับรัชกาลที่ ๑ แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ซึ่งตรงกับ การ ครองราชย์เป็นปีที่ ๗ ของสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ทรงครองราชย์ระหว่าง พ.ศ. ๒๓๒๕-๒๓๕๒ รวมระยะเวลา ๒๘ ปี^{๑๐๒} ได้มีพระภิกษุชื่อหลวงพ่อใหญ่ (องค์ที่สอง) ท่านได้เดิน ธุดงค์มาปักกลด ชาวบ้านท่าซุงมีความเลื่อมใสศรัทธามากได้นิมนต์ให้ท่านประจำอยู่ที่วัดท่าซุงนี้ ท่าน

^{๙๗} พระมหาวีระ ถาวโร, ประวัติวัดท่าซุงและหลวงพ่อพระราชพรหมยาน (หลวงพ่อวัดท่าซุง), ธรรมวิโมกข์ วัดจันทาราม (ท่าซุง), พิมพ์ครั้งที่ ๒, ๒๕๕๑, หน้า ๒-๓.

^{๙๘} นามานุกรมพระมหากษัตริย์ไทย, พระมหากษัตริย์ไทยสมัยอยุธยา, หน้า ๖๘.

^{๙๙} พระมหาวีระ ถาวโร, ประวัติวัดท่าซุงและหลวงพ่อพระราชพรหมยาน (หลวงพ่อวัดท่าซุง), หน้า ๓.

^{๑๐๐} นามานุกรมพระมหากษัตริย์ไทย, พระมหากษัตริย์ไทยสมัยอยุธยา, หน้า ๑๕๒.

^{๑๐๑} พระมหาวีระ ถาวโร, ประวัติวัดท่าซุงและหลวงพ่อพระราชพรหมยาน (หลวงพ่อวัดท่าซุง), ธรรมวิโมกข์ วัดจันทาราม (ท่าซุง), พิมพ์ครั้งที่ ๒, ๒๕๕๑, หน้า ๓.

^{๑๐๒} นามานุกรมพระมหากษัตริย์ไทย, พระมหากษัตริย์ไทยสมัยรัตนโกสินทร์, หน้า ๑๙๐-๑๙๒.

ก็รับนิมนต์เป็นเจ้าอาวาส ที่วัดนี้มีท่านเพียงองค์เดียวในตอนแรก เสนาสนะต่าง ๆ ท่านได้สร้างจนเจริญรุ่งเรืองในสมัยของท่าน พระราชพรหมยาน (หลวงพ่อกุญชร) ได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า ขณะท่านหลวงพ่อกุญชร (องค์ที่สอง) มีชีวิตอยู่ท่านเป็นพระอนาคามีและก่อนมรณภาพท่านก็เป็นพระอรหันต์^{๑๐๓} ต่อมาหลวงพ่อกุญชร (หลวงพ่อกุญชร) ท่านเป็นผู้ช่วยหลวงพ่อกุญชร ก็บูรณะวัดต่ออีก ซึ่งในขณะนั้นยังเป็นสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้นและเป็นเจ้าอาวาสต่อจากหลวงพ่อกุญชร^{๑๐๔} หลังจากนั้น เจ้าอาวาสลำดับต่อมา เป็นอริยะเจ้าทั้งหมด เป็นดินแดนของพระอริยะ คำว่าอริยะในที่นี้ หมายถึงตั้งแต่พระโสดาบันขึ้นไปถึงพระอรหันต์ และมาขาดช่วงพระอริยะเจ้าตอนหลวงพ่อกุญชร หลวงพ่อกุญชรท่านเป็นพี่น้องกัน เป็นพระทรงฌาน นับว่ายังอยู่ในเกณฑ์ดี เพราะก่อนจะมรณภาพทุกขเวทนาที่ท่านเห็นทุกข์ของการเกิด ทุกข์เพราะร่างกาย เห็นคุณค่าคำสอนขององค์สมเด็จพระผู้มีพระภาคเจ้า ท่านก็เป็นพระอรหันต์ก่อนมรณภาพทั้งสองรูป^{๑๐๕} เมื่อสิ้นหลวงพ่อกุญชร หลวงพ่อกุญชร ก็มาถึงหลวงพ่อกุญชรเป็นพระที่อยู่ในเกณฑ์พอใช้ คือ มีศีลาจารวัตรพอสมควร หลังจากหลวงพ่อกุญชรมาแล้วทั้งหมด ก็ปรากฏว่าเป็นภิกษุพานิช หมายความว่าไม่จีตไม่เป็นพระ เจ้าอาวาสตั้งแต่บัดนี้มาจนถึงปัจจุบัน ล้วนแสวงหาความร่ำรวยเอาภาษีในวัด นำของวัดไปหมด รื้อขายบ้าง เอาของมาเลื่อยขายบ้าง มาทำตุ้มทำโต๊ะขายกันบ้าง ทำไร่บ้าง เรียกว่า เอาวัดเป็นอาชีพ^{๑๐๖} จนมาถึงปี พ.ศ.๒๕๑๑ วัดจึงชำรุดทรุดโทรมจนแทบจะเป็นวัดร้างและการซ่อมแซมวัดก็ไม่มีมาแล้วกว่า ๔๗ ปี

ความเป็นมาของชื่อวัดท่าซุง

ชื่อวัดท่าซุง เกิดจากในอดีตผู้คนจะใช้การคมนาคมทางน้ำเป็นหลักในการสัญจร และขนส่งสินค้า เมื่อมีการล่องแพซุงผ่านแม่น้ำสะแกกรัง แพซุงมักจะจอดที่หน้าวัดเป็นประจำก่อนที่จะล่องออกไปตามแม่น้ำเจ้าพระยา ชาวบ้านจึงเรียกว่า "วัดท่าซุง" ต่อมาจึงเปลี่ยนชื่อเป็น "วัดจันทาราม" ตั้งตามชื่ออดีตเจ้าอาวาสเดิมที่ชื่อ จันทน์ ที่มีชีวิตอยู่ในช่วงรัชกาลที่ ๒๗ แห่งกรุงศรีอยุธยา คือสมเด็จพระนารายณ์มหาราช^{๑๐๗}

การบริหารวัดท่าซุง

วัดท่าซุง เป็นวัดมีพื้นที่ภายในวัดทั้งหมด ๕๐๐ กว่าไร่ ภายในวัดจะมีการจัดการบริหารโดยใช้ระบบการบริหารจัดการพื้นที่ด้วยการจัดแบ่งเป็นสัดส่วน เพื่อให้สะดวกต่อการบริหารจัดการจุดเด่นที่ได้รับความนิยม ได้แก่ ปราสาททองคำ วิหารแก้ว ๑๐๐ เมตร วิหารสมเด็จพระองค์ปฐม พระยืน ๓๐ ศอก และส่วนการบริหารที่เป็นส่วนพื้นที่ของฝั่งโบสถ์เก่า วิหารหลวงพ่อกุญชรศักดิ์สิทธิ์ มณฑปแก้ว

^{๑๐๓} พระมหาวิระ ถาวโร, ประวัติวัดท่าซุงและหลวงพ่อกุญชรพระราชพรหมยาน (หลวงพ่อกุญชร), ธรรมวิโมกข์ วัดจันทาราม (ท่าซุง), พิมพ์ครั้งที่ ๒, ๒๕๕๑, หน้า ๓.

^{๑๐๔} เล่มเดียวกัน หน้า ๓.

^{๑๐๕} พระมหาวิระ ถาวโร, ประวัติวัดท่าซุงและหลวงพ่อกุญชรพระราชพรหมยาน (หลวงพ่อกุญชร), ธรรมวิโมกข์ วัดจันทาราม (ท่าซุง), พิมพ์ครั้งที่ ๒, ๒๕๕๑, หน้า ๓.

^{๑๐๖} วัดจันทาราม (ท่าซุง), ประวัติหลวงพ่อกุญชรพระราชพรหมยาน, ออนไลน์. <http://www.watthasung.com/wat/viewthread.php?tid=191>, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๒๕ ต.ค. ๒๕๕๗.

^{๑๐๗} ราชบัณฑิตยสถาน, พระนามพระมหากษัตริย์สมัยอยุธยา, ออนไลน์. <http://www.royin.go.th/th/knowledge/detail.php?ID=968>, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๒๐ ต.ค. ๒๕๕๗.

และบริเวณโดยรอบ ซึ่งแต่ละจุดจะมีผู้รับผิดชอบตามขอบเขตของพื้นที่ โดยจะได้รับมอบหมายจาก คณะสงฆ์ผู้บริหารของวัดให้ดูแลและรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้

การบูรณปฏิสังขรณ์และพัฒนาวัด

วันที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๑ พระราชพรหมยาน (หรือพระมหาวิระ ถาวโร นาม สมณศักดิ์ในขณะนั้น) ได้รับการนิมนต์มาช่วยสร้างวัด เมื่อมาถึงสภาพวัดแทบเป็นวัดร้าง มีเพียง สภาพของสิ่งก่อสร้างที่หมดสภาพ ดังนี้

๑. หลังคาพระอุโบสถต้องใช้แปบขนาดใหญ่ค้ำซื้อไว้
๒. หลังคาวิหารพังไปแถบหนึ่ง พื้นใช้ไม่ได้
๓. ศาลาการเปรียญโย้ ทำท่าคล้ายจะล้ม
๔. หอสวดมนต์ที่ปูใช้ไม่ได้
๕. ที่ดินของวัดมีเพียง ๖ ไร่ เป็นต้น^{๑๐๘}

โดยพระราชพรหมยานระบุว่า วัดจันทาราม (ท่าซุง) อ.เมือง จ.อุทัยธานี เมื่อมาอยู่ที่วัด นี้ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๑ วัดมีสภาพจะเป็นวัดร้างอยู่แล้ว^{๑๐๙} แต่บัดนี้ วัดมีความเจริญรุ่งเรืองมาก เพราะ พุทธศาสนิกชนช่วยกันทำนุบำรุง จนเป็นเหตุให้ทางคณะสงฆ์ ให้สมณศักดิ์เจ้าอาวาสของวัด เป็น พระราชาคณะ ด้วยเหตุผลที่พุทธศาสนิกชนทั้งหลายมีศรัทธาและสละเคราะห์จนมีผลสำเร็จอย่างสูง ซึ่งเป็นการยากที่วัดในชนบท และเจ้าอาวาสมิได้มีตำแหน่งพระสังฆาธิการที่บริหารคณะสงฆ์จะพึง ได้รับ โดยท่านได้เริ่มทำการปฏิสังขรณ์ฝั่งโบสถ์เก่า ซึ่งเริ่มงานเมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๑ และสร้างขยายพื้นที่ใหม่ฝั่งตรงข้าม ได้ทำการบูรณะก่อสร้างและขยายวัด จากเดิมมีพื้นที่ ๖ ไร่ ๒ งาน ๐๗ ๒/๑๐ ตารางวา จนเป็นวัดที่มีบริเวณพื้นที่ประมาณ ๒๕๖ ไร่ ๑ งาน ๔๐ ตารางวา มี อาคารและถาวรวัตถุต่าง ๆ จำนวน ๑๔๔ รายการในวัด สิ้นค่าก่อสร้างทั้งสิ้น ๖๑๑,๙๔๙,๑๙๓ บาท โดยมีอาคาร ถาวรวัตถุและเสนาสนะ ดังนี้

๑. สร้างหอสวดมนต์ที่อดีตเจ้าอาวาสตั้งเสาไว้ ๒๐ ปีไม่เสร็จ จนสำเร็จจุล่ง
๒. สร้างอาคารกลุ่มขนานน้ำประกอบด้วย ศาลาเล็กและโรงครัว ที่พักของหลวงพ่อ, อาคารอินทราพงษ์ ตึกirim (หน้าตึก), หอกรรมฐาน (หอขาว), อาคารเสริมศรี-เฉิดศรี สุขสวัสดิ์, สร้าง โรงเครื่องสูบน้ำ, สร้างห้องเครื่องกำเนิดไฟฟ้า, ปั้นพระรูปและพระพุทธรูปไว้เพื่อสักการะ, ทำรั้วกัน บริเวณ, สร้างสุขุโยกเพื่อใช้น้ำ ๑ เครื่อง, ซื้อเครื่องยนต์และถังน้ำ, ต่อประปาไว้ใช้ทั่วบริเวณวัดและ ศาลาหลวงพ่อ ๕ พระองค์
๓. ซื้อที่ดินเพิ่ม ประมาณ ๑๒ ไร่ เพื่อสร้างอุโบสถใหม่ ประกอบด้วย พระอุโบสถ มณฑปหลวงปู่ปาน มณฑปหลวงพ่อใหญ่ (พระราชพรหมยาน) มณฑปหลวงพ่อเส็ง (หลวงพ่อ ขนมนจีน) มณฑปพระสืวลี ศาลานวราชบพิตร หอนาฬิกา พลับพลาจตุรมุข หอระฆัง โรงเรียนพระ พินิจอักษร (ทองดี) เรือนกะเหรี่ยง เรือนผีเสื้อ ภูมิพระ ๑๐ หลัง ภูมิเจ้าอาวาส ที่พักผู้ปฏิบัติธรรม (ชาย) อาคารธรรมสถิต

^{๑๐๘} พระมหาวิระ ถาวโร, **วงษานุสรณ์**, วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๑๔.

^{๑๐๙} พระราชพรหมยาน, สภาพเดิมวัดท่าซุง, **อนุสรณ์งานสมโภชสมณศักดิ์พระราชพรหมยาน**, วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๓๓.

๔. งานสร้างอาคารและอนุสาวรีย์ต่าง ๆ ในเขตพระจุฬามณี ประกอบด้วย พระจุฬามณี อาคารท่านปู่-ท่านย่า, อาคารท่านแม่, ตึกอำนวยการ, ศาลาพระนอน, เมรุ, อนุสาวรีย์พระเจ้าพรหมมหาราช, อนุสาวรีย์กรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์, อนุสาวรีย์เจ้าพระยาโกษาธิบดี (เหล็ก)

๕. ศาลา ๒ ไร่ ศาลา ๓ ไร่ ศาลา ๔ ไร่ และศาลา ๑๒ ไร่ พร้อมอาคารประกอบและพระพุทธรูปประธาน, พระชำระหนี้สงฆ์ ๒๕ องค์

๖. หอพระไตรปิฎก (สูง ๗ ชั้น) มีพระพุทธรูปสูง ๓๐ ศอก (หลวงพ่อกุศลโกลนมาเทมา) อยู่กลาง, เจดีย์พุทธานพร้อมทางเดินโดยรอบ

๗. โรงพยาบาล “ศูนย์แม่และเด็ก ชนบทที่ ๖๑” มีเตียงคนไข้ ๘๙ เตียง ในอาคาร (ตึก) ๓ หลัง คือ อาคารพระพินิจอักษร (ทองดี) อาคารปฐมราชานุสรณ์ อาคารปัญจราชานุสรณ์ บ้านพักแพทย์ ๓ หลัง ห้องเอ็กซเรย์ พร้อมอุปกรณ์และเครื่องเอ็กซเรย์ อนุสาวรีย์พระพินิจอักษร (ทองดี) อนุสาวรีย์สมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช และสมเด็จพระปิยะมหาราช มอบให้กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข สร้างปลายปี พ.ศ. ๒๕๑๙

๘. มหาวิหารแก้ว ๑๐๐ เมตร พร้อมพระประธาน เจดีย์บรรจุพระบรมสารีริกธาตุ รูปปั้นพระอรหันต์สี่มหาสาวก ๗ องค์ ได้แก่ รูปปั้นพระสารีบุตร (พระอัครสาวกเบื้องขวา ผู้เลิศด้านปัญญา), พระโมคคัลลานะ (พระอัครสาวกเบื้องซ้าย ผู้เลิศด้านฤทธิ์), พระมหากัสสป (ผู้เลิศด้านฤตงค์), พระมหากัจจายนะ (ผู้เลิศด้านปฏิภาณ), พระอนุรุทธ (ผู้เลิศด้านทิพจักขุญาณ), พระสวลี (ผู้เลิศด้านลาภ), พระอานนท์ (ผู้เลิศด้านพหุสูตร) ห้องพระกรรมฐาน ๑๐ ห้อง รูปหล่อหลวงพ่อยืนและประดับข้อไฟระย้าในมหาวิหารแก้ว ๑๐๐ เมตร

๙. มณฑปพระปัจเจกพุทธเจ้า มณฑปหลวงปู่ปาน พระบรมราชานุสาวรีย์พระมหากษัตริย์ ๖ พระองค์ คือ

- ๙.๑ พระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก รัชกาลที่ ๑
- ๙.๒ พระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕
- ๙.๓ พระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๖
- ๙.๔ พระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๗
- ๙.๕ พระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช
- ๙.๖ พระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช ทรงผนวช
- ๙.๗ ป้ายชุมพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ ๙

๑๐. วิหารสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (พระยืน ๘ ศอก), มณฑปพระศรีอริยเมตไตรย, คัมภีร์เวหน (ขุนไกร)

๑๑. โรงเรียนพระสุธรรมยานเถระวิทยา

๑๒. มณฑปแก้ว “สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าองค์ปฐม (องค์ที่ ๑๑) และสมเด็จพระสมณโคดม (พระองค์ที่ ๑๐) มณฑปท้าวมหาราชทั้ง ๔, ตึกรับแขก (ที่จำหน่ายวัตถุมงคล), หอฉัน, แพนโสตน์น้ำ, แพนปลา (วังมัจฉา), ตึกอินทราพงษ์

๑๓. บูรณะวิหารหลวงพ่อกุศล (หลวงพ่อดังศักดิ์สิทธิ์) อุโบสถหลังเก่า เมรุเก่า หอไตรกลางน้ำ

๑๔. ห้องพักผู้มาปฏิบัติกรรมฐาน จำนวน ๓๒๕ ห้อง

๑๕. ทางเดินโดยรอบบนกำแพงและรอบตัวอาคาร รวม ๑,๗๘๗ ห้อง เทพื้นคอนกรีต ๙๑,๘๖๕ ตารางเมตร

๑๖. โรงไฟฟ้า ๔ โรง สร้างขั้วประตู่ สร้างสะพานลอย

๑๗. ระบบน้ำประปา บริเวณป่า ๑๐๐ ไร่ สร้างส้วม ๒๗๕ ห้อง

๑๘. เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๒๐ ตั้งมูลนิธิหลวงพ่อบาน-พระมหาวิระ ถาวโร

๑๙. เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๒๐ ตั้งศูนย์สงเคราะห์ผู้ยากจนในถิ่นทุรกันดาร ตามพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช จัดตั้งธนาคารเมื่อวันที่ ๑๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๒ เรียกว่า ธนาคารข้าวของศูนย์สงเคราะห์ผู้ยากจน

๒๐. ตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาของนักเรียนโรงเรียนพระสุธรรมยานเถระวิทยา และเป็นทุนให้กับนักเรียนที่จบการศึกษาจากโรงเรียนแล้วศึกษาต่อชั้นปริญญาตรี-โท-เอก

๒๑. สร้างพระซำระหนี่สงฆ์ จำนวน ๑,๐๑๕ องค์ (จากปี พ.ศ. ๒๕๒๖ จนถึงมกราคม พ.ศ. ๒๕๔๓) อยู่บริเวณรอบกำแพงวัด, กำแพงป่า รวมถึง บริเวณศาลา ๑๒ ไร่

๒๒. ห้องน้ำ-ห้องส้วม ทั้งหมดในวัด ประมาณ ๔,๐๐๐ ห้อง

๒๓. สร้างศาลามิตรศรัทธา (อยู่หน้าวิหารแก้ว ๑๐๐ เมตร)

๒๔. สร้างอาคารพระเถระ (ติดกับสวนสมเด็จพระฯ) สร้างเสร็จและฉลองเมื่อวันที่ ๑๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๙^{๑๑๐}

ประวัติเจ้าอาวาส

เจ้าอาวาสที่สร้างชื่อเสียงให้กับวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี มากที่สุด ท่านมีนามพระราชทานสมณศักดิ์สุดท้ายว่า พระราชพรหมยาน (พระมหาวิระ ถาวโร) ซึ่งประชาชนจะรู้จักท่านนามว่า หลวงพ่อฤๅษีลิงดำ จากเว็บไซต์ของวัดท่าซุง www.watthasung.com ได้นำประวัติของหลวงพ่อพระราชพรหมยาน (หลวงพ่อฤๅษีลิงดำ) มากล่าวไว้ดังนี้

พระเดชพระคุณหลวงพ่อพระราชพรหมยาน (พระมหาวิระ ถาวโร) นั้น ท่านถือกำเนิดเกิดเมื่อวันเสาร์ที่ ๘ กรกฎาคม ปีพุทธศักราช ๒๔๕๙ (แต่ตามใบสุทธี เกิดเมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๒๘ มิถุนายน ปีพุทธศักราช ๒๔๖๐ ตรงกับวันขึ้น ๙ ค่ำ เดือน ๘ ปีมะเส็ง ฉะนั้น การนับปี พ.ศ. อาจจะไม่เหมือนกันไปบ้าง) เดิมชื่อ "สังเวียน" เป็นบุตรคนที่ ๓ ของ นายควง และ นางสมบุญ สังข์สุวรรณ สถานที่เกิด คือ เกิดที่ตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ท่านเป็นบุตรคนที่ ๓ จากพี่น้องร่วมบิดามารดาจำนวน ๕ คน ตามรายละเอียดตาราง ดังนี้

^{๑๑๐} พระมหาวิระ ถาวโร, ประวัติวัดท่าซุงและหลวงพ่อพระราชพรหมยาน (หลวงพ่อวัดท่าซุง), ธรรมวิโมกข์ วัดจันทาราม (ท่าซุง), พิมพ์ครั้งที่ ๒, ๒๕๕๑, หน้า ๑๖-๑๙.

ตารางที่ ๒.๖ แสดงลำดับครอบครัวหลวงพ่อพระราชพรหมยาน

No.	ชื่อ-นามสกุล	เกิด/ว/ด/ป พ.ศ.	ถึงแก่กรรม / มรณภาพ	อายุ
๑	นายวงศ์ สังข์สุวรรณ	ปี พ.ศ. ๒๔๕๓	๓ พฤศจิกายน ๒๕๑๓	๖๐ ปี
เพิ่มเติม : ถึงแก่กรรมที่วัดท่าซุง เมื่อคราวมาช่วยหลวงพ่อที่วัดท่าซุง				
๒	นางสำเภา หอมยาทอง (สังข์สุวรรณ)	ปี พ.ศ. ๒๔๕๗	เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๕	๘๘ ปี
เพิ่มเติม : อยู่บ้านสาละ อ.บางปลาหมอ จ.สุพรรณบุรี				
๓	นายสังเวียน (วีระ) สังข์สุวรรณ	๘ กรกฎาคม ๒๔๕๙	มรณภาพวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๕	๗๖ พรรษา
เพิ่มเติม : ต่อมาได้อุปสมบทเป็น ท่านเจ้าคุณพระราชพรหมยาน (พระมหาวีระ ถาวโร) เจ้าอาวาสวัดท่าซุง				
๔	นายเวก (ห้วน) สังข์สุวรรณ	๑๕ กรกฎาคม ๒๔๖๓	มรณภาพวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๘	๘๕ พรรษา
เพิ่มเติม : ต่อมาอุปสมบทเป็น พระครูพิศาลวุฒิธรรม (พระมหาเวก อภังกวโร) อยู่วัดดาวดึงษาราม โดยอุปสมบทที่วัดบางนมโคเมื่อวันที่ ๑๓ เมษายน พ.ศ. ๒๔๙๒ เมื่ออายุได้ ๒๖ ปี รวมอายุ ๘๕ พรรษา ๓ เดือน ๒๖ วัน				
๕	ด.ญ. อุบล สังข์สุวรรณ	-	ถึงแก่กรรมตั้งแต่อายุ ๔ ขวบ	๔ ขวบ
เพิ่มเติม : อายุ ๔ ขวบก็ถึงแก่กรรม				

บิดาเป็นหัวหน้าหาเลี้ยงครอบครัวโดยเป็นเจ้าของนาอยู่ ๔๐ กว่าไร่ ทำนาได้ข้าวปีละ ๙ - ๑๐ เกวียน ในยุคนั้นข้าวมีราคาเกวียนละ ๒๕ - ๒๗ บาท บิดาจึงมีอาชีพหลัก คือ ทำนาและหาปลา มารดาเป็นคนใจบุญสุนทาน ขณะที่ตั้งครรภ์ นอนฝันเห็น "พรหม" มีสีเหลืองเป็นทองคำเหมือนพระพุทธรูป นอนลอยไปในอากาศ มีเพชรประดับแพรพราวทั้งตัว เข้าทางหัวจั่วด้านทิศเหนือ เข้ามานั่งที่ตักท่าน มารดาก็ถอดไว้ แล้วก็หายเข้าไปในกาย

เมื่อเกิดมาใหม่ ๆ ลูกที่บวชเป็นพระได้มานสมาบัติ (หลวงพ่อเล็ก เกสโร) ท่านบอกว่าเจ้าเด็กคนนี้น่ามาจากพรหม ดังนั้นจึงให้ชื่อว่า "พรหม" และต่อมาภายหลัง คนที่จดสำมะโนครัวเขามาเปลี่ยนชื่อให้เป็น "สังเวียน" ท่านยายกับชาวบ้านเรียกว่า "เล็ก" ส่วนท่านมารดาและพี่ ๆ น้อง ๆ เรียกว่า "พ่อกกลาง"

พ.ศ. ๒๔๖๖ อายุ ๗ ขวบ เข้าเรียนหนังสือที่โรงเรียนประชาบาลวัดบางนมโค อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จนจบชั้นประถมปีที่ ๔ เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๗๔

พ.ศ. ๒๔๗๔ อายุ ๑๕ ปี เข้ามาอาศัยอยู่กับท่านยายที่บ้านที่อยู่หน้าวัดเรไร อ.ตลิ่งชัน จ.ธนบุรี ในสมัยนั้น และได้ศึกษาวิชาการแพทย์แผนโบราณ และ พ.ศ. ๒๔๗๘ อายุ ๑๙ ปี เข้าทำงานเป็นเภสัชกรทหาร สังกัดกรมการแพทย์ทหารเรือ (ปัจจุบันคือโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า) พ.ศ. ๒๔๗๙ อายุ ๒๐ ปี อุปสมบทเป็นพระภิกษุ เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๔๗๙ (บางแห่งว่า พ.ศ. ๒๔๘๐) เวลา ๑๓.๐๐ นาฬิกา ที่วัดบางนมโค อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีพระครูรัตนภิรมย์ เป็นพระอุปัชฌาย์ พระครูวิหารกิจจานุการ (ปาน โสนันโท) เป็นพระกรรมวาจาจารย์ และ พระอาจารย์เล็ก เกสโร เป็นพระอนุสาวนาจารย์

ขณะอุปสมบทเป็นพระภิกษุแล้ว มีคำสั่งของพระอุปัชฌาย์ว่าให้พระที่บวชทั้งสามรูป ปฏิบัติแตกต่างกันไป สำหรับหลวงพ่อดวงพรหมยานได้รับคำสั่ง คือ ให้เข้าป่าไปกับพระที่บวช พร้อมกัน แต่ห้ามอยู่ในป่าเป็นวัตร เพราะเป็นผู้มีบริวารมาก ต้องอยู่สอนบริวารจนสิ้นอายุขัยและพอ ครบ ๒๐ พรรษาให้ออกจากสำนักเดิม ทำตามนี้แล้วจะได้ดี ส่วนอีกสองรูปเมื่อบวชแล้วห้ามเข้ามาอยู่ในเมือง ให้อยู่ในป่าไปจนตลอดชีวิต คือ ให้อยู่ป่าเป็นวัตร เพราะจะต้องไปสอนพระที่ยังไม่ได้ความรู้ และคุณธรรมพิเศษที่ออกไปฝึกธุดงค์ในป่า

ต่อมาพระเดชพระคุณหลวงพ่อดวงพรหมยานต้องสร้างวัดท่าซุง ส่วนเพื่อนของท่านอีก ๒ รูป หลวงพ่อดวงพรหมยานไม่เคยบอกว่าจะออกมาอยู่ในบ้านในเมือง หรือในชุมชนนอก จากจะมาโปรดคนที่เฝ้ากันในอดีต เป็นบางครั้ง ส่วนใหญ่หลวงพ่อดวงพรหมยานจะบอกว่าท่านอยู่ในป่า เพราะพระอภิญญาจะไปที่ไหนก็ได้ เนื่องจาก ท่านมีหน้าที่ช่วยสอนพระที่ธุดงค์อยู่ในป่า ก็อาจจะพบท่านได้ในบางครั้ง ซึ่งทั้งสองรูปภายหลังได้จับกิจพร้อมกับได้ความรู้และคุณธรรมพิเศษ หลังจากนั้นหลวงพ่อดวงพรหมยานก็ได้ศึกษานักธรรมต่อไป

การสอบนักธรรม

พ.ศ. ๒๔๘๐ อายุ ๒๑ ปี สอบได้นักธรรมตรี

พ.ศ. ๒๔๘๑ อายุ ๒๒ ปี สอบได้นักธรรมโท

พ.ศ. ๒๔๘๒ อายุ ๒๓ ปี สอบได้ นักธรรมเอก

ระหว่างพรรษาที่ ๑ - ๔

- ฝึกฝนอภิญญา

- ธุดงค์ป่าช้า, ป่าศรีประจันต์, พระพุทธบาท, พระพุทธฉาย, เขาวงพระจันทร์, เขาชอนเตื่อ, ตาคลี จังหวัดนครสวรรค์, ดงพระยาเย็น, ภูกระดึง, พระแท่นดงรัง ฯลฯ

- ศึกษาวิปัสสนา

ระหว่างปี พ.ศ. ๒๔๘๐-๒๔๘๓ ได้ศึกษาพระกรรมฐาน จากครูบาอาจารย์หลายท่าน อาทิ หลวงพ่อปาน โสนันโท วัดบางนมโค, หลวงพ่อจง พุทธสโร วัดหน้าต่างนอก, พระอาจารย์เล็ก เกสโร วัดบางนมโค, พระครูรัตนภิรมย์ วัดบ้านแพน, พระครูอุดมสมาจารย์ วัดน้ำเต้า, หลวงพ่อสุน วัดบางปลาหมอ, หลวงพ่อเนียม วัดน้อย, หลวงพ่อโหน่ง วัดอัมพวัน (วัดคลองมะดัน) และหลวงพ่อ เรือง วัดใหม่พิณสุวรรณ

พ.ศ. ๒๔๘๓ อายุ ๒๔ ปี เข้ามาจำพรรษาที่วัดช้างเหล็ก อำเภอตลิ่งชัน จังหวัดธนบุรี เพื่อเรียนบาลี จากนั้นย้ายมาอยู่ที่วัดอนงค์ารามในช่วงออกพรรษาในสมัยสมเด็จพระพุทธาจารย์ (นวม) ระหว่างนี้ได้ศึกษาเพิ่มเติมกรรมฐานกับหลวงพ่อดวงพรหมยาน วัดปากน้ำ ภาษีเจริญ และพบพระสุปฏิปันโนอีกมาก เช่น สมเด็จพระสังฆราช (อยู่ ญาณโกศล) เป็นต้น

พ.ศ. ๒๔๘๖ อายุ ๒๗ ปี สอบได้เปรียญธรรม ๓ ประโยค และได้เปลี่ยนชื่อใหม่เป็น "พระมหาวิระ" เพื่อไม่ให้คล้ายกับ "พระมหาสำเนียง" ซึ่งอยู่วัดช้างเหล็กเช่นเดียวกัน

พ.ศ. ๒๔๘๘ อายุ ๒๙ ปี สอบได้เปรียญธรรม ๔ ประโยค ย้ายมาอยู่วัดประยูรวงศาวาส ได้เป็นรองเจ้าคณะ ๔ วัดประยูรวงศาวาส และฝึกหัดการเป็นนักเทศน์

พ.ศ. ๒๔๙๒ อายุ ๓๓ ปี จำพรรษาที่วัดลาวทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

พ.ศ. ๒๔๙๔ อายุ ๓๕ ปี กลับไปอยู่วัดบางนมโค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นเจ้าอาวาสวัดบางนมโค

พ.ศ. ๒๕๐๐ อายุ ๔๑ ปี อาพาธหนักเข้าโรงพยาบาลกรมแพทยทหารเรือ

พ.ศ. ๒๕๐๒ อายุ ๔๓ ปี พักพื้นที่วัดชินวราราม กรุงเทพมหานคร จากนั้นจึงได้ย้ายไปอยู่ วัดโพธิ์ภาวนาราม อำเภอเมือง จังหวัดชัยนาท ซึ่งขณะนั้นยังเป็นสำนักสงฆ์ ได้ลูกศิษย์รุ่นแรก ๖ คน

พ.ศ. ๒๕๐๕ อายุ ๔๖ ปี ไปจำพรรษาที่วัดพรวน อำเภอเมือง จังหวัดชัยนาท เป็นเวลา ๑ พรรษา

พ.ศ. ๒๕๐๖ อายุ ๔๗ ปี กลับมาจำพรรษาที่วัดโพธิ์ภาวนาราม พกกลางเดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๐๖ ก็ได้ลาพุทธภูมิ

พ.ศ. ๒๕๐๘ อายุ ๔๙ ปี จำพรรษาที่วัดปากคลองมะขามเฒ่า ตำบลมะขามเฒ่า อำเภอวัดสิงห์ จ.ชัยนาท แล้วเดินทางไปสอนพระกรรมฐานที่วัดสะพาน อำเภอเมือง จังหวัดชัยนาท

พ.ศ. ๒๕๑๐ อายุ ๕๑ ปี จำพรรษาที่วัดสะพาน อำเภอเมือง จังหวัดชัยนาท และได้สอนวิชามโนมยิทธิแบบเต็มกำลัง

พ.ศ. ๒๕๑๑ อายุ ๕๒ ปี ครบ ๒๐ พรรษา ตามคำบัญชาของพระอุปัชฌาย์ว่า ออกไปอยู่ที่อื่นแล้วจึงจะได้ดี ท่านต้องย้ายไปอยู่ที่อื่นหลายวัด และที่สุดท้าย คือ วัดท่าซุงโดยเจ้าอาวาสองค์เก่าได้นิมนต์มาบูรณะวัดท่าซุง อีกทั้งท่านก็ได้ทราบว่า ในอดีตวัดนี้ได้เคยบูรณะมาถึง ๓ วาระแล้ว ครั้งนี้จะเป็นครั้งสุดท้าย ทั้งที่รู้ว่าจะมีอุปสรรค ก็จำเป็นต้องตัดสินใจมา โดยมาถึงวัดท่าซุงในวันที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๑ จึงได้เริ่มทำการปฏิสังขรณ์ผังโบสถ์เก่า โดยเริ่มงานเมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๑ และสร้างขยายพื้นที่ใหม่ผังตรงข้าม ได้ทำการบูรณะ สร้างและขยายวัด จากเดิมมีพื้นที่ ๖ ไร่ ๒ งาน ๐๗ ๒/๑๐ ตารางวา จนเป็นวัดที่มีบริเวณพื้นที่ประมาณ ๒๕๖ ไร่ ๑ งาน ๔๐ ตารางวา มีอาคารและถาวรวัตถุต่าง ๆ จำนวน ๑๔๔ รายการ รวมมูลค่าก่อสร้างทั้งสิ้น ๖๑๑,๙๔๙,๑๙๓ บาท สร้างความเจริญรุ่งเรืองและความสวยงามดังที่เห็นในปัจจุบันนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

สิ่งก่อสร้างทั้งในวัดและนอกวัด ได้แก่ หอสวดมนต์, พระพุทธรูป, อาคารปฏิบัติกรรมฐาน, ศาลาการเปรียญ, วิหาร ๑๐๐ เมตร, โบสถ์ใหม่, บูรณะโบสถ์เก่า, ศาลา ๒ ไร่, ๓ ไร่, ๔ ไร่ และ ๑๒ ไร่, หอไตร, โรงพยาบาลศูนย์แม่และเด็กชนบทที่ ๖๑, พระจุฬามณี, มณฑปทำวรมหาราชทั้ง ๔, พระบรมราชานุสาวรีย์ ๖ พระองค์, พระซำระหนัสนิม, โรงไฟฟ้า, โรงเรียนพระสุธรรมยานเถระวิทยา, ศูนย์สงเคราะห์ผู้ยากจนในถิ่นทุรกันดารตามพระราชประสงค์ เป็นต้น ทั้งยังได้สนับสนุนการก่อสร้างที่วัดอื่น ๆ ในประเทศไทยอีกมากมาย

พ.ศ. ๒๕๒๐ อายุ ๖๑ ปี ตั้งศูนย์สงเคราะห์ผู้ยากจนในถิ่นทุรกันดารตามพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๒๐ และเริ่มฝึกมโนมยิทธิแบบครึ่งกำลัง ตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา

พ.ศ. ๒๕๒๖ อายุ ๖๗ ปี สร้างโรงพยาบาลแม่และเด็กชนบทที่ ๖๑ และมอบให้กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

พ.ศ. ๒๕๒๗ อายุ ๖๘ ปี ได้รับพระราชทานสมณศักดิ์ เป็นพระราชาคณะชั้นสามัญเปรียญวิ. (ป.ธ.๔ น.ธ.เอก) ที่ "พระสุธรรมยานเถระ"

พ.ศ. ๒๕๒๘ อายุ ๖๙ ปี สร้างโรงเรียนพระสุธรรมยานเถระวิทยา

พ.ศ. ๒๕๓๒ อายุ ๗๓ ปี ได้รับพระราชทานเลื่อนสมณศักดิ์ เป็นพระราชอาคันตุกะชั้นราช ที่ "พระราชพรหมยาน ไพศาลถาวรานุสิฐ มหาคณิสสร บวรสังฆาราม คามวาสี"

พ.ศ. ๒๕๓๕ อายุ ๗๖ ปี หลังจากวันรับกฐิน เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคมแล้ว ท่านก็อาพาธ มาตลอด จนกระทั่งถึงวันที่ ๒๘ จึงได้นำท่านส่งโรงพยาบาลศิริราช แล้วท่านก็ได้มรณภาพไปในที่สุด ด้วยโรคปอดบวมอย่างแรงและติดเชื้อในกระแสโลหิต โดยท่านได้มรณภาพเมื่อวันศุกร์ที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ เวลา ๑๖.๑๐ น. เป็นเวลาเดียวกับที่มีข่าวจากผลการประชุมของ มหาเถรสมาคม ว่าจะมีการขอพระราชทานเลื่อนสมณศักดิ์เป็น พระราชาชั้นเทพ ซึ่งจะมีพระราชทินนามว่า "พระเทพพรหมยาน" แต่ก็ต้องมายั้ง เนื่องจากการจากไป อย่างไม่มีวันกลับ ในขณะที่ท่านมีอายุ ๗๖ ปี มีพรรษาได้ ๕๕ พรรษา เป็นพระอรหันต์มาได้เกือบ ๓๐ ปี รวมเวลาที่ท่านมาสงเคราะห์ ลูกหลานและพุทธบริษัททั้งหลายอยู่ ณ ที่นี้เป็นเวลานานถึง ๒๔ ปี ฉะนั้น จึงนับเป็นบุญวาสนาของ พวกเราทุกคน และที่ได้มาภายหลังก็ตาม สมกับถ้อยคำที่ท่านเคยพูดไว้ในประวัติหลวงพ่อบานว่า "ผู้ที่ได้บำเพ็ญบารมีมาดีแล้ว ย่อมได้พบกับครูบาอาจารย์ที่ดีด้วยเช่นกัน..."

โดยท่านได้สั่งเป็นปริศนาไว้แล้วว่า ปี ๕๓ คล้ายๆ กับ ปี ๓๕ และท่านสั่งไม่ให้เผาศพ ปัจจุบันนี้ร่างกายของท่านมิได้ผิวยากันเน่าแต่ประการใด แต่ก่อนจะมรณภาพท่านได้พูดขอพรพระ เบื้องบนไว้ว่า "เวลาตาย ๗ วัน ให้เป็นอย่างนั้น ๑๕ วันให้เป็นอย่างนี้" แต่ท่านก็ได้อธิบาย รายละเอียด ว่าท่านขอไว้อย่างไร ต่อมาหลังจากท่านมรณภาพ "ศพไม่เน่า" แล้ว ระหว่าง ๗ วัน ๑๕ วัน ร่างกายของท่านเหมือนกับคนนอนหลับ ไม่มีกลิ่นเน่าเหม็นแต่อย่างใด^{๑๑๑}

ผลงานของพระราชพรหมยาน (พระมหาวิระ ถาวโร)

จากข้อมูลของสารานุกรมเสรี ได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมแยกเป็นประเด็น คือ คุณวิเศษส่วน องค์และต่อส่วนรวม พุทธทำนาย ที่เกี่ยวกับหลวงพ่อบานว่าตลอดระยะเวลาที่ อุปสมบทอยู่ หลวงพ่อบานได้ทำหน้าที่ของพระสงฆ์ ในพระพุทธศาสนาอย่างสมบูรณ์ กล่าวคือ

ทางด้านชาติ ได้สร้างโรงพยาบาล, สร้างโรงเรียน, จัดตั้งธนาคารข้าว, ออกเยี่ยมเยียน ทหารหาญของชาติและตำรวจตระเวนชายแดนตามหน่วยต่าง ๆ เพื่อปลูกปลูกอบขวัญและกำลังใจ และแจกอาหาร, ยา, อุปกรณ์อำนวยความสะดวก และวัตถุมงคลทั่วประเทศ

ทางด้านพระศาสนา ได้สั่งสอนพุทธบริษัท ศิษยานุศิษย์ให้มุ่งพระนิพพานเป็นหลัก โดย ให้ประพฤติปฏิบัติสัปปะกัมม, วาจา, ใจ, มุ่งในทาน, ศีล, สมาธิ และปัญญา ทั้งในทางกรรมฐาน ๔๐ และมหาสติปัฏฐานสูตร ได้พิมพ์หนังสือคำสอนจำนวนมากและบันทึกเทปคำสอนกว่า ๑,๐๐๐ ม้วน นอกจากนี้ยังได้แสดงพระธรรมเทศนาทางสถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์เป็นครั้งคราว นอกจากนี้ ยังเดินทางไปสงเคราะห์คณะศิษย์ในต่างจังหวัดและต่างประเทศทุก ๆ ปี

ทางด้านวัตถุ ท่านได้ช่วยสร้างพระพุทธรูปและถาวรวัตถุไว้ในพระพุทธศาสนามากกว่า ๓๐ วัด รวมทั้งการบูรณะฟื้นฟูวัดทำซุงด้วยเงินกว่า ๖๐๐ ล้านบาท ได้สร้างพระไตรปิฎก และถวาย ผ้าไตรแก่วัดต่างๆ ปีละไม่ต่ำกว่า ๒๐๐ ไตร

^{๑๑๑} วัดจันทาราม (ท่าซุง), ประวัติหลวงพ่อบานพระราชพรหมยาน, ออนไลน์. <http://www.watthasung.com/wat/viewthread.php?tid=191>, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๘.

ทางด้านพระมหากษัตริย์ ท่านได้สนองพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โดยการจัดตั้งศูนย์สงเคราะห์ผู้ยากจนในถิ่นทุรกันดารตามพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ ซึ่งศูนย์ฯ นี้ได้ดำเนินการสงเคราะห์ราษฎรในถิ่นทุรกันดารทั่วประเทศมา ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๐ ทั้งการแจกเสื้อผ้า, อาหาร และยารักษาโรคแก่ราษฎรผู้ยากจน, การช่วยเหลือ ผู้ประสบภัยทางธรรมชาติ, การจัดแพทย์เคลื่อนที่ออกรักษาพยาบาลราษฎรผู้เจ็บป่วย, การให้ทุน นักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจน, การเดินทางเยี่ยมให้กำลังใจทหารและตำรวจตระเวนชายแดนและมอบ วัตถุมงคลให้เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่, การบริจาคทุนทรัพย์ให้แก่มูลนิธิและโรงพยาบาล ต่าง ๆ ฯลฯ

นับได้ว่าพระเดชพระคุณหลวงพ่อพระราชพรหมยาน เป็นปูชนียบุคคลผู้เปี่ยมด้วยความกรุณาอย่างสูงยิ่ง พระสอนธรรมะและสิ่งที่เป็นประโยชน์และสงเคราะห์แก่อุภุมหาชนด้วย เมตตาตามหาศาลสมกับเป็นศากยบุตรพุทธชินารสองค์หนึ่ง

คุณวิเศษส่วนองค์และต่อส่วนรวม

๑. เป็นผู้ได้บำเพ็ญบารมีมามาก
๒. ทรงอภิญญาสมบัติและปฏิสัมภิทาญาณ
๓. รู้แจ้งในไตรภูมิ
๔. ทรงเถรธรรม ประกอบด้วย รัตตัญญู (รู้ราตรีนาน), สีลวา (มีศีล), พหุสสุตะ (ทรงความรู้ได้ฟังมาก), สวาคตะปาฏิโมกษะ (วินิจฉัยพระวินัยได้ดี), อธิกรณสมุปปาทอุปสมกุสละ (ฉลาดในการระงับอธิกรณ์ที่เกิดขึ้น), ฌัมมกามะ (ใคร่ในธรรม), สันตญฺฐะ (สันโดษ), ปาสาทิกะ (นำเลื่อมใส), ฌานลาภี (คล่องในฌาน) และ อนาสวเจโตวิมุตติ ปัญญาวิมุตติ (บรรลुเจโตวิมุตติ และ ปัญญาวิมุตติ สันอาสาวิกิเลส)
๕. เป็นที่รักของพระ พรหม เทพดาและมนุษย์ทั้งปวง
๖. สอนคนให้เข้าใจถึงพระนิพพานได้จริง ตามมาตรฐานการปฏิบัติธรรมแห่ง พระพุทธศาสนาครบถ้วนทั้ง ๔ หมวด อันได้แก่
 - ๖.๑) สุขขวิปัสสโก ปฏิบัติธรรมแบบเรียบ ๆ มีมรรคมีผล แต่ไม่มีความรู้พิเศษ
 - ๖.๒) เทววิโซ หรือเรียกว่า วิชชา ๓ มีมรรคมีผลและมีความรู้พิเศษ ๓ อย่าง คือ ทิพจักขุญาณ รู้ว่าคนเกิดมาจากไหน ตายไปไหน เป็นต้น รวมถึงมีญาณ ๘ ประการ
 - ๖.๓) ฉฬภิญโญ หรือเรียกว่า อภิญญา ๖ มีมรรคมีผล และมีความรู้พิเศษ คือ แสดงฤทธิ์ได้ ๕ อย่าง หากหมดกิเลสด้วยจะเรียกว่าได้อภิญญา ๖
 - ๖.๔) ปฏิสัมภิทัปปัตโต หรือเรียกว่า ปฏิสัมภิทาญาณ มีมรรคมีผล และมีความรู้พิเศษครอบคลุมทั้ง ๓ หมวดแรก ปฏิสัมภิทาญาณนั้น คือ ทรงพระไตรปิฎก (แตกฉานในเหตุและผล), รู้ภาษาคนทุกภาษาและภาษาสัตว์ทุกชนิดและคล่องแคล่วในการสอนธรรม (ขยายความให้เข้าใจก็ได้และย่อความให้เข้าใจก็ได้)

คำกล่าวที่จารึกในแผ่นทองซึ่งบรรจุใต้แท่นพระประธาน เมื่อพ.ศ. ๒๕๑๙ ในแผ่นทอง ได้จารึกไว้ดังนี้ เราพระมหาวิระ มีพระราชานามว่า ภูมิพล เป็นผู้อุปถัมภ์ ร่วมด้วยพุทธศาสนิกชน ส่วนใหญ่ สร้างวัดนี้เป็นพุทธบูชา เมื่อศักราชล่วงไปแล้ว ๒๗๐๐ ปีปลาย จะมีพระเจ้าธรรมิกราช

นามว่า ศิริธรรมราชา สืบเชื้อสายมาจากเชียงแสนและสุโขทัย ร่วมกับพระอรหันต์ จะมาบูรณะวัดนี้ สืบพระศาสนาต่อไป คณะของเราขอโมทนา แต่อยู่ช่วยไม่ได้ เพราะไปพระนิพพานหมดแล้ว

อีกทั้งท่านยังได้ตั้งสัตยาธิษฐานฝากลูกหลานของท่านไว้ดังนี้ ฉันขอตั้งสัตยาธิษฐาน อ้าคุณพระศรีรัตนตรัย มิ่งองค์สมเด็จพระจอมไตรบรมศาสดาสัมมาสัมพุทธเจ้าเป็นประมุข พร้อมด้วยพระอริยสงฆ์ทั้งหมดและพระพรหม และเทพเจ้าทั้งหมด ขอทุกท่านจงกำหนดจิต จดจำลูกหลาน ของฉันไว้ ว่าบุคคลใดก็ตาม เมื่อเวลาจะตายขอให้สติสัมปชัญญะสมบูรณ์ มีจิตน้อมไปในกุศลกรรม และขอให้ได้รับผลที่ฉันได้ทำไปแล้วทุกประการแก่ลูกหลานของฉันทุกคน เวลานี้ฉันมองดูแล้วนะ ตรวจดูแล้ว สิ่งที่คุณต้องการมันสมใจนึกแล้ว ฉันมีความอึดใจบอกไม่ถูก ปลื้มใจที่ความปรารถนา สมหวัง ที่ฉันตั้งใจไว้นาน ปรารถนาไว้นานคิดว่าจะทำไม่ได้ แต่เวลานี้ทำได้แล้ว ลูกหลานของฉันทุกคน มีศรัทธาเป็นอจลศรัทธาแล้ว มีความมั่นคงในพระพุทธศาสนาแล้ว มีความดีพอสมควรแล้ว อุโบสถหลังใหม่นี้ มีพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ และพระบรมวงศานุวงศ์เสด็จทรง บรรจุพระบรมสารีริกธาตุในพระเศวตฉัตรของสมเด็จพระพุทธมวงศา พระประธานในพระอุโบสถ เททองหล่อรูปหลวงพ่อบาน และทรงตัดลูกนิมิตด้วย ในช่วง พ.ศ. ๒๕๑๘ – ๒๕๒๐

พุทธทำนาย

พุทธทำนาย ซึ่งเป็นคำพยากรณ์เกี่ยวกับเหตุการณ์ต่างๆ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับประเทศไทย เป็นคำทำนายที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างมากในสังคม โดยชื่อของพระราชพรหมยาน มักถูกนำไปเชื่อมโยงกับแหล่งที่มาของพุทธทำนาย^{๑๑๒}

แหล่งข้อมูลเพิ่มเติมจาก "คม ชัด ลึก" ให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับพระราชพรหมยานว่า สิ่งหนึ่งสร้างชื่อเสียงให้วัดท่าซุงและหลวงพ่อพระราชพรหมยานอย่างมากคือ การเป่ายันต์เกราะเพชร ซึ่งเป็นการอาราธนาบารมีองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ใ้บทพระพุทธรูปคุณูปการกลางยันต์ เมื่อเข้าไปรักษาคนจะอยู่ที่กระหม่อม แล้วจะวนรอบตัวร่างกาย ใช้ป้องกัน และแก้โรคไสยศาสตร์ได้ “สำหรับยันต์เกราะเพชร เป็นยันต์ยอดคงมหาพิชัยสงคราม สมัยสุโขทัย” นอกจากนี้ ยังมีพระวิสุทธิเทพจำลองพร้อมวิหาร "พระจุฬามณี" ในโลกนี้มีอยู่แห่งเดียวที่วัดท่าซุง ซึ่งหลวงพ่อพระราชพรหมยาน ได้สร้างขึ้นเมื่อปี ๒๕๒๓ จะนับเป็นสิ่งมหัศจรรย์ของโลกก็ได้ พระวิสุทธิเทพ เป็นพระองค์สำคัญของวัดท่าซุง ซึ่งหลวงพ่อพระราชพรหมยานจำลองของจริงบนพระนิพพาน ซึ่งตั้งอยู่ฝั่งตรงข้ามกับโรงเรียนพระสุธรรมยานเถระวิทยาและอยู่ใกล้ๆ กับอนุสาวรีย์พระเจ้าพรหมมหาราช^{๑๑๓}

หลักและวิธีปฏิบัติธรรมของพระราชพรหมยาน (พระมหาวิระ ถาวโร)

หลักและวิธีปฏิบัติธรรมของหลวงพ่อพระราชพรหมยาน ยึดหลักธรรมคำสั่งสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเป็นหลักตลอดชีวิตจนมรณภาพ โดยในการสอนพระกรรมฐานทุกครั้งหรือการเทศน์สอนโปรดพุทธศาสนิกชนทุกครั้ง จะพบว่าในคำสอนของท่านให้ความเคารพยืงต่อองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าและพระธรรมคำสั่งสอน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเลิศและแนะนำให้พุทธบริษัททั้งพระภิกษุ สามเณร อุบาสก อุบาสิกา ปฏิบัติตามพระธรรมคำสั่งสอนโดยเคร่งครัด มี

^{๑๑๒} Wikipedia, พระราชพรหมยาน (วิระ ถาวโร), ออนไลน์. <http://th.wikipedia.org/wiki/>, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๑๑๓} ท่องไปในแดนธรรม-สุขใดจะเท่าสุขา ณ วัดท่าซุง, หนังสือพิมพ์ คม ชัด ลึก, ฉบับวันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๘.

การวางระบบระเบียบ แบบแผนในการเผยแผ่ธรรมอย่างเป็นระบบ ให้เคารพในคุณพระรัตนตรัย ไม่ปรามาสในพระคุณของพระรัตนตรัย โดยก่อนจะเจริญพระกรรมฐานจะแนะนำให้พุทธศาสนิกชน ขอขมาโทษต่อพระรัตนตรัยทุกครั้งเพื่อความไม่ประมาทและจิตใจสบาย ซึ่งหลักและวิธีปฏิบัติธรรมที่สำคัญของท่าน ยึดตามหลักการสอนที่พระพุทธองค์ทรงวางเป็นรากฐานไว้ ๔ สาย คือ สุกขวิปัสสโก เติวโข ฉฬภิญโญ ปฏิสัมภิทปัตโต^{๑๑๔}

๑. สุกขวิปัสสโก คือ การฝึกแบบสบาย ๆ หัวใจของสุกขวิปัสสโกอยู่การกำหนดรู้ลมหายใจ ซึ่งก็คือ อานาปานุสติกรรมฐาน การฝึกในสายนี้สามารถบรรลุอรหัตได้ แต่ไม่มีความรู้พิเศษ

๒. เติวโข คือ การฝึกเพื่อให้ได้วิชา ๓ ได้แก่ ปุพเพนิวาสานุสสติญาณ จุตูปปาตญาณ อาสวักขยญาณ^{๑๑๕} มีความรู้พิเศษสามารถรู้อดีตที่เราเคยทำกรรมอะไรมาบ้าง ตายแล้วไปไหน

๓. ฉฬภิญโญ คือ การฝึกแล้วได้ประโยชน์ผลตามมาเป็นความรู้พิเศษ คือ อิทธิฤทธิ์ ที่เรียกว่า อภิญญา โดยการฝึกในกลุ่มของกสิณทั้งหมดทุกกสิณ มีความรู้ครอบคลุม ๒ สายข้างต้น สามารถแสดงอิทธิฤทธิ์ได้ มองเห็นสิ่งที่เป็นทิพย์ได้ บางครั้งเรียกผลที่ได้ว่า อภิญญา หรืออภิญญาใหญ่

๔. ปฏิสัมภิทปัตโต คือ มีความรู้ครอบคลุม ๓ สายข้างต้น ที่เรียกว่า ปฏิสัมภิทาญาณ มีความฉลาดเฉลียวในธรรม ทรงพระไตรปิฎก แดกฉานในเหตุผล สามารถย่อยธรรมที่ยากให้เข้าใจได้ง่าย รู้ภาษาสัตว์ทุกชนิด รู้ภาษาคนทุกภาษา

มโนมยิทธิ คำว่า มโนมยิทธิ แปลว่า มีฤทธิ์ทางใจ^{๑๑๖} คือ การสอนให้พุทธศาสนิกชนฝึกเพื่อผลจะพึงได้ คือ เข้าใจนรก สวรรค์ ซึ่งผลที่ได้ตามมา คือ ทำให้ผู้ฝึกทำความดี ละเว้นความชั่ว ทำจิตใจให้ผ่องใส จนสามารถเข้าถึงพระนิพพานได้ ซึ่งการฝึกจะเป็นการฝึกที่จัดอยู่ในสายที่ ๒ จึงได้ผลตามแบบของการฝึกแบบเติวโข บางครั้งเรียกว่า อภิญญาเล็ก ถือว่าเป็นคำสอนที่ทำให้ท่านเป็นที่รู้จักมากที่สุด เพราะสามารถทำให้พุทธศาสนิกชนรู้จักความจริงที่พุทธองค์ตรัสได้ คือ พระนิพพาน

พระไตรปิฎกฉบับ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กล่าวถึง มโนมยิทธิ ในสามัญญผลสูตร ว่า มโนมยิทธิ หมายถึง ฤทธิ์ทางใจ เป็น ๑ ในวิชา ๘ คือ วิปัสสนาญาณ คือ ความรู้แจ้งเห็นจริงของปัญญาที่พิจารณารูป นาม, มโนมยิทธิ คือ ฤทธิ์ทางใจ นิรมิตกายอื่นออกจากกายนี้...จุจชักดาบออกจากฝัก..., อิทธิวิธี คือ แสดงฤทธิ์ต่าง ๆ ได้ เช่น เดินบนน้ำ เเหิรไปในอากาศ, ทิพพโสถ คือ หูทิพย์, เจโตปริยญาณ คือ กำหนดรู้ใจผู้อื่นได้, ปุพเพนิวาสานุสสติ คือ ระลึกชาติได้, ทิพพจักขุ คือ ตาทิพย์, อาสวักขยญาณ ความรู้ที่ทำให้สิ้นกิเลส^{๑๑๗} โดยพระพุทธองค์ได้ทรงโปรดแนะนำมโนมยิทธิให้แก่พระภิกษุว่า ภิกษุฉัน ย่อมโนมน้อมจิตไปเพื่อนิรมิตรูปอันเกิดแต่ใจ คือ นิรมิตกายอื่นจากกายนี้มีรูปเกิดแต่ใจ มีอวัยวะน้อยใหญ่ครบถ้วน มีอินทรีย์ไม่บกพร่อง ดูกรอัมพฤษะ เปรียบเหมือนบุรุษจะพึงชักส่อกออกจากหญาปล้อง เขาจะพึงคิดเห็นอย่างนี้ว่า นี่หญาปล้อง นี่ส่ หญาปล้องอย่างหนึ่ง

^{๑๑๔} พระมหาวิระ ถาวโร, มหาสติปัฏฐาน สี่ ตอนที่ ๔, มหาสติปัฏฐาน สี่, ธรรมโมกข์ วัดจันทาราม (ท่าซุง), ๒๕๑๘, หน้า ๒๓.

^{๑๑๕} ม.ม. (ไทย) ๑๓/๑/๑๗-๑๙.

^{๑๑๖} หลวงพ่อพระราชพรหมยาน, ตอนที่ ๑, มโนมยิทธิและประวัติของฉัน, (วัดจันทาราม (ท่าซุง) : อุทัยธานี, ๒๕๓๕), หน้า ๑.

^{๑๑๗} ที.สี. (ไทย) ๙/๒/๗๗-๘๔.

ใส่อย่างหนึ่ง ก็แต่ใส่ชักออกจากหญาปล้องนั่นเอง^{๑๑๘} ดังนั้น ในการฝึกมโนมยิทธิของหลวงพ่พระ
ราชพรหมยาน จึงเป็นการฝึกตามแบบของที่พระพุทธองค์ได้ทรงวางไว้ จึงทำให้ผู้ฝึกที่มีบารมีหรือมี
กำลังใจเต็ม เห็นสิ่งที่แยกออกจากกายเนื้อของเราออกมาเป็นอีกกายหนึ่งที่เรียกว่า อาทิสมาณกาย

พระไตรปิฎก ฉบับสยามรัฐ กล่าวถึง มโนมยิทธิญาณ ว่า ภิกษุนั้น เมื่อจิตเป็นสมาธิ
บริสุทธิ์ ผ่องแผ้ว ไม่มีกิเลส ปราศจากอุปกิเลสอ่อน ควรแก่การงาน ตั้งมั่น ไม่หวั่นไหวอย่างนี้ ย่อม
โนมน้อมจิตไปเพื่อนิรมิต รูปอันเกิดแต่ใจ คือ นิรมิตกายอื่นจากกายนี้ มีรูปเกิดแต่ใจ มีอวัยวะน้อย
ใหญ่ครบถ้วน มีอินทรีย์ไม่บกพร่องดุจกรมหาบพิตร... เปรียบเหมือนบุรุษจะพึงชักดาบออกจากฝัก เขา
จะพึงคิดเห็นอย่างนี้ว่า น้ำดาบ นี้ฝัก ดาบอย่างหนึ่ง ฝักอย่างหนึ่ง ก็แต่ดาบชักออกจากฝักนั่นเอง^{๑๑๙}
ด้วยเหตุนี้ ผู้ที่ได้มโนมยิทธิจึงมีลักษณะของทิพยจักขุญาณ คือ **“มีความรู้สึทางใจคล้ายตาทิพย์”**
ไม่ใช่มีตาทิพย์ เพราะถ้าจะมีตาทิพย์ต้องฝึกในสายของกสิณ ๑๐ แต่ในส่วนของมโนมยิทธิสามารถรู้
เห็นสิ่งที่เป็ทิพย์ได้ด้วยความรู้สึทางใจ เช่น เห็นนรก สวรรค์ เห็นการเกิดการตายของตนและกฎ
แห่งกรรมที่ส่งผลให้ต้องประสบทุกข์ ผลบุญอันใดที่ทำให้ตนประสบสุข โดยในการฝึกถ้าบารมีหรือ
กำลังใจยังไม่เข้มแข็งหลวงพ่พระราชพรหมยานก็ได้สอนให้ฝึกมโนมยิทธิแบบครึ่งกำลัง ซึ่งได้กลายมา
เป็นต้นแบบในการสอนกรรมฐานด้านมโนมยิทธิมาจนถึงปัจจุบัน และเมื่อมีกำลังใจเข้มแข็งขึ้นจึงค่อย
มาฝึกมโนมยิทธิแบบเต็มกำลัง ซึ่งจะให้เห็นสิ่งต่างๆ ได้ชัดเจนแจ่มใสที่เรียกว่า **“ฌาน ๔ ใช้งาน”**

พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พระสูตรตันตปิฎก
ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค สามัญญผลสูตร เล่ม : ๙ หน้า : ๗๘ ได้กล่าวถึง ญาณที่เป็นมโนมยิทธิ ที่
เรียกว่า มโนมยิทธิญาณ ร่างกายประกอบด้วยธาตุ ๔ มารวมตัวกันซึ่งมีวิญญาณของเราอาศัยและเนื่อง
อยู่ในร่างกายนี้ จิตที่อยู่ในกายใส่เหมือนแก้วตามธรรมชาติ มีประกายดังแก้วที่มีแปดเหลี่ยมที่
เจียรไนดีแล้ว ฉันทใดที่จิตเป็นสมาธิบริสุทธิ์ผุดผ่อง ปราศจากความเศร้าหมอง เหมาะแก่การใช้งาน
ตั้งมั่น ไม่หวั่นไหวอย่างนี้ ภิกษุนั้นน้อมจิตไปเพื่อเนรมิตกายที่เกิดแต่ใจ คือ เนรมิตกายอื่นจากกายนี้
มีรูปที่เกิดแต่ใจมีอวัยวะครบถ้วน มีอินทรีย์ไม่บกพร่องเปรียบเหมือน...คนชักดาบออกจากฝัก เขา
เห็นว่า “นี่คือดาบ นี่คือ ฝัก ดาบเป็นอย่างหนึ่ง ฝักก็เป็นอีกอย่างหนึ่ง แต่ดาบถูกชักออกมาจากฝัก
นั่นเอง” หรือเปรียบเหมือนคนดึงงูออกจากคราบ เขาเห็นว่า “นี่คือ งู นี่คือคราบ งูเป็นอย่างหนึ่ง
คราบก็เป็นอีกอย่างหนึ่ง แต่งูถูกดึงออกจากคราบนั่นเอง” ฉันทใด เมื่อจิตเป็นสมาธิบริสุทธิ์ผุดผ่อง ไม่มี
กิเลสเพียงดังเงิน ปราศจากความเศร้าหมอง อ่อน เหมาะแก่การใช้งาน ตั้งมั่น ไม่หวั่นไหวอย่างนี้
ภิกษุน้อมจิตไปเพื่อเนรมิตกายที่เกิดแต่ใจ คือ เนรมิตกายอื่นจากกายนี้ มีรูปที่เกิดแต่ใจ มีอวัยวะ
ครบถ้วน มีอินทรีย์ไม่บกพร่อง ฉันทนั้น ข้อนี้อาจเป็นผลแห่งความเป็นสมณะที่เห็นประจักษ์ ซึ่งดีกว่า
และประณีตกว่าผลแห่งความเป็นสมณะที่เห็นประจักษ์ช่อก่อน ๆ แม้ข้อนี้ก็เป็วิชาวของเธอประการ
หนึ่ง^{๑๒๐} ดังนั้น ในการฝึกมโนมยิทธิหลวงพ่พระราชพรหมยาน จึงแนะนำให้ทั้งภิกษุ สามเณร
อุบาสก อุบาสิกา รักษาศีลของตนไม่ให้ขาด ไม่ให้ทะลุ ไม่ลุ่มลุ่มคล้ำคลื่น ๆ คือ ไม่ถือศีลเพียงเป็นไป

^{๑๑๘} ที.สี. (ไทย) ๙/๒/๗๘.

^{๑๑๙} พระไตรปิฎกฉบับสยามรัฐ, เล่มที่ ๙, พระสูตรตันตปิฎก เล่มที่ ๑, ทีฆนิกาย, สีลขันธวรรค, บรรทัดที่ ๑๗๔๒ - ๑๗๕๘. หน้าที่ ๗๒ - ๗๓.

^{๑๒๐} ที.สี. (ไทย) ๙/๒/๗๘.

ตามแบบตามประเพณีเป็นอันดับแรก หมั่นรักษาศีลของตนให้ดี เพราะศีลจะเป็นบาทฐานให้เกิดสมาธิ มีความแจ่มใส และเมื่อสมาธิดีดวงจิตย่อมแจ่มใส ปัญญาย่อมแจ่มใสตามไปด้วย จะเห็นได้ว่าหลักและวิธีปฏิบัติธรรมของพระราชพรหมยานยึดตามหลักธรรมของพระธรรมคำสั่งสอนด้วยความเคารพยิ่ง โดยเฉพาะด้านการแนะนำเกี่ยวกับการสร้างบารมี เพราะบารมี แปลว่า เต็ม แต่ท่านได้แนะนำตามหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธองค์ว่าบารมีแปลว่ากำลังใจ บารมีเต็ม จึงแปลว่ากำลังใจเต็ม ซึ่งการฝึกมโนยิทธิแบบเต็มกำลังต้องใช้กำลังใจ หากมีกำลังใจเต็มแล้วย่อมเข้าถึงธรรมได้ง่ายและสามารถไปถึงที่สุด คือ การเข้าถึงพระนิพพานในชาติปัจจุบันอันเป็นเป้าหมายสูงสุดในทางพระพุทธศาสนา ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติตามที่หลวงพ่อบรรเลงสอนรู้จักพระนิพพาน และหมั่นปฏิบัติตนให้สามารถไปถึงซึ่งพระนิพพานให้ได้ โดยการปฏิบัติตนเป็นคนดีด้วยการหมั่นทำความดี ละเว้นความชั่ว ทำจิตใจให้ผ่องใส ซึ่งย่อมส่งผลดีต่อตนเอง ครอบครัว สังคม ประเทศชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ในที่สุด

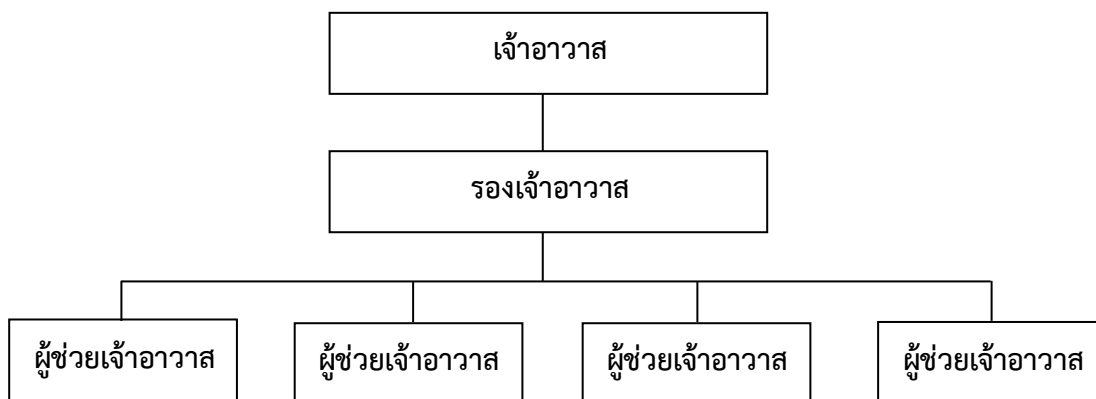
การบริหารจัดการวัดของพระราชพรหมยาน (พระมหาวิระ ถาวโร)

ในการบริหารจัดการวัดของพระราชพรหมยานได้ใช้หลักพรหมวิหาร ๔ เป็นหลักในการบริหารคนและบริหารงานของวัด บริหารคนทั้งภิกษุ สามเณร ข้าราชการ โดยใช้หลักศีล สมาธิ ปัญญา ให้ความเมตตาในการสงเคราะห์ช่วยเหลือแนะนำถ่ายทอดความรู้และภูมิธรรมโดยไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อย บริหารงานของวัดโดยใช้หลักอิทธิบาท ๔ โดยให้อยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาเพื่อความเจริญรุ่งเรืองและยั่งยืนของพระพุทธศาสนาในอนาคต เพื่อให้วัดเป็นหลักเป็นที่พึ่งแก่อนุชนรุ่นหลังสืบไป ด้วยการใช้หลักการบริหารนี้จึงทำให้วัดเจริญรุ่งเรืองอย่างมาก เพราะความสามารถในการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน คือ เลือกบุคคลที่เก่งมีความสามารถและเป็นคนดีมารับผิดชอบงานในแต่ละส่วน เช่น ภิกษุที่จะมารับผิดชอบงานดูแลสงฆ์ ศีล ๒๒๗ ต้องครบถ้วนตามพระธรรมวินัย ไม่บกพร่องในศีลแม้แต่ข้อใดข้อหนึ่ง ด้วยข้อกำหนดที่ครบถ้วนรอบคอบจึงทำให้ได้พระภิกษุที่เป็นผู้นำที่ดีปกครองผู้อื่นได้ อีกทั้งสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้ง่ายในการปกครองดูแล จะเห็นได้ว่าท่านเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล เนื่องจากผู้ที่ดูแลคุมผู้อื่นได้ตนเองต้องเป็นแบบอย่างที่ดีได้ก่อน นอกจากนี้ ยังมีการจัดให้พระผู้เป็นกรรมการสงฆ์เป็นเจ้าหน้าที่ทำการจัดแยกเป็นแผนก มีการจัดตั้งโรงเรียนเพื่อช่วยให้เด็กนักเรียนได้มีโอกาสได้รู้เรียนศึกษา มีแนะนำสั่งสอนปกครองดูแล อบรมพระภิกษุ สามเณรและคฤหัสถ์ ที่มีที่อยู่หรือพำนักอยู่ในวัดให้ประพฤติอยู่ในพระธรรมวินัย กฎข้อบังคับ ระเบียบและตามกฎหมายของบ้านเมือง นอกจากนี้ท่านยังได้วางรากฐานให้วัดสามารถดำรงสืบทอดพระธรรมคำสั่งสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า เพื่อให้พระศาสนาคงอยู่ต่อไปได้ให้ถึง ๕,๐๐๐ ปี ด้วยการสอนตามหลักพระธรรมโดยเนื้อแท้ ไม่แปลงคำสอนและให้การปฏิบัติของผู้ศรัทธามุ่งตรงเข้าสู่พระนิพพาน

การบริหารจัดการวัดของวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

การบริหารจัดการของวัดท่าซุงจะมีการบริหารโดยคณะสงฆ์ผู้บริหารของวัดท่าซุงโดยพิจารณาจากลำดับอาวุโสและความสามารถ ซึ่งจะมีเจ้าอาวาสของวัดเป็นผู้บริหารสูงสุด มีรองเจ้าอาวาสช่วยเหลือในการบริหารงานในลำดับถัดมา และมีผู้ช่วยเจ้าอาวาสในการดำเนินการบริหารงานจำนวน ๔ ตำแหน่ง เพื่อดำเนินการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การสั่งการ และการควบคุมตามโครงสร้างผู้บริหารวัดท่าซุง ดังนี้

โครงสร้างผู้บริหารวัดท่าซุง

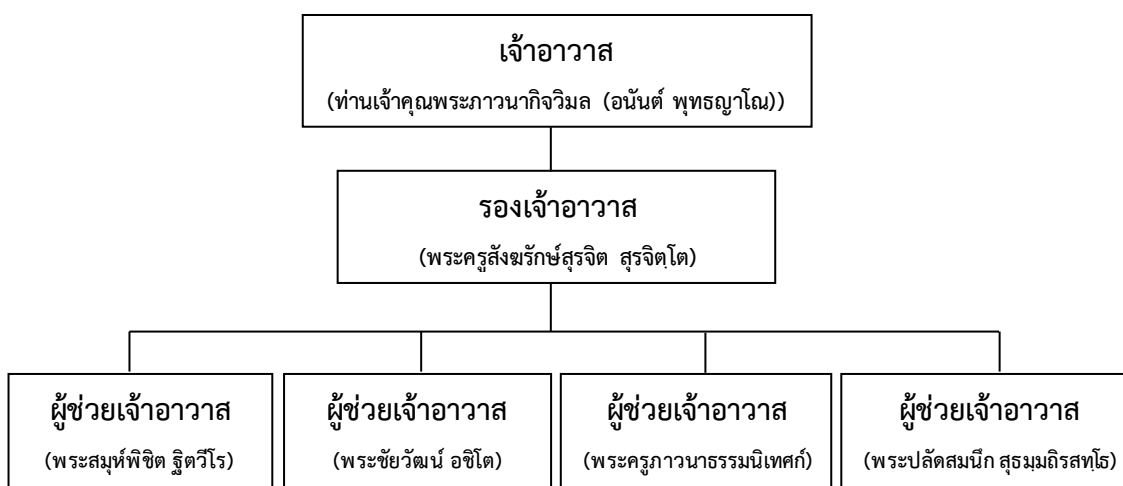


โดยมีรายนามคณะผู้บริหารตามโครงสร้าง ดังนี้

เจ้าอาวาส	ท่านเจ้าคุณพระภาวนากิจวิมล (อนันต์ พุทธญาโณ)
รองเจ้าอาวาส	พระครูสังฆรักษ์สุรจิต สุรจิตโต
ผู้ช่วยเจ้าอาวาส	พระสมุห์พิชิต จิตวิโร (พระสมุห์โอ จิตวิโร)
ผู้ช่วยเจ้าอาวาส	พระชัยวัฒน์ อชิโต
ผู้ช่วยเจ้าอาวาส	พระครูภาวนาธรรมนิเทศก์ (อาจันต์ ธรรมจิตโต)
ผู้ช่วยเจ้าอาวาส	พระปลัดสมนึก สุธรรมกริสทโช ^{๑๒๑}

แผนภาพที่ ๒.๕ โครงสร้างผู้บริหารวัดท่าซุง

โครงสร้างรายชื่อผู้บริหารวัดท่าซุง



แผนภาพที่ ๒.๖ โครงสร้างรายชื่อผู้บริหารวัดท่าซุง

^{๑๒๑} พระชัยวัฒน์ อชิโต, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดท่าซุง, โครงสร้างผู้บริหาร, วัดจันทาราม (ท่าซุง) ข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๗. (อัสมา).

การวางแผน ในการบริหารจัดการวัดจะมีการวางแผนงานประจำปีออกมาก่อนสิ้นปีปฏิทินของปีนั้น ๆ โดยจะมีกำหนดแผนงานตามวันสำคัญทางศาสนาและวันสำคัญของบูรพาจารย์ เช่น วันครบรอบวันมรณภาพของหลวงพ่อพระราชพรหมยาน วันธุดงค์ประจำปี ซึ่งจะมีการประชุมคณะสงฆ์ผู้บริหารของวัดท่าซุง เพื่อกำหนดแผนงานที่จะดำเนินงานในแต่ละปี โดยแผนจะเป็นการกำหนดแผนงานหลัก (Master Plan) ก่อน เมื่อทราบงานหลักในแต่ละปีแล้วก็มาดูว่า ในแต่ละเดือนมีงานหลักอะไรบ้างซึ่งเป็นการระบุงานต่าง ๆ ลงในปฏิทิน ที่เรียกว่า ปฏิทินงาน (Action Plan) เมื่อทราบว่าแผนงานในแต่ละปีแล้ว ทางวัดท่าซุงก็จะประกาศให้ทราบทั้งในส่วนของเอกสารและในสื่อเว็บไซต์ของวัดท่าซุง

การจัดองค์การ จัดองค์การโดยยึดตามลำดับอาวุโสและความสามารถหรือความถนัดในด้านนั้น ๆ ซึ่งจะระบุขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นหลักพิเศษที่เป็นเอกลักษณ์ของวัดท่าซุง คือ ไม่ได้ใช้บุคลากรเพียงเฉพาะอยู่มานาน หรือ มีอายุ มีพรรษา มีอาวุโสมากกว่า แต่ใช้หลักผสมผสาน คือ ในขั้นแรกจัดบุคลากรตามหลักพระธรรมวินัย โดยลำดับผู้ที่มิอาวุโสหรือพรรษามากกว่ามาเป็นผู้รับผิดชอบ ในขณะที่เดียวกันก็เปิดโอกาสให้ผู้อาวุโสหน่อยหรือพรรษาน้อยที่มีความรู้ ความสามารถพิเศษ ในงานนั้น ๆ ได้มีโอกาสมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานของพระศาสนาด้วย

การจัดกำลังคน ใช้หลักความรู้ความสามารถในด้านนั้น ๆ เช่น ครูสอนกรรมฐาน รับผิดชอบด้านการสอนพระกรรมฐาน พระภิกษุที่มีความรู้ด้านการจัดทำหนังสือธรรมและสื่อสิ่งพิมพ์ รับผิดชอบด้านการจัดทำหนังสือธรรมะ เมื่อมีงานขนาดใหญ่ที่มีพุทธศาสนิกชนมาร่วมงานเป็นจำนวนมาก อาทิ งานธุดงค์ประจำปี งานกฐิน ทางผู้บริหารวัดท่าซุง ก็ได้วางกำลังคนตามโครงสร้างของตำแหน่ง งานจึงไม่เกิดความซ้ำซ้อน เกิดเอกภาพในการบริหารจัดการ เช่น เมื่อมีผู้ปฏิบัติธรรมมาเป็นจำนวนมาก ผู้รับผิดชอบเป็นครูสอนพระกรรมฐาน จะต้องมีการประชุมเตรียมความพร้อมในการสอน การจัดตารางเวร และแนวทางในการสอนให้เป็นทิศทางเดียวกัน

การสั่งการ ใช้การสื่อสารทั้งในรูปแบบของการสั่งด้วยวาจา การสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร และการสื่อสารผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เช่น ประกาศงานธุดงค์ประจำปี ซึ่งเป็นงานใหญ่ที่มีพุทธศาสนิกชนมาร่วมงานเป็นจำนวนมาก จะมีการกำหนดหัวหน้าผู้รับผิดชอบในหน่วยงานนั้น ๆ อย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดเอกภาพในการสั่งการ หากมีปัญหาติดขัดในระหว่างการทำงานให้หัวหน้าผู้รับผิดชอบเป็นผู้ตัดสินใจในการถ่ายทอดคำสั่งให้ทีมงานทราบ ทำให้เกิดความชัดเจนสามารถกำหนดผู้มีสิทธิ์ในการถ่ายทอดงานได้อย่างชัดเจน

การควบคุม ใช้หลักเมตตาธรรมในการควบคุม คู่กับหลักปิยวาจา เพื่อให้ดำเนินไปได้โดยสำเร็จจุลลวงโดยการกำกับดูแล การประชุมติดตามงาน การอนุเคราะห์ให้การช่วยเหลือและการรายงาน โดยทางวัดท่าซุงจะใช้การประชุมผู้บริหารเป็นหลักในการทราบรายงานปัญหา พร้อมในการประชุมจะกำหนดหรือให้แนวทางในการแก้ไขปัญหางานนั้น ๆ ให้กับผู้รับผิดชอบในลำดับถัดไปได้ทราบแนวทางด้วย

สถานที่สำคัญภายในวัด

สถานที่สำคัญภายในวัดท่าซุงแบ่งออกเป็น ๒ ฝั่ง คือ ฝั่งพระอุโบสถหรือฝั่งศาลานวราช และฝั่งโบสถ์เก่าซึ่งอยู่ฝั่งริมแม่น้ำสะแกกรัง มีรายละเอียดดังนี้

๑. ฟังศาลานวราช (ฝั่งพระอุโบสถ)

๑.๑ บริเวณศาลานวราช	๑.๒ บริเวณวิหารแก้ว ๑๐๐ เมตร
- ศาลานวราช - พระอุโบสถ - มณฑปหลวงปู่ปาน - มณฑปหลวงพ่อพระราชมหายาน - มณฑปหลวงพ่อพระสืวลี - มณฑปหลวงพ่อบุญเงิน (หลวงปู่เส็ง) - ศาลาจตุรมุข (พลับพลาอนุสรณ์) - ศาลาพระพินิจอักษร (ทองดี) - หอระฆัง (หอกลอง) - ธัมมวิโมกข์ - ศาลาธรรมสถิต	- พระมหาวิหารแก้ว ๑๐๐ เมตร - มณฑปหลวงพ่อบาน วัดบางนมโค - มณฑปพระปัจเจกพุทธเจ้า - พระราชานุสาวรีย์สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช (ทรงเครื่องพระมหากษัตริย์) - พระราชานุสาวรีย์สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช (ทรงผนวช) - พระราชานุสาวรีย์รัชกาลที่ ๑ - พระราชานุสาวรีย์รัชกาลที่ ๕ - พระราชานุสาวรีย์รัชกาลที่ ๖ - พระราชานุสาวรีย์รัชกาลที่ ๗ - ป้ายอักษรฯ รัชกาลที่ ๙
๑.๓ บริเวณสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช	๑.๔ บริเวณปราสาททองคำ
- บริเวณสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช - พระวิหารสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช - มณฑปพระศรีอารียเมตไตรย - พระยืน ๘ ศอก - คุ่มขุนไกร (ศาลพระภูมิของวัดท่าซุง) - พระยืน ๓๐ ศอก (หลวงพ่อบุญเงินไหลมาเทมา) หรือห่อพระไตรปิฎก - พระเจดีย์พุทธตาน - สวนสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช (สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช) - ดิग्พระเถระ	- ปราสาททองคำ (กาญจนาภิเษก) - ลานธรรม งานปฏิบัติธรรม - ป่าใหม่ธรรม (หลังวัดท่าซุง) - อาคารพิพิธภัณฑ์ "สมบัติพอให้"
๑.๕ บริเวณพระจุฬามณีเจดีย์สถาน	๑.๖ สวนเวฬุวัน (ป่าไผ่)
- พระจุฬามณีเจดีย์สถาน - อนุสาวรีย์กรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ - เจ้าพระยาโกษาธิบดี (เหล็ก) - พระราชานุสาวรีย์พระเจ้าพรหมมหาราช (ทรงช้างพลายประกายแก้ว)	๑.๗ โรงพยาบาลแม่และเด็ก ๑.๘ พระตำหนักสงฆ์ ๑.๙ ศาลา ๔ ไร่ - ศาลา ๑๒ ไร่ - ศาลา ๒๕ ไร่ - ดิग्ขาว

๒. ผังโบสถ์เก่า (ผังริมแม่น้ำสะแกกรัง)

๒.๑) บริเวณโบสถ์เก่า

- โบสถ์เก่า
- วิหารหลวงพ่อดีลิตี
- มณฑปแก้ว พระองค์ที่ ๑๐ - ๑๑
- มณฑปท้าวจตุมาหาราช
- มณฑปครอบรอยพระพุทธรูป
- หอฉัน - ตึกอินทราพงศ์ - อาคารเสริมศรี - ตึกกองทุน
- ตึกรับแขก
- หอไตรกลางน้ำ
- วิหารหลวงพ่อดี ๕ พระองค์
- แพลี้ยปลา (วังมัจฉา)
- บริเวณที่นั่งใต้ต้นไม้ ผังโบสถ์เก่า

๒.๒) โรงเรียนพระสุธรรมยานเถระวิทยา

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๔.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารและทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ พบว่ามีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพที่อาจมีความเหมือนกันหรือแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยได้นำผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีผู้ได้ศึกษาไว้ ดังนี้

พระครูพิศาลธีรธรรม ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาส ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการปกครองนั้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความกับความเป็นจริง แสดงให้เห็นว่า พระสังฆาธิการผู้มีตำแหน่งหน้าที่ทางการปกครอง ได้ให้ความสำคัญกับการปกครอง เพื่อให้เกิดความเรียบร้อยดังตามพระธรรมวินัย กฎหมาย บ้านเมือง กฎระเบียบคำสั่ง ประกาศของมหาเถรสมาคม, ด้านการศาสนศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า งานด้านศาสนศึกษาในเขตธนบุรีควรต้องมีการปรับปรุงแก้ไขในบางประการ เช่น รมรงค์ให้มีการอบรมบาลีและนักธรรมก่อนสอบ และสรรหาพัฒนาครูสอนนักธรรม บาลี เป็นต้น, ด้านการศึกษาสงเคราะห์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพระสังฆาธิการ ให้ความสำคัญงานด้านนี้ ซึ่งเป็นบทบาทของวัดและคณะสงฆ์มาตั้งแต่โบราณ ด้วยความร่วมมือของบ้าน วัด โรงเรียน, ด้านการเผยแผ่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ควรต้องมีการปรับปรุงแก้ไข เช่น อบรม พระสงฆ์สามเณรให้รู้จักวิธีการเผยแผ่ธรรมะ โดยการจัดให้มีการเทศน์บรรยายในวันสำคัญทาง ศาสนา และจัดตั้งห้องสมุดภายในวัด เพื่อประโยชน์ในการศึกษาแก่พระสงฆ์ สามเณรและประชาชน, ด้านการสาธารณูปการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พระสังฆาธิการ ในเขตธนบุรีให้ความสำคัญกับการก่อสร้างถาวรวัตถุ การบูรณปฏิสังขรณ์ ศาสนสถาน ศาสนวัตถุ, ด้านการสาธารณ สงเคราะห์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ควรต้องมีการปรับปรุงในบางประการ เช่น การช่วยเหลือ

ผู้ประสพภัยธรรมชาติ จัดตั้งหน่วยอบรมพุทธศาสนิกชน บริเวณวัด และดำเนินการสาธารณสงเคราะห์ด้วยการพัฒนา สร้างถนน ขุดลอกคูคลอง เป็นต้น^{๑๒๒}

พระครูสังฆรักษ์กฤษฎ์ตมณ สุเมโธ ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี” ผลวิจัยพบว่าภาพรวมประสิทธิภาพในการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสครบทั้ง ๖ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการปกครองคณะสงฆ์ ด้านการศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ ทั้งนี้เป็นเพราะทั้ง ๖ ด้านมีความสำคัญต่อบทบาทของพระสังฆาธิการ โดยเฉพาะด้านการปกครองคณะสงฆ์ และผู้ที่อยู่ภายในวัดให้ประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องดีงาม สำหรับด้านที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสมากรองลงมาตามลำดับได้แก่ ด้านการปกครอง ด้านการสาธารณูปการ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และด้านสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งหมายถึงการเล่าเรียน พระธรรมวินัยของบรรพชิตและคฤหัสถ์นั้น อาจเป็นเพราะว่าวัดยังมีความพร้อมไม่พอที่จะจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม โรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เพราะการจัดตั้งดังกล่าว จำเป็นต้องใช้ทั้งเงินและบุคลากร ครู วัดยังขาดแคลนบุคลากรครูที่จะมาสอนหรือมาช่วยสอน และขาดงบประมาณในการดำเนินการ ทั้งนี้เพราะว่าพระสังฆาธิการพิจารณาเห็นว่าการสาธารณสงเคราะห์ เป็นการดำเนินงานในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลหรืออุดหนุนเจือจุนสถานที่ ซึ่งเป็นสาธารณสมบัติ หรือประชาชนทั่วไป ซึ่งการช่วยเหลือเหล่านี้จำเป็นต้องใช้ทั้งเงินและความร่วมมือผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะพุทธศาสนิกชนลำพังเจ้าอาวาสและพระสงฆ์ภายในวัด ก็อาจจะทำสำหรับด้านการศึกษาสงเคราะห์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่างานด้านการศึกษาสงเคราะห์ เป็นการจัดการศึกษาเพื่อช่วยเหลือ เกื้อกูลหรืออุดหนุนเจือจุน ไม่ว่าจะเป็นการจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์การศึกษา การจัดหาอุปกรณ์ การศึกษาการช่วยพัฒนาสถานศึกษาเหล่านี้ จำเป็นต้องใช้เงินในการขับเคลื่อนทั้งสิ้น ซึ่งวัดยังประสบปัญหาในด้านงบประมาณและหารายได้เข้าวัด จึงทำให้มีการปฏิบัติมากเป็นอันดับสุดท้าย^{๑๒๓}

พระกิตติศักดิ์ วิทยาภรณ์ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยการฝึกสมาธิ : กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย” เพื่อศึกษาถึง ผลของการฝึกสมาธิ ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ ผลของการฝึกสมาธิในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า การพัฒนาด้านสติปัญญา ทำให้มีสติในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีเหตุผล รอบคอบมากขึ้น สามารถวิเคราะห์และตัดสินใจในการทำงานได้ดี สามารถทำงานได้ปริมาณมากขึ้นและเร็วขึ้นด้วยความตั้งใจและมุ่งมั่นต่องานนั้น การพัฒนาด้านอารมณ์ ทำให้จิตใจรู้สึกสงบมากขึ้น คลายความเครียด ความกังวล ความคิด ฟุ้งซ่าน ความพยายาม คลายความยึดมั่น ถือมั่นในสิ่งทั้งปวง เข้าใจอารมณ์ตนเอง และสามารถจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้ ทำให้

^{๑๒๒} พระครูพิศาลธีรธรรม, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๑๒๓} พระครูสังฆรักษ์กฤษฎ์ตมณ สุเมโธ, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

มีเมตตา เสียสละ มีน้ำใจ รู้จักให้อภัยผู้อื่น เกิดความสุขกายสุขใจ เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ก็รู้จักปล่อยวางเป็น ยิ้มแย้มแจ่มใส เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้ำ ซึ่งเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร การพัฒนาด้านสังคมหรือศีลธรรม ทำให้มีศีลธรรมอะไรคือ บาป บุญ คุณ โทษ รู้ผิดชอบชั่วดี การยึดมั่นในศีลธรรมอันดีงามจะทำให้ปฏิบัติตนได้ถูกต้องดีงามตามจริยธรรม ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบขององค์กร อย่างเคร่งครัด การประสานงานในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเห็นแก่ตัวน้อยลง ดังนั้น การอยู่ร่วมกันภายในองค์กรและสังคมก็就会有ความสงบสุข^{๑๒๔}

พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมฺมสุทฺธो ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่าพระภิกษุและสามเณรมีทัศนคติต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของเจ้าอาวาสโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ ได้แก่ ๑) ด้านการบำรุงวัด จัดกิจกรรมและศาสนสมบัติ การจัดสรรงบประมาณบางส่วนเพื่อใช้ในการจัดทำทะเบียนครุภัณฑ์ การจัดให้มีการทำความสะอาดและปรับทัศนียภาพภายในและรอบนอกบริเวณวัดให้มีความสวยงาม ร่มรื่น ตลอดจนการซ่อมแซมโบราณสถาน โบราณวัตถุ ๒) ด้านการบริหารและการปกครองควรมีการจัดประชุมอย่างน้อยเดือนละครั้งและควรมีการกระจายอำนาจการปกครองออกไปยังผู้ที่มีส่วนร่วมในการบริหารและการปกครอง ๓) ด้านการศึกษาอบรมและสั่งสอน ควรส่งเสริมให้มีการจัดการเรียน การสอนนักธรรมภายในวัด และควรสนับสนุนให้ผู้ที่มีความสามารถขึ้นมาเป็นครูสอนนักธรรม และ ควรจัดให้มีการอบรมครูพระทุก ๖ เดือน ๔) ด้านการให้ความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลควรมีการจัดตั้งหน่วยงานหรือสำนักงานและจัดให้มีผู้รับผิดชอบ ควรมีการจัดอบรมพิธีกร หรือมัคทายกขึ้นในจังหวัด เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและเป็นรูปแบบเดียวกัน และควรจัดให้มีสถานที่จอดรถอย่างเพียงพอเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ญาติโยมที่มาทำบุญหรือติดต่อในการบำเพ็ญกุศลต่าง ๆ^{๑๒๕}

พระมหากมล ขนติโก ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานคณะสงฆ์อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน” พบว่าพระสงฆ์ส่วนใหญ่ในเขตอำเภอป่าซาง มีประสิทธิภาพในการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ การบริหารงานคณะสงฆ์ด้านการวางแผน มีการปฏิบัติระดับปานกลาง ในเรื่องคณะกรรมการมีการประชุมคณะกรรมการบริหารวัดเพื่อกำหนดนโยบายวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายขั้นตอนการปฏิบัติที่เหมาะสม รวมทั้ง มีการวางแผนจัดหาและพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมในการพัฒนาวัด ชุมชน, ด้านการจัดองค์การในภาพรวม พบว่า มีการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุดในเรื่อง คณะกรรมการบริหารวัดมีการจัดการภายในวัดให้เหมาะสม โดยมีการมอบหมายงานและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน, ด้านการนำผลการศึกษาในภาพรวม พบว่า มีการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง โดยมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุดในเรื่องจัดกิจกรรม, ด้านความตระหนักต่างๆ ให้กับ บุคลากรภายในวัดโดยให้ทุกชุมชนมีส่วนร่วมจัด

^{๑๒๔} พระกิตติศักดิ์ วิทยาภรณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยการฝึกสมาธิ : กรณีศึกษา บมจ. ธนาคารกรุงไทย” **ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร**, (โครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๙).

^{๑๒๕} พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมฺมสุทฺธอ, “ประสิทธิภาพการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

กิจกรรม, ด้านการควบคุมดูแล มีการปฏิบัติ ในระดับมากที่สุด ในเรื่องมีการประเมินผลด้านวัสดุ อุปกรณ์การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่าย ให้ถูกต้องเหมาะสมกับแผนงานโครงการที่วางไว้ มีการประเมินการใช้จ่ายงบประมาณตามสภาพความเป็นจริง อย่างไรก็ตามใน กรณีที่พระสงฆ์ ในเขตปกครองระดับย่อยลงไปนั้นไม่สามารถตัดสินใจปัญหาที่เกิดขึ้น หรือไม่สามารถที่จะดำเนินนโยบายด้านต่างๆ ด้วยตัวเอง จึงเป็นหน้าที่ที่มหาเถรสมาคมองค์กรสงฆ์ส่วนกลางเข้าไปช่วยเหลือ และหากกรณีใดที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และจากแบบสอบถามปลายเปิดมีแนวโน้มตอบไปในทางเดียวกันว่า พระสงฆ์ในระดับปกครองขาดความสามัคคี และมีการเล่นพรรคเล่นพวกเพื่อผลประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่งสมณศักดิ์ด้วย ซึ่งถือได้ว่าเป็นภาวะการเมืองในองค์กรทำให้ได้รับความยุติธรรมไม่เท่ากันในวงการสงฆ์ในปัจจุบัน จากผลการศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารงานคณะสงฆ์ในเขตอำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นเพื่อเสนอแนะดังนี้

๑. ด้านการวางแผน การบริหารงานคณะสงฆ์ ควรมีการวางแผนร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการวางแผนมากกว่านี้

๒. ด้านการจัดองค์การ การบริหารงานคณะสงฆ์ ควรมีการจัดบุคคลที่จะนำมาเป็นคณะกรรมการบริหารวัดให้เหมาะสมโดยยึดความรู้ด้านการบริหารอย่างมีส่วนร่วม

๓. ด้านการนำการบริหารงานคณะสงฆ์ ผู้นำควรการจัดกิจกรรมด้านต่างๆ ควรให้บุคลากรภายในวัดและให้ทุกชุมชนมีส่วนร่วมทุกกิจกรรม

๔. ด้านการควบคุมดูแลและการบริหารงานคณะสงฆ์ ควรมีการประเมินผลหลากหลายรูปแบบทั้งที่เป็นนามธรรม และรูปธรรม ทักษะปฏิบัติ มีการประเมินผลตามสภาพที่แท้จริง

๕. ด้านปัญหาพระสงฆ์ระดับปกครองขาดความสามัคคีและมีการเล่นพรรคเล่นพวกนั้น ทางมหาเถรสมาคมควรมีการใช้หลักธรรมาภิบาลในปกครองคณะสงฆ์และในการพิจารณา เลื่อนสมณศักดิ์ด้วย นอกจากนี้ ควรที่จะให้ศรัทธาประชาชนทั่วไปได้มีส่วนในการตรวจสอบ พิจารณาการเลื่อนสมณศักดิ์ด้วยก็จะทำให้เกิดความเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย^{๑๒๖}

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเกิดจากองค์ประกอบ ๒ ด้าน ได้แก่ ด้านที่ ๑ คือ ด้านองค์ความรู้ อันเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ การวางแผน การบริหารจัดการ การควบคุม การประเมินผล การมีส่วนร่วม การวิเคราะห์ การตัดสินใจในการทำงาน การทำงานเป็นทีมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านที่ ๒ คือ ด้านสมรรถนะทางใจ คือ การสามารถทำงานได้ปริมาณมากขึ้นและเร็วขึ้นด้วยความตั้งใจโดยมีสมาธิเป็นตัวตั้ง ก่อให้เกิดใจที่มุ่งมั่นต่องานนั้น ทำให้จิตใจรู้สึกสงบมากขึ้นและเกิดการพัฒนาด้านอารมณ์ ส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพส่วนตนก่อนเป็นอันดับแรก เมื่อส่วนตนมีประสิทธิภาพแล้วก็นำองค์ความรู้และสมรรถนะทางใจมาบูรณาการกับการวางแผนและการจัดการที่เป็นระบบประหยักรวดเร็วก็จะก่อให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเป็นอันดับสอง และนำองค์ความรู้ด้านและสมรรถนะทางใจ มาบูรณาการกับการวิเคราะห์ประเมินผลควบคุม

๑๒๖

พระมหาภมม ฆนติธโร, “ประสิทธิภาพการบริหารงานคณะสงฆ์ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมืองและการปกครอง, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐).

ให้เกิดการกำกับดูแล ก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพด้านการบริหารคนและบริหารงานได้บรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งถือได้ว่าเป็นสุดยอดของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเป็นอันดับสาม

ตารางที่ ๒.๗ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ผู้วิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
พระครูพิศาลธีรธรรม, ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).	๑. ประสิทธิภาพการบริหารวัดโดยรวมอยู่ในระดับมาก ๒. เน้นการปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎหมายดี ๓. ควรปรับปรุงการอบรมนักเรียนบวช วิถีเผยแผ่ธรรมะ การช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ
พระครูสังฆรักษ์กฤษณ์สุเมธ, ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).	๑. ประสิทธิภาพการบริหารวัดอยู่ระดับปานกลาง ๒. วัดขาดงบประมาณและรายได้เข้าวัด ๓. วัดไม่พร้อมที่จะตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม ๔. วัดไม่พร้อมตั้งโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ๕. วัดขาดแคลนบุคลากรครูที่จะมาสอนหรือมาช่วย
พระกิตติภักดิ์ วิทยาภรณ์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดย การฝึกสมาธิ : กรณีศึกษา บมจ. ธนาคารกรุงไทย, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔).	๑. ประสิทธิภาพการทำงานดีเพราะการฝึกสมาธิ ๒. มีการพัฒนาด้านสติปัญญาในการแก้ไขปัญหา ๓. มีเหตุผล รอบคอบมากขึ้น วิเคราะห์/ตัดสินใจได้ดี ๔. มีการทำงานได้ปริมาณและรวดเร็วมากขึ้น ๕. มีการพัฒนาด้านอารมณ์ จิตใจสงบ ๖. คลายกังวล ฟุ้งซ่าน ความยึดมั่นถือมั่นในสิ่งทั้งปวง
พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธรรมสุโข, ประสิทธิภาพการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).	๑. ประสิทธิภาพการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ๒. ควรปรับปรุงการจัดกิจกรรมวัด การศึกษาอบรม ๓. ควรมีการจัดประชุมอย่างน้อยเดือนละครั้ง ๔. ควรมีการกระจายอำนาจการปกครองออกไป ๕. ควรส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอนนักเรียนธรรมภายในวัด ๖. ควรสนับสนุนให้ผู้ที่มีความสามารถขึ้นมาเป็นครูสอนนักเรียนธรรม ๗. ควรจัดให้มีการอบรมครูพระทุก ๖ เดือน ๘. ควรให้ความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลควรมีการ
พระมหากรมล ขนติธโร, ประสิทธิภาพการบริหารงานคณะสงฆ์ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน, (มหาวิทยาลัย เชียงใหม่, ๒๕๕๐).	๑. การบริหารจัดการขาดประสิทธิภาพ ๒. พระสงฆ์ในระดับปกครองขาดความสามัคคี ๓. มีการเล่นพรรคเล่นพวกเพื่อผลประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่งสมณศักดิ์

๒.๔.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัย เอกสารและทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ พบว่ามีผู้ได้การวิจัยไว้ปรากฏว่ามีอาจความเหมือนและมีความแตกต่างกัน ดังนี้

พระเทพรัตนสุธี ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครองของจังหวัดปทุมธานี” ผลการศึกษาพบว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์ได้มีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล หลักที่ใช้ในการบริหารครั้งนั้น คือ พระธรรมวินัย พระพุทธเจ้าทรงปกครองคณะสงฆ์โดยธรรมาธิปไตย กล่าวคือ ทรงแสดงธรรมและบัญญัติพระธรรมวินัย เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ และการพระพุทธานุภาพ ปัจจุบันการบริหารกิจการคณะสงฆ์เป็นไปตามกฎหมายอาศรัยว่าด้วยเรื่องสิ่งทีคณะสงฆ์จะต้องถือปฏิบัติเป็นฐานะหน้าที่ เพราะเป็นการคณะสงฆ์หรือการพระศาสนา หรือเพราะเกี่ยวกับการคณะสงฆ์หรือการพระศาสนา มี ๖ ฝ่าย คือ ๑) เพื่อความเรียบร้อยดีงาม ๒) เพื่อการศาสนศึกษา ๓) การศึกษาสงเคราะห์ ๔) การเผยแผ่พระพุทธศาสนา ๕) การสาธารณูปโภค และ ๖) การสาธารณสงเคราะห์ การบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครองของจังหวัดปทุมธานี พบว่า พระสงฆ์มีความเห็นต่อบทบาทการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครองของจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ผลการศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหาในการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครองของจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัญหาสำคัญได้แก่ พระสงฆ์บางรูปไม่เข้าใจพระธรรมวินัยและกฎหมายคณะสงฆ์ และผู้ปกครองขาดการเปิดโอกาสให้พระภิกษุสามเณร มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วางกฎระเบียบ และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทางปกครอง แนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้แก่ ควรอบรมพระภิกษุสามเณรให้มีสมณสัญญาและอบรมเรื่องพระธรรมวินัย จรรยา มารยาทการปฏิบัติอันเกี่ยวกับพิธีหรือแบบอย่างที่ดี และมีการดูแลพระสงฆ์ภายในวัดอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกันและเป็นธรรม รวมทั้ง การยกย่องและชมเชยพระสงฆ์ที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบกิจวัตรอย่างสม่ำเสมอ^{๑๒๗}

พระธนตล นาคสุวรรณโณ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์” พบว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดบุรีรัมย์ มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในด้านการปกครองอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุ ตำแหน่งพระสังฆาธิการ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษาทางสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม และ

^{๑๒๗} พระเทพรัตนสุธี, “บทบาทการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครองของจังหวัดปทุมธานี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการแตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่แตกต่างกัน^{๑๒๘}

พระครูปลัดทรงศักดิ์ กนตวีโร ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารวัดปากน้ำภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร” ผลจากการโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ อายุ จำนวนปีที่บวช วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาทางบาลี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้พุทธศาสนิกชนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพ อายุ จำนวนปีที่บวช วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาทางบาลี โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๐๕ โดยผลจากการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารวัดปากน้ำภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น การอบรมพระภิกษุสามเณรให้มีสมณสัญญาและอบรมในเรื่องพระธรรมวินัย จรรยา มารยาทการปฏิบัติอันเกี่ยวกับพิธีหรือแบบอย่างที่ดี การจัดประชุมพระภิกษุสามเณรเพื่ออบรมสั่งสอนด้านวัตรปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัย การกำกับดูแลและจัดศาสนสมบัติของวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อยและมีความมั่นคงแข็งแรง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารหรือพระสังฆาธิการ ภายในวัดให้ความสำคัญต่อการปกครองวัดเป็นอย่างมากและให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่องการอบรมพระภิกษุสามเณรให้มีสมณสัญญาและอบรมในเรื่อง พระธรรมวินัย จรรยา มารยาทการปฏิบัติอันเกี่ยวกับ พิธีหรือแบบอย่างที่ดี การจัดประชุมพระภิกษุสามเณรเพื่ออบรมสั่งสอนด้านวัตรปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัย การกำกับดูแลและจัดศาสนสมบัติของวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อยและมีความมั่นคงแข็งแรง^{๑๒๙}

พระชาณุณรงค์ ขุดิปลโย ได้วิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบการบริหารของโจโฉกับหลักระบบราชการของแมกซ์ เวเบอร์” พบว่าการบริหารงานของโจโฉกับการบริหารงานของแมกซ์ เวเบอร์มีความเหมือนกันในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารตน บริหารคน บริหารงาน แต่มีข้อแตกต่างกันที่การบริหารของโจโฉนั้นจะเป็นลักษณะของนักปฏิบัติที่ลงมือทำจริง บริหารและทำงานด้วยตนเอง ทั้งยังคิดค้นวิธีการบริหารแล้วนำมาปฏิบัติในพื้นที่ ซึ่งวิธีการบริหารของโจโฉมีลักษณะการบริหารที่ต้องยึดตัวบุคคลเป็นสำคัญมากกว่าระบบ ผู้บริหารจะกำหนดทุกอย่างและอยู่เหนือระบบการบริหาร จะสังเกตได้ว่าหลังจากที่โจโฉเสียชีวิตไป รุ่งลูกรุ่งหลานในรุ่นต่อมาที่ขึ้นมาสืบทอดอำนาจต่อนั้น ไม่สามารถที่จะบริหารได้ประสบความสำเร็จเช่นเดียวกับโจโฉ และต้องล่มสลายไปในที่สุด ทั้งด้วยเพราะลูกหลานที่สืบทอดตำแหน่งนั้น ไม่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกันกับโจโฉ การบริหารแบบโจโฉจะประสบความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผลได้นั้น ผู้บริหารต้องมีภาพลักษณ์ที่เข้มแข็งเด็ดขาด ดุดัน แข็งกร้าว ต้องมีอำนาจการบริหารที่เบ็ดเสร็จ รวมศูนย์อำนาจอยู่ที่บุคคลเดียว มีลักษณะคล้ายกับผู้นำในระบบแบบคอมมิวนิสต์ แตกต่างจากการบริหารของแมกซ์ เวเบอร์ เป็นนักทฤษฎีที่คิดค้นระบบบริหารแล้วนำมาตั้งเป็นทฤษฎี แต่ไม่ใช่เน้นการบริหารที่ลงมือปฏิบัติจริง อีกทั้งระบบราชการของ

^{๑๒๘} พระชนดล นาคสุวรรณ, “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^{๑๒๙} พระครูปลัดทรงศักดิ์ กนตวีโร, “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารวัดปากน้ำภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

แม็กซ์ เวเบอร์ เป็นระบบบริหารที่ให้ความสำคัญกับรูปแบบและระบบการบริหารมากกว่าตัวบุคคล มีลักษณะสำคัญ คือ ระบบบริหารต้องเป็นลักษณะมั่นคงถาวร หากเปลี่ยนผู้บริหารแล้ว ต้องไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กร ไม่ว่าผู้บริหารจะเปลี่ยนสักกี่คนก็ตามก็ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงตัวระบบได้ จึงสามารถกล่าวได้ว่า ระบบราชการของแม็กซ์ เวเบอร์มีลักษณะสอดคล้องกับระบอบประชาธิปไตย^{๑๓๐}

จิตติพร สะสม ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาระบบการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนา กรณีศึกษา : วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน” ผลการศึกษาพบว่า วัดพระธาตุแช่แห้งได้มีการ จัดระบบการบริหารและการจัดการวัด โดยได้เน้นการบริหารงานบุคคล การบริหารงานธุรการ การบริหารงานการเงิน/บัญชี การบริหารศาสนสมบัติ การบริหารกิจกรรมของวัด ซึ่งการบริหารงานดังที่กล่าวมานี้มีระบบการบริหารงานที่ชัดเจน โปร่งใส มีการจัดรูปแบบของคณะกรรมการการบริหารในส่วนงานต่างๆ การจัดระบบการบริหารงานของวัดพระธาตุแช่แห้ง จะเน้นในเรื่องของความสะอาด รวดเร็วและมีประสิทธิภาพโดยจะเห็นได้จากการแบ่งงานออกเป็นแต่ละฝ่าย มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงจึงทำให้ง่ายต่อการติดต่อประสานงานและจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่แต่ละฝ่ายงานมีความตั้งใจและปฏิบัติตามระบบต่างๆ ที่ทางวัดได้กำหนดได้อย่างดีเยี่ยม ในส่วนของปัจจัยที่มีผลสัมฤทธิ์และผลกระตบต่อการบริหารและการจัดการวัดพระธาตุแช่แห้งนั้น จากการศึกษาทราบว่าเพราะปัจจัย ๒ ประการ คือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความมีภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส บุคลากร งบประมาณ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ คณะสงฆ์ ภาครัฐ และองค์กรเอกชน ซึ่งปัจจัยทั้งสองส่วนต่างเื้อผลประสานประโยชน์ส่งเสริมซึ่งกันจนทำให้วัดพระธาตุแช่แห้ง ประสบความสำเร็จในการบริหารอันจะได้เป็นต้นแบบที่ดีงามในการพัฒนาวัดในพระพุทธศาสนาวัดหนึ่งสืบไป^{๑๓๑}

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการที่มีกระบวนการจากการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุมที่ดี เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การใช้ทรัพยากรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะการที่ผู้นำขององค์กรรู้จักการปรับประยุกต์ใช้องค์ความรู้ต่างๆ มาบูรณาการ กับ การปกครองและการบริหารจัดการจะทำให้บุคลากรและระบบดำเนินไปได้อย่างมีแบบแผน เป็นขั้นเป็นตอน โดยยึดหลักหลักการธรรมาภิบาล นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรมเพื่อให้คนในองค์กร มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ก็ย่อมจะส่งผลให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอก มีความเข้าใจที่ตรงกันจากองค์ความรู้เดียวกัน อันส่งผลต่อองค์ความรู้ต่างๆ ที่ได้ส่งผ่านไปนั้น เกิดการนำไปปรับประยุกต์ใช้จนสามารถทำให้การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุมเกิดประสิทธิภาพในการกระบวนการของการบริหารจัดการจนส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

^{๑๓๐} พระชาณูณรงค์ ชุตติปัญโญ, “การเปรียบเทียบการบริหารของโจโฉกับหลักระบบราชการของแม็กซ์ เวเบอร์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^{๑๓๑} จิตติพร สะสม, “ศึกษาระบบการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนา กรณีศึกษา : วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

ตารางที่ ๒.๘ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ผู้วิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
พระเทพรัตนสุธี, บทบาทการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครองของจังหวัดปทุมธานี, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).	๑. การบริหารจัดการโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ๒. ข้อควรแก้ไขพระสงฆ์บางรูปไม่เข้าใจพระธรรมวินัย ๓. การดูแลพระสงฆ์ในวัดให้ทั่วถึงเท่าเทียมเป็นธรรม ๔. ควรยกย่องชมเชยพระสงฆ์ที่ปฏิบัติตามกฎ
พระธนดล นาคสุวรรณโณ, การบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดบุรีรัมย์, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).	๑. การบริหารกิจการคณะสงฆ์อยู่ในระดับปานกลาง ๒. มีเพียงด้านเดียว คือ การปกครอง อยู่ในระดับมาก ๓. ด้านศาสนศึกษา ศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณสงเคราะห์ อยู่ในระดับปานกลาง
พระครูปลัดทรงศักดิ์ กนต์วิโร, ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารวัดปากน้ำภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).	๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปกครองวัดมาก ๒. ให้ความสำคัญในการอบรมภิกษุสามเณรมากที่สุด ๓. เป็นแบบอย่างที่ดีในการกำกับดูแลวัด ๔. มีการอบรมพระภิกษุสามเณรให้มีสมณสัญญาดีมาก ๕. มีการอบรมในเรื่องพระธรรมวินัย จรรยา มารยาท ๖. มีการปฏิบัติอันเกี่ยวกับพิธีหรือแบบอย่างที่ดี ๗. มีการจัดประชุมพระภิกษุสามเณรเพื่ออบรมสั่งสอน ๘. มีการกำกับดูแลและจัดศาสนสมบัติของวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อยและมีความมั่นคงแข็งแรง
พระชาณุ ณรงค์ ชูติปัญญา, การเปรียบเทียบการบริหารของโจโจกับหลักระบบราชการของแม็กซ์ เวเบอร์, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).	๑. การบริหารงานของโจโจ เป็นนักปฏิบัติลงมือทำจริง ๒. การบริหารยึดตัวบุคคลมากกว่าระบบ ๓. ผู้บริหารจะกำหนด มีอำนาจการบริหารที่เบ็ดเสร็จ ๔. รวมศูนย์อำนาจอยู่ที่บุคคลเดียว ๕. มีลักษณะคล้ายกับผู้นำในระบบแบบคอมมิวนิสต์ ๖. แม็กซ์ เวเบอร์ เป็นนักทฤษฎีด้านการบริหาร ๗. ให้ความสำคัญกับรูปแบบ/ระบบ มากกว่าตัวบุคคล ๘. ระบบบริหารเป็นลักษณะมั่นคงถาวร ๙. เปลี่ยนผู้บริหารแล้ว ต้องไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กร ๑๐. มีลักษณะสอดคล้องกับระบอบประชาธิปไตย
จิตติพร สะสม, ศึกษากระบวนการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนา กรณีศึกษา : วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).	๑. การจัดระบบการบริหารและการบริหารจัดการวัดดี ๒. เน้นการบริหารงานบุคคล การเงิน/บัญชี ๓. การบริหารศาสนกิจมีระบบที่ชัดเจน โปร่งใส ๔. มีการจัดรูปแบบคณะกรรมการบริหาร ๕. มีการแบ่งงานออกเป็นแต่ละฝ่ายในส่วนงานต่าง ๆ ๖. มีผู้รับผิดชอบโดยตรงจึงรวดเร็วมีประสิทธิภาพ

๒.๔.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารวัด

ผู้วิจัยได้ศึกษาบทวนจากเอกสารงานวิจัยและวรรณกรรมงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ปรากฏว่ามีผู้ได้ทำการวิจัยที่ไว้หลายท่าน แต่ละท่านอาจมีความเหมือนกันหรือต่างกัน ดังนี้

พระครูวิสุทธิธานันท์คุณ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการวัดเขาช่องพราน จังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวัดเขาช่องพราน จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้งด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ และ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวัดเขาช่องพราน จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการ วัดเขาช่องพราน จังหวัดราชบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับ การศึกษา อาชีพ และประสบการณ์ในการเข้าวัดที่ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๑๓๒}

พระมหาบุญเรือง ปิณฺณารโ ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีต่อการบริหารวัดในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีต่อการบริหารวัดในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ตามทฤษฎีกระบวนการการบริหารองค์การ ที่เรียกกันว่า “POSDCoRB MODEL” ทั้ง ๗ ด้าน คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดหาบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงานผล (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนการเปรียบเทียบของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีต่อการบริหารวัดในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ อายุ พรรษา ชั้นปีที่ศึกษา คณะที่ศึกษา และพื้นที่ อยู่อาศัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้นิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีความคิดเห็น แตกต่างกัน ได้แก่ พรรษา และชั้นปีที่ศึกษา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้นิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพ อายุ คณะที่ศึกษา และพื้นที่อยู่อาศัย^{๑๓๓}

พระณัฐพล ฐิตธมโม ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานวัดโดยการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ ตามความคิดเห็นของพระสงฆ์ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” ผลจากการวิจัยพบว่า การบริหารงานวัดโดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ใน

^{๑๓๒} พระครูวิสุทธิธานันท์คุณ, “การบริหารจัดการวัดเขาช่องพราน จังหวัดราชบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๓๓} พระมหาบุญเรือง ปิณฺณารโ, “ความคิดเห็นของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีต่อการบริหารวัดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

ระดับ มากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านการศาสนศึกษา ด้านสาธารณสงเคราะห์ ด้านสาธารณูปการ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการศึกษาสงเคราะห์และด้านการปกครอง ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารวัดโดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ตามความคิดเห็นของพระสงฆ์ ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่าพระสงฆ์มีความคิดเห็นแตกต่างกันตาม พรรษาและวุฒิการศึกษาบาลี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนพระสงฆ์ในวัดเขตธนบุรี ที่มีอายุ และวุฒิการศึกษา วุฒิการศึกษานักธรรมต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวัดตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของพระสงฆ์ในเขตธนบุรีไม่แตกต่างกัน^{๑๓๔}

พระสมุห์มงคล สุ่มงคโล ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารงานวัดทวีพุทธรังสรรค์” พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อศึกษารายด้านพบว่า ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๕ ส่วนที่น้อยที่สุด คือ ด้านการศาสนศึกษา มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๔ และได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรแบ่งการปกครองในส่วนย่อยๆ ให้มีผู้ช่วยเจ้าอาวาสช่วยปกครองดูแล เพื่อการปกครองได้ทั่วถึง ควรสรรหาบุคลากรที่มี ความรู้ความสามารถ ในนักธรรมบาลีชั้นสูงๆ มาทำการสอน หรือผู้มีความรู้ควบคู่ไปกับการปฏิบัติด้านกรรมฐาน ควรสนับสนุนการศึกษานักธรรมบาลี และสามัญเพื่อยกระดับการศึกษาให้สูงขึ้น ควรจัดตั้งมูลนิธิเพื่อการศึกษาธรรมะสำหรับบุคคลทั่วไป ควรมีการส่งเสริมและจัดอบรมพระภิกษุนักเผยแผ่พระพุทธศาสนา ควรมีการจัดสรรที่อยู่ให้เพียงพอกับจำนวนของพระภิกษุ เพื่อลดความแออัด ควรมีการควบคุมการก่อสร้างให้เป็นระเบียบ ควรปลูกต้นไม้เสริมเพื่อป้องกันมลพิษ ควรทำความเข้าใจในการใช้ที่ดินสาธารณะเพื่อความสามัคคี ควรหลีกเลี่ยงการจัดกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนาภายในบริเวณวัด^{๑๓๕}

สุรสิทธิ์ ไกรสิน ได้วิจัยเรื่อง “วัดร้างในภาคอีสาน : การศึกษาวิกฤติ แนวทางการฟื้นฟูและพัฒนาวัดร้างโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน” ผลจากการวิจัยพบว่า ประวัติความเป็นมาของวัดร้างในภาคอีสาน ในแต่ละพื้นที่ที่ทำการวิจัย แต่ละวัดล้วนตั้งขึ้นพร้อมกับการตั้งบ้านเรือนและการสร้างชุมชนบางแห่งเมื่อชุมชนขยายเพิ่มมากขึ้น ทำให้เนื้อที่ภายในวัดคับแคบลง ซึ่งชุมชนถือว่าวัดเป็นสถานที่อันศักดิ์สิทธิ์เป็นศูนย์รวมทางจิตใจของประชาชนในชุมชนมาทุกยุคทุกสมัย ถ้าสถานที่ไม่เหมาะสมก็ต้องย้ายหรือไปสร้างวัดใหม่จึงทำให้วัดเก่าร้างไป ส่วนวัดที่มีสถานที่เหมาะสมอยู่แล้ว แต่เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจของชุมชนไม่ดี รวมไปถึงข้อวัตรปฏิบัติของพระสงฆ์ไม่เหมาะสม ทำให้วัดไม่มีพระจำพรรษาเป็นเหตุให้วัดร้างไปในที่สุด ด้านวิกฤติที่นำไปสู่การเกิดวัดร้างในภาคอีสานเกิดจากกรณีดังต่อไปนี้คือ การแตกแยกความสามัคคีของคนในหมู่บ้าน เศรษฐกิจของชุมชนตกต่ำ ไม่มีผู้บวช สืบทอดศาสนทายาททางพุทธศาสนา ความขัดแย้งระหว่างพระภิกษุด้วยกัน ชาวบ้านขาดความ

^{๑๓๔} พระณัฐพล ฐิตธมโม, “การบริหารงานวัดโดยการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ ตามความคิดเห็นของพระสงฆ์ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^{๑๓๕} พระสมุห์มงคล สุ่มงคโล, “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารงานวัดทวีพุทธรังสรรค์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ศรัทธาในตัวพระสงฆ์ เนื้อที่ตั้งวัดมีไม่มากพอที่จะพัฒนาในด้านเสนาสนะและสิ่งปลูกสร้างต่างๆ และความเชื่อของชาวบ้านในเรื่องอำนาจของสิ่งเหนือธรรมชาติ วัดตั้งอยู่กลางหมู่บ้านและพื้นที่ต่ำกว่าบ้านของชาวบ้าน เวลาฝนตกน้ำในหมู่บ้านจะไหลไปท่วมวัดซึ่งมีพื้นที่ต่ำ ก่อให้เกิดความเดือนร้อนแก่ชาวบ้านได้ สาเหตุที่นำไปสู่การเกิดวัดร้างภาคอีสานได้แก่ การแตกแยกความสามัคคีของคนในชุมชน ขาดศาสนทายาททางพุทธศาสนา ชาวบ้านขาดความเลื่อมใสในตัวพระสงฆ์ ส่วนแนวทางในการฟื้นฟูและพัฒนาวัดร้างนั้นสามารถทำได้โดยความร่วมมือระหว่างบ้าน วัด และโรงเรียน ด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสำคัญ เพื่อให้วัดเป็นศูนย์ของกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน^{๑๓๖}

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการวัดเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคลากรและระบบการบริหารจัดการองค์กรเป็นเกิดประสิทธิภาพในการทำงานและการบริหารงาน โดยการบริหารจัดการวัดที่ดีนอกจากจะต้องดำเนินการตามหลักของพระพุทธองค์ที่ทรงวางไว้แล้ว ผู้นำต้องรู้จักการนำองค์ความรู้ต่างๆ มาปรับประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะด้านการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม ซึ่งควรให้พุทธบริษัทเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ เพราะวัดจะดำรงอยู่ในชุมชนได้ เพราะได้รับศรัทธาจากประชาชนหรือชุมชนรอบวัดให้การสนับสนุน ประการสำคัญการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการมีการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง การดำเนินการให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง การวางแผนที่อยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง จะทำให้การบริหารจัดการวัดเกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการได้สูงสุด อันเป็นประโยชน์ต่อวัด ประเทศชาติและประชาชนต่อไป

ตารางที่ ๒.๙ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารวัด

ผู้วิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
พระครูวิสุทธาจารย์นันทคุณ, การบริหารจัดการวัดเขาของพราน จังหวัดราชบุรี, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).	๑. การบริหารวัดโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ๒. ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับ การศึกษา อาชีพ และประสบการณ์ในการเข้าวัดที่ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน
พระมหาบุญเรือง ปัญญาโร, ความคิดเห็นของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีต่อการบริหารวัดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).	๑. การบริหารวัดตามแบบ “POSDCoRB MODEL” ๗ ด้าน คือ การวางแผน, การจัดองค์การ, การจัดหาบุคลากร, การอำนวยการ, การประสานงาน, การรายงานผล, การงบประมาณ ๒. การบริหารวัดในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ๓. นิสิตที่มีชั้นปีที่ศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ๔. นิสิตที่มีสถานภาพ อายุ คณะที่ศึกษา และพื้นที่อยู่อาศัย มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

^{๑๓๖} สุรสิทธิ์ ไกรสน, “วัดร้างในภาคอีสาน : การศึกษาวิกฤติ แนวทางการฟื้นฟูและพัฒนาวัดร้างโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน”, ปรินญาณิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๒).

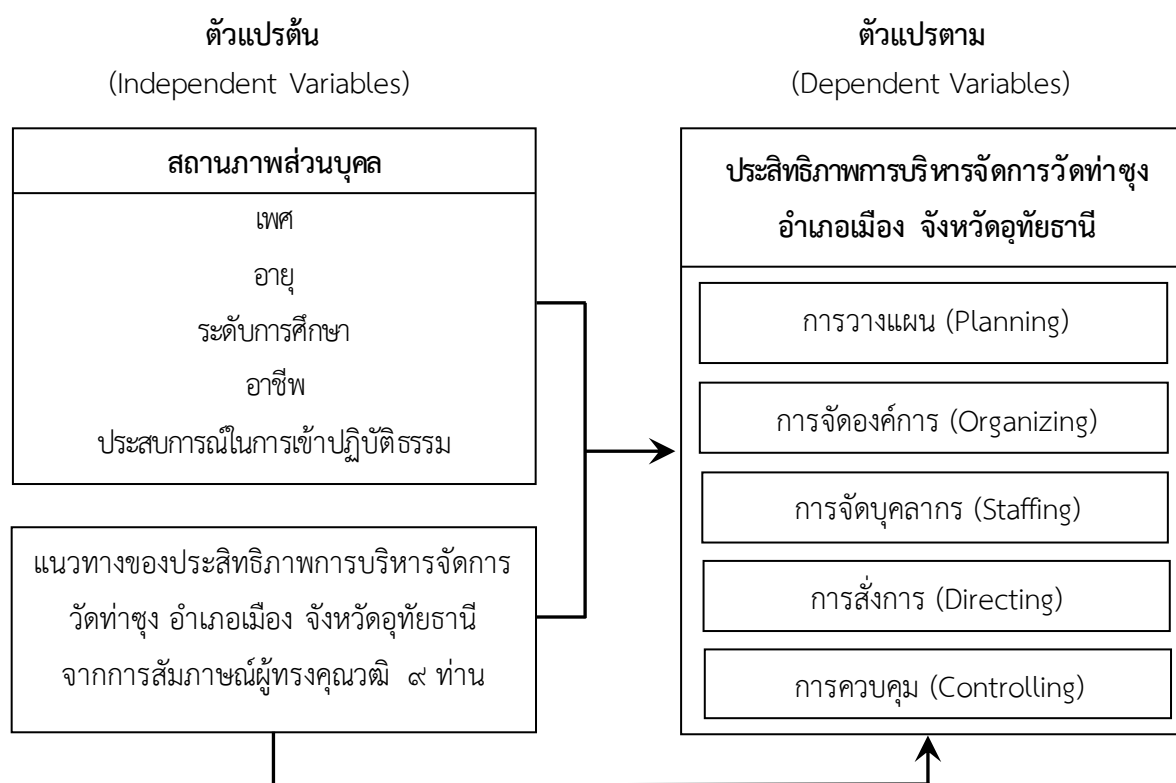
ผู้วิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
พระณัฐพล จิตติธมโม, การบริหารงานวัด โดยการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ ตามความคิดเห็นของพระสงฆ์ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).	๑. การบริหารวัดโดยพรหมวิหาร ๔ อยู่ในระดับมาก ๒. พระสงฆ์ที่มีอายุ และวุฒิการศึกษา วุฒิการศึกษา นักธรรมต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวัดตามหลักพรหมวิหาร ๔ ไม่แตกต่างกัน
พระสมุห์มงคล สุ่มงคโล, ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารงานวัด ทวีพุทธรังสรรค์, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).	๑. วัดควรแบ่งเป็นส่วยย่อยเพื่อการปกครองให้ทั่วถึง ๒. ควรมีผู้ช่วยเจ้าอาวาสช่วยปกครองดูแล ๓. ควรหาผู้มีความรู้ด้านบาลีหรือกรรมฐานมาสอน ๔. ควรจัดสรรที่อยู่ให้เพียงพอกับจำนวนของพระภิกษุ ๕. ควรหลีกเลี่ยงการจัดกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนาภายในบริเวณวัด ๖. ควรสนับสนุนการศึกษานักธรรมบาลีและสามัญ ๗. ควรตั้งมูลนิธิเพื่อการศึกษาธรรมะเพื่อบุคคลทั่วไป ๘. ควรมีการส่งเสริมและจัดอบรมพระภิกษุนักเผยแผ่ ๙. ควรจัดสรรที่อยู่ให้เพียงพอกับจำนวนของพระภิกษุ ๑๐. ควรมีการควบคุมการก่อสร้างให้เป็นระเบียบ ๑๑. ควรปลูกต้นไม้เสริมเพื่อป้องกันมลพิษ ๑๒. ควรทำความเข้าใจในการใช้ที่ดินสาธารณะเพื่อความสามัคคี
สุรสิทธิ์ ไกรสน, วัดร้างในภาคอีสาน : การศึกษาวิกฤติ แนวทางการฟื้นฟูและพัฒนาวัดร้างโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน, (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๒).	๑. ชุมชนแตกความสามัคคีเป็นสาเหตุที่เกิดวัดร้าง ๒. การขาดศาสนทายาททางพุทธศาสนา ๓. ชาวบ้านขาดความเลื่อมใสในตัวพระสงฆ์ ๔. สถานที่สร้างวัดไม่เหมาะสม ๕. เนื้อที่ตั้งวัดมีไม่มากพอที่จะพัฒนาในสิ่งปลูกสร้าง ๖. ความเชื่อถ้าบ้านคนอยู่สูงกว่าวัดไม่เป็นมงคล ๗. สภาพเศรษฐกิจของชุมชนไม่ดี ๘. ข้อวัตรปฏิบัติของพระสงฆ์ไม่เหมาะสม ๙. ไม่มีผู้บวช สืบทอดศาสนทายาททางพุทธศาสนา ๑๐. ความขัดแย้งระหว่างพระภิกษุด้วยกัน ๑๑. แนวฟื้นฟู คือ สานความร่วมมือบ้าน วัด โรงเรียน ๑๒. ทำให้วัดเป็นศูนย์กิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี” จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์การเข้าวัด

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ตามหลักการบริหารจัดการซึ่งแบ่งออกเป็น ๕ ด้าน คือ ๑) Planning (ด้านการวางแผน) ๒) Organizing (ด้านการจัดองค์การ) ๓) Staffing (ด้านการจัดบุคลากร) ๔) Directing (ด้านการสั่งการ) และ ๕) Controlling (ด้านการควบคุม) ดังแผนภาพที่ ๒.๗



แผนภาพที่ ๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่องประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี
ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

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

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี” ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการจัดเก็บข้อมูล ดังนี้

ก. เชิงปริมาณ

๑) ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้มาปฏิบัติธรรมที่วัดท่าซุงอำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ซึ่งมีจำนวน ๓๘๕ คน^๑

๒) กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ดังนี้

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) กลุ่มตัวอย่างได้มาจากผู้มาปฏิบัติธรรมที่วัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำนวน ๑๐,๕๕๗ คน ที่ได้จากสูตรของ Taro Yamane ซึ่งใช้ระดับความคลาดเคลื่อน ที่ ๐.๐๕ ดังนี้

^๑ แม่ชีทัศนีย์ อาภาบุตร, ข้อมูลจากทะเบียนในเอกสารใบรับรองจำนวนคนมาปฏิบัติธรรม, จำนวนผู้ปฏิบัติธรรมช่วงระหว่างเดือน มิ.ย.-ส.ค. ๒๕๕๘, วัดจันทาราม (ท่าซุง) (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๘).

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

โดย N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้
 n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรทั้งหมด ๑๐,๕๕๗ คน เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ดังนี้

$$n = \frac{10557}{1 + 10557(0.05)^2}$$

$$= \frac{10557}{1 + 26.39}$$

$$n = \frac{10557}{27.39}$$

$$n = 385.43$$

เพราะฉะนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ ๓๘๕ คน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มแบบแบ่งชั้น ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน โดยพิจารณาจากจำนวนประชากร เพื่อให้ได้ข้อมูลมีลักษณะกระจาย ให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของประชากร โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ผู้ปฏิบัติธรรมเป็นระดับในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างเป็นสัดส่วนโดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการจัดเก็บข้อมูล ดังนี้

ข. เชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๙ รูป/คน ได้แก่

- | | |
|---------------------------------|---|
| ๑. ท่านเจ้าคุณพระราชาขุทัยกวี | เจ้าคณะจังหวัดอุทัยธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี |
| ๒. ท่านเจ้าคุณพระภาวนากิจวิมล | เจ้าอาวาสวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี |
| ๓. พระปลัดสมนึก สุธมมสิริสโท | ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี |
| ๔. พระบุญชู สุธมมอาภาภโร | หัวหน้าครูสอนกรรมฐานวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี |
| ๕. นายพจน์ สีเข้ม | วัฒนธรรมจังหวัดอุทัยธานี สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอุทัยธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี |
| ๖. นายภานุพงศ์ รักอู่ | รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี |
| ๗. นางสาวรวงคนาง ชื่นอุดมทรัพย์ | ผู้ปฏิบัติธรรม วัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี |
| ๘. นางประกายพลอย หิรัญน้อย | ผู้ปฏิบัติธรรม วัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี |
| ๙. นางสาวอัญชนา บุขหมั่น | ผู้ปฏิบัติธรรม วัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี |

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี” ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล มีรายละเอียดประกอบด้วย

๓.๓.๑ แบบสอบถาม

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี” ผู้วิจัยกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี เพื่อการเก็บ รวบรวมข้อมูล โดยจัดแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และประสบการณ์ในการเข้าวัด ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชาชนในประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ๕ ด้าน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วน ประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็นดังนี้

๑. ด้านการวางแผน มีคำถามทั้งหมด ๗ ข้อ ได้แก่ข้อที่ ๑.๑ - ๑.๗
๒. ด้านการจัดองค์การ มีคำถามทั้งหมด ๗ ข้อ ได้แก่ข้อที่ ๒.๑ - ๒.๗
๓. ด้านการจัดบุคลากร มีคำถามทั้งหมด ๗ ข้อ ได้แก่ข้อที่ ๓.๑ - ๓.๗
๔. ด้านการอำนวยการ มีคำถามทั้งหมด ๗ ข้อ ได้แก่ข้อที่ ๔.๑ - ๔.๗
๕. ด้านการควบคุม มีคำถามทั้งหมด ๗ ข้อ ได้แก่ข้อที่ ๕.๑ - ๕.๗

รวมทั้งหมด ๓๕ ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มีอยู่ ๕ ระดับตามหลักของลิเคิร์ต (Likert)^๒ โดยกำหนดค่าของลำดับคะแนน ดังนี้

- ๕ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้มาปฏิบัติธรรม อยู่ในระดับ มากที่สุด
- ๔ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้มาปฏิบัติธรรม อยู่ในระดับ มาก
- ๓ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้มาปฏิบัติธรรม อยู่ในระดับ ปานกลาง
- ๒ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้มาปฏิบัติธรรม อยู่ในระดับ น้อย
- ๑ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้มาปฏิบัติธรรม อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นการแก้ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open end) ในประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

๓.๓.๒ แบบสัมภาษณ์

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี” ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (structured In-depth Interview) ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

๑. เพื่อเป็นแนวทางแก้ปัญหา และอุปสรรค ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี
๒. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

๓.๓.๓ การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างขึ้นมาจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ” โดยกำหนดประเภทเป็นคำถาม

^๒ ประยูร อาษานาม, รศ.ดร., **คู่มือวิจัยทางการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๑), หน้า ๖๓.

ประเภทมาตรวัดประมาณค่า ๕ ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) โดยการกำหนดคำตอบเป็นข้อความว่า มากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย, น้อยที่สุด ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

๑. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการจากเอกสารและงานวิจัยที่เคยมีผู้ดำเนินการวิจัยไว้

๒. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย โดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

๓. ดำเนินการสร้างเครื่องมือ และนำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือ และปรับปรุงแก้ไขตามที่ได้รับคำแนะนำมา

๔. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ รูป/คน ได้แก่

๑) พระครูสิริศิริรักษ์, ดร. ตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒) ดร.อัศรเดช พรหมกัลป์ ตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) ดร.อภิษยาณัฐโสภา ออบสิน ตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔) นายพจน์ สีเข้ม ตำแหน่งวัฒนธรรมจังหวัดอุทัยธานี สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอุทัยธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

๕) นายภาณุพงศ์ รักอยู่ ตำแหน่งนักวิชาการผู้ชำนาญการ รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ จากนั้นตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยดำเนินการหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๕ รูป/คน ดำเนินการตรวจสอบ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำผลการตรวจสอบดังกล่าว ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องหรือคำนวณค่าของ IOC (Item – Objective Congruence Index : loc) จากสูตร ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

โดย	IOC	คือ	ดัชนีความสอดคล้อง
	R	คือ	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
	$\sum R$	คือ	ผลรวมความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ
	N	คือ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ซึ่งการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าคะแนน ดังนี้

- +๑ หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์การวิจัย
- ๐ หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์การวิจัย
- ๑ หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์การวิจัย

เกณฑ์การแปลความหมาย ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ คือ มีค่าความสอดคล้องของค่า IOC ตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไปทุกข้อ ซึ่งเครื่องมือการวิจัยฉบับนี้ ได้ค่า IOC ระหว่าง ๐.๕-๑.๐ ขึ้นไปทุกข้อ ซึ่งถือว่าเครื่องมือใช้ได้

๕. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเครื่องมือที่ตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง (Try out) ที่เป็นประชากรผู้ปฏิบัติธรรมในสถานปฏิบัติธรรมของวัดภทรสิทธิธาราม อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาความเที่ยงตรง (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficients) ตามวิธีของ Cronbach^๓ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเที่ยงตรงรายข้อและสัมประสิทธิ์ของความเที่ยงตรงทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๕๔ ซึ่งมีความเชื่อมั่นในระดับดีมาก ซึ่งเหมาะสมแก่การนำไปใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

๖. จัดพิมพ์แบบสอบถาม / แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว นำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการสุ่มแล้วจึงจัดพิมพ์แบบสอบถาม / สัมภาษณ์ เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อลงพื้นที่เก็บข้อมูลในการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓.๔ แบบสัมภาษณ์

๑. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๒. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่กำหนดไว้

๓. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๔. สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อนำมาวิเคราะห์

^๓ บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕),

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมีขั้นตอน ดังนี้

๑. ขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ถึงเจ้าอาวาส วัดจันทาราม (ท่าซุง) อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากผู้มาปฏิบัติธรรมในพื้นที่

๒. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูล โดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากผู้ปฏิบัติธรรมที่วัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๘๕ ชุด ซึ่งผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และได้เก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน ๓๘๕ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ % ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑. ขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

๒. ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

๓. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

๔. นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๓.๕.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งสถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)^๔ ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

เกณฑ์ที่ใช้แปลผลข้อความที่ได้จากการประเมินผลมีดังนี้^๕

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๕๐ – ๕.๐๐	มีประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อยู่ในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐ – ๔.๔๙	มีประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อยู่ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๐ – ๓.๔๙	มีประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๐ – ๒.๔๙	มีประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อยู่ในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐ – ๑.๔๙	มีประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

๓.๔.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการ ดังนี้

๑. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ
๒. นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
๓. วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาโดยการเขียนแบบพรรณนา
๔. สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

^๔ ชูศรี วงศ์รัตน์, **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิต, ๒๕๔๑), หน้า ๗๕.

^๕ ชูศรี วงศ์รัตน์, **เรื่องเดียวกัน**, หน้า ๗๕.

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น ๖ ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติธรรมในวัดท่าซุงต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

๔.๓ ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติธรรมในวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานีจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ และประสบการณ์ในการเข้าปฏิบัติธรรมที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

๔.๔ แนวทางการพัฒนา ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

๔.๕ ผลการสัมภาษณ์ การบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ และประสบการณ์ในการเข้าวัด รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = ๓๘๕)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนคน	ร้อยละ
๑. สถานภาพ		
ชาย	๑๐๑	๒๖.๒๐
หญิง	๒๘๔	๗๓.๘๐
รวม	๓๘๕	๑๐๐.๐๐

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวนคน	ร้อยละ
๒. อายุ			
	ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๑๒	๓.๑๐
	๒๐ - ๓๐ ปี	๗๑	๑๘.๔๐
	๓๑ - ๔๐ ปี	๘๖	๒๒.๓๐
	๔๑ - ๕๐ ปี	๘๗	๒๒.๖๐
	๕๑ - ๖๐ ปี	๗๖	๑๙.๗๐
	มากกว่า ๕๐ ปี	๕๓	๑๓.๘๐
	รวม	๓๘๕	๑๐๐.๐๐
๓. วุฒิการศึกษา			
	ประถมศึกษา	๔๙	๑๒.๗๐
	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	๕๘	๑๕.๑๐
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	๖๒	๑๖.๑๐
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	๔๐	๑๐.๔๐
	ปริญญาตรี	๑๕๑	๓๙.๒๐
	สูงกว่าปริญญาตรี	๒๕	๖.๕๐
	รวม	๓๘๕	๑๐๐.๐๐
๔. อาชีพ			
	เกษตรกร	๗	๑.๘๐
	รับจ้าง	๕๙	๑๕.๓๐
	ธุรกิจส่วนตัว	๕๘	๑๕.๑๐
	ค้าขาย	๕๗	๑๔.๘๐
	แม่บ้าน	๓๖	๙.๔๐
	นักเรียน / นักศึกษา	๒๙	๗.๕๐
	ข้าราชการ / พนักงานของรัฐ	๔๖	๑๑.๙๐
	พนักงานเอกชน	๔๕	๑๑.๗๐
	อื่นๆ	๔๘	๑๒.๕๐
	รวม	๓๘๕	๑๐๐.๐๐
๕. ประสบการณ์ในการเข้าปฏิบัติธรรมที่วัดท่าซุง			
	น้อยกว่า ๕ ครั้ง/ปี	๒๑๗	๕๖.๔๐
	๕ - ๑๐ ครั้ง/ปี	๗๙	๒๐.๕๐
	๑๑ - ๑๕ ครั้ง/ปี	๒๖	๖.๘๐
	๑๖ - ๒๐ ครั้ง/ปี	๑๔	๓.๖๐
	๒๐ ครั้งขึ้นไป	๔๙	๑๒.๗๐
	รวม	๓๘๕	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ เป็นการแสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ จำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

๑. เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน ๒๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๘๐ ส่วนเพศชายจำนวน ชาย ๑๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๒๐

๒. อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๔๑ – ๕๐ ปี จำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๖๐ รองลงมาคืออายุระหว่าง ๓๑ – ๔๐ ปี จำนวน ๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๓๐ มีอายุระหว่าง ๕๑ – ๖๐ ปี จำนวน ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๗๐ มีอายุระหว่าง ๒๐ – ๓๐ ปี จำนวน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๔๐ มีอายุมากกว่า ๕๐ ปี จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๘๐ และมีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๐ ตามลำดับ

๓. วุฒิการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๒๐ รองลงมาคือมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๑๐ มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑๐ มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔๐ มีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗๐ และผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๕๐ ตามลำดับ

๔. อาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอาชีพรับจ้างจำนวน ๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๐ รองลงมาคืออาชีพทำธุรกิจส่วนตัว จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑๐ มีอาชีพค้าขาย จำนวน ๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘๐ มีอาชีพอื่นๆ เช่น นักบวช นักพรต จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ มีอาชีพเป็นข้าราชการ/พนักงานของรัฐ จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๙๐ มีอาชีพเป็นพนักงานเอกชน จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗๐ มีอาชีพแม่บ้าน จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๔๐ มีอาชีพเป็นนักเรียน / นักศึกษา จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๐ และผู้อาชีพเกษตรกร จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๘๐ ตามลำดับ

๕. ประสบการณ์ในการเข้าปฏิบัติธรรมที่วัดท่าซุง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการเข้าวัดน้อยกว่า ๕ ครั้ง/ปี จำนวน ๒๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๔๐ รองลงมาคือประสบการณ์ในการเข้าวัด ๕ – ๑๐ ครั้ง/ปี จำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕๐ มีประสบการณ์ในการเข้าวัด ๒๐ ครั้ง/ปีขึ้นไป จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗๐ มีประสบการณ์ในการเข้าวัด ๑๑ – ๑๕ ครั้ง/ปี จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘๐ และมีประสบการณ์ในการเข้าวัด ๑๖ – ๒๐ ครั้ง/ปี จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๖๐ ตามลำดับ

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติธรรมในวัดท่าซุงต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

ผู้วิจัย ได้สรุปผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ตามหลักการบริหารงานแบบ POSDC ทั้ง ๕ ด้าน โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน (Planning) ด้านการจัดองค์การ (Organizing) ด้านการจัดบุคลากร (Staffing) ด้านการสั่งการ (Directing) ด้านการควบคุม (Controlling) ดังแสดงตามตารางที่ ๔.๒ - ๔.๑๓ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวม

(n = ๓๘๕)

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี	ระดับประสิทธิภาพการบริหาร		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑. การวางแผน (Planning)	๔.๕๔	๐.๔๙๗	มากที่สุด
๒. การจัดองค์การ (Organizing)	๔.๔๒	๐.๕๓๔	มาก
๓. การจัดบุคลากร (Staffing)	๔.๔๙	๐.๕๕๓	มาก
๔. การสั่งการ (Directing)	๔.๔๗	๐.๕๘๗	มาก
๕. การควบคุม (Controlling)	๔.๖๒	๐.๔๗๘	มากที่สุด
ภาพรวม	๔.๕๓	๐.๔๗๐	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ผู้ปฏิบัติธรรมมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๕๓$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ปฏิบัติธรรมมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านการควบคุม (Controlling) ($\bar{X} = ๔.๖๒$) และด้านการวางแผน (Planning) ($\bar{X} = ๔.๕๔$) ส่วนด้านอื่นๆ ผู้ปฏิบัติธรรมมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
วัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ด้านการวางแผน (Planning)

(n = ๓๘๕)

	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี	ระดับประสิทธิภาพการบริหาร		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑.๑.	วัดท่าซุงมีการวางแผนงานประจำปี โดยมีการวางแผนในการบริหารจัดการซึ่งยึดตามหลักพระธรรมวินัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๖๓	๐.๖๔๕	มากที่สุด
๑.๒.	วัดท่าซุงมีการวางแผนด้านเผยแผ่พระพุทธศาสนาโดยจัดอบรมสอนพระกรรมฐาน	๔.๗๑	๐.๕๔๓	มากที่สุด
๑.๓.	วัดท่าซุงมีการวางแผนด้านการจัดระบบให้ผู้มาปฏิบัติธรรมลงทะเบียนรายชื่อก่อนการเข้าอบรมพระกรรมฐานมีขั้นตอนชัดเจน	๔.๕๙	๐.๖๑๔	มากที่สุด
๑.๔.	วัดท่าซุงมีการวางแผนจัดระเบียบให้ผู้เข้าปฏิบัติธรรมเข้าพักแยกที่พักราย ที่พักรายเป็นสัดส่วน	๔.๗๐	๐.๕๗๕	มากที่สุด
๑.๕.	วัดท่าซุงมีการวางแผนจัดระบบให้ผู้เข้าปฏิบัติธรรมลงทะเบียนตาม วัน-เวลา ที่มีการกำหนดในการลงทะเบียนเป็นขั้นตอนตามลำดับที่ชัดเจน	๔.๖๒	๐.๖๑๐	มากที่สุด
๑.๖.	วัดท่าซุงมีการวางแผนโดยการจัดให้มีการแจกเอกสารกำหนดการในการฝึกปฏิบัติพระกรรมฐานในแต่ละวันให้ผู้ปฏิบัติทราบ	๔.๒๒	๐.๙๔๐	มาก
๑.๗.	วัดท่าซุง มีการวางแผนในการจัดให้มีประชาสัมพันธ์, แผนที่ บอกจุดที่พักและสถานที่ต่าง ๆ ภายในวัด	๔.๓๓	๐.๘๖๒	มาก
ภาพรวม		๔.๕๔	๐.๕๙๗	มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๓ พบว่า ผู้ปฏิบัติธรรมมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ด้านการวางแผน (Planning) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๕๔$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ปฏิบัติธรรมมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี อยู่ในระดับมากคือ วัดท่าซุงมีการวางแผนในการจัดให้มีประชาสัมพันธ์, แผนที่ บอกจุดที่พักและสถานที่ต่าง ๆ ภายในวัด และวัดท่าซุงมีการวางแผนโดยการจัดให้มีการแจกเอกสารกำหนดการ ในการฝึกปฏิบัติพระกรรมฐานในแต่ละวันให้ผู้ปฏิบัติทราบ กำหนดการ ส่วนข้ออื่นๆ ที่เหลืออยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
วัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ด้านการจัดองค์การ (Organizing)

(n = ๓๘๕)

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี		ระดับประสิทธิภาพการบริหาร		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๒.๑.	วัดท่าซุงมีการจัดองค์การให้วัดเป็นแหล่ง การศึกษาเรียนรู้ ด้านศีล สมาธิ ปัญญา โดย ระบุผู้รับผิดชอบในแต่ละส่วนอย่างชัดเจน	๔.๔๖	๐.๖๘๐	มาก
๒.๒.	วัดท่าซุงมีการจัดองค์การ ให้มีโครงสร้าง ผู้รับผิดชอบในการรับลงทะเบียนผู้ปฏิบัติธรรม	๔.๔๐	๐.๖๙๗	มาก
๒.๓.	วัดท่าซุงมีการจัดองค์การ ให้มีโครงสร้าง ชัดเจนและมีการแบ่งภาระหน้าที่รับผิดชอบ ด้านผู้มาปฏิบัติธรรมในวัดอย่างชัดเจน	๔.๔๒	๐.๗๐๗	มาก
๒.๔.	วัดท่าซุงมีการจัดองค์การ เพื่อให้วัดเป็นแหล่ง การศึกษาเรียนรู้พระกรรมฐานแก่ผู้ปฏิบัติ ธรรม ตามหลักพระธรรมวินัยอย่างมี ประสิทธิภาพ	๔.๖๒	๐.๖๑๔	มากที่สุด
๒.๕.	วัดท่าซุงมีการจัดองค์การให้มีการเผยแพร่ ธรรมะผ่านสื่อต่างๆ เช่น หนังสือ ซีดี ธรรมะ โทรทัศน์วิทยุ อินเทอร์เน็ต และ สายตามสาย	๔.๖๒	๐.๖๓๖	มากที่สุด
๒.๖.	วัดท่าซุงมีการจัดโครงสร้างองค์การให้มีครู สอนพระกรรมฐานในแต่ละวันเวลาที่ชัดเจน	๔.๕๙	๐.๖๐๑	มากที่สุด
๒.๗.	วัดท่าซุงมีการจัดองค์การเพื่อให้การ สนับสนุนส่งเสริมโรงเรียนของวัดและ สถานศึกษาชุมชนเพื่ออนุเคราะห์ประชาชน	๔.๕๙	๐.๖๔๘	มากที่สุด
ภาพรวม		๔.๕๓	๐.๕๓๔	มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๔ พบว่า ผู้ปฏิบัติธรรมมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ด้านการจัดองค์การ (Organizing) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๕๓$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ปฏิบัติธรรมมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี อยู่ในระดับมาก คือ วัดท่าซุงมีการจัดองค์การให้วัดเป็นแหล่งการศึกษาเรียนรู้ ด้านศีล สมาธิ ปัญญา โดยระบุผู้รับผิดชอบในแต่ละส่วนอย่างชัดเจน วัดท่าซุงมีการจัดองค์การ ให้มีโครงสร้างชัดเจนและมีการแบ่งภาระหน้าที่รับผิดชอบด้านผู้มาปฏิบัติธรรมในวัดอย่างชัดเจน และวัดท่าซุงมีการจัดองค์การ ให้มีโครงสร้างผู้รับผิดชอบในการลงทะเบียนผู้ปฏิบัติธรรมในแต่ละส่วนงาน ส่วนข้ออื่นๆ ที่เหลืออยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
วัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ด้านการจัดบุคลากร (Staffing)

(n = ๓๘๕)

	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี	ระดับประสิทธิภาพการบริหาร		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๓.๑	วัดท่าซุงมีการจัดบุคลากรให้มีการทำงานเป็น ทีม เน้นอำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติธรรม	๔.๔๑	๐.๗๓๔	มาก
๓.๒	วัดท่าซุงมีการจัดบุคลากรเพื่อการอำนวยความสะดวกและจัดสถานที่วัดเป็นแหล่ง การศึกษาธรรมะ มีความร่มรื่น สะอาด สงบ เอื้อต่อเรียนรู้ธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติธรรม	๔.๕๑	๐.๖๗๗	มากที่สุด
๓.๓	วัดท่าซุงมีการจัดบุคลากรเพื่อการสงเคราะห์ อำนวยความสะดวกแก่ผู้มาปฏิบัติธรรมและ การบำเพ็ญกุศล ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	๔.๔๙	๐.๖๙๓	มาก
๓.๔	วัดท่าซุงมีการจัดบุคลากรเพื่อจัดกิจกรรม อบรมปฏิบัติธรรมแก่ภิกษุและประชาชน	๔.๔๓	๐.๗๓๐	มาก
๓.๕	วัดท่าซุงมีการจัดบุคลากรเพื่อรับผิดชอบใน การเป็นครูสอนพระกรรมฐาน / เทศนา อบรมสั่งสอนให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติธรรม	๔.๕๓	๐.๖๔๕	มากที่สุด
๓.๖	วัดท่าซุงมีการจัดบุคลากรตามความรู้ ความสามารถเพื่อรับผิดชอบต่องานของวัด	๔.๔๕	๐.๖๗๔	มาก
๓.๗	วัดท่าซุงมีการจัดบุคลากรเพื่อมุ่งสร้าง พระภิกษุสามเณรให้เป็นพระเณรที่ดี พร้อมกับการพัฒนาวัดและประชาชนให้ เป็นคนดีและมีความสามัคคี	๔.๖๓	๐.๕๗๓	มากที่สุด
ภาพรวม		๔.๔๙	๐.๕๕๓	มาก

ตารางที่ ๔.๕ พบว่า ผู้ปฏิบัติธรรมมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ด้านการจัดบุคลากร (Staffing) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๙$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ปฏิบัติธรรมมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี อยู่ในระดับมากที่สุดคือ วัดท่าซุงมีการจัดบุคลากรเพื่อมุ่งสร้างพระภิกษุสามเณรให้เป็นพระเณรที่ดี พร้อมกับการพัฒนาวัดและประชาชนให้เป็นคนดีและมีความสามัคคี วัดท่าซุงมีการจัดบุคลากรเพื่อรับผิดชอบในการเป็นครูสอนพระกรรมฐาน / เทศนาอบรมสั่งสอนให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติธรรม และวัดท่าซุงมีการจัดบุคลากรเพื่อการอำนวยความสะดวกและจัดสถานที่วัดสำหรับเป็นแหล่งการศึกษาความรู้ธรรม มีความร่มรื่น สะอาด สงบมีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติธรรม ส่วนข้ออื่นๆ ที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
วัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ด้านการสั่งการ (Directing)

(n = ๓๘๕)

	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี	ระดับประสิทธิภาพการบริหาร		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๔.๑	วัดท่าซุงมีการสั่งการด้วยความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ยึดตามหลัก พระธรรมวินัยและมีระเบียบแบบแผน เหมาะสมดีงาม	๔.๖๑	๐.๖๐๓	มากที่สุด
๔.๒	วัดท่าซุงมีการสั่งการมีทั้งแบบด้วยวาจา และเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อแจ้งหรือติด ประกาศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบอย่างมี ประสิทธิภาพ	๔.๔๖	๐.๗๑๘	มาก
๔.๓	วัดท่าซุงมีการสั่งการที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ สามารถปฏิบัติตามได้ทันทีอย่างมี ประสิทธิภาพ	๔.๔๙	๐.๖๕๐	มาก
๔.๔	วัดท่าซุงมีการสั่งการไม่ซ้ำซ้อน มีการ กำหนดผู้สั่งการและผู้รับผิดชอบในการสั่ง การที่ชัดเจน	๔.๔๖	๐.๖๖๑	มาก
๔.๕	วัดท่าซุงด้านการสั่งการมีการวางแผน ล่วงหน้าและวินิจฉัยสั่งการก่อนการสั่ง การทุกครั้ง	๔.๔๕	๐.๖๘๓	มาก
๔.๖	วัดท่าซุงมีการกำหนดขอบเขตและสิทธิใน การสั่งการแก่ผู้ที่รับผิดชอบในการสั่งการ ทุกครั้ง	๔.๔๕	๐.๖๖๘	มาก
๔.๗	วัดท่าซุงเมื่อมีการสั่งการไปแล้วมีการติดตาม ผลการสั่งการทุกครั้ง	๔.๓๗	๐.๗๓๓	มาก
ภาพรวม		๔.๔๗	๐.๕๘๗	มาก

ตารางที่ ๔.๖ พบว่า ผู้ปฏิบัติธรรมมีระดับความเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
วัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ด้านการสั่งการ (Directing) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}$ = ๔.๔๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ปฏิบัติธรรมมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหาร
จัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี อยู่ในระดับมากที่สุดคือ วัดท่าซุงมีการสั่งการด้วยความ
เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ยึดตามหลักพระธรรมวินัยและมีระเบียบแบบแผนเหมาะสมดีงาม
($\bar{X}$ = ๔.๖๑) ส่วนข้ออื่นๆ ที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
วัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ด้านการควบคุม (Controlling)

(n = ๓๘๕)

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี		ระดับประสิทธิภาพการบริหาร		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๕.๑	วัดท่าซุงมีการควบคุมให้แผนงานประจำปี ของวัดให้เป็นไปตามแผนและบรรลุ วัตถุประสงค์โดยยึดหลักพระธรรมวินัยได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๖๓	๐.๕๗๑	มากที่สุด
๕.๒	วัดท่าซุงมีการกำกับดูแลให้ครูสอนพระ กรรมฐาน สอนตามหลักพระธรรมวินัยแก่ผู้มา ปฏิบัติธรรม	๔.๖๐	๐.๖๐๕	มากที่สุด
๕.๓	วัดท่าซุงมีการควบคุมการสั่งสอนให้ความรู้แก่ ผู้มาปฏิบัติธรรมในวัด ด้านศีลธรรมอันดีงาม พร้อมนำไปประยุกต์ใช้ในวิถีชีวิตประจำวัน อย่างมีความสุข	๔.๖๐	๐.๖๐๑	มากที่สุด
๕.๔	วัดท่าซุงมีการกำกับดูแลให้พระภิกษุสามเณร ปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและคำสั่งสอนอย่าง เคร่งครัด	๔.๖๕	๐.๕๔๐	มากที่สุด
๕.๕	วัดท่าซุงมีการกำกับดูแลการบำรุงรักษา อนุรักษ์เสนาสนะสิ่งก่อสร้างต่างๆ ในวัดให้ คงรูปแบบตามศิลปวัฒนธรรมของชุมชน และความเป็นไทย	๔.๖๕	๐.๕๕๐	มากที่สุด
๕.๖	วัดท่าซุงมีการควบคุมการด้านการอำนวยความสะดวก ในการใช้สถานที่ต่างๆ ของวัด ในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน	๔.๕๖	๐.๖๕๙	มากที่สุด
๕.๗	วัดท่าซุงมีการควบคุมการอำนวยความสะดวก / ความสะอาดของห้องน้ำ ห้องสุขา ภายในวัด	๔.๖๖	๐.๕๖๙	มากที่สุด
ภาพรวม		๔.๖๒	๐.๔๗๘	มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๗ พบว่า ผู้ปฏิบัติธรรมมีระดับความเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
วัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ด้านการควบคุม (Controlling) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
ที่สุด ($\bar{X} = ๔.๖๒$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

๔.๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ การจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ และประสบการณ์การเข้าวัดตามสมมติฐานที่ ๑-๕ ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ ผู้ปฏิบัติธรรมที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติธรรมต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามเพศ

(n = ๓๘๕)

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ วัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี	เพศ				t	Sig.
	ชาย (๑๐๑ คน)		หญิง (๒๘๔ คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการวางแผน (Planning)	๔.๕๘	๐.๔๔๒	๔.๕๓	๐.๕๑๖	๑.๐๖๔	๐.๒๘๙
ด้านการจัดองค์การ (Organizing)	๔.๕๐	๐.๕๕๕	๔.๕๔	๐.๕๒๗	-๐.๕๙๙	๐.๕๔๙
ด้านการจัดบุคลากร (Staffing)	๔.๕๑	๐.๕๖๐	๔.๔๙	๐.๕๕๒	๐.๓๐๒	๐.๗๖๓
ด้านการสั่งการ (Directing)	๔.๔๙	๐.๕๕๔	๔.๔๖	๐.๖๐๐	๐.๔๔๖	๐.๖๕๖
ด้านการควบคุม (Controlling)	๔.๖๐	๐.๔๘๗	๔.๖๓	๐.๔๗๕	-๐.๖๑๙	๐.๕๓๖
ภาพรวม	๔.๕๔	๐.๔๕๗	๔.๕๓	๐.๔๗๕	๐.๑๒๙	๐.๘๙๗

ตารางที่ ๔.๘ พบว่า ผู้ปฏิบัติธรรมที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๒ ผู้ปฏิบัติธรรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติธรรมต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามอายุ

(n=๓๘๕)

ประสิทธิภาพการ บริหารจัดการ วัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านการวางแผน (Planning)	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๗๒	๕	.๑๔๓	๑.๐๒๘	.๕๐๑
	ภายในกลุ่ม	๙๓.๗๖๕	๓๗๙	.๒๔๗		
	รวม	๙๕.๐๓๗	๓๘๔			
ด้านการจัดองค์การ (Organizing)	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๖๕	๕	.๓๑๓	๑.๐๙๙	.๓๖๑
	ภายในกลุ่ม	๑๐๗.๙๘๓	๒๙๗	.๒๘๕		
	รวม	๑๐๙.๕๔๘	๓๘๔			
ด้านการจัดบุคลากร (Staffing)	ระหว่างกลุ่ม	๒.๑๔๓	๕	.๔๒๙	๑.๔๐๘	.๒๒๐
	ภายในกลุ่ม	๑๑๕.๓๕๖	๓๗๙	.๓๐๔		
	รวม	๑๑๗.๔๙๙	๓๘๔			
ด้านการสั่งการ (Directing)	ระหว่างกลุ่ม	๔.๓๓๘	๕	.๘๖๘	๒.๕๖๖	.๐๒๗*
	ภายในกลุ่ม	๑๒๘.๑๖๕	๓๗๙	.๓๓๘		
	รวม	๑๓๒.๕๐๓	๓๘๔			
ด้านการควบคุม (Controlling)	ระหว่างกลุ่ม	.๙๗๕	๕	.๑๙๕	.๘๕๓	.๕๑๓
	ภายในกลุ่ม	๘๖.๖๓๙	๓๗๙	.๒๒๙		
	รวม	๘๗.๖๑๓	๓๘๔			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๒๓	๕	.๓๐๕	๑.๓๘๖	.๒๒๘
	ภายในกลุ่ม	๘๓.๒๗๔	๓๗๙	.๒๒๐		
	รวม	๘๔.๗๙๗	๓๘๔			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า ผู้ปฏิบัติธรรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้มาปฏิบัติธรรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ด้านการสั่งการ แตกต่างกัน ดังนั้น จึงเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดในตารางที่ ๔.๑๒ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ของประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามอายุ : ด้านการสั่งการ (Directing)

(n = ๓๘๕)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ					
		ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒๐-๓๐ ปี	๓๑-๔๐ ปี	๔๑-๕๐ ปี	๕๑-๖๐ ปี	๖๐ ปีขึ้นไป
		๔.๗๔	๔.๕๖	๔.๔๗	๔.๕๔	๔.๒๙	๔.๔๓
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๔.๗๔	-	๐.๑๘	๐.๒๗	๐.๒๗	๐.๔๕*	๐.๓๑
๒๐ - ๓๐ ปี	๔.๕๖	-	-	๐.๐๙	๐.๐๒	๐.๒๗	๐.๑๓
๓๑ - ๔๐ ปี	๔.๔๗	-	-	-	-๐.๐๗	๐.๑๘	๐.๐๔
๔๑ - ๕๐ ปี	๔.๕๔	-	-	-	-	๐.๒๕	๐.๑๑
๕๑ - ๖๐ ปี	๔.๒๙	-	-	-	-	-	-๐.๑๔
๖๐ ปีขึ้นไป	๔.๔๓	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ผู้ปฏิบัติธรรมที่มีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี แตกต่างจากผู้มีอายุ ๕๑-๖๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๓ ผู้ปฏิบัติธรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติธรรมต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี **จำแนกตามวุฒิการศึกษา**

(n=๓๘๕)

ประสิทธิภาพการ บริหารจัดการ วัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านการวางแผน (Planning)	ระหว่างกลุ่ม	๒.๖๗๕	๕	.๕๓๕	๒.๑๙๕	.๐๕๔
	ภายในกลุ่ม	๙๒.๓๖๒	๓๗๙	.๒๔๔		
	รวม	๙๕.๐๓๗	๓๘๔			
ด้านการจัดองค์การ (Organizing)	ระหว่างกลุ่ม	๔.๑๗๐	๕	.๘๓๔	๒.๙๙๙	.๐๑๑*
	ภายในกลุ่ม	๑๐๕.๓๗๘	๒๙๗	.๒๗๘		
	รวม	๑๐๙.๕๔๘	๓๘๔			
ด้านการจัดบุคลากร (Staffing)	ระหว่างกลุ่ม	๕.๑๗๔	๕	๑.๐๓๕	๓.๔๙๑	.๐๐๔*
	ภายในกลุ่ม	๑๑๒.๓๒๕	๓๗๙	.๒๙๖		
	รวม	๑๑๗.๕๐๙	๓๘๔			
ด้านการสั่งการ (Directing)	ระหว่างกลุ่ม	๓.๓๕๗	๕	.๖๗๑	๑.๙๗๐	.๐๘๒
	ภายในกลุ่ม	๑๒๙.๑๔๖	๓๗๙	.๓๔๑		
	รวม	๑๓๒.๕๐๓	๓๘๔			
ด้านการควบคุม (Controlling)	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๕๒	๕	.๓๑๐	๑.๓๖๗	.๒๓๖
	ภายในกลุ่ม	๘๖.๐๖๒	๓๗๙	.๒๒๗		
	รวม	๘๗.๖๑๓	๓๘๔			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	๒.๘๒๖	๕	.๕๗๔	๒.๖๕๔	.๐๒๒*
	ภายในกลุ่ม	๘๑.๙๒๘	๓๗๙	.๒๑๖	๒.๑๙๕	
	รวม	๘๔.๗๕๗	๓๘๔	.๕๓๕		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า ผู้ปฏิบัติธรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๐๕ (Sig. = ๐.๒๒) จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้มาปฏิบัติธรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ด้านการจัดบุคลากร (Staffing) และด้านการจัดองค์การ (Organizing) แตกต่างกัน ดังนั้นจึงเปรียบเทียบความแตกต่างกัน รายคู่ โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดในตารางที่ ๔.๑๒ – ๔.๑๔ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ของประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวม

(n = ๓๘๕)

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	วุฒิการศึกษา					
		ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้นหรือ เทียบเท่า	มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือ เทียบเท่า	อนุปริญญา หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		๔.๖๙	๔.๖๐	๔.๕๖	๔.๔๕	๔.๔๙	๔.๓๕
ประถมศึกษา	๔.๖๙	-	๐.๐๙	๐.๑๒	๐.๒๔	๐.๒๐	๐.๓๔*
มัธยมศึกษา ตอนต้นหรือ เทียบเท่า	๔.๖๐	-	-	๐.๐๔	๐.๑๕	๐.๑๑	๐.๒๕
มัธยมศึกษา ตอนปลายหรือ เทียบเท่า	๔.๕๖	-	-	-	๐.๑๑	๐.๐๗	๐.๒๑
อนุปริญญาหรือ เทียบเท่า	๔.๔๕	-	-	-	-	-๐.๐๔	๐.๑๐
ปริญญาตรี	๔.๔๙	-	-	-	-	-	๐.๑๔
สูงกว่า ปริญญาตรี	๔.๓๕	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ผู้ปฏิบัติธรรมที่มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ด้านการจัดบุคลากร (Staffing) แตกต่างจากผู้ปฏิบัติธรรมที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Lest Significant Difference : LSD) ของประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา : ด้านการจัดองค์การ (Organizing)

(n = ๓๘๕)

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	วุฒิการศึกษา					
		ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้นหรือ เทียบเท่า	มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือ เทียบเท่า	อนุปริญญา หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		๔.๗๐	๔.๖๒	๔.๕๔	๔.๓๗	๔.๕๑	๔.๓๑
ประถมศึกษา	๔.๗๐	-	๐.๐๘	๐.๑๖	๐.๓๓	๐.๑๙	๐.๓๙*
มัธยมศึกษา ตอนต้นหรือ เทียบเท่า	๔.๖๒	-	-	๐.๐๘	๐.๒๕	๐.๑๑	๐.๓๑
มัธยมศึกษา ตอนปลายหรือ เทียบเท่า	๔.๕๔	-	-	-	๐.๑๗	๐.๐๓	๐.๒๓
อนุปริญญาหรือ เทียบเท่า	๔.๓๗	-	-	-	-	-๐.๑๔	๐.๐๖
ปริญญาตรี	๔.๕๑	-	-	-	-	-	๐.๒๐
สูงกว่า ปริญญาตรี	๔.๓๑	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ผู้ปฏิบัติธรรมที่มีวุฒิศึกษาระดับประถมศึกษา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ด้านการจัดองค์การ (Organizing) แตกต่างจากผู้ปฏิบัติธรรมที่มีวุฒิศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Lest Significant Difference : LSD) ของประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา : ด้านการจัดบุคลากร (Staffing)

(n = ๓๘๕)

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	วุฒิการศึกษา					
		ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๔.๗๐	๔.๖๕	๔.๔๙	๔.๓๘	๔.๔๒	๔.๓๕
ประถมศึกษา	๔.๗๐	-	๐.๐๕	๐.๒๑	๐.๓๒	๐.๒๗	๐.๓๕*
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	๔.๖๕	-	-	๐.๑๖	๐.๒๗	๐.๒๒	๐.๓๐
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	๔.๔๙	-	-	-	๐.๑๑	๐.๐๖	๐.๑๔
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	๔.๓๘	-	-	-	-	-๐.๐๕	๐.๐๓
ปริญญาตรี	๔.๔๒	-	-	-	-	-	๐.๐๘
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๓๕	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ผู้ปฏิบัติธรรมที่มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ด้านการจัดบุคลากร (Staffing) แตกต่างจากผู้ปฏิบัติธรรมที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๔ ผู้ปฏิบัติธรรมที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติธรรมต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามอาชีพ

(n=๓๘๕)

ประสิทธิภาพการ บริหารจัดการ วัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านการวางแผน (Planning)	ระหว่างกลุ่ม	๓.๓๓๑๑	๘	.๔๑๖	๑.๗๐๗	.๐๙๕
	ภายในกลุ่ม	๙๑.๗๐๖	๓๗๖	.๒๔๔		
	รวม	๙๕.๐๓๗	๓๘๔			
ด้านการจัดองค์การ (Organizing)	ระหว่างกลุ่ม	๔.๔๓๕	๘	.๕๕๔	๑.๙๘๓	.๐๔๘*
	ภายในกลุ่ม	๑๐๕.๑๑๓	๓๗๖	.๒๘๐		
	รวม	๑๐๙.๕๔๘	๓๘๔			
ด้านการจัดบุคลากร (Staffing)	ระหว่างกลุ่ม	๓.๙๒๕	๘	.๔๙๑	๑.๖๒๔	.๑๑๖
	ภายในกลุ่ม	๑๑๓.๕๗๔	๓๗๖	.๓๐๒		
	รวม	๑๑๗.๕๙๙	๓๘๔			
ด้านการสั่งการ (Directing)	ระหว่างกลุ่ม	๗.๕๙๔	๘	.๙๔๙	๒.๘๕๗	.๐๐๔*
	ภายในกลุ่ม	๑๒๔.๙๐๙	๓๗๖	.๓๓๒		
	รวม	๑๓๒.๕๐๓	๓๘๔			
ด้านการควบคุม (Controlling)	ระหว่างกลุ่ม	๒.๖๙๘	๘	.๓๓๗	๑.๔๙๓	.๑๕๘
	ภายในกลุ่ม	๘๔.๙๑๕	๓๗๖	.๒๒๖		
	รวม	๘๗.๖๑๓	๓๘๔			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	๓.๔๒๙	๘	.๕๒๙	๑.๙๘๑	.๐๔๘*
	ภายในกลุ่ม	๘๑.๓๖๘	๓๗๖	.๒๑๖		
	รวม	๘๔.๗๙๗	๓๘๔	.๔๑๖		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า ผู้ปฏิบัติธรรมที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๐๕ (Sig. = ๐.๐๔๘) จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้มาปฏิบัติธรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี แตกต่างกันในภาพรวมและด้านการสั่งการ (Directing) ด้านจัดองค์การ (Organizing) ดังนั้นจึงเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดในตารางที่ ๔.๑๖ – ๔.๑๘ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ของประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามอาชีพโดยภาพรวม

(n = ๓๘๕)

อาชีพ	$\bar{X}$	อาชีพ								
		เกษตรกร	รับจ้าง	ธุรกิจส่วนตัว	ค้าขาย	แม่บ้าน	นักเรียน/นักศึกษา	ข้าราชการ/พนักงานรัฐ	พนักงานเอกชน	อื่นๆ
		๔.๘๐	๔.๕๐	๔.๔๘	๔.๖๒	๔.๓๔	๔.๕๘	๔.๕๖	๔.๖๕	๔.๔๖
เกษตรกร	๔.๘๐	-	๐.๓๐	๐.๓๒	๐.๑๘	๐.๔๖*	๐.๒๒	๐.๒๔	๐.๑๕	๐.๓๔
รับจ้าง	๔.๕๐	-	-	๐.๐๒	-๐.๑๑	๐.๑๗	-๐.๐๗	-๐.๐๕	-๐.๑๕	๐.๐๔
ธุรกิจส่วนตัว	๔.๔๘	-	-	-	-๐.๑๓	๐.๑๔	-๐.๐๙	-๐.๐๘	-๐.๑๗	๐.๐๒
ค้าขาย	๔.๖๒	-	-	-	-	๐.๒๘	๐.๐๔	๐.๐๖	-๐.๐๓	๐.๑๕
แม่บ้าน	๔.๓๔	-	-	-	-	-	-๐.๒๔	-๐.๒๒	-๐.๓๑	-๐.๑๓
นักเรียน/นักศึกษา	๔.๕๘	-	-	-	-	-	-	๐.๐๒	-๐.๐๘	๐.๑๑
ข้าราชการ/พนักงานรัฐ	๔.๕๖	-	-	-	-	-	-	-	-๐.๑๐	๐.๐๙
พนักงานเอกชน	๔.๖๕	-	-	-	-	-	-	-	-	๐.๑๙
อื่นๆ	๔.๔๖	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า ผู้ปฏิบัติธรรมที่มีอาชีพเกษตรกร มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ภาพรวมแตกต่างจากผู้มีอาชีพแม่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Lest Significant Difference : LSD) ของประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามอาชีพ : ด้านการจัดองค์การ (Organizing)

(n = ๓๘๕)

อาชีพ	$\bar{X}$	อาชีพ								
		เกษตรกร	รับจ้าง	ธุรกิจส่วนตัว	ค้าขาย	แม่บ้าน	นักเรียน/นักศึกษา	ข้าราชการ/พนักงานรัฐ	พนักงานเอกชน	อื่นๆ
		๕.๐๐	๔.๔๘	๔.๔๗	๔.๖๒	๔.๓๓	๔.๕๕	๔.๕๒	๔.๖๔	๔.๕๒
เกษตรกร	๕.๐๐	-	๐.๕๒	๐.๕๓	๐.๓๘	๐.๖๘*	๐.๔๕	๐.๔๘	๐.๓๖	๐.๔๘
รับจ้าง	๔.๔๘	-	-	๐.๐๑	-๐.๑๕	๐.๑๕	-๐.๐๗	-๐.๐๕	-๐.๑๖	-๐.๐๔
ธุรกิจส่วนตัว	๔.๔๗	-	-	-	-๐.๑๕	๐.๑๕	-๐.๐๗	-๐.๐๕	-๐.๑๗	-๐.๐๕
ค้าขาย	๔.๖๒	-	-	-	-	๐.๓๐	๐.๐๘	๐.๑๐	-๐.๐๑	๐.๑๐
แม่บ้าน	๔.๓๓	-	-	-	-	-	-๐.๒๒	-๐.๒๐	-๐.๓๑	-๐.๒๐
นักเรียน/นักศึกษา	๔.๕๕	-	-	-	-	-	-	๐.๐๒	-๐.๐๙	๐.๐๒
ข้าราชการ/พนักงานรัฐ	๔.๕๒	-	-	-	-	-	-	-	-๐.๑๑	๐.๐๐
พนักงานเอกชน	๔.๖๔	-	-	-	-	-	-	-	-	๐.๑๑
อื่นๆ	๔.๕๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า ผู้ปฏิบัติธรรมที่มีอาชีพเกษตรกร มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ด้านการจัดองค์การ (Organizing) แตกต่างจากผู้ปฏิบัติธรรมที่มีอาชีพแม่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Lest Significant Difference : LSD) ของประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามอาชีพ : ด้านการสั่งการ (Directing)

(n = ๓๘๕)

อาชีพ	$\bar{X}$	อาชีพ								
		เกษตรกร	รับจ้าง	ธุรกิจส่วนตัว	ค้าขาย	แม่บ้าน	นักเรียน/นักศึกษา	ข้าราชการ/พนักงานรัฐ	พนักงานเอกชน	อื่นๆ
		๔.๖๗	๔.๔๙	๔.๒๙	๔.๖๒	๔.๒๔	๔.๕๕	๔.๕๗	๔.๖๒	๔.๓๖
เกษตรกร	๔.๖๗	-	๐.๑๙	๐.๓๙	๐.๐๕	๐.๔๓*	๐.๑๒	๐.๑๑	๐.๐๖	๐.๓๑
รับจ้าง	๔.๔๙	-	-	๐.๒๐	-๐.๑๔	๐.๒๕	-๐.๐๗	-๐.๐๘	-๐.๑๓	๐.๑๓
ธุรกิจส่วนตัว	๔.๒๙	-	-	-	-๐.๓๔	๐.๐๕	-๐.๒๖	-๐.๒๘	-๐.๓๓	-๐.๐๗
ค้าขาย	๔.๖๒	-	-	-	-	๐.๓๘	๐.๐๗	๐.๐๖	๐.๐๑	๐.๒๖
แม่บ้าน	๔.๒๔	-	-	-	-	-	-๐.๓๑	-๐.๓๒	-๐.๓๗	-๐.๑๒
นักเรียน/นักศึกษา	๔.๕๕	-	-	-	-	-	-	-๐.๐๑	-๐.๐๖	๐.๑๙
ข้าราชการ/พนักงานรัฐ	๔.๕๗	-	-	-	-	-	-	-	-๐.๐๕	๐.๒๑
พนักงานเอกชน	๔.๖๒	-	-	-	-	-	-	-	-	๐.๒๖
อื่นๆ	๔.๓๖	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า ผู้ปฏิบัติธรรมที่มีอาชีพเกษตรกร มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ด้านการสั่งการ (Directing) แตกต่างจากผู้มีอาชีพแม่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๕ ผู้มาปฏิบัติธรรมที่มีประสบการณ์การเข้าวัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๙ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติธรรมต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี **จำแนกตามประสบการณ์การเข้าวัด**

(n=๓๘๕)

ประสิทธิภาพการ บริหารจัดการ วัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านการวางแผน (Planning)	ระหว่างกลุ่ม	๔.๓๖๐	๔	๑.๐๙๐	๔.๕๖๘	.๐๐๑*
	ภายในกลุ่ม	๙๐.๖๗๖	๓๘๐	.๒๓๙		
	รวม	๙๕.๐๓๗	๓๘๔			
ด้านการจัดองค์การ (Organizing)	ระหว่างกลุ่ม	๕.๕๑๘	๔	๑.๓๘๐	๕.๐๓๙	.๐๐๑*
	ภายในกลุ่ม	๑๐๔.๐๒๙	๓๘๐	.๒๗๔		
	รวม	๑๐๙.๕๔๘	๓๘๔			
ด้านการจัดบุคลากร (Staffing)	ระหว่างกลุ่ม	๖.๓๓๕	๔	๑.๕๘๔	๕.๔๑๔	.๐๐๐*
	ภายในกลุ่ม	๑๑๑.๑๖๔	๓๘๐	.๒๙๓		
	รวม	๑๑๗.๕๙๙	๓๘๔			
ด้านการสั่งการ (Directing)	ระหว่างกลุ่ม	๒.๗๗๐	๔	.๖๙๒	๒.๐๒๘	.๐๙๐
	ภายในกลุ่ม	๑๒๙.๗๓๓	๓๘๐	.๓๔๑		
	รวม	๑๓๒.๕๐๓	๓๘๔			
ด้านการควบคุม (Controlling)	ระหว่างกลุ่ม	๒.๓๓๗	๔	.๕๘๔	๒.๖๐๓	.๐๓๖*
	ภายในกลุ่ม	๘๕.๒๗๗	๓๘๐	.๒๒๔		
	รวม	๘๗.๖๑๓	๓๘๔			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	๓.๖๑๙	๔	.๙๒๓	๔.๓๒๔	.๐๐๒*
	ภายในกลุ่ม	๘๑.๑๐๖	๓๘๐	.๒๑๓		
	รวม	๘๔.๗๒๗	๓๘๔			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า ผู้ปฏิบัติธรรมที่มีประสบการณ์การเข้าวัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๐๕ (Sig. = ๐.๐๐๒) จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้มาปฏิบัติธรรมที่มีประสบการณ์การเข้าวัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี แตกต่างกัน ในภาพรวม ด้านการจัดบุคลากร (Staffing) ด้านการวางแผน (Planning) ด้านการจัดองค์การ (Organizing) และด้านการควบคุม (Controlling) ดังนั้นจึงเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ตามตารางที่ ๔.๒๐ - ๔.๒๔ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ของประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามประสบการณ์การเข้าวัดโดยภาพรวม

(n = ๓๘๕)

ประสบการณ์การเข้าวัด	$\bar{X}$	ประสบการณ์การเข้าวัด				
		๑-๕ ครั้ง/ปี	๕-๑๐ ครั้ง/ปี	๑๑-๑๕ ครั้ง/ปี	๑๖-๒๐ ครั้ง/ปี	๒๐ ครั้งขึ้นไป
		๔.๕๓	๔.๕๖	๔.๒๓	๔.๘๓	๔.๕๗
๑-๕ ครั้ง/ปี	๔.๕๓	-	-๐.๐๓	๐.๓๐	-๐.๓๐	-๐.๐๔
๕-๑๐ ครั้ง/ปี	๔.๕๖	-	-	๐.๓๒*	-๐.๒๗	-๐.๐๑
๑๑-๑๕ ครั้ง/ปี	๔.๒๓	-	-	-	-๐.๖๐	-๐.๓๓
๑๖-๒๐ ครั้ง/ปี	๔.๘๓	-	-	-	-	๐.๒๖
๒๐ ครั้งขึ้นไป	๔.๕๗	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า ในภาพรวมผู้ปฏิบัติธรรมที่มีประสบการณ์การเข้าวัด ๕-๑๐ ครั้ง/ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ภาพรวมแตกต่างจากผู้ปฏิบัติธรรมที่มีประสบการณ์การเข้าวัด ๑๑-๑๕ ครั้ง/ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Lest Significant Difference : LSD) ของประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามประสบการณ์การเข้าวัด : ด้านการวางแผน (Planning)

(n = ๓๘๕)

ประสบการณ์การเข้าวัด	$\bar{X}$	ประสบการณ์การเข้าวัด				
		๑-๕ ครั้ง/ปี	๕-๑๐ ครั้ง/ปี	๑๑-๑๕ ครั้ง/ปี	๑๖-๒๐ ครั้ง/ปี	๒๐ ครั้งขึ้นไป
		๔.๕๑	๔.๕๖	๔.๓๑	๔.๙๑	๔.๖๘
๑-๕ ครั้ง/ปี	๔.๕๑	-	-๐.๐๕	๐.๒๐	-๐.๔๐	-๐.๑๗
๕-๑๐ ครั้ง/ปี	๔.๕๖	-	-	๐.๒๔*	-๐.๓๕	-๐.๑๒
๑๑-๑๕ ครั้ง/ปี	๔.๓๑	-	-	-	-๐.๖๐	-๐.๓๖
๑๖-๒๐ ครั้ง/ปี	๔.๙๑	-	-	-	-	๐.๒๓
๒๐ ครั้งขึ้นไป	๔.๖๘	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า ผู้ปฏิบัติธรรมที่มีประสบการณ์การเข้าวัด ๕-๑๐ ครั้ง/ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ด้านการวางแผน (Planning) แตกต่างจากผู้ปฏิบัติธรรมที่มีประสบการณ์การเข้าวัด ๑๑-๑๕ ครั้ง/ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Lest Significant Difference : LSD) ของประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามประสบการณ์การเข้าวัด : ด้านการจัดองค์การ (Organizing)

(n = ๓๘๕)

ประสบการณ์การเข้าวัด	$\bar{X}$	ประสบการณ์การเข้าวัด				
		๑-๕ ครั้ง/ปี	๕-๑๐ ครั้ง/ปี	๑๑-๑๕ ครั้ง/ปี	๑๖-๒๐ ครั้ง/ปี	๒๐ ครั้งขึ้นไป
		๔.๕๑	๔.๕๘	๔.๑๗	๔.๘๕	๔.๖๓
๑-๕ ครั้ง/ปี	๔.๕๑	-	-๐.๐๗	๐.๓๔	-๐.๓๔	-๐.๑๒
๕-๑๐ ครั้ง/ปี	๔.๕๘	-	-	๐.๔๑*	-๐.๒๗	-๐.๐๕
๑๑-๑๕ ครั้ง/ปี	๔.๑๗	-	-	-	-๐.๖๘	-๐.๔๖
๑๖-๒๐ ครั้ง/ปี	๔.๘๕	-	-	-	-	๐.๒๒
๒๐ ครั้งขึ้นไป	๔.๖๓	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า ผู้ปฏิบัติธรรมที่มีประสบการณ์การเข้าวัด ๕-๑๐ ครั้ง/ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

ด้านการจัดองค์การ (Organizing) แตกต่างจากผู้ปฏิบัติธรรมที่มีประสบการณ์การเข้าวัด ๑๑-๑๕ ครั้ง/ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Lest Significant Difference : LSD) ของประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามประสบการณ์การเข้าวัด : ด้านการจัดบุคลากร (Staffing)

(n = ๓๘๕)

ประสบการณ์การเข้าวัด	$\bar{X}$	ประสบการณ์การเข้าวัด				
		๑-๕ ครั้ง/ปี	๕-๑๐ ครั้ง/ปี	๑๑-๑๕ ครั้ง/ปี	๑๖-๒๐ ครั้ง/ปี	๒๐ ครั้งขึ้นไป
		๔.๕๐	๔.๕๖	๔.๐๙	๔.๘๓	๔.๔๕
๑-๕ ครั้ง/ปี	๔.๕๐	-	-๐.๐๖	๐.๔๒	-๐.๓๒	๐.๐๕
๕-๑๐ ครั้ง/ปี	๔.๕๖	-	-	๐.๔๘*	-๐.๒๖	๐.๑๑
๑๑-๑๕ ครั้ง/ปี	๔.๐๙	-	-	-	-๐.๗๔	-๐.๓๖
๑๖-๒๐ ครั้ง/ปี	๔.๘๓	-	-	-	-	๐.๓๘
๒๐ ครั้งขึ้นไป	๔.๔๕	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า ผู้ปฏิบัติธรรมที่มีประสบการณ์การเข้าวัด ๕-๑๐ ครั้ง/ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ด้านการจัดบุคลากร (Staffing) พบว่า แตกต่างจากผู้ปฏิบัติธรรมที่มีประสบการณ์การเข้าวัด ๑๑-๑๕ ครั้ง/ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Lest Significant Difference : LSD) ของประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามประสบการณ์การเข้าวัด : ด้านการควบคุม (Controlling)

(n = ๓๘๕)

ประสบการณ์การเข้าวัด	$\bar{X}$	ประสบการณ์การเข้าวัด				
		๑-๕ ครั้ง/ปี	๕-๑๐ ครั้ง/ปี	๑๑-๑๕ ครั้ง/ปี	๑๖-๒๐ ครั้ง/ปี	๒๐ ครั้งขึ้นไป
		๔.๖๓	๔.๖๑	๔.๓๗	๔.๘๓	๔.๖๕
๑-๕ ครั้ง/ปี	๔.๖๓	-	๐.๐๒	๐.๒๗*	-๐.๑๙	-๐.๐๒
๕-๑๐ ครั้ง/ปี	๔.๖๑	-	-	๐.๒๕	-๐.๒๑	-๐.๐๔
๑๑-๑๕ ครั้ง/ปี	๔.๓๗	-	-	-	-๐.๔๖	-๐.๒๙
๑๖-๒๐ ครั้ง/ปี	๔.๘๓	-	-	-	-	๐.๑๗
๒๐ ครั้งขึ้นไป	๔.๖๕	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า ผู้ปฏิบัติธรรมที่มีประสบการณ์การเข้าวัด ๑-๕ ครั้ง/ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ด้านการควบคุม (Controlling) มีความแตกต่างจากผู้ปฏิบัติธรรมที่มีประสบการณ์การเข้าวัด ๑๑-๑๕ ครั้ง/ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๕ สรุปผลรวมการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ตามสมมติฐานที่ ๑-๕ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = ๓๘๕)

สมมติฐาน	ตัวแปรทดสอบ	t	F	Sig.	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑.	เพศ	๐.๑๒๙	-	๐.๘๙๗	-	✓
๒.	อายุ	-	๑.๓๘๖	๐.๒๒๘	-	✓
๓.	วุฒิการศึกษา	-	๒.๖๕๔	๐.๐๒๒	✓	-
๔.	อาชีพ	-	๑.๙๘๑	๐.๐๔๘	✓	-
๕.	ประสบการณ์การเข้าวัด	-	๔.๓๒๔	๐.๐๐๒	✓	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๕ ผู้ปฏิบัติธรรมที่มีสถานภาพและปัจจัยส่วนบุคคลจากผลการวิจัยสามารถสรุป ได้ดังนี้

๑. ผู้ปฏิบัติธรรมที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

๒. ผู้ปฏิบัติธรรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

๓. ผู้ปฏิบัติธรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

๔. ผู้ปฏิบัติธรรมที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

๕. ผู้ปฏิบัติธรรมที่มีประสบการณ์การเข้าวัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

ผลจากการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ในด้านการบริหารจัดการตามหลักของการบริหารแบบ POSDC ซึ่งมีปัจจัยจำนวน ๕ ด้าน คือ ๑. การวางแผน (Planning) ๒. การจัดองค์การ (Organizing) ๓. การจัดบุคลากร (Staffing) ๔. การสั่งการ (Directing) ๕. การควบคุม (Controlling) พบว่า Key Success ของการบริหารจัดการวัดท่าซุงที่ประสบความสำเร็จ คือ ระบบด้านการบริหารจัดการ (Management System) ด้านการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดบุคลากร (Staffing) การสั่งการ (Directing) และด้านการควบคุม (Controlling) มีกระบวนการที่ชัดเจนในแต่ละด้าน ซึ่งเกิดจากการดำเนินการตามหลักพื้นฐานที่หลวงพ่อพระราชพรหมยาน (หลวงพ่อถาซึงคำ) ได้วางรากฐานการบริหารจัดการวัดเอาไว้ เป็นหัวใจหลัก นอกจากนี้ ผู้บริหารวัดท่าซุงยังมีการประยุกต์หลักการบริหารจัดการและองค์ความรู้ใหม่ๆ มาช่วยในการบริหารทำให้มีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ นอกจากการบริหารจัดการวัดที่ระดับความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดหลายด้านแล้ว ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ก็ถือได้ว่ามีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการในระดับสูง ทั้งที่ผู้มาปฏิบัติธรรมในวัดท่าซุงมีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทั้งทางด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ และประสบการณ์ในการเข้าปฏิบัติธรรมที่แตกต่างกัน แต่มีสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารวัดท่าซุงและบุคลากรทุกคนของวัดท่าซุงต่างมุ่งหวังและคาดหวัง คือ การตั้งใจมาทำความดี การตั้งใจช่วยกันขับเคลื่อนงานของวัดและของหลวงพ่อด้วยความรักและความศรัทธา ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ สังเกตได้จากการที่ผู้ปฏิบัติธรรมตอบแบบสอบถาม มีระดับของความตึงเครียดอยู่ในระดับมากที่สุด ในหลายๆ ประการ ซึ่งล้วนมาจากการบริหารจัดการวัดท่าซุงมีการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ศึกษาวิจัยได้วิเคราะห์และประมวลผลโดยได้แยกประเด็นการนำเสนอจากคำถามปลายเปิด ดังนี้

๑. ด้านการวางแผน (Planning)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อคิดเห็นจากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ พบว่า การวางแผนของวัดท่าซุงไม่มีปัญหา อุปสรรค ในด้านการวางแผน (Planning) เนื่องจากวัดมีระบบการวางแผนที่ดีมาก ซึ่งพบว่าได้รับคำชมเชยจากผู้ตอบแบบสอบถามว่า วัดท่าซุงมีการวางแผนที่ดีมาก เรียบร้อยทุกอย่างไม่มีที่ติ ยิ่งมายิ่งเจริญหูเจริญตาขึ้น การวางแผนดีมากจนสามารถนำไปเป็นต้นแบบด้านการวางแผนเพื่อการบริหารจัดการให้กับวัดที่ยังไม่สามารถวางแผนการบริหารงานประจำปีของวัดได้ เช่น การวางแผนงานประจำปี โดยมีการวางแผนในการบริหารจัดการซึ่งยึดตามหลักพระธรรมวินัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนด้านเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยการจัดอบรมสอนพระกรรมฐานแก่ผู้ปฏิบัติธรรม การวางแผนด้านการจัดระบบให้ผู้มาปฏิบัติธรรมลงทะเบียนรายชื่อก่อนการเข้าอบรมพระกรรมฐานมีขั้นตอนชัดเจน การวางแผนจัดระบบระเบียบการเข้าที่พักแยกหญิง ชาย เป็นสัดส่วน การวางแผนจัดระบบให้ผู้เข้าปฏิบัติธรรมลงทะเบียนตาม วัน-เวลา ที่มีการกำหนดในการลงทะเบียนเป็นขั้นตอนตามลำดับที่

ชัดเจน รวมถึงการวางแผนในการแจกกำหนดการให้กับผู้มาปฏิบัติธรรม สำหรับ ข้อเสนอแนะ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามจากคำถามปลายเปิด พบว่า เสนอแนะให้รักษาระบบการวางแผนของวัดเอาไว้ ควรนำไปเป็นแบบอย่างด้านการวางแผนให้กับหน่วยงานทางด้านพระศาสนาหรือวัดที่ยังไม่สามารถมีระบบการวางแผนที่ดี และต้องเตรียมสถานที่ไว้ให้มากขึ้น สำหรับคนไทยและต่างชาติที่จะมากันในอนาคตอีกเป็นจำนวนมาก รวมถึง ควรมีห้องน้ำสำหรับคนพิการและคนชราเพิ่มเติม เนื่องจากคนชราและพิการมีมากขึ้น

๒. ด้านการจัดองค์การ (Organizing)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อคิดเห็นจากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ พบว่า การจัดองค์การของวัดท่าซุงไม่มีปัญหา อุปสรรค ในด้านการจัดองค์การ (Organizing) เนื่องจากวัดมีระบบการจัดองค์การที่มีเอกลักษณ์เฉพาะ คือ จัดรูปแบบองค์การแบบ “คณะสงฆ์ผู้บริหาร” ซึ่งพบว่า การจัดองค์การ โดยยึดตามลำดับอาวุโสและความสามารถหรือความถนัดในด้านนั้น ๆ ซึ่งจะระบุขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นหลักพิเศษที่เป็นเอกลักษณ์ของวัดท่าซุง คือ ไม่ได้ใช้บุคลากรเพียงเฉพาะอยู่มานาน หรือมีอายุ มีพรรษา มีอาวุโสมากกว่า แต่ใช้หลักผสมผสาน คือ ในขั้นแรกจัดบุคลากรตามหลักพระธรรมวินัย โดยลำดับผู้ที่มีอาวุโสหรือพรรษามากกว่ามาเป็นผู้รับผิดชอบ ในขณะที่เดียวกันก็เปิดโอกาสให้ผู้อาวุโสหรือพรรษาน้อยที่มีความรู้ ความสามารถพิเศษ ในงานนั้น ๆ ได้มีโอกาสมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานของพระศาสนาด้วย รวมถึง ท่านเจ้าอาวาสและกรรมการคณะทำงานของวัดทุก ๆ ท่าน ทำหน้าที่รับผิดชอบงานเป็นอย่างดี สำหรับข้อเสนอแนะ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามจากคำถามปลายเปิด พบว่า มีข้อเสนอแนะให้ทางวัดควรมีป้ายสำหรับเจ้าหน้าที่แต่ละส่วนให้ทราบอย่างชัดเจน ในแต่ละจุด แต่ละทีมหรือมีหมายเลขประจำบัตรประจำตัวของเจ้าหน้าที่ประจำวัด เนื่องจากวัดมีขนาดใหญ่ มีพื้นที่กว้างขวาง มีบุคลากรจำนวนมาก การติดบัตรหรือหมายเลขประจำตัวจะทำให้ทราบได้ว่าใครเป็นเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรของวัด อีกทั้ง เมื่อเกิดปัญหา อุปสรรคขึ้นจะสามารถแจ้งเจ้าหน้าที่ทันท่วงที ควรมีการวางแผนด้านเจ้าหน้าที่ให้เป็นหมวดหมู่ที่ชัดเจน

๓. ด้านการจัดบุคลากร (Staffing)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อคิดเห็นจากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ พบว่า การจัดบุคลากร (Staffing) ของวัดท่าซุงมีระบบการจัดบุคลากรค่อนข้างชัดเจนดีมาก ทางวัดได้มีการบริการแก่ผู้ปฏิบัติธรรม ถือศีล ทำบุญ อย่างดีเยี่ยม ทุกๆ ด้าน ส่วนปัญหา อุปสรรคพบว่า ในด้านบุคลากรของวัดมีไม่เพียงพอต่อการทำงาน ยังขาดบุคลากรที่ช่วยงานอีกมาก การมีบุคลากรไม่เพียงพอทำให้เกิดปัญหาภายในแต่ละทีมที่มีคนทำงานน้อยเกินไป ไม่เพียงพอกับปริมาณงาน เจ้าหน้าที่ที่มาช่วยงานน้อย ในบางครั้งเมื่อเทียบกับปริมาณงาน แต่ด้วยบุคลากรที่จำกัดก็ยังสามารถผลักดันงานต่างๆ ได้เป็นอย่างดี เพราะบุคลากรรู้หน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี มีความตั้งใจที่จะความดีและช่วยเหลืองานด้วยความศรัทธา และพบปัญหาอุปสรรคด้านที่เจ้าหน้าที่ไม่มีป้ายชื่อหรือป้ายบัตรประจำตัว ทำให้ผู้ปฏิบัติธรรมเกิดความสับสนในการติดต่อสอบถามประสานงาน สำหรับข้อเสนอแนะ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามจากคำถามปลายเปิดพบว่า ควรจัดบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ให้มีบัตรแจ้งว่าเป็นเจ้าหน้าที่ทางด้านใด เพื่อจะได้สามารถ

ติดต่อและสอบถามได้ถูกต้อง และกรณีที่เป็นวันงานใหญ่ๆ ควรมีการประกาศรับสมัครจิตอาสา ล่วงหน้า เพื่อจะได้มีผู้ช่วยมากขึ้น และมีการประชุมล่วงหน้า เพื่อจะได้มีบุคลากรและแรงงานมา ช่วยงาน ซึ่งจะได้ประโยชน์ทั้งของวัดและผู้มาปฏิบัติธรรม เนื่องจากมีคนอยากช่วยมาก แต่ไม่ทราบ ช่องทางที่จะช่วยแบบเป็นกิจลักษณะได้อย่างไร

๔. ด้านการสั่งการ (Directing)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อคิดเห็นจากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ พบว่า การสั่งการ ของวัดท่าซุงไม่มีปัญหา อุปสรรค ในด้านการ สั่งการ (Directing) เนื่องจากใช้การสื่อสารทั้งในรูปแบบของการสั่งด้วยวาจา การสั่งเป็นลายลักษณ์ อักษร และมีการนำระบบไลน์มาใช้ในการสั่งการ ทำให้วัดสามารถจัดการแก้ไขได้รวดเร็วทันการณ์ ถือว่าทำได้ดีมาก การสั่งการมีความนิ่มนวลแต่เฉียบขาด การสั่งการทุกอย่างเป็นไปตามระบบและ แบบแผนที่ควรเป็น ซึ่งเกิดจากการกำหนดหัวหน้าผู้รับผิดชอบในหน่วยงานนั้น ๆ อย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดเอกภาพในการสั่งการ หากมีปัญหาติดขัดในระหว่างการดำเนินงานให้หัวหน้าผู้รับผิดชอบ เป็นผู้ตัดสินใจในการถ่ายทอดคำสั่งให้ทีมงานทราบ ทำให้เกิดความชัดเจนสามารถผู้มีสิทธิ์ในการ ถ่ายทอดงานได้อย่างชัดเจน

๕. ด้านการควบคุม (Controlling)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อคิดเห็นจากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ พบว่า การควบคุม ของวัดท่าซุงไม่มีปัญหา อุปสรรค ในด้านการ ควบคุม (Controlling) เนื่องจากวัดมีระบบการควบคุมภายในของวัดท่าซุงที่ดีมาก มีความเข้มงวด กวดขันในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง จัดการได้ดีและส่งเสริมศีลธรรมอันดีงาม รวมทั้ง อารังไว้ซึ่งพระธรรมวินัย อย่างดี โดยหัวใจหลักของการควบคุมของวัดท่าซุง คือ การมีกฎระเบียบ ข้อห้าม ข้อปฏิบัติสำหรับผู้ ปฏิบัติอย่างชัดเจน ทำให้เกิดการควบคุมที่ดี ถ้ามีปัญหาที่จะประชุมและแก้ไขต่อปัญหานั้นๆ อย่าง ทันทีทันที่

๔.๕ ผลสรุปการสัมภาษณ์ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ข้อมูลสำคัญจำนวน จำนวน ๔ รูป/คน ดังนี้

๑. ท่านเจ้าคุณพระราชาขุทัยกวี เจ้าคณะจังหวัดอุทัยธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี
๒. ท่านเจ้าคุณพระภาวนาภิรมย์ เจ้าอาวาสวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี
๓. พระปลัดสมนึก สุธรรมธโร ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี
๔. พระบุญชู สุธรรมอาภากร หัวหน้าครูสอนกรรมฐานวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

๕. นายพนั สี่เข็ม วัฒนธรรมจังหวัดอุทัยธานี สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอุทัยธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

๖. นายภานุพงศ์ รักอู่ นักวิชาการชำนาญการ รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอุทัยธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

๗. นางสาวรวงคนาง ชื่นอุดมทรัพย์ ผู้ปฏิบัติธรรม วัดท่าซุง อ.เมือง จังหวัดอุทัยธานี

๘. นางประกายพลอย หิรัญน้อย ผู้ปฏิบัติธรรม วัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

๙. นางสาวอัญชนา บุขหมั่น ผู้ปฏิบัติธรรม วัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

๑. ภาพรวมในการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

จากภาพรวมในการบริหารจัดการวัดท่าซุง ๕ ด้าน วัดท่าซุงเป็นวัดขนาดใหญ่ มีพื้นที่กว้างขวาง มีผู้มาปฏิบัติธรรมเป็นจำนวนมาก วัดท่าซุงสามารถบริหารจัดการวัดท่าซุงได้อย่างดีทุกด้าน เป็นวัดที่เป็นแบบอย่างในด้านการบริหารจัดการได้ดีมาก การบริหารจัดการวัดท่าซุงเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย โดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการ เพราะวัดท่าซุงมีความพร้อมในทุกๆ ด้าน^๑ การบริหารวัดนั้นพระเป็นส่วนสำคัญ คือ ความเสียสละ พระที่เสียสละมากเท่าใด ก็จะสร้างทีมงานร่วมได้มาก ยิ่งมีลูกวัดที่เสียสละมากก็จะสร้างอารมณ์ร่วมได้มาก ซึ่งจะต้องเริ่มจากตัวของเจ้าอาวาสก่อนเป็นอันดับแรกที่จะต้องรู้จักเสียสละ เมื่อเจ้าอาวาสเสียสละมากก็จะสร้างอารมณ์ร่วมและทีมงานร่วมได้มาก เจ้าอาวาสเป็นต้นทางของการบริหาร ดังนั้น การบริหารจัดการที่ดีจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อเจ้าอาวาสต้องเปิดใจ^๒ การที่วัดท่าซุงมีการบริหารจัดการที่ดี ส่วนหนึ่งเกิดจากตัวท่านเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน ท่านเป็นบุคคลที่เปิดรับสิ่งใหม่ๆ เช่น ห้องสมุดมีชีวิตของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ ในวัดท่าซุง ที่ได้นำเสนอไปท่านก็เปิดใจรับ^๓ การบริหารจัดการวัดท่าซุงในแง่ของประสิทธิภาพ ถ้ามี ๑๐๐ คะแนน ให้เต็ม ๑๐๐ คะแนน คือ ๑๐๐ % เพราะวัดสามารถทำทุกอย่างได้อย่างยอดเยี่ยม การบูรณะวัดก็ทำได้อย่างยอดเยี่ยม การพัฒนาก็พัฒนาได้อย่างยอดเยี่ยม สามารถทำทุกอย่างได้เสร็จสำเร็จเมื่อเทียบกับวัดอื่นๆ กิจกรรมก็ทำได้อย่างยอดเยี่ยม^๔

สรุปได้ว่า วัดท่าซุงมีผู้มาปฏิบัติธรรมเป็นจำนวนมาก การบริหารจัดการวัดท่าซุงได้อย่างดีทุกด้าน เป็นวัดที่เป็นแบบอย่างในด้านการบริหารจัดการได้ดีมาก การบริหารจัดการวัดท่าซุงเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย การบริหารวัดนั้นพระเป็นส่วนสำคัญ คือ ความเสียสละ พระที่เสียสละมากเท่าใด ก็จะสร้างทีมงานร่วมได้มาก ซึ่งจะต้องเริ่มจากตัวของเจ้าอาวาสก่อนเป็นอันดับแรกที่จะต้องรู้จักเสียสละ เมื่อเจ้าอาวาสเสียสละมากก็จะสร้างอารมณ์ร่วมและทีมงานร่วมได้มาก

^๑ สัมภาษณ์ ท่านเจ้าคุณพระราชาขุทัยกวี, เจ้าคณะจังหวัดอุทัยธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี, ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

^๒ สัมภาษณ์ ท่านเจ้าคุณพระภาวนาภิวัฒน์, เจ้าอาวาสวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี, ๑๗ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

^๓ สัมภาษณ์ นายพนั สี่เข็ม, วัฒนธรรมจังหวัดอุทัยธานี สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอุทัยธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี, ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

^๔ สัมภาษณ์ นายภานุพงศ์ รักอู่, นักวิชาการชำนาญการ รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอุทัยธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี, ๑๘ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๘.

เจ้าอาวาสต้องเปิดใจ การที่วัดท่าซุงมีการบริหารจัดการที่ดี ส่วนหนึ่งเกิดจากตัวท่านเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน ท่านเป็นบุคคลที่เปิดรับสิ่งใหม่ๆ เช่น ห้องสมุดมีชีวิตของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ ในวัดท่าซุง ที่ได้นำเสนอไปท่านก็เปิดใจรับ การบริหารจัดการวัดท่าซุงในแง่ของประสิทธิภาพได้เต็ม ๑๐๐ คะแนนเพราะวัดสามารถทำทุกอย่างได้อย่างยอดเยี่ยม

๒. ด้านการวางแผน

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ด้านการวางแผน โดยภาพรวม ในด้านนี้วัดท่าซุงมีการประชุมวางแผนงานประจำปีกัน เป็นหลักที่ข้างนอก เขาเรียกกันว่า Master Plan จากนั้นจะลงในปฏิทินงาน โดยกำหนดไว้อย่างละเอียดเป็นแผนงานหลักของวัดในแต่ละปีและลงไปในแต่ละเดือนด้วย^๕ ซึ่งจะดูจากปฏิทินประจำปี แล้วเริ่มไล่ตั้งแต่ มกราคมไปทีละเดือนไปจนถึงสิ้นปี คือ แผนงานที่วางไว้จะวางตั้งแต่ก่อนสิ้นปีปฏิทินของเดือนนั้น เช่น ตอนนี้ปลายเดือนพฤศจิกายนกำลังจะเข้าเดือนธันวาคม ก็จะประชุมวางแผนงานประจำปีของปีหน้า รวมถึง ตารางงานต่างๆ ของปีหน้าด้วย ซึ่งใช้หลักใหญ่ คือ ถือประเพณีที่สืบๆ กันมาเป็นหลัก ตั้งแต่สมัยหลวงพ่อบุญรอดพระราชมหายานท่านยังมีชีวิตอยู่แล้วท่านวางไว้ เช่น งานประจำปีมีในเดือน มีนาคม ส่วนงานหรือกิจกรรมที่นอกเหนือแผนงานหลักๆ จะมีมาเป็นระยะซึ่งงานเสริมที่เข้ามาจะดูความเหมาะสมของงานแต่ละงานเป็นเกณฑ์ว่า งานประเภทนี้คืองานอะไร จะไปทำในช่วงไหนซึ่งจะไม่ขัดกับแผนงานเดิมที่ถูกวางไว้แล้วในแผนงานหลักประจำปี ก็ค่อยเอางานใหม่เข้าไปเสริม^๖ หลังจากประชุมคณะกรรมการสงฆ์เพื่อกำหนดหมายกำหนดการเสร็จแล้ว ก็จะมีการเรียกประชุมพระทั้งวัดอีกทีเพื่อรับทราบหมายกำหนดการว่ามีกำหนดการอะไรบ้างในแต่ละปี^๗ เมื่อวางเสร็จแล้วก็จะมีการประกาศเป็นตารางให้ทราบทางเว็บไซต์ ว่าแต่ละเดือนท่านเจ้าอาวาสไปต้องไปที่ไหนบ้าง ในวัดจะมีงานอะไรบ้างจะบอกรายละเอียดไว้หมดถือว่าการวางแผนในแต่ละปีของวัดมีความชัดเจนดีสามารถทราบได้ว่าแผนในแต่ละปีมีอะไรบ้าง^๘ และมีการประกาศเสียงตามสายก่อนถึงวันงานจริงเพื่อให้ผู้ปฏิบัติธรรมได้รู้ด้วย^๙ การวางแผนด้านระบบดีมากเพราะถ้าเราทำใหม่ๆ เราจะไม่รู้อะไร แต่พอมาที่ศาลานวราช เพื่อลงชื่อสมัครก็จะมีกรบอกโดยพระเจ้าหน้าที่เพื่อให้เราทราบ^{๑๐} วัดท่าซุงมีการวางแผนที่สมบูรณ์เป็นแบบอย่างได้ จะมีการกำหนดช่วงในแต่ละปีจะมีความชัดเจน เช่น เกี่ยวกับ

^๕ สัมภาษณ์ ท่านเจ้าคุณพระภาวนากิจวิมล, อ้างแล้ว, ๑๗ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

^๖ สัมภาษณ์ พระบุญชู สุตมมอภาภโร, หัวหน้าครูสอนกรรมฐานวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี, ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

^๗ สัมภาษณ์ พระปลัดสมนึก สุตมมธรรสโร, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี, ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

^๘ สัมภาษณ์ นางสาวรวงนาง ขันอุดมทรัพย์, ผู้ปฏิบัติธรรม วัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี, ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

^๙ สัมภาษณ์ นางสาวอัญญา บุษหมั่น, ผู้ปฏิบัติธรรม วัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี, ๒๐ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๘.

^{๑๐} สัมภาษณ์ นางประกายพลอย หิรัญน้อย, ผู้ปฏิบัติธรรม วัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี, ๒๓ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๘.

เรื่องการปฏิบัติธรรม ที่สามารถศึกษาได้ถึงความเป็นระเบียบเรียบร้อย ทำให้มองเห็นมุมมองความสวยงามในระบบ จากผู้คนที่มีความจำนวนมากแต่ก็เป็นระเบียบเรียบร้อยดีมาก สิ่งที่เป็นตัวเชื่อม คือ การเตรียมพร้อมในด้านสถานที่ บุคลากรเป็นส่วนสำคัญมาก โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความสามารถที่สามารถให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม คือ เป็นพระที่สอนการปฏิบัติธรรม รวมถึงระเบียบข้อกำหนดของบุคคลที่จะรับเข้ามาปฏิบัติธรรม จะต้องมีความรู้ในการปฏิบัติตัวเช่นไร ซึ่งจะทำให้ผู้ที่เข้ามาปฏิบัติธรรมรู้ตัวเองว่าจะต้องทำอะไร และสามารถวางตัวได้ถูก ตรงนี้ถือว่าเป็นสิ่งสร้างความ เป็นระเบียบเรียบร้อยของวัดท่าซุง^{๑๑}

สรุปได้ว่า วัดท่าซุงการวางแผน โดยการประชุมวางแผนงานประจำปี ที่เรียกกันว่า Master Plan จากนั้นจะลงในปฏิทินงาน โดยกำหนดไว้อย่างละเอียดเป็นแผนงานหลักของวัดในแต่ละปีและลงไปในแต่ละเดือนด้วย ซึ่งจะดูจากปฏิทินประจำปี แล้วเริ่มไล่ตั้งแต่มกราคมไปที่เดือนไปจนถึงสิ้นปี แผนงานที่วางไว้จะวางตั้งแต่ก่อนสิ้นปีปฏิทินของเดือนนั้นๆ รวมถึง ตารางงานต่างๆ ของปีหน้าด้วย ซึ่งใช้หลักใหญ่ คือ ถือประเพณีที่สืบๆ กันมาเป็นหลัก ส่วนงานหรือกิจกรรมที่นอกเหนือแผนงานหลักๆ จะมีมาเป็นระยะซึ่งงานเสริมที่เข้ามาจะดูความเหมาะสมของงานแต่ละงาน เป็นเกณฑ์ ซึ่งจะต้องไม่ขัดกับแผนงานเดิมที่ถูกลงไว้แล้วในแผนงานหลักประจำปี ก็ค่อยเอางานใหม่เข้าไปเสริม จากนั้นก็จะมีการเรียกประชุมพระทั้งวัดอีกทีเพื่อรับทราบหมายกำหนดการว่ามีกำหนดการอะไรบ้างในแต่ละปี เมื่อวางแผนเสร็จแล้วก็จะมีการประกาศเป็นตารางให้ทราบทางเว็บไซต์

๓. ด้านการจัดองค์การ

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ด้านการจัดองค์การ โดยภาพรวม พบว่า วัดท่าซุงมี “คณะสงฆ์ผู้บริหาร” ของวัด มีการแบ่งหน้าที่กันไปหลายจุด จุดต้อนรับคนที่พัก จุดซึ่งมีหลายจุด แบ่งเป็นแต่ละจุด ดูแลด้านหนังสือคำสอน แหล่งรวมการค้นคว้า จุดรับผิดชอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง แบ่งโครงสร้างการบริหารจัดการดูแลสถานที่ต่างๆ วิหารทานต่างๆ โดยแบ่งจากที่พักอาศัยเป็นส่วนๆ จากนั้นก็แบ่งพระให้คุมพื้นที่แต่ละส่วน แบ่งแบบรายวัน รายเดือน รายปี รายชีวิต เพราะว่าหลวงพ่อบ้านวางไว้ แต่ต้องอยู่ในระเบียบวินัยของวัด ไม่มีใครอยู่เหนือระเบียบ^{๑๒} และมีการแบ่งงานตามหน้าที่ของพระ โดยจะกำหนดให้พระรับผิดชอบในแต่ละจุด เช่น จุดศาลานวราชที่รับสมัครคนมาปฏิบัติธรรมก็จะมีผู้คอยดูแลอยู่ โดยมีพระที่เป็นหลักอยู่รูปหรือสองรูป จากนั้นก็จะมีพระรูปอื่นๆ สลับเวรกันไปอยู่ เพื่อจะทำหน้าที่รับสมัครและการเช็คชื่อผู้ที่มาปฏิบัติธรรม^{๑๓} สำหรับการเลือกคณะสงฆ์ผู้บริหารหรือกรรมการสงฆ์ถูกตั้งตั้งตั้งแต่สมัยหลวงพ่อบ้านยังสืบมาเรื่อยๆ เจ้าอาวาสรูปปัจจุบันท่านก็ยึดถือแนวทางหลวงพ่อบ้านเป็นเกณฑ์ ส่วนใหญ่ก็จะหลักอาวุโสก่อน จะมีรูปใหม่ที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการสงฆ์อย่าง เช่น พระปลัดสมนึก ท่านก็ถือได้ว่าเป็นพระที่ท่านเจ้าอาวาสมอบหมาย เพราะท่านรับผิดชอบงานมาก มีความเป็นผู้นำ งานต่างๆ งานหลักๆ ของวัด พระปลัดสมนึกเป็นแกน มีปัญหาอะไรพระเป็นอะไรก็ไปติดต่อ ถือว่าเป็นจุดของพระที่ยังอาวุโสไม่มาก แต่ท่านเจ้าอาวาสท่านก็ตั้งขึ้นมาเป็นกรรมสงฆ์รูปหนึ่ง คือ ใช้หลักอาวุโสและหลัก

^{๑๑} สัมภาษณ์ นายภานุพงศ์ รักอยู่, อ้างแล้ว, ๑๘ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๘.

^{๑๒} สัมภาษณ์ ท่านเจ้าคุณพระภาวนากิจวิมล, อ้างแล้ว, ๑๗ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

^{๑๓} สัมภาษณ์ ปลัดสมนึก สุทธิมณีสัทธ, อ้างแล้ว, ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

ความรู้ความสามารถเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาคุณสมบัติในการคัดเลือก^{๑๔} การบริหารในวัดจะมีคณะกรรมการสงฆ์คอยดูแล หลวงพ่อท่านจะไม่เอาฆราวาสเข้ามาดูแลเรื่องเงิน อันนี้ คือหลวงพ่อบุญธรรมท่านได้วางมาตั้งแต่สมัยท่านยังมีชีวิตอยู่ ไม่ได้เป็นการรังเกียจฆราวาส แต่ว่าเมื่อมาทำแล้วความโลภเกิดมันสามารถเกิดได้ แล้วอีกหน่อยก็จะกลายเป็นมาคุมพระ ถ้าพระคุมกันเอง เช่น เจ้าอาวาสท่านมีอาวุโสท่านก็มีสิทธิ์ว่าได้ พระก็ต้องเคารพอาวุโสกันด้วย ก็จะคุมกันง่าย^{๑๕}

สรุปได้ว่า วัดท่าซุงมีการจัดองค์การโดยมี “คณะสงฆ์ผู้บริหาร” ของวัด มีการแบ่งหน้าที่กันไปหลายจุด แบ่งโครงสร้างความรับผิดชอบในการดูแลสถานที่ต่างๆ วิหารทานต่างๆ โดยแบ่งจากที่พักอาศัยเป็นส่วนๆ จากนั้นก็แบ่งพระให้คุมพื้นที่แต่ละส่วนๆ ไป และแต่ต้องอยู่ในระเบียบวินัยของวัด ไม่มีใครอยู่เหนือระเบียบ และมีการแบ่งงานตามหน้าที่ของพระ โดยจะกำหนดให้พระรับผิดชอบในแต่ละจุด เช่น จุดศาลานวราชที่รับสมัครคนมาปฏิบัติธรรมจะมีผู้คอยดูแลอยู่ โดยมีพระที่เป็นหลักอยู่รูปหรือสองรูป จากนั้นก็จะมีพระรูปอื่นๆ มาสลับเวรกันไป เพื่อจะทำหน้าที่รับสมัครและการเชื้อเชิญผู้ที่มาปฏิบัติธรรม ส่วนผู้ที่จะมาเป็นผู้บริหารจะใช้หลักอาวุโสก่อนตามหลักพระธรรมวินัย และใช้หลักความรู้ความสามารถเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาคุณสมบัติในการคัดเลือก จึงทำให้โครงสร้างการจัดองค์การของวัดท่าซุงมีประสิทธิภาพ

๔. ด้านการจัดบุคลากร

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ด้านการจัดบุคลากร โดยภาพรวม มีการทำงานและการจัดบุคลากรให้ทำงานกันเป็นทีม^{๑๖} แต่ละคนก็จะมีภาระ หน้าที่ ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันไปตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอันไหนที่รับผิดชอบแล้วหนักหรือไม่ไหว ก็จะมีการคุยกันว่าตรงนี้จะต้องแก้ไขอย่างไร ปรับปรุงอย่างไร ต้องมีคนไปช่วย หรือว่าไม่ไหวเพราะอุปกรณ์ขัดข้อง หรือขัดข้องเรื่องอุปกรณ์ ท่านจะบอกวิธีการแก้ไขปัญหานั้นให้^{๑๗} นอกจากนี้ ยังใช้หลัก คือ ๑) ใช้ความสมัครใจ ๒) ใช้ความศรัทธา ๓) ใช้ความชำนาญ^{๑๘} สำหรับด้านผู้ปฏิบัติธรรมพระที่ท่านมาเมตตาทำให้ ท่านทำด้วยแรงของท่านเอง ท่านเป็นสงฆ์แทนที่ท่านจะได้ปฏิบัติแต่ท่านก็มาช่วยทำงานด้วย เพื่อผู้ปฏิบัติธรรมอย่างเราให้เราสะดวกขึ้น^{๑๙} ซึ่งทางวัดมีบุคลากรไม่เพียงพอ โดยในด้านการจัดบุคลากรนี้ถือว่ามีประสิทธิภาพมาก ด้วยบุคลากรจำนวนเพียงแค่นี้ แต่ทำงานขนาดใหญ่หรือรับปริมาณคนมาปฏิบัติธรรมเป็นจำนวนมากได้ขนาดนี้ ถือว่าดีมาก ด้วยขนาดของวัดสามารถบริหารด้านคนนี้ถือว่าดีมากแล้ว ต้องชมทีมงานและผู้นำของทีม เพราะผู้นำและทีมงานของแต่ละทีม จะมีความพร้อมเพรียง ประสิทธิภาพด้านนี้ถือว่าดีมากอยากจะให้คะแนน ๑๐๐ % เพราะมีการเตรียมงาน มีการแบ่งงาน กระจายงาน การบริหารบุคลากรที่มีทั้งหมดถือว่า

^{๑๔} สัมภาษณ์ พระบุญชู สุมฺมอภาภโร, อ่างแล้ว, ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

^{๑๕} สัมภาษณ์ ปลัดสมนึก สุมฺมธิตฺตฺโต, อ่างแล้ว, ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

^{๑๖} สัมภาษณ์ ท่านเจ้าคุณพระภาวนากิจวิมล, อ่างแล้ว, ๑๗ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

^{๑๗} สัมภาษณ์ ปลัดสมนึก สุมฺมธิตฺตฺโต, อ่างแล้ว, ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

^{๑๘} สัมภาษณ์ พระบุญชู สุมฺมอภาภโร, อ่างแล้ว, ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

^{๑๙} สัมภาษณ์ นางประกายพลอย หิรัญน้อย, อ่างแล้ว, ๒๓ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๘.

ประสิทธิภาพมากเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรและปริมาณงานที่มี^{๒๐} โดยจะมีการแบ่งบุคลากรกันไป ซึ่งก็ดูตามความสนใจ แต่ในแต่ละจุดก็จะทราบชัดเจนว่าคนที่ทำหน้าที่หรือพระที่ท่านทำหน้าที่รับผิดชอบเป็นใคร เช่น ในส่วนแจกเครื่องนอนของผู้ปฏิบัติธรรมชายหญิง หลัง ๑๘.๓๐ น. คือ หลังเสียงหลวงพ่อก็จะมีผู้รับผิดชอบหลักแล้วจะมีคนสำรองสลับเวรกันมาทำหน้าที่ ถ้าคนที่เป็นหลักไม่ว่างหรือติดธุระ ก็จะมีอีกคนมาทำหน้าที่แทน โดยในส่วนงานตรงนี้จะมีการจะมีการชักทำความสะอาดสะอาดผ้าห่มให้ ไส้กลั่นหอมการบูรให้ พับให้อย่างดี เมื่อมารับพระท่านจะให้บัตรสำหรับเบิกเครื่องนอน ก็นำบัตรนี้มาแลกถือว่าดีเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ปฏิบัติธรรม^{๒๑} ส่วนด้านคุณสมบัติของบุคลากรมีบางงานจะระบุลงไปเฉพาะตัวเลย โดยใช้หลักเกณฑ์เฉพาะ คือ ๑) ดูประสบการณ์ของพระรูปนั้นก่อน บางรูปเรียนทางด้านช่างมา ท่านก็ไปถามว่าสนใจไหมที่จะมาช่วยกันทำ ๒) ดูความรู้ความสามารถ แต่โดยรวมแล้วจะดูที่ความสมัครใจเป็นหลักก่อน^{๒๒} การจัดบุคลากรถือว่าดีมากเพราะวัดมีขนาดใหญ่ แต่มีพระไม่ถึงร้อย คือ ประมาณ ๘๐ กว่ารูป แต่สามารถจัดคนดูแล อำนวยความสะดวกในแต่ละส่วนได้ดี มีการแบ่งงานความรับผิดชอบเป็นส่วนๆ ไว้อย่างดี^{๒๓}

สรุปได้ว่า การจัดบุคลากรของวัดท่าซุง มีการจัดแบ่งภาระหน้าที่ตามความรับผิดชอบโดยยึดหลักด้านความรู้ ความสามารถในการด้านนั้นๆ เป็นหลัก และแต่ละคนก็จะมีภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันไปตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งงานไหนที่รับผิดชอบแล้วมันหนักหรือไม่ไหว จะมีการคุยเพื่อแก้ไข ปรับปรุง ต้องมีคนไปช่วย หรือเพราะอุปกรณ์ขัดข้อง จะบอกวิธีการแก้ไขปัญหานั้นให้ โดยใช้หลักใช้ความสมัครใจ ความศรัทธา ความชำนาญ ซึ่งพระที่มาดูแลผู้ปฏิบัติธรรมก็ทำให้ด้วยความเมตตาเพื่อผู้ปฏิบัติธรรมได้รับความสะดวก ซึ่งทางวัดมีบุคลากรไม่เพียงพอ แต่สามารถจัดการด้านบุคลากรได้ขนาดนี้ถือว่ามีประสิทธิภาพมาก ด้วยบุคลากรจำนวนเพียงแค่นี้ แต่ทำงานขนาดใหญ่หรือรับปริมาณคนมาปฏิบัติธรรมเป็นจำนวนมากหรือได้ขนาดนี้ ถือว่าดีมาก เพราะผู้นำทีมและทีมงานของแต่ละทีมจะมีความพร้อมเพรียง ประสิทธิภาพด้านนี้ถือว่าดีมากได้คะแนน ๑๐๐ % เพราะมีการเตรียมงาน มีการแบ่งงาน กระจายงาน การบริหารบุคลากรที่มีทั้งหมดถือว่ามีประสิทธิภาพมากเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรและปริมาณงานที่มี หากเป็นเฉพาะก็จะใช้หลักเกณฑ์เฉพาะในการคัดเลือกบุคลากร คือ ดูประสบการณ์ ดูความรู้ความสามารถ

๕. ด้านการสั่งการ

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ด้านการสั่งการ โดยภาพรวม การสั่งการ ใช้การสื่อสารทั้งในรูปแบบของการสั่งด้วยวาจา การสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร และการสื่อสารผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เช่น ประกาศงานรุดงค์ประจำปี ซึ่งเป็นงานใหญ่ที่มีพุทธศาสนิกชนมาร่วมงานเป็นจำนวนมาก จะมีการกำหนดหัวหน้าผู้รับผิดชอบในหน่วยงานนั้น ๆ อย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดเอกภาพในการสั่งการ หากมีปัญหาติดขัดในระหว่างการทำงานให้หัวหน้าผู้รับผิดชอบเป็นผู้ตัดสินใจในการถ่ายทอดคำสั่งให้ทีมงานทราบ ทำให้เกิดความชัดเจนสามารถ

^{๒๐} สัมภาษณ์ นางสาวอัญญา บุขหมั่น, อ้างแล้ว, ๒๐ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๘.

^{๒๑} สัมภาษณ์ นางสาวรวงคนาง ชื่นอุดมทรัพย์, อ้างแล้ว, ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

^{๒๒} สัมภาษณ์ พระบุญชู สุขุมอากาศโร, อ้างแล้ว, ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

^{๒๓} สัมภาษณ์ ท่านเจ้าคุณพระราชอุทัยกวี, อ้างแล้ว, ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

กำหนดผู้มีสิทธิในการถ่ายทอดงานได้อย่างชัดเจน^{๒๔} ส่วนการมอบหมายงานจะให้คนที่ทำงานอยู่เดิมแล้วจะเป็นผู้รู้เรื่องว่างานนี้ท่านจะเป็นผู้รับผิดชอบในการทำ พระในแต่ละที่จะมีหน้าที่ในการดูแลสถานที่และขอบเขตของตัวเองเมื่อมีการที่จะต้องปรับปรุงสิ่งใดก็ทำแผนขึ้นมา แล้วก็มาเรียนกับท่านเจ้าอาวาสหรือนำเสนอท่านเจ้าอาวาสเพื่ออนุมัติ พระเราจะมีการประชุมกันเป็นช่วงๆ ซึ่งการประชุมกันจะได้ข้อตกลง ถ้าเกิดว่าท่านเจ้าอาวาสท่านเห็นต่อนุมัติก็ทำ^{๒๕} งานของวัดทุกอย่างจะต้องมีการประชุมทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นงานประจำปี งานเสด็จเคราะห์ ก็จะมีหัวหน้าคอยคุมงานของแต่ละงานและแต่ละจุด พอเสร็จงานก็จะมีการประชุมพูดคุยกันอีกครั้งว่าตรงไหนติดขัด ซึ่งจะต้องมีการประชุมและแบ่งงานกันไป เวลาการทำงานจะมีการดูแลสถานที่ทุกวัน^{๒๖} การพูดจาสื่อสารสั่งการท่านจะใช้วิธีการแนะนำสำหรับผู้ปฏิบัติธรรม เพื่อเป็นการอธิบายให้ผู้ที่จะเข้ามามีความเตรียมพร้อม เมื่อผู้ที่จะเข้าปฏิบัติธรรมมีความพร้อม ก็จะสามารถเข้าปฏิบัติธรรมได้โดยไม่มีอุปสรรคและลุล่วงไปด้วยดีสำหรับการสั่งการผ่านทีมงานเมื่อวางตัวบุคลากรแล้ว จุดเด่นที่สำคัญ คือ ท่านเจ้าอาวาสจะมีการประชุมเพื่อกำหนดทิศทางที่จะเป็นไป เพื่อให้บุคลากรและทีมงานมีความเข้าใจ ในแต่ละจุดแต่ละพื้นที่ที่จะต้องรับผิดชอบทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น^{๒๗}

สรุปได้ว่า การสั่งการ ใช้การสื่อสารทั้งในรูปแบบของการสั่งด้วยวาจา การสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร การสื่อสารผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และไลน์ จะมีการกำหนดหัวหน้าผู้รับผิดชอบในหน่วยงานนั้น ๆ อย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดเอกภาพในการสั่งการ หากมีปัญหาติดขัดในระหว่างการทำงานให้หัวหน้าผู้รับผิดชอบเป็นผู้ตัดสินใจในการถ่ายทอดคำสั่งให้ทีมงานทราบ ทำให้เกิดความชัดเจนสามารถกำหนดผู้มีสิทธิในการถ่ายทอดงานได้อย่างชัดเจน ส่วนการมอบหมายงานจะให้คนที่ทำงานอยู่เดิมรับผิดชอบในการทำงาน เพราะท่านจะรู้งานของท่านเอง พระมีหน้าที่ดูในขอบเขตของตัวเองเมื่อมีการที่จะต้องปรับปรุงสิ่งใดก็ทำแผนขึ้นมา แล้วก็มาเรียนกับท่านเจ้าอาวาสหรือนำเสนอท่านเจ้าอาวาสเพื่ออนุมัติ และพระจะมีการประชุมกันเป็นช่วง ซึ่งการประชุมกันจะได้ข้อตกลง การพูดจาสื่อสารสั่งการจะใช้วิธีการแนะนำสำหรับผู้ปฏิบัติธรรม เพื่ออธิบายมีความเตรียมพร้อม เมื่อผู้ที่จะเข้าปฏิบัติธรรมมีความพร้อม ก็จะสามารถเข้าปฏิบัติธรรมได้โดยไม่มีอุปสรรคและลุล่วงไปด้วยดีสำหรับการสั่งการผ่านทีมงานเมื่อวางตัวบุคลากรแล้ว จุดเด่นที่สำคัญ คือ ท่านเจ้าอาวาสจะมีการประชุมเพื่อกำหนดทิศทางที่จะเป็นไป เพื่อให้บุคลากรและทีมงานมีความเข้าใจ ในแต่ละจุดแต่ละพื้นที่ที่จะต้องรับผิดชอบทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น

๖. ด้านการควบคุม

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ด้านการควบคุม โดยภาพรวม วัดท่าซุงมีจุดเด่นในการควบคุมเพื่อการบริหารจัดการ คือ กฎระเบียบที่หลวงพ่อบังคับไว้ เพราะมีกฎระเบียบที่ดีทำให้คนมาปฏิบัติธรรมมากขึ้น เมื่อธรรมะปลูกขึ้นในจิตใจผู้ปฏิบัติธรรมได้ โดยมี ๒ หลักนี้ คือ กฎระเบียบที่ดีและธรรม คนจึงมาปฏิบัติธรรมมากขึ้น ซึ่งระเบียบวินัยหลวงพ่อ

^{๒๔} สัมภาษณ์ ท่านเจ้าคุณพระภาวนากิจวิมล, อ้างแล้ว, ๑๗ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

^{๒๕} สัมภาษณ์ ปลัดสมนึก สุธมมธิสโร, อ้างแล้ว, ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

^{๒๖} สัมภาษณ์ พระบุญชู สุธมมอาภาโร, อ้างแล้ว, ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

^{๒๗} สัมภาษณ์ นายภานุพงศ์ รักอยู่, อ้างแล้ว, ๑๘ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๘.

ท่านวางไว้เกือบหมด วางไว้ดีมาก รอบคอบ ทั้งในส่วนของผู้ปฏิบัติธรรมและทั้งพระด้วย^{๒๘} การควบคุมเราใช้กฎระเบียบควบคุม เราคิดป้องกันไว้ ครูบาอาจารย์เราสอนเราไว้พอประมาณว่า วัดต้องมีความปลอดภัย^{๒๙} การควบคุมถือว่าค่อนข้างดูแลได้ทั่วถึงและดูแลได้ดี หัวใจ คือ การมีกฎระเบียบที่ดี^{๓๐} ข้อระเบียบ ข้อปฏิบัติของทางวัดให้ทางผู้ปฏิบัติธรรมได้รับทราบ เป็นข้อตกลงร่วมกันของทางวัด ซึ่งทางพุทธศาสนิกชนก็ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีแทบไม่มีปัญหาในการบริหารจัดการ การดูแลรักษาความปลอดภัยก็มีทีมทหาร ตำรวจ มาช่วยในการดูแลรักษาความปลอดภัยให้กับผู้ปฏิบัติธรรม^{๓๑} ผู้มาปฏิบัติธรรมในวัดท่าซุงเราจะมีระเบียบที่ติดตั้งในแต่ละจุดแต่ละโซนที่รับผู้มาปฏิบัติธรรม ซึ่งก็จะมีระเบียบที่หลวงพ่อก่อนวางไว้ และมีระเบียบเสริมที่เจ้าอาวาสรูปปัจจุบันเพิ่มเติมเข้ามาด้วย แต่หลักใหญ่ คือ ระเบียบที่หลวงพ่อก่อนวางไว้เป็นแกนให้พระเจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามนี้ โยมทุกคนก็ต้องรู้ระเบียบตามนี้ และที่วัดจะมีเสียงธรรมตามสายทุกวัน เช่น ตอนนี่ ๔ โมงเย็น เสียงธรรมหลวงพ่อก็จะมาแล้ว เริ่มพูดวินัยแล้ว หลวงพ่อจะพูดถึงวินัยของพระและตบท้ายด้วยระเบียบวินัยของญาติโยมที่มาปฏิบัติ ตรงนี้เป็นหลักเกณฑ์ที่เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจนเป็นข้อ ๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ไปเรื่อย ๆ^{๓๒} คนที่มาก็จะอยู่ในกฎระเบียบ เช่น อยู่ในศีล เรามาเพื่อรักษาศีล เรามาเพื่อทำความดี ทุกคนก็ตั้งใจ^{๓๓} วัดท่าซุงมีการสอนตามพระธรรมวินัยมีพระคอยควบคุมการปฏิบัติธรรม โดยเฉพาะการควบคุมด้านกฎระเบียบเมื่อมีผู้ปฏิบัติธรรม มีกฎระเบียบที่ดีมาก เมื่อจะมาปฏิบัติธรรมก็ต้องไปติดต่อสมัครที่ศาลาวันราช ต้องมีใบสุทธิไว้เป็นหลักฐาน วัดอื่นมีการบิณฑบาตหาเงินเข้าตัว แต่วัดท่าซุงไม่มีพระเมื่อบิณฑบาตก็จะนำเงินเข้ากองกลาง มีการบริหารจัดการด้านนี้ได้ดีมากควบคุมได้ดีมาก^{๓๔} วางรากฐานไว้ดีมาก หลวงพ่อก่อนเอาธรรมะเข้าไปสอนในจิตใจลูก เมื่อทุกคนมาปฏิบัติเมื่อเคารพหลวงพ่อ โดยมากจะมีระเบียบวินัย เช่น อย่างเวลาทำวัตรก็จะมีมีการคุยกันจ่อแจ ไม่มีการเปิดโทรศัพท์คุย อย่างนี้ไม่มี^{๓๕}

สรุปได้ว่า การบริหารของวัดท่าซุงในด้านการควบคุม ถือได้ว่าเป็นจุดเด่นของวัดท่าซุง คือ มีกฎระเบียบที่ดี วางไว้ดีมาก รอบคอบ ทั้งในส่วนของผู้ปฏิบัติธรรมและทั้งพระ เป็นหัวใจหลักของการควบคุม โดยกฎระเบียบ ข้อระเบียบ ข้อปฏิบัติของทางวัดจะแจ้งให้ทางผู้ปฏิบัติธรรมทราบ และจะมีระเบียบที่ติดตั้งในแต่ละจุดแต่ละโซนที่รับผู้มาปฏิบัติธรรม ซึ่งเป็นระเบียบเดิมที่เจ้าอาวาสรูปก่อนวางไว้และระเบียบเสริมที่เจ้าอาวาสรูปปัจจุบันเพิ่มเติมเข้ามาด้วย แต่หลักใหญ่ คือ ระเบียบที่หลวงพ่อก่อนวางไว้และระเบียบเสริมที่เจ้าอาวาสรูปปัจจุบันเพิ่มเติมเข้ามาด้วย แต่หลักใหญ่ คือ ระเบียบที่หลวงพ่อก่อนวางไว้เป็นแกนให้พระเจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามนี้ โยมทุกคนก็ต้องรู้ระเบียบตามนี้ ระเบียบจะเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจนเรียงลำดับเป็นข้อ

^{๒๘} สัมภาษณ์ ปลัดสมนึก สุทธิมณีสัทธ, อ่างแล้ว, ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

^{๒๙} สัมภาษณ์ ท่านเจ้าคุณพระภาวนาภิรม, อ่างแล้ว, ๑๗ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

^{๓๐} สัมภาษณ์ นางสาวอัญญา บุขหมั่น, อ่างแล้ว, ๒๐ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๘.

^{๓๑} สัมภาษณ์ นายพจน์ สีเข้ม, อ่างแล้ว, ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

^{๓๒} สัมภาษณ์ พระบุญชู สุทธิมอภาภโร, อ่างแล้ว, ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

^{๓๓} สัมภาษณ์ นางประกายพลอย หิรัญน้อย, อ่างแล้ว, ๒๓ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๘.

^{๓๔} สัมภาษณ์ ท่านเจ้าคุณพระราชอุทัยกวี, อ่างแล้ว, ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

^{๓๕} สัมภาษณ์ ปลัดสมนึก สุทธิมณีสัทธ, อ่างแล้ว, ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

ทิศทางในการบริหารจัดการของวัดท่าซุงในสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

อนาคต

ข้อชี้แนะทิศทางในการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต โดยสรุปการบริหารจัดการทั้ง ๕ ด้านของวัดท่าซุงนั้น การบริหารจัดการในปัจจุบันยังดีอยู่ โดยเฉพาะท่านเจ้าอาวาส ท่านยังมอบหมายให้พระที่อยู่ร่วมกันมากับท่านตั้งแต่สมัยหลวงพ่อยังมีชีวิตอยู่ คือ ทุกคนต่างช่วยกันทำวัดท่าซุงก็จะยืนอยู่ได้ตามที่หลวงพ่อบอกไว้ว่าให้ยึดแนวทางนี้ ส่วนการบริหารจัดการวัดให้ดำรงอยู่ได้ในอนาคตต้องยึดแนวทางของหลวงพ่ที่วางไว้ ถ้าเมื่อถึงภวาระเปียบที่หลวงพ่ท่านวางไว้ เมื่อนั้นจะเสื่อมโทรมทันที และถ้าพระที่วัดท่าซุงยังยึดปฏิบัติที่หลวงพ่ได้วางไว้มันก็จะดีขึ้นไปตลอด^{๓๖} ภวาระเปียบที่หลวงพ่ตั้งไว้แล้ว หากไม่ไปปรับเปลี่ยนกฎถือว่าเป็นสิ่งที่ดี^{๓๗} ให้รักษาเอาไว้โดยไม่ปรับเปลี่ยน เพราะจะช่วยให้ระบบของวัดยังยืนไปในอนาคต ซึ่งปัจจุบันดีอยู่แล้วที่ท่านเจ้าอาวาสท่านรักษากฎระเบียบอย่างดี ไม่เปลี่ยนแปลงกฎ แต่กลับเพิ่มความแน่นให้กับระเบียบมากขึ้น หากท่านอื่นๆ มารับหน้าที่ก็อยากให้คงสิ่งนี้ คือ ภวาระเปียบเอาไว้^{๓๘} นอกจากนี้ ควรนำเรื่องคำสอนของวัดมาสื่อในด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยกว่าเดิม เช่น เจ้าอาวาสองค์เดิมท่านทำหนังสือ ทำเทปไว้ แต่ยุคนี้อาจจะจะเป็นเว็บไซต์ภาษาอังกฤษเพื่อเผยแพร่ไปให้ชาวต่างประเทศหรือเป็นแบบหลายภาษาเพื่อให้ได้รับคำสอนทางพระพุทธศาสนาด้วย^{๓๙} และควรจะมีการสื่อสารผ่านทางรายการโทรทัศน์ ส่วนป้ายใบปลิวที่สื่อไปยังจุดอื่นๆ ก็ยังน้อยอยู่ ถ้าเพิ่มช่องทางเกี่ยวกับการสื่อสารทางโทรทัศน์ หรือผ่านทางวิทยุกระจายเสียง ก็จะทำให้วัดเป็นที่รู้จักกันทั่วประเทศไทยมากกว่านี้^{๔๐} สำหรับด้านการบริหารจัดการที่ดีควรเป็นต้นแบบในด้านการบริหารจัดการให้กับวัดอื่นๆ ได้มาศึกษาดูงานเพื่อนำไปพัฒนาวัด^{๔๑} พระสงฆ์ควรมีการไปทัศนศึกษา สัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้กันด้านการบริหารจัดการ โดยวัดที่มีศักยภาพ หรือวัดที่มีความสำคัญในประเทศไทย เอาเจ้าอาวาสวัดต่างๆ หรือเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ ไปดูงานเพื่อพัฒนาวัด^{๔๒} ส่วนการเปิดปิดวิหารที่เมื่อก่อนคนไม่เข้าใจ แต่พอเวลาผ่านไปก็เป็นที่ยอมรับ เพราะที่วิหารปิดบางเวลาไม่ใช่เพราะพระท่านไปแอบหลับแอบนอน แต่ปฏิบัติธรรมอยู่ จึงควรเป็นแบบอย่างที่ทำอย่างต่อเนื่อง ไม่ได้เป็นการลดด้อยประสิทธิภาพ แต่กลับเป็นการทำให้เป็นที่ยอมรับของชาวพุทธ^{๔๓} การเปิดปิดวิหารแก้ว ๑๐๐ เมตรไม่อย่าให้ทำตามกระแสที่อยากให้เปิดตลอดเวลาเพื่อนักท่องเที่ยว เพราะหลวงพ่สร้างไว้ เพื่อให้วิหารแก้ว ๑๐๐ เมตร เป็นที่ปฏิบัติพระกรรมฐาน^{๔๔} เพราะสถานที่นี้

^{๓๖} สัมภาษณ์ ปลัดสมนึก สุธมมธิตฺตฺโธ, อ้างแล้ว, ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

^{๓๗} สัมภาษณ์ นางประกายพลอย หิรัญน้อย, อ้างแล้ว, ๒๓ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๘.

^{๓๘} สัมภาษณ์ นางสาวรวงคนาง ชื่นอุดมทรัพย์, อ้างแล้ว, ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

^{๓๙} สัมภาษณ์ นายพจน์ สีเข้ม, อ้างแล้ว, ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

^{๔๐} สัมภาษณ์ นายภานุพงศ์ รักอยู่, อ้างแล้ว, ๑๘ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๘.

^{๔๑} สัมภาษณ์ นายพจน์ สีเข้ม, อ้างแล้ว, ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

^{๔๒} สัมภาษณ์ ท่านเจ้าคุณพระภาวนากิจวิมล, อ้างแล้ว, ๑๗ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

^{๔๓} สัมภาษณ์ นายพจน์ สีเข้ม, อ้างแล้ว, ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

^{๔๔} สัมภาษณ์ นางสาวรวงคนาง ชื่นอุดมทรัพย์, อ้างแล้ว, ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.

คือ วัดปฏิบัติ ไม่ใช่แหล่งท่องเที่ยว เพียงแต่วัดเปิดให้เป็นส่วนหนึ่งของการท่องเที่ยว ดังนั้น ในอนาคตก็อยากให้คงส่วนวิหารแก้ว ๑๐๐ เมตร เป็นสถานปฏิบัติธรรมตลอดไปอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วนเวลาเปิดปิดสามารถแก้ไขได้ด้วยวิธีการอื่นด้วยการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ผู้มาท่องเที่ยวรับทราบได้^{๔๕} ส่วนความมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ วัดท่าซุงดีทุกอย่าง พร้อมทุกอย่างการติดต่อก็ตีอำนวยการความสะดวกให้ ทั้งบุคลากร สถานที่ เทคโนโลยี เครื่องสัฟปายะ เช่น ตัวฟนละองน้ำต่อนอากาศร้อน ซึ่งถ้ามีคะแนน ๑๐๐ คะแนน ในด้านประสิทธิภาพก็ให้ ๑๐๐ คะแนนเต็ม^{๔๖}

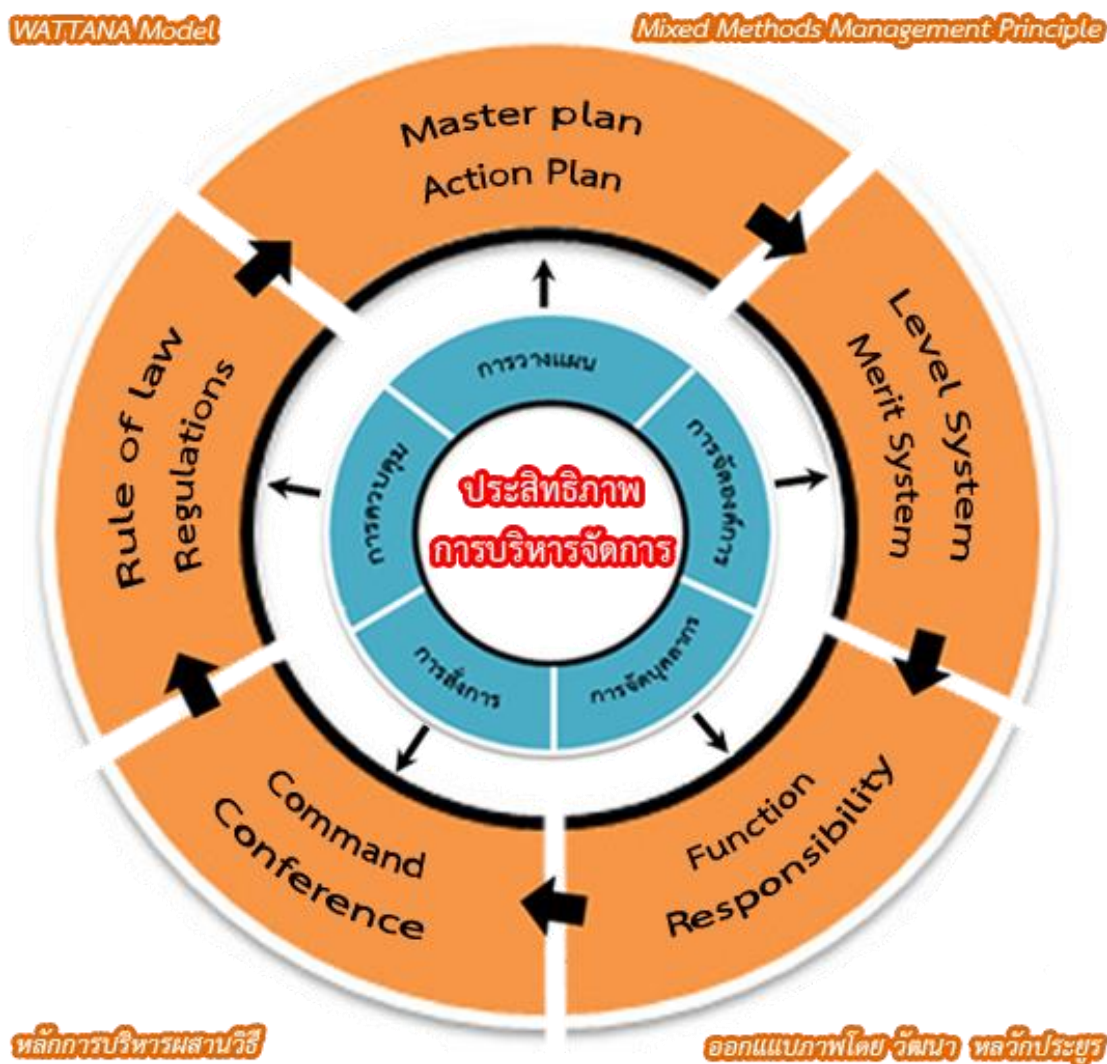
สรุปได้ว่า วัดท่าซุงการบริหารจัดการที่ดีมาก เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายในด้านความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ ด้วยความพร้อมของวัดท่าซุงในหลายๆ ด้าน วัดท่าซุงควรเป็นต้นแบบในด้านการบริหารจัดการให้กับวัดอื่นๆ ได้มาศึกษาดูงานเพื่อนำไปพัฒนาวัด เพื่อนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการงานของวัดทั้งด้านการวางแผน (Planning) ด้านการจัดองค์การ (Organizing) ด้านการจัดบุคลากร (Staffing) ด้านการสั่งการ (Directing) และด้านการควบคุม (Controlling) ให้เป็นระบบ นอกจากนี้ วัดท่าซุงควรจะได้มีการเพิ่มและพัฒนาในอนาคต คือ ด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร จะสังเกตได้ว่าทางวัดท่าซุงยังไม่มีการประชุมสัมมนาทางวิทยุและโทรทัศน์ วัดท่าซุงมีความพร้อมหลายด้าน ดังนั้น ควรจะการประชุมสัมมนาทางรายการทีวีหรือรายการทางวิทยุ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติธรรมที่ยังมีอีกมากอยากจะมาปฏิบัติธรรมที่วัดท่าซุงแต่ไม่ทราบหลักการปฏิบัติและการมายังวัดท่าซุง และการสื่อสารผ่านเว็บไซต์เป็นภาษาอังกฤษหรือหลายภาษา เพราะวัดท่าซุงมีความพร้อมและศักยภาพที่จะทำ ส่วนวิหารแก้ว ๑๐๐ เมตร ควรคงไว้เป็นสถานที่ปฏิบัติธรรมและประชาสัมพันธ์ให้นักท่องเที่ยวทราบเวลาเปิดปิด ควรคงหลักเกณฑ์ของการรักษาภูมิลักษณ์ของวัดเอาไว้ เพราะเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้วัดท่าซุงสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการวัดส่วนใหญ่จะให้คะแนน ๘๐ ถึง ๑๐๐ คะแนนเต็ม เพราะวัดท่าซุงพร้อมทุกอย่างการติดต่อก็ตีอำนวยการความสะดวกให้ ทั้งบุคลากร สถานที่ เทคโนโลยี เครื่องสัฟปายะ จึงเป็นวัดที่มีการบริหารจัดการที่ประสิทธิภาพมาก ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชน ครอบครัวเยาวชน สังคมและประเทศชาติอีกมาก

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Body of Knowledge)

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี” ซึ่งจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา ผลงานทางวิชาการและงานวิจัยต่างๆ นำมารวบรวมเรียบเรียงไว้ในงานวิจัยเล่มนี้ และจากการที่ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ต่างๆ และลงพื้นที่ทำการวิจัย ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้จากการวิจัยได้ดังนี้

^{๔๕} สัมภาษณ์ นางสาวอัญญา บุขหมั่น, อ้างแล้ว, ๒๐ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๘.

^{๔๖} สัมภาษณ์ ท่านเจ้าคุณพระราชมุนี, อ้างแล้ว, ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘.



แผนภาพที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากแผนภาพ อธิบายหลักการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีหลักการบริหารผลงานวิธีแบบ WATTANA Model ซึ่งเป็น หลักการบริหารผลงานวิธี (Mixed Methods Management Principle) แบบ ๕ หลักการ ๑๐ เงื่อนไข สำหรับองค์กรและผู้บริหารเพื่อใช้เป็น หลักในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ล่วงหน้าโดยใช้ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ผลที่จะได้รับ มาเป็นเครื่องมือช่วยสร้างแผนและวางแผนแนวทางการดำเนินงาน ในอนาคต โดยการวางแผนตามหลักการบริหารผลงานวิธีแบบ WATTANA Model มีหลักการบริหาร ผลงานวิธี (Mixed Methods Management) ในการวางแผนที่ดี ด้วยการผสมผสานวิธีการวางแผนให้ ครอบคลุมตามกระบวนการของการวางแผน เพื่อให้สามารถดำเนินการบริหารจัดการได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ซึ่งมีเงื่อนไขในการผสมวิธี ๒ ประการ คือ การวางแผนแบบผสมวิธีจะต้องมี Master Plan และต้องมี Action Plan เป็นบริบทในกระบวนการวางแผนด้วย ดังนี้

- **Master Plan** คือ แผนงานหลัก การวางแผนที่ดีจะต้องมีการผสมวิธีการจัดทำ Master Plan เข้ากับกระบวนการวางแผนด้วยทุกครั้ง เพื่อให้ทราบว่าผู้บริหารมีเป้าหมายในการบริหารอย่างไร หรือองค์การมีวัตถุประสงค์ในการบริหารอย่างไร ซึ่งจะช่วยให้การบริหารของผู้บริหารองค์กรมีแผนแม่บทในการบริหาร ทำให้เกิดเป้าหมายชัดเจนในการบริหารและสามารถทำให้ทีมงานทราบถึงแผนงานหลักของผู้บริหารองค์กรอย่างชัดเจน อันเป็นประโยชน์ต่อความชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของทีมงาน

- **Action Plan** คือ แผนปฏิบัติการ การวางแผนจะต้องผสมวิธีการจัดทำ Action Plan เข้ากับกระบวนการวางแผนด้วยทุกครั้ง Action Plan จะช่วยให้ Master Plan เกิดผลในทางปฏิบัติ ทำให้ทีมงานและผู้ปฏิบัติงาน เข้าใจทิศทาง แนวทาง กระบวน ขั้นตอน ในการดำเนินการ และทำให้ผู้บริหารทราบความคืบหน้า ขอบเขต ระยะเวลาในอนาคตของแผนและการระบุช่วงเวลาเริ่มต้นหรือเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานของทีมงานได้ ซึ่งจะช่วยให้เกิดเป้าหมายชัดเจนในทางปฏิบัติและเกิดประสิทธิภาพของแผนในการบริหารงาน

๒. การจัดองค์กร (Organizing) คือ การนำหน่วยงานหรือหน้าที่ที่กำหนดโครงสร้างลำดับชั้น โดยระบุภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบในแต่ละชั้นไว้อย่างชัดเจน ซึ่งในการจัดองค์กรตามหลักการบริหารผสมวิธีแบบ WATTANA Model มีหลักการบริหารผสมวิธี (Mixed Methods Management) เพื่อการจัดองค์กรที่ดีจะต้องมีการผสมวิธีการจัดองค์กรให้ครบถ้วนตามกระบวนการของการจัดองค์กร เพื่อให้สามารถดำเนินการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีเงื่อนไขในการผสมวิธี ๒ ประการในการ จัดองค์กร คือ การจัดองค์กรแบบผสมวิธีจะต้องมี Level System และ Merit System เป็นบริบทในกระบวนการจัดองค์กรด้วย ดังนี้

- **Level System** คือ ระบบลำดับชั้น การจัดองค์กรที่ดีจะต้องมีการผสมวิธีการจัดโครงสร้างขององค์กรที่คำนึงถึงลำดับชั้น ซึ่งแบ่งออกเป็นนัยด้านลำดับชั้นงานและนัยด้านลำดับชั้นคน ซึ่งคำว่าลำดับชั้นงาน คือ เป็นการคำนึงถึงผู้ที่มีลำดับชั้นด้านประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญที่อยู่กับองค์กรมานาน ส่วนคำว่าลำดับชั้นคน คือ เป็นการคำนึงถึงอายุงานหรือมีอาวุโส ซึ่งคำว่าอาวุโส (Senior) มีใช่อาวุโสด้านอายุเพียงอย่างเดียว แต่ยังเป็นการอาวุโสองค์ความรู้ที่สั่งสมในการดำเนินงานมานานประกอบด้วย การจัดองค์กรตามลำดับชั้นจะช่วยให้องค์กรเกิดเสถียรภาพและเกิดขวัญกำลังใจต่อผู้ที่อยู่กับองค์กรด้วยความซื่อสัตย์ทำให้การบริหารไม่แกว่งจากการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นของบุคลากรในองค์กร

- **Merit System** คือ ระบบคุณธรรม ระบบคุณธรรมนี้เป็นการใช้หลักความสามารถเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาด้วย ซึ่งการจัดองค์กรที่ดีจะต้องมีการผสมวิธีการจัดโครงสร้างขององค์กรโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ เพราะผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ จะช่วยนำพาองค์กรและการบริหารให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดองค์กรที่ยึดแต่เพียงลำดับอาวุโส แต่ไม่คำนึงความสามารถของบุคลากรในการจัดโครงสร้าง จะทำให้องค์กรเป็นอัมพาตทางการบริหาร การคำนึงถึงหลักความสามารถเป็นการเปิดโอกาสให้กับที่มีผู้อาวุโสน้อย แต่มากด้วยความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ ที่เรียกว่า Talent Management ได้มีส่วนร่วมเป็นกำลังสำคัญในการ

ร่วมงานกับผู้บริหารและองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้ที่มีความสามารถที่ดีกว่าบุคลากรอื่นๆ ในระดับเดียวกันเกิดขวัญกำลังใจ ความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ความเพียรพยายาม ทুমเท เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การปฏิบัติงาน

๓. การจัดบุคลากร (Staffing) คือ การกำหนดภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้กับบุคลากร โดยระบุตำแหน่ง ขอบเขตงาน วิธีปฏิบัติงาน ลงในโครงสร้าง พร้อมทั้งแนวการบริหารงาน บุคลากรและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุผล โดยในการจัดบุคลากรตามหลักการบริหารผลงานวิธีแบบ WATTANA Model มีหลักการบริหารผลงานวิธี (Mixed Methods Management) คือ ต้องใช้หลักการบริหารผลงานวิธีการจัดบุคลากรให้ครบถ้วนตามกระบวนการของการจัดบุคลากร เพื่อให้สามารถดำเนินการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีเงื่อนไขในการผลงานวิธี ๒ ประการในการจัดบุคลากร คือ การจัดบุคลากรแบบผลงานวิธีจะต้องมี Function และต้องมี Responsibility เป็นบริบทในกระบวนการ จัดบุคลากรด้วย ดังนี้

- **Function** คือ หน้าที่ การจัดบุคลากรที่ดีจะต้องมีการผลงานวิธีการจัดบุคลากรโดยคำนึงถึงการกำหนดหน้าที่ให้กับบุคลากร พร้อมกับการพรรณนาหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ (Job Description) ขอบเขต เป้าหมาย วัตถุประสงค์ไว้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ทราบว่าจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างไรในฝ่ายหรือแผนกที่พนักงานสังกัดซึ่งจะทำให้ง่ายต่อการบริหารจัดการบุคลากร การบริหารทรัพยากรมนุษย์และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน

- **Responsibility** คือ ความรับผิดชอบ การจัดบุคลากรที่ดีจะต้องมีการผลงานวิธีการจัดบุคลากรโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานไว้ด้วย โดยต้องระบุขอบเขตของความรับผิดชอบในงานนั้นๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงขอบเขตความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน ไม่ปฏิบัติงานนอกสั่งหรือเกินขอบเขตความรับผิดชอบ ป้องกันการก้าวล่วงงานของฝ่ายอื่นๆ และทำให้เกิดเอกภาพในงานของฝ่ายหรือแผนกนั้นๆ

๔. การสั่งการ (Directing) คือ การมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่หรือจตเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยในการสั่งการตามหลักการบริหารผลงานวิธีแบบ WATTANA Model มีหลักการบริหารผลงานวิธี (Mixed Methods Management) ในการสั่งการที่ดีจะต้องวางระบบการสั่งการให้ครบถ้วนตามกระบวนการของการสั่งการ เพื่อให้สามารถดำเนินการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีเงื่อนไขในการผลงานวิธี ๒ ประการในการสั่งการ คือ การสั่งการแบบผลงานวิธีจะต้องมี Command และต้องมี Conference เป็นบริบทในกระบวนการสั่งการด้วย ดังนี้

- **Command** คือ การบังคับบัญชาสั่งการ การสั่งการที่ดีจะต้องมีการผลงานวิธีการบังคับบัญชาการสั่งการ โดยต้องกำหนดหน้าที่ของผู้ออกคำสั่ง ผู้ที่มีสิทธิในการสั่งการ อำนาจหน้าที่ในการสั่งการ ขอบเขต ข้อห้าม ความรับผิดชอบทั้งก่อนและหลังการสั่งการ วินัยและโทษทางวินัยทั้งของผู้สั่งและผู้ใต้บังคับบัญชาที่รับคำสั่งหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง เพื่อให้เกิดเอกภาพและความชัดเจนในการสั่งการ เพราะการสั่งการที่ดีผู้ใต้บังคับบัญชาควรได้รับคำสั่งจากหัวหน้าเพียงคนเดียวจึงจะทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ รวมถึง การกำหนดระเบียบ วิธี ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติทั้งในการสั่งด้วยวาจา การสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรและการสั่งการผ่านสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้เกิดความชัดเจน รวดเร็ว แม่นตรงและมีประสิทธิภาพในการสั่งการ

- **Conference** คือ การประชุม การสั่งการที่ดีจะต้องผสมผสานวิธีการสั่งการของช่องทางการสื่อสารเพื่อบูรณาการระบบความร่วมมือต่าง ของการสั่งการผ่านกระบวนการสื่อสาร โดยผ่านกระบวนการประชุม เพื่อให้ทีมงานมีความคิดเป็นหนึ่งเดียวหลังสรุปมติการประชุมและมีแผนการเดียวหรือมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน เอกภาพของการบังคับบัญชาและการสั่งไม่อาจเกิดขึ้นได้ ถ้าปราศจากเอกภาพของคำสั่ง ดังนั้น จะต้องกำหนดช่องทางการสื่อสารของคำสั่งทั้งเป็นแบบด้วยวาจา ลายลักษณ์อักษร การประชาสัมพันธ์ เสียงตามสาย และการใช้สื่ออินเทอร์เน็ต (Internet) หรือการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) หลังเสร็จสิ้นการประชุม เพื่อให้การสั่งการผ่านทางช่องทางการสื่อสารเป็นหนึ่งเดียว

๕. การควบคุม (Controlling) คือ การกำกับดูแลหรือการติดตามความก้าวหน้าของงานและการปฏิบัติตามแผนงาน เพื่อให้มั่นใจว่ามีการกำกับทิศทางการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการควบคุมที่ดีมีหลักการบริหารผสมวิธี (Mixed Methods Management) ในการควบคุมโดยจะต้องวางระบบการควบคุมให้ครบถ้วนตามกระบวนการของการควบคุม เพื่อให้สามารถดำเนินการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีเงื่อนไขในการผสมวิธี ๒ ประการในการควบคุม คือ การควบคุมแบบผสมวิธีจะต้องมี Rule of law และต้องมี Regulations เป็นบริบทในกระบวนการควบคุมด้วย ดังนี้

- **Rule of law** คือ หลักนิติธรรม การวางแผนที่ดีจะต้องมีการผสมผสานวิธีการใช้กฎระเบียบหรือจัดทำกฎระเบียบ เพื่อเป็นหลักในการควบคุมการบริหารงานและเป็นธรรมนูญหลักเพื่อให้ในการควบคุมการบริหารคนและบริหารงานขององค์กรนั้นๆ โดยกำหนดกฎเกณฑ์ข้อบังคับการปฏิบัติงานหน้าที่ของผู้บริหาร ฝ่าย/แผนก บุคลากร เจ้าหน้าที่ สิทธิ ข้อห้าม เพื่อควบคุมให้เกิดการปฏิบัติตามระเบียบขององค์กรและเกิดการประสานงานที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

- **Regulations** คือ ระเบียบข้อบังคับ การควบคุมที่ดีจะต้องผสมผสานวิธีการจัดทำระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันในองค์กรเข้ากับกระบวนการควบคุมด้วยทุกครั้ง เพื่อให้ไม่เกิดการแกว่งของการควบคุม โดยในระเบียบข้อบังคับจะระบุถึงวินัยและโทษทางวินัยซึ่งเป็นรายละเอียดปลีกย่อย เพื่อช่วยควบคุมกรณีเกิดปัญหา อุปสรรค ข้อพิพาท การร้องทุกข์ วิธีพิจารณาความเป็นธรรม การวินิจฉัยและการตัดสิน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสงบ ความเสถียรของการบริหารองค์กรของผู้บริหาร การกำกับดูแล ความเป็นธรรมและควมมีประสิทธิภาพในการควบคุม

สรุปได้ว่า หลักการบริหารผสมวิธีแบบ WATTANA Model เป็นวงจร (Cycle) ของหลักการบริหารผสมวิธี (Mixed Methods Management) แบบ ๕ หลักการ ๑๐ เงื่อนไข สำหรับองค์กรและผู้บริหารเพื่อใช้เป็นหลักในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพแบบไม่มีสิ้นสุด ซึ่งสามารถเริ่มต้นจาก ๑. การวางแผน (Planning) ตามหลักการบริหารผสมวิธีแบบ มีเงื่อนไขหลัก ๒ ข้อ คือ ต้องมีการจัดทำ Master Plan และ Action Plan เป็นบริบทในกระบวนการวางแผน ๒. การจัดองค์กร (Organizing) มี ๒ เงื่อนไข คือ ต้องมีการจัดองค์กรโดยระบบ Level System และ Merit System ๓. การจัดบุคลากร (Staffing) มี ๒ เงื่อนไข คือ ต้องมีการกำหนด Function และ Responsibility ๔. การสั่งการ (Directing) มี ๒ เงื่อนไข คือ การสั่งการที่ดีต้องมี Command และ Conference ๕. การควบคุม (Controlling) มี ๒ เงื่อนไข คือ ต้องมี Rule of law และ Regulations เป็นบริบทในกระบวนการตามลำดับข้อ ๑ - ๕ หรือสามารถเริ่มต้นจากข้อ ๓, ๔, ๕, ๑,

๒ หรือเริ่มจากกระบวนการที่ ๕, ๑, ๒, ๓, ๔ เป็นวงจรที่ไม่มีจุดจบที่เป็นเครื่องมือช่วยทางการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งย่อมาหมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์ของงานอย่างครบถ้วนทุกมิติ อย่างดีเลิศทั้งที่เป็นไปตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยใช้สิ่งที่เป็นปัจจัยนำเข้า น้อยแต่ได้ผลแห่งความสำเร็จมาก โดยการบริหารแบบผสมวิธี (Mixed Methods Management) ยังสามารถนำหลักพุทธวิธีบริหาร คือ การบริหารแนวพุทธโดยใช้หลักพุทธธรรมผสมผสานวิธีการบริหารแนวใหม่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางการบริหารทั้งทางโลกและทางธรรมมาปรับประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพเชิงคุณธรรมในการบริหาร ซึ่งจะเป็นบริบทให้หลักพุทธธรรมในการบริหาร คือ การปรับประยุกต์ใช้หลักการบริหารและหลักธรรมมาใช้ในการบริหารงาน โดยอาศัยการจัดการ ด้าน งาน เงิน คน วัสดุ วิธีการและแผนงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและเป้าหมายที่ ผู้บริหารกำหนดไว้อย่างราบรื่นในทางสายกลาง

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้รูปแบบแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และการสัมภาษณ์เชิงลึก (Qualitative Research) ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยได้มีการสัมภาษณ์เพิ่มเติม เพื่อความสมบูรณ์ในการนำเสนองานวิจัย ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น ๔ ตอน มีรายละเอียดดังนี้

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี” มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้มาปฏิบัติธรรมต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้มาปฏิบัติธรรมต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของผู้มาปฏิบัติธรรมเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้มาปฏิบัติที่วัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จำนวน ๓๘๕ คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ หาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยจะทำการจัดกลุ่มข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามตามสาระสำคัญของแบบสอบถามปลายเปิด จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยผู้วิจัยได้จัดกลุ่มข้อมูลตามสาระสำคัญของประเด็นการสัมภาษณ์ที่กำหนดไว้ (Data Grouping) จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Technique) ผลการวิจัยสามารถนำมาสรุป อภิปรายผลและมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๑ สรุปผลวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นผู้หญิงจำนวน ๒๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๘๐ มีอายุระหว่าง ๔๑ – ๕๐ ปี จำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๖๐ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๒๐ มีอาชีพ

รับจ้าง จำนวน ๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๐ ประสบการณ์ในการเข้าวัด น้อยกว่า ๕ ครั้ง/ปี จำนวน ๒๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๔๐

๕.๑.๒ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

สำหรับผู้ปฏิบัติธรรมที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับได้ดังนี้ ๑. ด้านการวางแผน ๒. ด้านการจัดองค์การ ๓. ด้านการจัดบุคลากร ๔. ด้านการสั่งการ ๕. ด้านการควบคุม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุป ได้ดังนี้

๑. ด้านการวางแผน (Planning) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๔) เมื่อพิจารณาในรายประเด็นแต่ละข้อคำถาม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

๒. ด้านการจัดองค์การ (Organizing) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๒) เมื่อพิจารณาในรายประเด็นแต่ละข้อคำถาม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

๓. ด้านการจัดบุคลากร (Staffing) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙) เมื่อพิจารณาในรายประเด็นแต่ละข้อคำถาม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

๔. ด้านการสั่งการ (Directing) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๗) เมื่อพิจารณาในรายประเด็นแต่ละข้อคำถาม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

๕. ด้านการควบคุม (Controlling) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๒) เมื่อพิจารณาในรายประเด็นแต่ละข้อคำถาม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ ผู้มาปฏิบัติธรรมที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๒ ผู้มาปฏิบัติธรรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๓ ผู้มาปฏิบัติธรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๔ ผู้มาปฏิบัติธรรมที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๕ ผู้มาปฏิบัติธรรมที่มีประสบการณ์ในการเข้าวัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

๕.๑.๔ ผลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ตามความเห็นของผู้ปฏิบัติธรรม สรุปได้ดังนี้

๑. ด้านการวางแผน

ปัญหา อุปสรรค

การวางแผนของวัดท่าซุงไม่มีปัญหา อุปสรรค ในด้านการวางแผน (Planning) เนื่องจากวัดมีระบบการวางแผนที่ดีมาก ซึ่งพบว่าได้รับคำชมเชยจากผู้ตอบแบบสอบถามว่า วัดท่าซุง มีการวางแผนที่ดีมาก เรียบร้อยทุกอย่างไม่มีที่ติ ยิ่งมายิ่งเจริญหูเจริญตาขึ้น การวางแผนดีมากจนสามารถนำไปเป็นต้นแบบด้านการวางแผนเพื่อการบริหารจัดการให้กับวัดที่ยังไม่สามารถวางแผนการบริหารงานประจำปีของวัดได้ เช่น การวางแผนงานประจำปี โดยมีการวางแผนในการบริหารจัดการซึ่งยึดตามหลักพระธรรมวินัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนด้านเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยการจัดอบรมสอนพระกรรมฐานแก่ผู้ปฏิบัติธรรม การวางแผนด้านการจัดระบบให้ผู้มาปฏิบัติธรรมลงทะเบียนรายชื่อก่อนการเข้าอบรมพระกรรมฐานมีขั้นตอนชัดเจน การวางแผนจัดระบบระเบียบการเข้าที่พักแยกหญิง ชาย เป็นสัดส่วน การวางแผนจัดระบบให้ผู้เข้าปฏิบัติธรรมลงทะเบียนตามวัน-เวลา ที่มีการกำหนดในการลงทะเบียนเป็นขั้นตอนตามลำดับที่ชัดเจน การวางแผนในการแจกกำหนดการให้กับผู้มาปฏิบัติธรรม

ข้อเสนอแนะ

ควรรักษาระบบการวางแผนของวัดเอาไว้ ควรนำไปเป็นแบบอย่างด้านการวางแผนให้กับหน่วยงานทางด้านพระศาสนาหรือวัดที่ยังไม่สามารถมีระบบการวางแผนที่ดี และต้องเตรียมสถานที่ไว้ให้มากขึ้น สำหรับคนไทยและต่างชาติที่จะมากขึ้นในอนาคตอีกเป็นจำนวนมาก รวมถึง ควรมีห้องน้ำสำหรับคนพิการและคนชราเพิ่มเติม เนื่องจากคนชราและพิการมีมากขึ้น

๒. ด้านการจัดองค์กร

ปัญหา อุปสรรค

การจัดองค์กรของวัดท่าซุงไม่มีปัญหา อุปสรรค ในด้านการจัดองค์กร (Organizing) เนื่องจากวัดมีระบบการจัดองค์กรที่มีเอกลักษณ์เฉพาะ คือ จัดรูปแบบองค์การแบบ “คณะสงฆ์ผู้บริหาร” ซึ่งพบว่า การจัดองค์กร โดยยึดตามลำดับอาวุโสและความสามารถหรือความถนัดในด้านนั้น ๆ ซึ่งจะระบุขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นหลักพิเศษที่เป็นเอกลักษณ์ของวัดท่าซุง คือ ไม่ได้ใช้บุคลากรเพียงเฉพาะอยู่มานาน หรือ มีอายุ มีพรรษา มีอาวุโสมากกว่า แต่ใช้หลักผสมผสาน คือ ในขั้นแรกจัดบุคลากรตามหลักพระธรรมวินัย โดยลำดับผู้ที่มีอาวุโสหรือพรรษามากกว่ามาเป็นผู้รับผิดชอบ ในขณะที่เดียวกันก็เปิดโอกาสให้ผู้อาวุโสน้อยหรือพรรษาน้อยที่มีความรู้ความสามารถพิเศษ ในงานนั้น ๆ ได้มีโอกาสมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานของพระศาสนาด้วย รวมถึง ท่านเจ้าอาวาสและกรรมการคณะทำงานของวัดทุกๆ ท่าน ทำหน้าที่รับผิดชอบงานเป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

ควรมีป้ายสำหรับเจ้าหน้าที่แต่ละส่วนให้ทราบอย่างชัดเจนในแต่ละจุด แต่ละทีมหรือมีหมายเลขประจำตัวของเจ้าหน้าที่ประจำวัด เนื่องจากวัดมีขนาดใหญ่ มีพื้นที่กว้างขวาง มีบุคลากรจำนวนมาก การติดบัตรหรือหมายเลขประจำตัวจะทำให้ทราบได้ว่าใครเป็นเจ้าหน้าที่หรือ

บุคลากรของวัด อีกทั้ง เมื่อเกิดปัญหา อุปสรรคขึ้นจะสามารถแจ้งเจ้าหน้าที่ทันท่วงที ควรมีการวางแผนด้านเจ้าหน้าที่ให้เป็นหมวดหมู่ที่ชัดเจน

๓. ด้านการจัดบุคลากร

ปัญหา อุปสรรค

การจัดบุคลากร (Staffing) ของวัดท่าซุงมีระบบการจัดบุคลากรค่อนข้างชัดเจนดีมาก ทางวัดได้มีการบริการแก่ผู้ปฏิบัติธรรม ถือศีล ทำบุญ อย่างดีเยี่ยมทุกๆ ด้าน ส่วนปัญหา อุปสรรค พบว่า ในด้านบุคลากรของวัดมีไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน ยังขาดบุคลากรที่ช่วยงานอีกมาก การมีบุคลากรไม่เพียงพอทำให้เกิดปัญหาภายในแต่ละทีมที่มีคนทำงานน้อยเกินไป ไม่เพียงพอกับปริมาณงาน เจ้าหน้าที่ที่มาช่วยงานน้อย ในบางครั้งเมื่อเทียบกับปริมาณงาน แต่ด้วยบุคลากรที่จำกัดก็ยังสามารถผลักดันงานต่างๆ ได้เป็นอย่างดี เพราะบุคลากรรู้หน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี มีความตั้งใจที่จะความดีและช่วยเหลืองานด้วยความศรัทธา และพบปัญหาอุปสรรคด้านที่เจ้าหน้าที่ไม่มีป้ายชื่อหรือป้ายบัตรประจำตัว ทำให้ผู้ปฏิบัติธรรมเกิดความสับสนในการติดต่อสอบถามประสานงาน

ข้อเสนอแนะ

ควรจัดบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ให้มีบัตรแจ้งว่าเป็นเจ้าหน้าที่ทางด้านใด เพื่อจะได้สามารถติดต่อและสอบถามได้ถูกต้อง และกรณีที่เป็นวันงานใหญ่ๆ ควรมีการประกาศรับสมัครจิตอาสาล่วงหน้า เพื่อจะได้มีผู้ช่วยมากขึ้น และมีการประชุมล่วงหน้า เพื่อจะได้มีบุคลากรและแรงงานมาช่วยงาน ซึ่งจะได้ประโยชน์ทั้งของวัดและผู้มาปฏิบัติธรรม เนื่องจากมีคนอยากช่วยมาก แต่ไม่ทราบช่องทางที่จะช่วยแบบเป็นกิจลักษณะได้อย่างไร

๔. ด้านการสั่งการ

ปัญหา อุปสรรค

การสั่งการ ของวัดท่าซุงไม่มีปัญหา อุปสรรค ในด้านการสั่งการ (Directing) เนื่องจากใช้การสื่อสารทั้งในรูปแบบของการสั่งด้วยวาจา การสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการนำระบบไลน์มาใช้ในการสั่งการ ทำให้วัดสามารถจัดการแก้ไขได้รวดเร็วทันการณ์ถือว่าทำได้ดีมาก การสั่งการมีความนิ่มนวลแต่เฉียบขาด การสั่งการทุกอย่างเป็นไปตามระบบและแบบแผนที่ควรเป็น ซึ่งเกิดจากการกำหนดหัวหน้าผู้รับผิดชอบในหน่วยงานนั้น ๆ อย่างชัดเจนจึงเกิดเอกภาพในการสั่งการ หากมีปัญหาดิตขัดในระหว่างการทำงานให้หัวหน้าผู้รับผิดชอบเป็นผู้ตัดสินใจในการถ่ายทอดคำสั่งให้ทีมงานทราบ ทำให้เกิดความชัดเจนในผู้ที่มีสิทธิ์ในการถ่ายทอดงานได้อย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

รักษาระบบการสั่งการที่มีความชัดเจนที่ได้อยู่แล้วให้อยู่ในระบบ เพื่อให้การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพอยู่แล้วมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๕. ด้านการควบคุม

ปัญหา อุปสรรค

การควบคุม ของวัดท่าซุงไม่มีปัญหา อุปสรรค ในด้านการควบคุม (Controlling) เนื่องจากวัดมีระบบการควบคุมภายในของวัดท่าซุงที่ดีมาก มีความเข้มงวดกวดขันในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง จัดการได้ดีและส่งเสริมศีลธรรมอันดีงาม รวมทั้ง อารังไว้ซึ่งพระธรรมวินัยอย่างดี โดยหัวใจหลักของการควบคุมของวัดท่าซุง คือ การมีกฎระเบียบ ข้อห้าม ข้อปฏิบัติสำหรับผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน ทำให้เกิดการควบคุมที่ดี ถ้ามีปัญหา ก็จะประชุมและแก้ไขต่อปัญหานั้นๆ อย่างทัน่วงที

ข้อเสนอแนะ

รักษาระบบการควบคุมที่ดีอยู่แล้วให้อยู่ในระบบ เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพอยู่แล้วมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๕.๒ อภิปรายผลวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยตามประเด็นดังนี้

๑. ผู้วิจัย ได้สรุปความเห็นของผู้ปฏิบัติธรรมในวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานีที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

ผลการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี พบว่า ผู้ปฏิบัติธรรมเมื่อพิจารณารายด้านผู้ศึกษาวิจัยได้แยกประเด็นการอภิปราย ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ดังนี้

๑) ด้านการวางแผน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ภาพรวมในด้านการวางแผนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๕๔$) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง รายข้อโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่า วัดท่าซุงมีการวางแผนด้านเผยแผ่พระพุทธศาสนาโดยจัดอบรมสอนพระกรรมฐาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสมุห์มงคล สุมังคโล ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารงานวัด ทวีพุทธรังสรรค์” พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษารายด้านพบว่า ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา อยู่ในระดับมาก ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรสรรหาบุคลากรที่มี ความรู้ความสามารถมาทำการสอนการปฏิบัติด้านกรรมฐาน ควบคู่ไปกับการสอนนักธรรมบาลีและ ควรมีการส่งเสริมและจัดอบรมพระภิกษุนักเผยแผ่พระพุทธศาสนา^๑ นอกจากนี้ วัดท่าซุงยังมีการวางแผนงานประจำปี โดยมีการวางแผนในการบริหารจัดการซึ่งยึดตามหลักพระธรรมวินัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาบุญเรือง ปัญญาโร ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีต่อการบริหารวัดในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล” ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีต่อการบริหารวัดในเขตกรุงเทพมหานคร และ

^๑ พระสมุห์มงคล สุมังคโล, “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารงานวัดทวีพุทธรังสรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ปริณทล ตามทฤษฎีกระบวนการการบริหารองค์กร ที่เรียกกันว่า “POSDCoRB MODEL” ทั้ง ๗ ด้าน คือ การวางแผน (Planning) อยู่ในระดับปานกลาง^๒ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูวิสุทธิธานันท์คุณ** ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการวัดเขาช่องพราน จังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวัดเขาช่องพราน จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์และด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา^๓ รวมถึงไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหากมล ขนดีโก** ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานคณะสงฆ์ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน” พบว่า พระสงฆ์ส่วนใหญ่ในเขตอำเภอป่าซาง มีประสิทธิภาพในการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการวางแผน จึงเสนอแนะให้ควรมีการวางแผนร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมถึง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการวางแผนมากกว่านี้^๔

๒) ด้านการจัดองค์การ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ภาพรวมในด้านการจัดองค์การอยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๕๓$) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการในด้านการจัดองค์การของวัดท่าซุง โดยภาพรวมรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหากมล ขนดีโก** ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานคณะสงฆ์ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน” พบว่า พระสงฆ์ส่วนใหญ่ในเขตอำเภอป่าซาง มีประสิทธิภาพในการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีข้อเสนอแนะด้านการจัดองค์การ การบริหารงานคณะสงฆ์ ควรมีการจัดบุคคลที่จะนำมาเป็นคณะกรรมการบริหารวัดให้เหมาะสมโดยยึดความรู้ด้านการบริหารอย่างมีส่วนร่วม^๕ เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า วัดท่าซุงมีการจัดองค์การ เพื่อให้วัดเป็นแหล่งการศึกษาเรียนรู้พระกรรมฐานแก่ผู้ปฏิบัติธรรม ตามหลักพระธรรมวินัยอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระสมุห์มงคล สมมงคล** ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารงานวัดทวีพูลรังสรรค์” พบว่า ควรหลีกเลี่ยงการจัดกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนาภายในบริเวณวัด^๖ นอกจากนี้ วัดท่าซุงมีการจัดองค์การให้มีการเผยแผ่ธรรมะผ่านสื่อต่างๆ มีการจัดโครงสร้างองค์การให้มีครูสอนพระกรรมฐานในแต่ละวันเวลาที่ชัดเจน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูพิศาลธีรธรรม** ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเผยแผ่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ควรต้องมีการปรับปรุงแก้ไข เช่น อบรม

^๒ พระมหาบุญเรือง ปิณญาธโร, “ความคิดเห็นของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีต่อการบริหารวัดในเขตกรุงเทพมหานครและปริณทล”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^๓ พระครูวิสุทธิธานันท์คุณ, “การบริหารจัดการวัดเขาช่องพราน จังหวัดราชบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงพุทธ**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^๔ พระมหากมล ขนดีโก, “ประสิทธิภาพการบริหารงานคณะสงฆ์ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน”, **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมืองและการปกครอง**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐).

^๕ เรื่องเดียวกัน.

^๖ พระสมุห์มงคล สมมงคล, “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารงานวัดทวีพูลรังสรรค์”.

พระสงฆ์สามเณรให้รู้จักวิธีการเผยแผ่ธรรมะ^๗ วัดท่าซุงยังมีการจัดองค์การเพื่อให้การสนับสนุนส่งเสริมโรงเรียนของวัดและสถานศึกษาชุมชนเพื่ออนุเคราะห์ประชาชน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสังฆรักษ์กฤษฎีตถกณ สุเมโธ ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี” ผลวิจัยพบว่า ด้านการศึกษาสงเคราะห์ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายถึงการเล่าเรียน พระธรรมวินัยของบรรพชิตและคฤหัสถ์นั้น อาจเป็นเพราะว่าวัดยังมีความพร้อมไม่พอที่จะจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม โรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เพราะการจัดตั้งดังกล่าว จำเป็นต้องใช้ทั้งเงินและบุคลากรครู วัดยังขาดแคลนบุคลากรครูที่จะมาสอนหรือมาช่วยสอน และขาดงบประมาณในการดำเนินการ^๘ นอกจากนี้วัดท่าซุงมีการจัดองค์การ ให้มีโครงสร้างผู้รับผิดชอบในการรับลงทะเบียนผู้ปฏิบัติธรรมในแต่ละส่วนงาน มีการจัดองค์การ ให้มีโครงสร้างชัดเจนและมีการแบ่งภาระหน้าที่รับผิดชอบด้านผู้มาปฏิบัติธรรมในวัดอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหากมล ขนดีโก ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานคณะสงฆ์ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน” พบว่า มีระดับคะแนนมากที่สุดในเรื่อง คณะกรรมการบริหารวัดมีการจัดการภายในวัดให้เหมาะสม โดยมีการมอบหมายงานและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน^๙ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสมุห์มงคล สุ่มงคโล ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารงานวัดทวีพูลรังสรรค์” พบว่า การบริหารควรแบ่งการปกครองในส่วนย่อยๆ ให้มีผู้ช่วยเจ้าอาวาสช่วยปกครองดูแล เพื่อการปกครองได้ทั่วถึง^{๑๐} และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติพร สะสม ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาระบบการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนา กรณีศึกษา : วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน” พบว่า วัดพระธาตุแช่แห้ง มีการจัดรูปแบบของคณะกรรมการการบริหารในส่วนงานต่างๆ ทำให้เกิดความสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ^{๑๑}

๓) ด้านการจัดบุคลากร พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ภาพรวมในด้านการจัดบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๙$) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการในด้านการจัดบุคลากรของวัดท่าซุง โดยภาพรวมรายข้ออยู่ในระดับมาก เพราะว่า วัดท่าซุงมีการจัดบุคลากรเพื่อมุ่งสร้างพระภิกษุสามเณรให้เป็นพระเถระที่ดี พร้อมกับการพัฒนาวัดและประชาชนให้เป็นคนดีและมีความสามัคคี อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่ง

^๗ พระครูพิศาลธีรธรรม, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^๘ พระครูสังฆรักษ์กฤษฎีตถกณ สุเมโธ, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^๙ พระมหากมล ขนดีโก, “ประสิทธิภาพการบริหารงานคณะสงฆ์ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน”.

^{๑๐} พระสมุห์มงคล สุ่มงคโล, “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารงานวัดทวีพูลรังสรรค์”.

^{๑๑} ฐิติพร สะสม, “ศึกษาระบบการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนา กรณีศึกษา : วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูปลัดทรงศักดิ์ กนตวิโร ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารวัดปากน้ำภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร” พบว่า การอบรมพระภิกษุสามเณรให้มีสมณสัญญาและอบรมในเรื่องพระธรรมวินัย จรรยา มารยาทการปฏิบัติอันเกี่ยวกับพิธีหรือแบบอย่างที่ดี การจัดประชุมพระภิกษุสามเณรเพื่ออบรมสั่งสอนด้านวัตรปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารหรือพระสงฆ์ ให้ความสำคัญต่อการปกครองวัดเป็นอย่างมากและให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่องการอบรม พระภิกษุสามเณรให้มีสมณสัญญาและอบรมในเรื่อง พระธรรมวินัย จรรยา มารยาทการปฏิบัติอันเกี่ยวกับ พิธีหรือแบบอย่างที่ดี^{๑๒} นอกจากนี้ วัดท่าซุงมีการจัดบุคลากรเพื่อรับผิดชอบในการเป็นครูสอนพระกรรมฐาน เทศนาอบรมสั่งสอนให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติธรรม วัดท่าซุงมีการจัดบุคลากรเพื่อการอำนวยความสะดวกและจัดสถานที่วัดเป็นแหล่งการศึกษาธรรมะ มีความร่มรื่นสะอาด สงบเอื้อต่อเรียนรู้ธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสมุทรมงคล สุ่มงคโล ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารงานวัดหัวฟูลรังสรรค์” พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอยู่ในระดับมาก^{๑๓}

๔) ด้านการสั่งการ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ภาพรวมในด้านการสั่งการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๗$) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการในด้านการจัดบุคลากรของวัดท่าซุง โดยภาพรวมรายข้ออยู่ในระดับมาก เพราะว่า วัดท่าซุงมีการสั่งการด้วยความเมตตากรุณา มุทิตา และอุเบกขา ยึดตามหลักพระธรรมวินัยและมีระเบียบแบบแผนเหมาะสมดีงาม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระณัฐพล ฐิตธมโม ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานวัดโดยการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ ตามความคิดเห็นของพระสงฆ์ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” ผลจากการวิจัยพบว่า การบริหารงานวัดโดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก^{๑๔} นอกจากนี้ วัดท่าซุงมีการสั่งการที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ สามารถปฏิบัติตามได้ทันทีอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาบุญเรือง ปิณญาโร ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีต่อการบริหารวัดในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีต่อการบริหารวัดในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ตามทฤษฎีกระบวนการการบริหารองค์กร ที่เรียกกันว่า

^{๑๒} พระครูปลัดทรงศักดิ์ กนตวิโร, “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารวัดปากน้ำภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^{๑๓} พระสมุทรมงคล สุ่มงคโล, “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารงานวัดหัวฟูลรังสรรค์”.

^{๑๔} พระณัฐพล ฐิตธมโม, “การบริหารงานวัดโดยการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ ตามความคิดเห็นของพระสงฆ์ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

“POSDCoRB MODEL” ทั้ง ๗ ด้าน พบว่า ด้านการอำนวยความสะดวก (Directing) อยู่ในระดับปานกลาง^{๑๕} นอกจากนี้ วัดท่าซุงมีการสั่งการมีทั้งแบบด้วยวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อแจ้งหรือติดประกาศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการสั่งการไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดผู้สั่งการและผู้รับผิดชอบในการสั่งการที่ชัดเจนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฐิติพร สะสม** ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาระบบการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนา กรณีศึกษา : วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอนายูง จังหวัดน่าน” ผลการศึกษาพบว่า จัดระบบการบริหารและการจัดการวัด โดยได้เน้นการบริหารงานบุคคล การบริหารกิจกรรมของวัด ซึ่งการบริหารงานดังที่กล่าวมานี้มีระบบการบริหารงานที่ชัดเจน การจัดระบบการบริหารงานของวัดพระธาตุแช่แห้ง จะเน้นในเรื่องของความสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพโดยจะเห็นได้จากการแบ่งงานออกเป็นแต่ละฝ่าย มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงจึงทำให้ง่ายต่อการติดต่อประสานงาน^{๑๖}

๕) ด้านการควบคุม พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ภาพรวมในด้านการควบคุมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๖๒$) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการจัดบุคลากรของวัดท่าซุง รายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เพราะว่า วัดท่าซุงมีการควบคุมการอำนวยความสะดวก ความสะอาดของห้องน้ำ ห้องสุขา ภายในวัด อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูสังฆรักษ์ กฤษณ์ฤตมณ สุ่มโธ** ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี” ผลวิจัยพบว่า วัดยังมีความพร้อมไม่พอที่จะจัดสาธารณะสงเคราะห์ เพราะการจัดตั้งดังกล่าว จำเป็นต้องใช้ทั้งเงินและงบประมาณในการดำเนินการ ทั้งนี้เพราะว่า พระสังฆาธิการพิจารณาเห็นว่าการสาธารณะสงเคราะห์ เป็นการดำเนินงานในลักษณะช่วยเหลือ เกื้อกูลหรืออุดหนุนเจือจุนสถานที่ ซึ่งเป็นสาธารณสมบัติ หรือประชาชนทั่วไป ซึ่งการช่วยเหลือเหล่านี้จำเป็นต้องใช้ทั้งเงินและความร่วมมือผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะพุทธศาสนิกชนลำพังเจ้าอาวาสและพระสงฆ์ภายในวัดจะทำก็ลำบาก^{๑๗} และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธรรมสุโท** ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า มีปัญหาและมีแนวทางในการแก้ไข คือ ควรจัดให้มีสถานที่จอดรถอย่างเพียงพอเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ญาติโยมที่มาทำบุญหรือติดต่อในการบำเพ็ญกุศลต่าง ๆ^{๑๘} นอกจากนี้ วัดท่าซุงมีการกำกับดูแลให้พระภิกษุสามเณรปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและคำสั่งสอนอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูปลัดทรงศักดิ์ กนต์วิโร** ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารวัดปากน้ำภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร” พบว่า การอบรมพระภิกษุ

^{๑๕} พระมหาบุญเรือง ปัญญาโร, “ความคิดเห็นของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีต่อการบริหารวัดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”.

^{๑๖} ฐิติพร สะสม, “ศึกษาระบบการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนา กรณีศึกษา : วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอนายูง จังหวัดน่าน”.

^{๑๗} พระครูสังฆรักษ์กฤษณ์ฤตมณ สุ่มโธ, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี”.

^{๑๘} พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธรรมสุโท, “ประสิทธิภาพการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสนมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

สามเณรให้มีสมณสัญญาและอบรมในเรื่องพระธรรมวินัย จรรยา มารยาทการปฏิบัติอันเกี่ยวกับพิธีหรือแบบอย่างที่ดี การจัดประชุมพระภิกษุสามเณรเพื่ออบรมสั่งสอนด้านวัตรปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัย อยู่ในระดับมากที่สุด^{๑๙} และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระเทพรัตนสุธี** ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครองของจังหวัดปทุมธานี” พบว่า ปัญหาสำคัญของการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ของจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ พระสงฆ์บางรูปไม่เข้าใจพระธรรมวินัยและกฎหมายคณะสงฆ์ และผู้ปกครองขาดการเปิดโอกาสให้พระภิกษุสามเณร มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วางกฎระเบียบและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทาง การปกครอง แนวทางในการแก้ไขปัญหาได้แก่ ครอบอบรมพระภิกษุสามเณรให้มีสมณสัญญาและอบรมเรื่องพระธรรมวินัย จรรยา มารยาทการปฏิบัติอันเกี่ยวกับพิธีหรือแบบอย่างที่ดี^{๒๐} นอกจากนี้ วัดท่าซุงมีการกำกับดูแลการบำรุงรักษา อนุรักษ์เสนาสนะสิ่งก่อสร้างต่างๆ ในวัดให้คงรูปแบบตามศิลปวัฒนธรรมของชุมชนและความเป็นไทย อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูปลัดทรงศักดิ์ กนต์วีโร** ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารวัดปากน้ำภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร” พบว่า การกำกับดูแลและจัดศาสนสมบัติของวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อยและมีความมั่นคงแข็งแรง อยู่ในระดับมากที่สุด^{๒๑}

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ตามหลักการบริหารแบบ POSDC ทั้ง ๕ ด้าน คือ ๑) การวางแผน (Planning) ๒) การจัดองค์การ (Organizing) ๓) การจัดบุคลากร (Staffing) ๔) การสั่งการ (Directing) ๕) การควบคุม (Controlling) เป็นเครื่องมือช่วยในแนวทางการบริหารจัดการวัด ที่ผู้บริหารองค์การต้องดำเนินการให้ครบทุกด้าน จะสามารถดำเนินการได้ครบถ้วนมากน้อยเพียงใดนั้น ก็ขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหารในวัดนั้นเป็นผู้ดำเนินการบริหาร โดยอาศัยองค์ความรู้ ประสบการณ์ การศึกษาจากสถานที่ที่มีศักยภาพด้านการบริหาร และอาศัยความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจของบุคลากร จากการบริหารจัดการวัดท่าซุงจะพบว่าการมีเครื่องมือช่วยทางการบริหาร ๕ ด้านครบถ้วนจะทำให้การบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานองค์การ ในทางตรงกันข้ามหากเครื่องมือช่วยทางการบริหาร ๕ ด้านบกพร่องไปข้อใดข้อหนึ่งย่อมส่งผลให้ด้อยประสิทธิภาพทางการบริหาร ดังนั้น ในการบริหารองค์การผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้หลักการบริหารคู่ขนานไปกับพระธรรมวินัย อันจะส่งผลให้การดำเนินงานด้านต่างๆ ของวัดในพระพุทธศาสนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบอย่างยั่งยืน

^{๑๙} พระครูปลัดทรงศักดิ์ กนต์วีโร, “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารวัดปากน้ำภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร”.

^{๒๐} พระเทพรัตนสุธี, “บทบาทการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครองของจังหวัดปทุมธานี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๒๑} พระครูปลัดทรงศักดิ์ กนต์วีโร, “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารวัดปากน้ำภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร”.

ผลจากการศึกษาและการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในด้านการวางแผน พบว่า วัดท่าซุงการวางแผน โดยการประชุมวางแผนงานประจำปี ที่เรียกกันว่า Master Plan จากนั้นจะลง ในปฏิทินงาน โดยกำหนดไว้อย่างละเอียดเป็นแผนงานหลักของวัดในแต่ละปีและลงไปในแต่ละเดือน ด้วย ซึ่งจะดูจากปฏิทินประจำปี แล้วเริ่มไล่ตั้งแต่ต้นมกราคมไปทีละเดือนไปจนถึงสิ้นปี แผนงานที่วางไว้จะวางตั้งแต่ก่อนสิ้นปีปฏิทินขิงเดือนนั้น รวมถึง ตารางงานต่างๆ ของปีหน้าด้วย ซึ่งใช้หลักใหญ่ คือ ถือประเพณีที่สืบๆ กันมาเป็นหลัก ส่วนงานหรือกิจกรรมที่นอกเหนือแผนงานหลักๆ จะมีมาเป็น ระยะซึ่งงานเสริมที่เข้ามาจะดูความเหมาะสมของงานแต่ละงานเป็นเกณฑ์ ซึ่งจะต้องไม่ขัดกับ แผนงานเดิมที่ถูกวางไว้แล้วในแผนงานหลักประจำปี ก็ค่อยเอางานใหม่เข้าไปเสริม จากนั้นก็จะมี การเรียกประชุมพระทั้งวัดอีกทีเพื่อรับทราบหมายกำหนดการว่ามีกำหนดการอะไรบ้างในแต่ละปี เมื่อวางเสร็จแล้วก็จะมีการประกาศเป็นตารางให้ทราบทางเว็บไซต์

ผลจากการศึกษาและการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในด้านการจัดองค์การ พบว่า ทางวัดท่าซุงมีการจัดองค์การโดยมี “คณะสงฆ์ผู้บริหาร” ของวัด มีการแบ่งหน้าที่กันไปหลายจุด แบ่งโครงสร้างความรับผิดชอบในการดูแลสถานที่ต่างๆ วิหารทานต่างๆ โดยแบ่งจากที่พักอาศัยเป็น โซนๆ จากนั้นก็แบ่งให้พระคัมเป็นโซนๆ ไป และแต่ต้องอยู่ในระเบียบวินัยของวัด ไม่มีใครอยู่เหนือ ระเบียบ และมีการแบ่งงานตามหน้าที่ของพระ โดยจะกำหนดให้พระรับผิดชอบในแต่ละจุด เช่น จุด ศาลานวราชที่รับสมัครคนมาปฏิบัติธรรมก็จะมีผู้คอยดูแลอยู่ โดยมีพระที่เป็นหลักอยู่รูปหรือสองรูป จากนั้นก็จะพระรูปอื่นๆ การสลับเวรกันไปอยู่ เพื่อจะทำหน้าที่รับสมัครและการเช็คชื่อผู้ที่จะมา ปฏิบัติธรรมส่วนผู้ที่มาเป็นผู้บริหารจะใช้หลักอาวุโสก่อนตามหลักพระธรรมวินัย และใช้หลัก ความรู้ความสามารถมาเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาคุณสมบัติในการคัดเลือก จึงทำให้โครงสร้าง การจัดองค์การของวัดท่าซุงมีประสิทธิภาพ

ผลจากการศึกษาและการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในด้านการจัดบุคลากร พบว่า มีการจัดแบ่งภาระหน้าที่ตามความรับผิดชอบโดยยึดหลักด้านความรู้ ความสามารถในการด้านนั้นๆ เป็น หลัก และแต่ละคนก็จะมีภาระ หน้าที่ ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันไปตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งงาน ไหนที่รับผิดชอบแล้วมันหนักหรือไม่ไหว จะมีการคุยเพื่อแก้ไข ปรับปรุง ต้องมีคนไปช่วย หรือเพราะ อุปกรณ์ขัดข้อง จะบอกวิธีการแก้ไขปัญหานั้นให้ โดยใช้หลักใช้ความสมัครใจ ความศรัทธา ความ ซำนาญ ซึ่งพระที่มาดูแลผู้ปฏิบัติธรรมก็ทำให้ด้วยความเมตตาเพื่อผู้ปฏิบัติธรรมอย่างเราให้เรา สะดวกขึ้น ซึ่งทางวัดมีบุคลากรไม่เพียงพอ แต่การจัดบุคลากรนี้ถือว่ามีประสิทธิภาพมาก ด้วย บุคลากรจำนวนเพียงแค่นี้ แต่ทำงานขนาดใหญ่หรือรับปริมาณคนมาปฏิบัติธรรมเป็นจำนวนมากหรือ ได้ขนาดนี้ ถือว่าดีมาก เพราะผู้นำทีมและทีมงานของแต่ละทีมจะมีความพร้อมเพรียง ประสิทธิภาพ ด้านนี้ถือว่าดีมากได้คะแนน ๑๐๐ % เพราะมีการเตรียมงาน มีการแบ่งงาน กระจายงาน การบริหาร บุคลากรที่มีทั้งหมดถือว่ามีประสิทธิภาพมากเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรและปริมาณที่มี หากเป็น เฉพาะก็จะใช้หลักเกณฑ์เฉพาะในการคัดเลือกบุคลากร คือ ดูประสบการณ์ ดูความรู้ความสามารถ

ผลจากการศึกษาและการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในด้านการสั่งการ พบว่า การสั่งการใช้การสื่อสารทั้งในรูปแบบของการสั่งด้วยวาจา การสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร การสื่อสาร

ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และไลน์ จะมีการกำหนดหัวหน้าผู้รับผิดชอบในหน่วยงานนั้น ๆ อย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดเอกภาพในการสั่งการ หากมีปัญหาติดขัดในระหว่างการทำงานให้หัวหน้าผู้รับผิดชอบเป็นผู้ตัดสินใจในการถ่ายทอดคำสั่งให้ทีมงานทราบ ทำให้เกิดความชัดเจนสามารถผู้มีสิทธิ์ในการถ่ายทอดงานได้อย่างชัดเจน ส่วนการมอบหมายงานจะให้คนที่ทำงานอยู่เดิมแล้วจะเป็นผู้ที่รู้เองว่างานนี้ท่านจะเป็นผู้รับผิดชอบในการทำ พระที่มีหน้าที่ดูในขอบเขตของตัวเองเมื่อมีการที่จะต้องปรับปรุงสิ่งใดก็ทำแผนขึ้นมา แล้วก็มาเรียนกับท่านเจ้าอาวาสหรือนำเสนอท่านเจ้าอาวาสเพื่ออนุมัติ และพระจะมีการประชุมกันเป็นช่วง ซึ่งการประชุมกันจะได้ข้อตกลง การพุดจาสื่อสารสั่งการจะใช้วิธีการแนะนำสำหรับผู้ปฏิบัติธรรม เพื่ออธิบายมีความเตรียมพร้อม เมื่อผู้ที่จะเข้าปฏิบัติธรรมมีความพร้อม ก็จะสามารถเข้าปฏิบัติธรรมได้โดยไม่มีอุปสรรคและลุล่วงไปได้ด้วยดี สำหรับการสั่งการผ่านทีมงานเมื่อวางตัวบุคลากรแล้ว จุดเด่นที่สำคัญ คือ ท่านเจ้าอาวาสจะมีการประชุมเพื่อกำหนดทิศทางที่จะเป็นไป เพื่อให้บุคลากรและทีมงานมีความเข้าใจ ในแต่ละจุดแต่ละพื้นที่ที่จะต้องรับผิดชอบทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น

ผลจากการศึกษาและการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในด้านการควบคุม พบว่าการควบคุม ถือได้ว่าเป็นจุดเด่นของวัดท่าซุง คือ มีกฎระเบียบที่ดี วางไว้ดีมาก รอบคอบ ทั้งในส่วนของผู้ปฏิบัติธรรมและทั้งพระ เป็นหัวใจหลักของการควบคุม โดยกฎระเบียบ ข้อระเบียบ ข้อปฏิบัติของทางวัดจะแจ้งให้ทางผู้ปฏิบัติธรรมทราบ และจะมีระเบียบที่ติดตั้งในแต่ละจุดแต่ละส่วนแต่ละพื้นที่ที่รับผู้มาปฏิบัติธรรม ซึ่งเป็นระเบียบเดิมที่เจ้าอาวาสสรุปก่อนวางไว้และระเบียบเสริมที่เจ้าอาวาสสรุปปัจจุบันเพิ่มเติมเข้ามาด้วย แต่หลักใหญ่ คือ ระเบียบที่หลวงพ่ोजาอาวาสสรุปก่อนวางไว้เป็นแกนให้พระเจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามนี้ โยมทุกคนก็ต้องรู้ระเบียบตามนี้ ระเบียบจะเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจนเรียงลำดับเป็นข้อๆ

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. ควรกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการประชาสัมพันธ์วัดท่าซุงผ่านทางสถานีโทรทัศน์หรือทางรายการวิทยุในอนาคต
๒. ควรกำหนดยุทธศาสตร์วัดต้นแบบ โดยกำหนดให้วัดท่าซุงเป็นต้นแบบในด้านการบริหารจัดการให้กับวัดอื่นๆ ได้มาศึกษาดูงานเพื่อนำไปพัฒนาวัด
๓. ควรกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์หลักธรรมของหลวงพ่ोजาอาวาสพระราชมหายานที่ได้วางรากฐานเอาไว้
๔. ควรกำหนดยุทธศาสตร์ด้านพื้นที่เพื่อรองรับผู้ที่จะมาปฏิบัติธรรมจากสถิติที่เพิ่มขึ้นทุกๆ ปีของวัดท่าซุง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑. ควรประสานงานและวางนโยบายด้านสื่อสารเพื่อกำหนดแนวทางในการประชาสัมพันธ์สื่อสารวัดท่าซุงผ่านทางสถานีโทรทัศน์หรือทางรายการวิทยุ
๒. ควรวางระบบการศึกษาดูงาน การนำเสนองานของวัด การจัดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในรูปแบบการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อรองรับการมาศึกษาดูงาน
๓. ควรรักษาด้านหลักธรรมของหลวงพ่อพระราชมหายานที่ได้วางรากฐานเอาไว้ ควรดำเนินการอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน คือ การรักษาคำสั่งสอนให้คงเดิมไม่ปรับเปลี่ยน
๔. ควรมีการเตรียมเพิ่มพื้นที่เพื่อรองรับผู้ที่จะมาปฏิบัติธรรมที่วัดท่าซุง เพราะจากสถิติของผู้มาปฏิบัติธรรมเพิ่มขึ้นทุกปี ทำให้ต้องเตรียมวางแผนรองรับผู้ปฏิบัติธรรมที่จะมาเพิ่มในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรศึกษาวิจัยเรื่องมุมมองของนักท่องเที่ยวที่มีต่อการเยี่ยมชมและสักการะบูชาที่วิหารแก้ว ๑๐๐ เมตร
๒. ควรศึกษาวิจัยความเห็นของพระภิกษุ สามเณร พระอาคันตุกะ แม่ชีและประชาชนที่มีต่อการจัดบิณฑบาตของวัดในพื้นที่อื่นๆ
๓. ควรศึกษาวิจัยความเห็นของประชาชนที่มีต่อการจัดงานธุดงค์ประจำปีของวัดต่างๆในประเทศไทย
๔. ควรศึกษาวิจัยความถูกต้องของการเผยแผ่คำสอนทางพระศาสนาหรือหลักธรรมของวัดที่เผยแผ่คำสอนผ่านทางสื่อวิทยุหรือโทรทัศน์ในประเทศไทย

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กรมการศาสนา. คู่มือการบริหารและการจัดการวัดฉบับย่อ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒.

_____. คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และคำสั่งของคณะสงฆ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๕๒.

คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. การปกครองคณะสงฆ์ไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิต, ๒๕๔๑.

นามานุกรมพระมหากษัตริย์ไทย. พระมหากษัตริย์ไทยสมัยกรุงศรีอยุธยา. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสมเด็จพระรัตนราชสุตา, ๒๕๕๔.

_____. พระมหากษัตริย์ไทยสมัยรัตนโกสินทร์. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสมเด็จพระรัตนราชสุตา, ๒๕๕๔.

_____. พระมหากษัตริย์ไทยสมัยสุโขทัย. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสมเด็จพระรัตนราชสุตา, ๒๕๕๔.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๗, กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕.

พระครูพิพัฒน์รัตนพงศ์. วัดพัฒนา ๔๖. กรมการศาสนา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๖.

ประยูร อาษานาม., รศ.ดร. คู่มือวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๒. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๑.

พระไตรปิฎกฉบับสยามรัฐ. เล่มที่ ๙. พระสุตตันตปิฎก เล่มที่ ๑. ทิณิกาย, สัลลขันธวรรค, บรรพที่ ๑๗๔๒ - ๑๗๕๘.

พระธรรมกิตติวงศ์. “พระสงฆ์กับกรมการศาสนา” ในกรมการศาสนาสู่ทศวรรษแห่งการพัฒนา.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต, ปธ.๙, Ph.D.). พุทธวิธีการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๔๓).
- พระพิพิธธรรมสุนทร (สุนทร ญาณสุนทรโร). วัดพัฒนา ๔๓. กรมการศาสนา. กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓.
- พระมหาวิระ ถาวโร. ประวัติวัดท่าซุงและหลวงพ่อพระราชพรหมยาน (หลวงพ่อวัดท่าซุง). อัมมวิโมกข์ วัดจันทาราม (ท่าซุง). พิมพ์ครั้งที่ ๒, ๒๕๕๑.
- _____. มหาสติปัฏฐาน สี่ ตอนที่ ๔. มหาสติปัฏฐาน สี่. อัมมวิโมกข์ วัดจันทาราม (ท่าซุง), ๒๕๑๘.
- _____. วงษานุสรณ์. วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๑๔.
- พระเมธีธรรมมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตฺโต). คุณธรรมสำหรับนักบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๑.
- พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล). การบริหารวัด. พิมพ์ครั้งที่ ๗. นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์. ๒๕๔๘.
- พระราชธรรมานิเทศ (พยอม กลฺยาโณ). การบริหารเชิงพุทธในทางการบริหารธุรกิจแบบพุทธ, (ม.ป.ท.,ม.ป.ป.).
- พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ (แก้ไขฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕. ราชกิจจานุเบกษา. พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕. แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒). พ.ศ. ๒๕๓๕.
- พระราชพรหมยาน. สภาพเดิมวัดท่าซุง. อนุสรณ์งามสมโภชสมณศักดิ์พระราชพรหมยาน. วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๓๓.
- ระเบียบการพระราชบัญญัติการดูแลกิจการคณะสงฆ์. พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ (แก้ไขฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕. พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕. แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒), พ.ศ. ๒๕๓๕.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นานมีบุ๊ค, ๒๕๔๒.
- สถาบันพระสังฆาธิการ. คู่มือพระสังฆาธิการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๘.
- สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า (ช่วง วรบุญโญ). วัดพัฒนา ๕๐. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐.
- สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส. ตำนานวัดบวรนิเวศวิหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. กฎมหาเถรสมาคม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๕.
- _____. วัดพัฒนา ๔๖. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนา, ๒๕๔๖.
- หลวงพ่อพระราชพรหมยาน. ตอนที่ ๑. มโนมยิทธิและประวัติของฉันท. วัดจันทาราม (ท่าซุง) : อุทัยธานี, ๒๕๓๕.

(๒) บทความ

ท่องเที่ยวในแดนธรรม-สุขใดจะเท่าสุขา ณ วัดท่าซุง. หนังสือพิมพ์ คม ชัด ลึก. ฉบับวันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘.

พระชัยวัฒน์ อชีโต. ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดท่าซุง. โครงสร้างผู้บริหาร. วัดจันทาราม (ท่าซุง), ข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๗. (อิตสำเนา).

แม่ชีทัศนีย์ อาจุบุตร, ข้อมูลจากทะเบียนในเอกสารใบรับรองจำนวนคนมาปฏิบัติธรรม, จำนวนผู้ปฏิบัติธรรมช่วงระหว่างเดือน มิ.ย.-ส.ค. ๒๕๕๘, วัดจันทาราม (ท่าซุง), ข้อมูล ณ วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

(๓) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย

ฐิติพร สะสม. “ศึกษาระบบการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนา กรณีศึกษา : วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน”. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระกิตติศักดิ์ วैयाภรณ์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดย การฝึกสมาธิ : กรณีศึกษา บมจ. ธนาคารกรุงไทย”. ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. โครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๙.

พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมฺมสุโข. “ประสิทธิภาพการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระครูปลัดทรงศักดิ์ กนฺตวิโร. “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารวัดปากน้ำภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

พระครูพิศาลธีรธรรม. “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรี” กรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระครูวิสุทธธานันทคุณ. “การบริหารจัดการวัดเขาของพราน จังหวัดราชบุรี”. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระครูสังฆรักษ์กฤษฎ์ถิตถน สุมะโว. “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

- พระชาณุณรงค์ ชูติปัญญา, “การเปรียบเทียบการบริหารของโจโฉกับหลักระบอบราชการของแม่ทัพ เวเบอร์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.
- พระณัฐพล จิตธมโม. “การบริหารงานวัดโดยการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ ตามความคิดเห็นของพระสงฆ์ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- พระเทพรัตนสุธี. “บทบาทการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครองของจังหวัดปทุมธานี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระธนดล นาคสุวณโณ. การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- พระมหากมล ขนติธโร. “ประสิทธิภาพการบริหารงานคณะสงฆ์ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน”. **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมืองการปกครอง**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐.
- พระมหาบุญเรือง ปิณญาธโร. “ความคิดเห็นของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีต่อการบริหารวัดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- พระสมุห์มงคล สุ่มคโล. “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารงานวัดทวีพลูรังสรรค์”. **พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- สุรสิทธิ์ ไกรสน. “วัดร้างในภาคอีสาน : การศึกษาวิกฤติ แนวทางการฟื้นฟูและพัฒนาวัดร้างโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน”. **ปริญญาานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์**. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๒.

(๕) สื่ออิเล็กทรอนิกส์

- พระเครื่องดี. วัดท่าซุง : การบริหารจัดการ. **บทความ : วัดท่าซุงกับการบริหารจัดการ**. [ออนไลน์]. <http://www.พระเครื่องดี.com>. [๑๐ มี.ค. ๒๕๕๘].
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒**. [ออนไลน์]. <http://rirs3.royin.go.th/new-search/word-search-all-x.asp> [๑๘ ต.ค. ๒๕๕๘].
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พระนามพระมหากษัตริย์สมัยอยุธยา**. [ออนไลน์]. <http://www.royin.go.th/th/knowledge/detail.php?ID=968>. [๒๐ ต.ค. ๒๕๕๘].
- วัดจันทาราม (ท่าซุง). **ประวัติหลวงพ่อพระราชาพรหมยาน**. [ออนไลน์]. <http://www.watthasung.com/wat/viewthread.php?tid=191>. [๒๕ ต.ค. ๒๕๕๘].

- Derak French and Heather Saward. **บทความ : การบริหารจัดการ (Management)**. [ออนไลน์]. <http://www.วิทยากร.net>. [๑๒ พ.ค. ๒๕๕๘].
- Drucker Peter F. **บทความ : การจัดการยุคใหม่ของ Peter Drucker**. [ออนไลน์]. <http://www.วิทยากร.net>. [๕ พ.ค. ๒๕๕๘].
- Elmore Peterson and E. Grosvenor Plawman. **บทความ : ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ (Efficiency Management)**. [ออนไลน์]. <http://www.หลักสูตร.com>. [๑๘ พ.ค. ๒๕๕๘].
- Frederick W. Taylor. **บทความ : Frederick W. Taylor การบริหารแบบวิทยาศาสตร์กับ One Best Way**. [ออนไลน์]. <http://www.วิทยากร.net>. [๙ เม.ย. ๒๕๕๘].
- George R.Terry. **บทความ : การบริหารจัดการ (Management)**. [ออนไลน์]. <http://www.วิทยากร.net>. [๑๗ เม.ย. ๒๕๕๘].
- George R.Terry. **บทความ : การบริหารจัดการ (Management)**. [ออนไลน์]. <http://www.วิทยากร.net>. [๑๗ เม.ย. ๒๕๕๘].
- Harrington Emerson. **บทความ : ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ๑๒ ประการ (The Twelve Principles of Efficiency)**. [ออนไลน์]. <http://www.หลักสูตร.com>. [๒๑ มี.ค. ๒๕๕๘].
- Katz & Kahh. **บทความ : ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ (Efficiency Management)**. [ออนไลน์]. <http://www.หลักสูตร.com>. [๙ พ.ค. ๒๕๕๘].
- L. Gulick and J. Urwick, **บทความ : ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ (Efficiency Management)**, [ออนไลน์]. <http://www.หลักสูตร.com>. [๒๒ พ.ค. ๒๕๕๘].
- Mary Parker Follette. **บทความ : ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ (Efficiency Management)**. [ออนไลน์]. <http://www.หลักสูตร.com>. [๑๗ พ.ค. ๒๕๕๘].
- Pamela S. Lewis. **บทความ : การบริหารจัดการ (Management)**. [ออนไลน์]. <http://www.วิทยากร.net>. [๑๐ พ.ค. ๒๕๕๘].
- Warren B.Brown. **บทความ : การบริหารจัดการ (Management)**. [ออนไลน์]. <http://www.วิทยากร.net>. [๑๔ พ.ค. ๒๕๕๘].
- Wikipedia. **พระราชพรหมยาน (วีระ ถาวโร)**. [ออนไลน์]. <http://th.wikipedia.org/wiki/>. [๓๐ ต.ค. ๒๕๕๘].

๒. ภาษาอังกฤษ

- Becker, S.W & Neuhauser, D. **The Efficient Organization**. New York : Elsevier Scientific Publishing Co., 1975.
- Bowditch, James L and Buono, Anthony. **F.A Primer on Organization Behavior**. 2th ed. New York : John Wiley and Sons, 1990.

- Chapman, E.N. **Supervisor Survival Kit**. Second Edition, Carifornia : Science Research Associates Inc., 1995.
- Charles Handy. **Understanding Organization**. England : Glays Ltd, 1993.
- Chester Barnard. **The Function of Executive**. Cambridge., Mass : Harvard University Press, 1938.
- Chuck Williams. **Efficiency Management**. 3th en. Thomson South-Western., 2008.
- Crosby, P.B. **Quality is free**. Boston : McGraw-Hill, 1986.
- Dale Yoder. **Personnel Principles and Policies**. fourth printing, Engelwood cliffs : New jersey Prentice – Hall, Inc., 1956.
- Daniel Goleman. **Working with Emotional Intelligence**. Bantam New York, 1998.
- Don Hellriegel. **Management**. third edition, Addison – wesley publishing company.lmc., 1982.
- Drucker Peter F. **The Practice of Management**. New York : Harper & Row Publishers, 1974.
- Ernest Dale. **Management : Theory and Practice**. New York : McGraw-Hill, 1973.
- Gibson, James L. ; Ivanceyicn, John M. & Donely, James H. **Organization**. 6th ed., Texas : Business Publications, 1988.
- Good, C. V. **Dictionary of Education**. New York : McGraw-Hill, 1973.
- Hamlyn. **The New Hamlyn Encyclopedia World Dictionary : Efficiency**. London : Hamlyn Publisher, 1971.
- Heady, Ferrel. **Public Administration : A Comparative Perspective**. 2nd ed., (New York and Basel : Marcel Dekker, 1979.
- Hellriegel, Jackson and Slocum. **Management A Competency Base Approach**. 9th ed., Thomson South Western., 2002.
- Henri Fayol. **Industrial and General Administration**. New York : McGrew Hill, 1930.
- Herbert A. Simon, H.A. **Administrative behavior**. New York : McMillan, 1960.
- Hersey. & Blanchard, Kennet H. **Management of Organizational Behavior**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1972.
- Hodgson J.S. **Public Administration**. Canada : McGraw-Hill, 1969.
- Holt, D.H. **Management Principles and Practices**. New Jersey : Prentice – Hall, 1993.
- Hutchinson, John G. **Organization : Theory and Classical Concepts**. New York : McGraw-Hill, 1967.
- Jame, A.F. Stoner. **Management**. 2nd ed., Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice Hall, 1982.
- John R.Schermerhorn, JR. **Organization Behavior Management**. 10th ed., New York Wiley., 2008.

- Keeling Lewis B. & Kallaus Norman F. **Administrative Office Management**. 11th ed., Cincinnati. Ohio : South-Western Education Publishing, 1996.
- L. Gulick and J. Urwick. **Papers on the Science of Administration**. New York : Institute of Public Administration, 1973.
- M. Hammer, & J. Champy. **Reengineering the Corporation : a Manifesto for Business Revolution**. London : Nicholas Brealey, 1994.
- Max Weber. **The Theory of Social and Economic Organizations**. Translated by A.M. Handerson and T. Parsons. New York : Free Press, 1947.
- McGregor, Douglas M. **The Human Side of Enterprise**. New York : McGraw Hill Book Company, 1960.
- Millet, J. D. **Management in the Public Service**. New York : McGraw Hill, 1954.
- _____. John D. **Management in the Public Service**. New York : McGraw Hill Book Company, Inc., 1954.
- Morphet, Edgat L., Roe L. and Reller, Theodore L. **Education Organization and Administration**. 4th ed., Englewood Cliffs, (New Jersey : Prentice Hall), 1982.
- Pamela S. Lewis. and Stephen H, Goodman., and Patrica M. Fandt. **Management. Challenges For Tomorrow 'S Leaders**. 4th ed., Thomson South Western. 2004.
- Peterson, E. & Plawman, E.G. **Business Organization and Management**. Homewood, Illinois : Richard D. Irwin, 1953.
- Ryan, T. A. and Smith, P. C. **Principle of Industrial Psychology**. New York : The Ronald Press Company., 1954.
- Sergiovanni, T.J. & Carver, F.D. **A Theory of administration**. The School Executive : New York : Harper & Row, 1987.
- Stephen P. Robbins., and Mary Coulter. **Management**. 8th ed., Pearson Education., 2005.
- Stephen P. Robbins. **Management**. Pearson Education, 1998.
- _____. and Timothy A. Judge. **Organizational Behavior**. 12th en. Pearson Education, Inc., 2007.
- Stoner, James A.F. **Management**. Englewood Cliffs. Dissertation Abstracts International. 48(2), 3423-A. New Jersey : Prentice Hall., 1978.
- Taylor. **Principles of Scientific Management**. cited by Montgomery italics with Taylor. Cambridge : Cambridge University Press, 1989.
- Vause, B. **Guide to Analysis Companies**. London : Economic Newspaper, 1997.

- Wagner, J.A., & Hollenbeck, J.R. **Management of organization behavior.** New Jersey : Prentice – Hall, 1995.
- William G. Ouchi. **Organization and Management.** Eaglewood Cliffs : Prentice Hill, 1971.
- Zaleannick. Abraham. **Motion Productivity and Satisfaction of Workers.** Massachusetts : Division of Research Harvard University, 1958.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

๑. พระครูสิริศิริรักษ์, ดร.
ตำแหน่งหน้าที่การงาน
อาจารย์ประจำ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. อ.ดร.อัครเดช พรหมกลับ
ตำแหน่งหน้าที่การงาน
อาจารย์ประจำ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. อ.ดร.อภิชาตญาณโสภา อปสิน
ตำแหน่งหน้าที่การงาน
อาจารย์ประจำ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔. นายพจน์ สีเข้ม
ตำแหน่งหน้าที่การงาน
วัฒนธรรมจังหวัดอุทัยธานี
สำนักงานวัฒนธรรม อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี
๕. นายภาณุพงศ์ รักอยู่
ตำแหน่งหน้าที่การงาน
นักวิชาการผู้ชำนาญการ รักษาการแทนผู้อำนวยการ
สำนักงานพระพุทธศาสนา อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐
 ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๓๔๔ วันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๘
 เรื่อง ขออนุมัติโครงการตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 กราบบังการ พระครูสิริศิริรักษ์,ดร.

ด้วย นายวัฒนา หลวกประยูร เลขประจำตัว ๕๗๒๓๔๐๔๐๗๖ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
 พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง
 อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามแนวหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระเดชพระคุณเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่อง
 นี้เป็นอย่างดี จึงเรียนมาเพื่อขอกราบอาราธนาในมณฑลพระเดชพระคุณเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณา
 ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ รายละเอียดดังปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับ
 หนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี จึงขอ
 กราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(นายรุ่งอรุณ อบเชย)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

เลขานุการคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ผู้ประสานงาน :

นายวัฒนา หลวกประยูร

๓๐/๑๐/๕๖

๑๒ ม.ค. ๕๙



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐
 ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๓๔๙ วันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๘
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 เรียน อ.ดร.อัศรเดช พรหมกลับ

ด้วย นายวัฒนา หลวกประยูร เลขประจำตัว ๕๗๒๓๔๐๔๐๗๖ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
 พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง
 อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามแนวหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็น
 อย่างดียิ่ง ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ใน
 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็น
 อย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ
 โอกาสนี้

(นายรุ่งอรุณ อบเชย)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

เลขานุการคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ผู้ประสานงาน :

นายวัฒนา หลวกประยูร

๑๐-๑๑-๕๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐
 ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๓๔๙ วันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๘
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 เรียน อ.ดร.อภิชาตญาณโสภาค ออบสิน

ด้วย นายวัฒนา หลวกประยูร เลขประจำตัว ๕๗๒๓๔๐๔๐๗๖ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
 พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง
 อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามแนวหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็น
 อย่างดียิ่ง ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ใน
 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็น
 อย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ
 โอกาสนี้

(นายรุ่งอรุณ ออบเชย)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

เลขานุการคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ผู้ประสานงาน :

นายวัฒนา หลวกประยูร

ตราจ.แล้ว
 Ommat
 ๗ - ๑๑ - ๕๘

ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๓๔๙



หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ศูนย์บัณฑิตศึกษา
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายพจน์ สีเข้ม วัฒนธรรมจังหวัดอุทัยธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ ๓ บท จำนวน ๑ เล่ม
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวัฒนา หลวกประยูร เลขประจำตัว ๕๗๒๓๔๐๔๐๗๖ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามแนวหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายรุ่งอรุณ อบเชย)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

เลขาธิการคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ผู้ประสานงาน :

นายวัฒนา หลวกประยูร

(นายพจน์ สีเข้ม)
วัฒนธรรมจังหวัดอุทัยธานี

ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๓๔๙



หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ศูนย์บัณฑิตศึกษา
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายภานุพงษ์ รักอู่ นักวิชาการชำนาญการ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอุทัยธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ ๓ บท จำนวน ๑ เล่ม
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวัฒนา หลวกัปปะยูร เลขประจำตัว ๕๗๒๓๔๐๔๐๗๖ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุงอำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามแนวหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายรุ่งอรุณ อบเชย)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

เลขานุการคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ผู้ประสานงาน :

นายวัฒนา หลวกัปปะยูร

โทร.๐๘๖-๙๘๑๑๕๘๔

ภาคผนวก ข
ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ทรงชนธ

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการวิจัยเกี่ยวกับ
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี
“ด้านการวางแผน”

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	IOC	แปลผล
	๑. ด้านการวางแผน								
๑.๑	วัดท่าซุงมีการวางแผนงานประจำปี โดยมีการวางแผนในการบริหารจัดการ ซึ่งยึดตามหลักพระธรรมวินัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๒	วัดท่าซุงมีการวางแผนด้านเผยแพร่ พระพุทธศาสนาโดยการจัดอบรม สอนพระกรรมฐานแก่ผู้ปฏิบัติธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๓	วัดท่าซุงมีการวางแผนด้านการ จัดระบบให้ผู้มาปฏิบัติธรรม ลงทะเบียนรายชื่อก่อนการเข้า อบรมพระกรรมฐานมีขั้นตอนชัดเจน	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๑.๔	วัดท่าซุงมีการวางแผนจัดระเบียบให้ผู้ เข้าปฏิบัติธรรมเข้าพักแยกที่พักชาย ที่พักหญิง เป็นสัดส่วน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๕	วัดท่าซุงมีการวางแผนจัดระบบให้ผู้ เข้าปฏิบัติธรรมลงทะเบียนตาม วัน- เวลา ที่มีการกำหนดในการ ลงทะเบียนเป็นขั้นตอนตามลำดับที่ ชัดเจน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๖	วัดท่าซุงมีการวางแผนโดยการจัดให้ มีการแจกเอกสารกำหนดการ ใน การฝึกปฏิบัติพระกรรมฐานในแต่ วันให้ผู้ปฏิบัติทราบกำหนดการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๗	วัดท่าซุงมีการวางแผนในการจัดให้มี ประชาสัมพันธ์, แผนที่ บอกจุดที่พัก และสถานที่ต่าง ๆ ภายในวัด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

**ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการวิจัยเกี่ยวกับ
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี
“ด้านการจัดการ”**

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	IOC	แปลผล
	๒. ด้านการจัดการ								
๒.๑	วัดท่าซุงมีการจัดการให้วัดเป็นแหล่งการศึกษาเรียนรู้ ด้านศีลสมาธิ ปัญญา โดยระบุผู้รับผิดชอบในแต่ละส่วนอย่างชัดเจน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๒	วัดท่าซุงมีการจัดการให้มีความโปร่งใสในการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติธรรมในแต่ละส่วนงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๓	วัดท่าซุงมีการจัดการให้มีความโปร่งใสและมีการแบ่งภาระหน้าที่รับผิดชอบด้านผู้ปฏิบัติธรรมในวัดอย่างชัดเจน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๔	วัดท่าซุงมีการจัดการเพื่อให้วัดเป็นแหล่งการศึกษาเรียนรู้พระกรรมฐานแก่ผู้ปฏิบัติธรรม ตามหลักพระธรรมวินัยอย่างมีประสิทธิภาพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๕	วัดท่าซุงมีการจัดการให้มีการเผยแพร่ธรรมะผ่านสื่อต่างๆ เช่น หนังสือ ซีดีธรรมะ โทรทัศน์วิทยุ อินเทอร์เน็ต และสายตามสาย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๖	วัดท่าซุงมีการจัดโครงสร้างองค์การเพื่อให้มีครูสอนพระกรรมฐานในวันและเวลาอย่างชัดเจน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๗	วัดท่าซุงมีการจัดการเพื่อให้การสนับสนุนส่งเสริมโรงเรียนการกุศลของวัดและสถานศึกษาของชุมชนเพื่ออนุเคราะห์ประชาชน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

**ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการวิจัยเกี่ยวกับ
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดทำซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี
“ด้านการจัดบุคลากร”**

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	IOC	แปลผล
	๓. ด้านการจัดบุคลากร								
๓.๑	วัดทำซุงมีการจัดบุคลากรของวัดให้ม ีการทำงานเป็นทีมเน้นการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๒	วัดทำซุงมีการจัดบุคลากรเพื่อการ อำนวยความสะดวกและจัดสถานที่ วัดสำหรับเป็นแหล่งการศึกษา ความรู้ธรรม มีความร่มรื่น สะอาด สงบมีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ ธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๓	วัดทำซุงมีการจัดบุคลากรเพื่อการ สงเคราะห์อำนวยความสะดวกแก่ผู้ มาปฏิบัติธรรมและการบำเพ็ญ กุศล ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๔	วัดทำซุงมีการจัดบุคลากรเพื่อจัด กิจกรรมในการอบรมปฏิบัติธรรมแก่ พระภิกษุสามเณร/ประชาชนทั่วไป	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๓.๕	วัดทำซุงมีการจัดบุคลากรเพื่อ รับผิดชอบในการเป็นครูสอนพระ กรรมฐาน / เทศนาอบรมสั่งสอนให้ ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๖	วัดทำซุงมีการจัดบุคลากรตาม ความรู้ความสามารถเพื่อรับผิดชอบ งานสำคัญและกิจกรรมของวัด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๗	วัดทำซุงมีการจัดบุคลากรเพื่่อมุ่ งสร้างพระภิกษุสามเณรให้เป็น พระเณรที่ดี พร้อมกับการพัฒนา วัดและประชาชนให้เป็นคนดีและ มีความสามัคคี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการวิจัยเกี่ยวกับ
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี
“ด้านการสั่งการ”

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	IOC	แปลผล
	๔. ด้านการสั่งการ								
๔.๑	วัดท่าซุงมีการสั่งการด้วยความเมตตากรุณา มุทิตา และอุเบกขา ยึดตามหลักพระธรรมวินัยและมีระเบียบแบบแผนเหมาะสมดีงาม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.๒	วัดท่าซุงมีการสั่งการมีทั้งแบบด้วยวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อแจ้งหรือติดประกาศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบอย่างมีประสิทธิภาพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.๓	วัดท่าซุงมีการสั่งการที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ สามารถปฏิบัติตามได้ทันทีอย่างมีประสิทธิภาพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.๔	วัดท่าซุงมีการสั่งการไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดผู้สั่งการและผู้รับผิดชอบในการสั่งการที่ชัดเจน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.๕	วัดท่าซุงด้านการสั่งการมีการวางแผนล่วงหน้าและวินิจฉัยสั่งการก่อนการสั่งการทุกครั้ง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.๖	วัดท่าซุงมีการกำหนดขอบเขตและสิทธิในการสั่งการแก่ผู้รับผิดชอบในการสั่งการทุกครั้ง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.๗	วัดท่าซุงเมื่อมีการสั่งการไปแล้วมีการติดตามผลการสั่งการทุกครั้ง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการวิจัยเกี่ยวกับ
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี
“ด้านการควบคุม”

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	IOC	แปลผล
	๕. ด้านการควบคุม								
๕.๑	วัดท่าซุงมีการควบคุมให้แผนงานประจำปีของวัดให้เป็นไปตามแผนและบรรจุวัตถุประสงค์โดยยึดหลักพระธรรมวินัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	ใช้ได้
๕.๒	วัดท่าซุงมีการกำกับดูแลให้ครูสอนพระกรรมฐาน สอนตามหลักพระธรรมวินัยแก่ผู้มาปฏิบัติธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.๓	วัดท่าซุงมีการควบคุมการสั่งสอนให้ความรู้แก่ผู้มาปฏิบัติธรรมในวัด ด้านศีลธรรมอันดีงามพร้อมนำไปประยุกต์ใช้ในวิถีชีวิตประจำวันอย่างมีความสุข	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.๔	วัดท่าซุงมีการกำกับดูแลให้พระภิกษุสามเณรปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและคำสั่งสอนอย่างเคร่งครัด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.๕	วัดท่าซุงมีการกำกับดูแลการบำรุงรักษา อนุรักษ์เสนาสนะสิ่งก่อสร้างต่างๆ ในวัดให้คงรูปแบบตามศิลปวัฒนธรรมของชุมชนและความเป็นไทย	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๕.๖	วัดท่าซุงมีการควบคุมการด้านการอำนวยความสะดวกในการใช้สถานที่ต่างๆ ของวัดในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.๗	วัดท่าซุงมีการควบคุมการอำนวยความสะดวก / ความสะอาดของห้องน้ำ ห้องส้วม ภายในวัด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha coefficient)

สรุปผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)
เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี
โดย
นายวัฒนา หลวกประยูร

ค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยเครื่องมือการวิจัยได้ค่าของแบบสอบถาม = ๐.๙๕๔ ดังแสดงตามตาราง ดังนี้

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	35



สรุปผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) รายข้อ

Items Statistic

	Mean	Std. Deviation	N
a1	4.27	.640	30
a2	4.07	.740	30
a3	4.13	.730	30
a4	4.07	.740	30
a5	4.17	.592	30
a6	4.20	.664	30
a7	4.03	.669	30
b1	4.27	.640	30
b2	4.07	.691	30
b3	4.17	.699	30
b4	4.17	.592	30
b5	4.13	.730	30
b6	4.27	.691	30
b7	4.17	.699	30

สรุปผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) รายข้อ (ต่อ)

Items Statistic			
	Mean	Std. Deviation	N
c1	4.20	.610	30
c2	4.17	.747	30
c3	4.13	.571	30
c4	4.17	.648	30
c5	4.20	.664	30
c6	4.13	.507	30
c7	4.37	.669	30
d1	4.13	.629	30
d2	4.23	.679	30
d3	4.07	.691	30
d4	4.23	.568	30
d5	4.07	.691	30
d6	4.13	.629	30
d7	4.13	.730	30
e1	4.47	.571	30
e2	4.17	.592	30
e3	4.17	.648	30
e4	4.17	.592	30
e5	4.30	.651	30
e6	4.30	.596	30
e7	4.37	.615	30

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๓๔๙



หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ศูนย์บัณฑิตศึกษา
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุมัติขอรับข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

กราบนมัสการ เจ้าอาวาสวัดจันทาราม (ท่าซุง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายวัฒนา หลวกประยูร เลขประจำตัว ๕๗๒๓๔๐๔๐๗๖ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามแนวหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความประสงค์จัดเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยจากหน่วยงานของพระเดชพระคุณ จึงขออนุมัติจากพระเดชพระคุณได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวอย่างซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

กราบนมัสการมาด้วยความเคารพ

(นายรุ่งอรุณ อบเชย)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

เลขานุการคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ผู้ประสานงาน :

นายวัฒนา หลวกประยูร

โทร.๐๘๖-๙๘๑๑๕๘๔

ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๓๓๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

อ. เมืองฯ จ. นครสวรรค์ ๖๐๐๐

๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อประกอบการวิจัย

นมัสการ พระภาวนาภิรมย์ เจ้าอาวาสวัดท่าซุง อ.เมือง จ. อุทัยธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เล่มโครงงานวิจัย

จำนวน ๑ เล่ม

๒. แบบสัมภาษณ์การวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวัฒนา หลวกประยูร นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี”
ในการนี้ นิสิตมีความประสงค์ขอสัมภาษณ์ท่านเพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิจัยในครั้งนี้

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขออนุมัติขอความเห็นชอบให้ท่านได้สัมภาษณ์เพื่อประกอบในการวิจัยครั้งนี้
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา
ณ โอกาสนี้

นมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(นายรุ่งอรุณ อบเชย)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

เลขานุการคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐ โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๘๘

www.nbc.mcu.ac.th

ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๓๔๙



หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ศูนย์บัณฑิตศึกษา
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

กราบนมัสการ พระภิกษุณีจิมล

เจ้าอาวาสวัดจันทาราม (ท่าซุง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวัฒนา หลวกประยูร เลขประจำตัว ๕๗๒๓๔๐๔๐๗๖ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุงอำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามแนวหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อการนี้จึงขออนุญาตจากพระเดชพระคุณได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บัณฑิตดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความเมตตาอนุญาตจากพระเดชพระคุณด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

กราบนมัสการด้วยความเคารพ

(นายรุ่งอรุณ อบเชย)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

เลขานุการคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ผู้ประสานงาน :

นายวัฒนา หลวกประยูร

โทร.๐๘๖-๙๘๑๑๕๘๔

ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๓๓๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

อ. เมืองฯ จ. นครสวรรค์ ๖๐๐๐

๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

นมัสการ พระภาวนาจิวิมล เจ้าอาวาสวัดท่าซุง อ.เมือง จ.อุทัยธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เล่มโครงงานวิจัย

จำนวน ๑ เล่ม

๒. แบบเก็บข้อมูลการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวัฒนา หลวกัประยูร นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ งานบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ในการศึกษาครั้งนี้ นิสิตมีความประสงค์ จักเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากพระสงฆ์และผู้เกี่ยวข้องของวัดท่าซุงที่พระคุณท่านปกครองอยู่ เพื่อการวิจัยตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงนมัสการมาเพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

นมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(นายรุ่งอรุณ อบเชย)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

เลขานุการคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐ โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘

www.nbc.mcu.ac.th

ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๓๔๙



หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ศูนย์บัณฑิตศึกษา
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้บันทึกข้อมูลเพื่อการวิจัย

กราบหม้การ พระราชอุทัยกวี เจ้าคณะจังหวัดอุทัยธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวัฒนา หลวกประยูร เลขประจำตัว ๕๗๒๓๔๐๔๐๗๖ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุงอำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามแนวหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องนี้มีคามจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

กราบหม้การมาด้วยความเคารพ

(นายรุ่งอรุณ อบเชย)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

เลขานุการคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ผู้ประสานงาน :

นายวัฒนา หลวกประยูร

โทร.๐๘๖-๙๘๑๑๕๘๔

ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๓๔๙



หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ศูนย์บัณฑิตศึกษา
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้สิทธิเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

กราบนมัสการ พระปลัดสมนึก สุธมฺมภิรตฺโต ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดท่าซุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวัฒนา หลวกัปปะยูร เลขประจำตัว ๕๗๒๓๔๐๔๐๗๖ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามแนวหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุญาตจากพระเดชพระคุณได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความเมตตาอนุญาตจากพระเดชพระคุณด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

กราบนมัสการมาด้วยความเคารพ

(นายรุ่งอรุณ อบเขย)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

เลขานุการคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร./โทรสาร. ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

ผู้ประสานงาน :

นายวัฒนา หลวกัปปะยูร

โทร.๐๘๖-๙๘๑๑๕๘๔

พระปลัดสมนึก สุธมฺมภิรตฺโต

ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๓๔๙



หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ศูนย์บัณฑิตศึกษา
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิติเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

กราบนมัสการ พระบุญชู สุมฺมอภากโร เลขาธิการเจ้าอาวาสวัดท่าซุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวัฒนา หลวกัประยูร เลขประจำตัว ๕๗๒๓๔๐๔๐๗๖ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุงอำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามแนวหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิติดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

กราบนมัสการมาด้วยความเคารพ

(นายรุ่งอรุณ อบเชย)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

เลขานุการคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร./โทรสาร. ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

ผู้ประสานงาน :

นายวัฒนา หลวกัประยูร

โทร.๐๘๖-๙๘๑๑๕๘๔

ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๓๔๙



หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ศูนย์บัณฑิตศึกษา
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้สืบเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายพจน์ สีเข้ม วัฒนธรรมจังหวัดอุทัยธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ด้วย นายวัฒนา หลวกัประยูร เลขประจำตัว ๕๗๒๓๔๐๔๐๗๖ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามแนวหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้สืบดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายรุ่งอรุณ อบเชย)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

เลขานุการคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ผู้ประสานงาน :

นายวัฒนา หลวกัประยูร

โทร.๐๘๖-๙๘๑๑๕๘๔

Kim me. ๖๔
(นายพจน์ สีเข้ม)
วัฒนธรรมจังหวัดอุทัยธานี

ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๓๔๙



หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ศูนย์บัณฑิตศึกษา
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายภานุพงศ์ รักอู่ นักวิชาการศาสนาชำนาญการ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดอุทัยธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ด้วย นายวัฒนา หลวกประยูร เลขประจำตัว ๕๗๒๓๔๐๔๐๗๖ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามแนวหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายรุ่งอรุณ อบเชย)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

เลขานุการคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ผู้ประสานงาน :

นายวัฒนา หลวกประยูร

โทร.๐๘๖-๙๘๑๑๕๕๔

ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๓๔๙



หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ศูนย์บัณฑิตศึกษา
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบให้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางประกายพลอย หิรัญน้อย ผู้ปฏิบัติธรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ด้วย นายวัฒนา หลวกประยูร เลขประจำตัว ๕๗๒๓๔๐๔๐๗๖ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามแนวหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายรุ่งอรุณ อบเชย)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

เลขานุการคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ผู้ประสานงาน :

นายวัฒนา หลวกประยูร

โทร.๐๘๖-๙๘๑๑๕๘๔

นางประกายพลอย หิรัญน้อย

ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๓๔๙



หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ศูนย์บัณฑิตศึกษา
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้บันทึกข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาวอัญญา บุษมัน ผู้ปฏิบัติธรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ด้วย นายวัฒนา หลวกประยูร เลขประจำตัว ๕๗๒๓๔๐๔๐๗๖ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุงอำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามแนวหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุญาตจากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายรุ่งอรุณ อบเชย)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

เลขานุการคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ผู้ประสานงาน :

นายวัฒนา หลวกประยูร

โทร.๐๘๖-๙๘๑๑๕๕๔

ที่ ศธ ๖๑๑๕.๒(๔)/๓๔๙



หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ศูนย์บัณฑิตศึกษา
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตออกระเบียบให้สิทธิเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางวรารคนาง ชื่นอุดมทรัพย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ด้วย นายวัฒนา หลวกประยูร เลขประจำตัว ๕๗๒๓๔๐๔๐๗๖ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามแนวหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุญาตจากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้สิทธิดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายรุ่งอรุณ อบเชย)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

เลขานุการคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร./โทรสาร. ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

ผู้ประสานงาน :

นายวัฒนา หลวกประยูร

โทร.๐๘๖-๙๘๑๑๕๔๔

น.ส. วรารคนาง ชื่นอุดมทรัพย์

ภาคผนวก จ

หนังสือรับรองข้อมูลจำนวนผู้ปฏิบัติธรรม
และหนังสืออนุญาตให้แจกแบบสอบถามการวิจัย



วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

ถึง แม่ชีแก้ว (กศมัย ๐๗๓๗๕)

เรื่อง ขอข้อมูลจำนวนคนมาปฏิบัติธรรมระหว่างเดือน มิถุนายน - สิงหาคม ๒๕๕๘

เนื่องจาก มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำหนังสือเรื่องขออนุญาตให้นิสิต
ชื่อนายวัฒนา หลวกัประยูร นิสิตปริญญาโท สาขา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต หลักสูตรพุทธ
ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทำวิทยานิพนธ์ “เรื่องประสิทธิภาพ
การบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี” โดยในการทำวิจัยครั้งนี้จำเป็นต้องมี
ข้อมูลของจำนวนผู้ที่มาปฏิบัติธรรมในวัดท่าซุงในระหว่าง ๓-๖ เดือน คือ ช่วงระหว่างเดือน มิถุนายน
- สิงหาคม ๒๕๕๘ หรือ ช่วงระหว่างเดือนมกราคม - มิถุนายน ๒๕๕๘

ดังนั้น จึงขอความร่วมมือจากท่านผู้เกี่ยวข้อง ให้ความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลของจำนวนผู้
ที่มาปฏิบัติธรรมในวัดท่าซุงในระหว่าง ๓-๖ เดือน คือ ช่วงระหว่างเดือน มิถุนายน - สิงหาคม ๒๕๕๘
หรือ ช่วงระหว่างเดือนมกราคม - มิถุนายน ๒๕๕๘ แก่นิสิตปริญญาโทดังกล่าว

จึงแจ้งมาเพื่อทราบและดำเนินการ

Ampram

(พระภาวนากิจวิมล)

เจ้าอาวาสวัดท่าซุง

สรุปจำนวนผู้มาปฏิบัติธรรมระหว่างเดือน มิถุนายน ถึงเดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ มี
จำนวนทั้งสิ้น 10557 จึงลงลายมือชื่อไว้เพื่อเป็นหลักฐาน

แม่ชีแก้ว ๐๗๓๗๕ (แม่ชีแก้ว)
แม่ชีแก้ว ๐๗๓๗๕

ผู้ให้ข้อมูล

19 พ.ย. ๕๘.



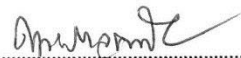
วันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

ถึง ท่านผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน
เรื่อง อนุญาตให้ทำวิจัย (แจกแบบสอบถาม) ในวัดท่าซุง

เนื่องจาก มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำหนังสือเรื่องขออนุญาตให้นิสิต ชื่อ นายวัฒนา หลวกประยูร นิสิตปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัยประกอบ การทำวิทยานิพนธ์ “เรื่องประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี” กับ ผู้ปฏิบัติธรรมในวัดท่าซุง ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๕๘ – เดือนมกราคม ๒๕๕๙

ดังนั้น จึงขอความร่วมมือจากท่านผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม แก่นิสิตปริญญาโทดังกล่าว ในช่วงระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๕๘ – เดือนธันวาคม ๒๕๕๘ นี้

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน



(พระภิกษวนาสิกขิมล)

เจ้าอาวาสวัดท่าซุง

วันที่ 31 / ๑๐ / ๒๕๕๘

ภาคผนวก ฉ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบความเห็นของท่านที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ตามความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการ และการพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการวัดท่าซุงเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ทุก ๆ ด้านต่อการดำรงวิถีชีวิตของท่าน ผู้วิจัยจะสงวนคำตอบของท่านเป็นความลับ โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัยนี้

๒. แบบสอบถามในงานวิจัยนี้ แบ่งเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ทั้ง ๕ ด้าน จำนวน ๓๕ ข้อ

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ของประชาชนผู้ที่มาปฏิบัติธรรมต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

ขออนุโมทนาขอบพระคุณทุก ๆ ท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

นายวัฒนา หลวกประยูร

นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

ตอนที่ ๑ สถานภาพส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมายลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ

☐ ชาย☐ หญิง

๒. อายุ

☐ ต่ำกว่า ๒๐ ปี☐ ๒๐ - ๓๐ ปี☐ ๓๑ - ๔๐ ปี☐ ๔๑ - ๕๐ ปี☐ ๕๑ - ๖๐ ปี☐ ๖๐ ปีขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

☐ ประถมศึกษา☐ มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า☐ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า☐ อนุปริญญาหรือเทียบเท่า☐ ปริญญาตรี☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๔. อาชีพ

☐ เกษตรกรรม☐ รับจ้าง☐ ธุรกิจส่วนตัว☐ ค้าขาย☐ แม่บ้าน☐ นักเรียน / นักศึกษา☐ ข้าราชการ / พนักงานของรัฐ☐ พนักงานเอกชน☐ อื่น ๆ ระบุ.....

๕. ใน ๑ ปี ท่านมาวัดท่าซุงกี่ครั้ง มากน้อยเพียงใด

☐ น้อยกว่า ๕ ครั้ง/ปี☐ ๕ - ๑๐ ครั้ง/ปี☐ ๑๑ - ๑๕ ครั้ง/ปี☐ ๑๖ - ๒๐ ครั้ง/ปี☐ ๒๐ ครั้งขึ้นไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชาชนต่อ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
วัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเห็นของท่านต่อประสิทธิภาพ
การบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ว่าท่านมีความเห็นอยู่ในระดับใดที่
ตรงกับสภาพความเป็นจริงโดยกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง	ความคิดเห็นของผู้มาปฏิบัติธรรม	อยู่ในระดับ	มากที่สุด
๔ หมายถึง	ความคิดเห็นของผู้มาปฏิบัติธรรม	อยู่ในระดับ	มาก
๓ หมายถึง	ความคิดเห็นของผู้มาปฏิบัติธรรม	อยู่ในระดับ	ปานกลาง
๒ หมายถึง	ความคิดเห็นของผู้มาปฏิบัติธรรม	อยู่ในระดับ	น้อย
๑ หมายถึง	ความคิดเห็นของผู้มาปฏิบัติธรรม	อยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

ข้อที่	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี	ระดับความคิดเห็นของผู้มาปฏิบัติธรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๑. ด้านการวางแผน					
๑.๑	วัดท่าซุงมีการวางแผนงานประจำปี โดยมีการวางแผน ในการบริหารจัดการซึ่งยึดตามหลักพระธรรมวินัยได้ อย่างมีประสิทธิภาพ					
๑.๒	วัดท่าซุงมีการวางแผนด้านเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยจัดอบรมสอนพระกรรมฐานแก่ผู้ปฏิบัติธรรม					
๑.๓	วัดท่าซุงมีการวางแผนด้านการจัดระบบให้ผู้มา ปฏิบัติธรรมลงทะเบียนรายชื่อก่อนการเข้าอบรม พระกรรมฐาน มีขั้นตอนชัดเจน					
๑.๔	วัดท่าซุงมีการวางแผนจัดระเบียบให้ผู้เข้าปฏิบัติ ธรรมเข้าพักแยกที่พักราย ที่พักรวม เป็นสัดส่วน					
๑.๕	วัดท่าซุงมีการวางแผนจัดระบบให้ผู้เข้าปฏิบัติธรรม ลงทะเบียนตาม วัน-เวลา ที่มีการกำหนดในการ ลงทะเบียนเป็นขั้นตอนตามลำดับที่ชัดเจน					
๑.๖	วัดท่าซุงมีการวางแผนโดยการจัดให้มีการแจก เอกสารกำหนดการ ในการฝึกปฏิบัติพระ กรรมฐานในแต่ละวันให้ผู้ปฏิบัติทราบกำหนดการ					
๑.๗	วัดท่าซุงมีการวางแผนในการจัดให้มีประชาสัมพันธ์, แผนที่ บอกจุดที่พักและสถานที่ต่าง ๆ ภายในวัด					

ข้อที่	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี	ระดับความคิดเห็นของผู้มาปฏิบัติธรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๒. ด้านการจัดองค์การ					
๒.๑	วัดท่าซุงมีการจัดองค์การให้วัดเป็นแหล่งการศึกษาเรียนรู้ ด้านศิลป สมาธิ ปัญญา โดยระบุผู้รับผิดชอบในแต่ละส่วนอย่างชัดเจน					
๒.๒	วัดท่าซุงมีการจัดองค์การ ให้มีโครงสร้างผู้รับผิดชอบในการรับลงทะเบียนผู้ปฏิบัติธรรมในแต่ละส่วนงาน					
๒.๓	วัดท่าซุงมีการจัดองค์การ ให้มีโครงสร้างชัดเจนและมีการแบ่งภาระหน้าที่รับผิดชอบด้านผู้มาปฏิบัติธรรมในวัดอย่างชัดเจน					
๒.๔	วัดท่าซุงมีการจัดองค์การ เพื่อให้วัดเป็นแหล่งการศึกษาเรียนรู้พระกรรมฐานแก่ผู้ปฏิบัติธรรม ตามหลัก					
๒.๕	วัดท่าซุงมีการจัดองค์การให้มีการเผยแพร่ธรรมะผ่านสื่อต่างๆ เช่น หนังสือ ซีดีธรรมะ โทรทัศน์ วิทยุ อินเทอร์เน็ต และสายตามสาย					
๒.๖	วัดท่าซุงมีการจัดโครงสร้างองค์การเพื่อให้มีครูสอนพระกรรมฐานในวันและเวลาอย่างชัดเจน					
๒.๗	วัดท่าซุงมีการจัดองค์การเพื่อให้การสนับสนุนส่งเสริมโรงเรียนการกุศลของวัดและสถานศึกษาของชุมชนเพื่ออนุเคราะห์ประชาชน					
	๓. ด้านการจัดบุคลากร					
๓.๑	วัดท่าซุงมีการจัดบุคลากรของวัดให้มีการทำงานเป็นทีมเน้นการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติธรรม					
๓.๒	วัดท่าซุงมีการจัดบุคลากรเพื่อการอำนวยความสะดวกและจัดสถานที่วัดสำหรับเป็นแหล่งการศึกษาความรู้ทางธรรม มีความร่มรื่น สะอาด สงบมีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติธรรม					
๓.๓	วัดท่าซุงมีการจัดบุคลากรเพื่อการสงเคราะห์อำนวยความสะดวกแก่ผู้มาปฏิบัติธรรมและการบำเพ็ญกุศล ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ					

ข้อที่	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี	ระดับความคิดเห็นของผู้มาปฏิบัติธรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๓. ด้านการจัดบุคลากร					
๓.๔	วัดท่าซุงมีการจัดบุคลากรเพื่อจัดกิจกรรมในการอบรมปฏิบัติธรรมแก่พระภิกษุสามเณรและประชาชนทั่วไป					
๓.๕	วัดท่าซุงมีการจัดบุคลากรเพื่อรับผิดชอบในการเป็นครูสอนพระกรรมฐาน / เทศนาอบรมสั่งสอนให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติธรรม					
๓.๖	วัดท่าซุงมีการจัดบุคลากรตามความรู้ความสามารถเพื่อรับผิดชอบต่องานสำคัญและกิจกรรมของวัด					
๓.๗	วัดท่าซุงมีการจัดบุคลากรเพื่อมุ่งสร้างพระภิกษุสามเณรให้เป็นพระเณรที่ดี พร้อมกับการพัฒนาวัดและประชาชนให้เป็นคนดีและมีความสามัคคี					
	๔. ด้านการสั่งการ					
๔.๑	วัดท่าซุงมีการสั่งการด้วยความเมตตากรุณา มุทิตา และอุเบกขา ยึดตามหลักพระธรรมวินัย					
๔.๒	วัดท่าซุงมีการสั่งการมีทั้งแบบด้วยวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อแจ้งหรือติดประกาศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบอย่างมีประสิทธิภาพ					
๔.๓	วัดท่าซุงมีการสั่งการที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือสามารถปฏิบัติตามได้ทันทีอย่างมีประสิทธิภาพ					
๔.๔	วัดท่าซุงมีการสั่งการที่ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดผู้สั่งการและผู้รับผิดชอบในการสั่งการที่ชัดเจน					
๔.๕	วัดท่าซุงด้านการสั่งการมีการวางแผนล่วงหน้าและวินิจฉัยสั่งการก่อนการสั่งการทุกครั้ง					
๔.๖	วัดท่าซุงมีการกำหนดขอบเขตและสิทธิในการสั่งการแก่ผู้ที่รับผิดชอบในการสั่งการทุกครั้ง					
๔.๗	วัดท่าซุงเมื่อมีการสั่งการไปแล้วมีการติดตามผลการสั่งการทุกครั้ง					

ข้อที่	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี	ระดับความคิดเห็นของผู้มาปฏิบัติธรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๕. ด้านการควบคุม					
๕.๑	วัดท่าซุงมีการควบคุมให้แผนงานประจำปีของวัดให้เป็นไปตามแผนและบรรลุวัตถุประสงค์โดยยึดหลักพระธรรมวินัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๕.๒	วัดท่าซุงมีการกำกับดูแลให้ครูสอนพระกรรมฐานสอนตามหลักพระธรรมวินัยแก่ผู้มาปฏิบัติธรรม					
๕.๓	วัดท่าซุงมีการควบคุมการสั่งสอนให้ความรู้แก่ผู้มาปฏิบัติธรรมในวัด ด้านศีลธรรมอันดีงามพร้อมนำไปประยุกต์ใช้ในวิถีชีวิตประจำวันอย่างมีความสุข					
๕.๔	วัดท่าซุงมีการกำกับดูแลให้พระภิกษุสามเณรปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและคำสั่งสอนอย่างเคร่งครัด					
๕.๕	วัดท่าซุงมีการกำกับดูแลการบำรุงรักษา อนุรักษ์ เสนาสนะสิ่งก่อสร้างต่างๆ ในวัดให้คงรูปแบบตามศิลปวัฒนธรรมของชุมชนและความเป็นไทย					
๕.๖	วัดท่าซุงมีการควบคุมการด้านการอำนวยความสะดวกในการใช้สถานที่ต่างๆ ของวัดในการจัด					
๕.๗	วัดท่าซุงมีการควบคุมการอำนวยความสะดวก / ความสะอาดของห้องน้ำ ห้องสุขา ภายในวัด					

ตอนที่ ๓ ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ตามความเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

๑. ด้านการวางแผนของวัดท่าซุง

ปัญหา / อุปสรรค

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

๒. ด้านการจัดองค์การของวัดท่าซุง

ปัญหา / อุปสรรค

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๓. ด้านการจัดบุคลากรของวัดท่าซุง

ปัญหา / อุปสรรค

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๔. ด้านการสังการของวัดท่าซุง

ปัญหา / อุปสรรค

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๕. ด้านการควบคุมของวัดท่าซุง
ปัญหา / อุปสรรค

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขออนุโมทนาขอบพระคุณทุก ๆ ท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

นายวัฒนา หลวกประยูร
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์และบทสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง : ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ-สกุล (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ)

ตำแหน่ง.....

วันสัมภาษณ์

สถานที่

ส่วนที่ ๒ ข้อคำถามแบบสัมภาษณ์

๑. ท่านคิดว่า ถ้าจะพัฒนาวัดท่าซุงให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น จะต้องวางแผนอย่างไรบ้าง
๒. ท่านคิดว่า การบริหารจัดการวัดท่าซุงให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการหรือองค์กรขึ้นมารองรับอย่างไร
๓. ท่านคิดว่า การมอบหมายหน้าที่ การวางตำแหน่งและอำนาจในการตัดสินใจควรดำเนินการในลักษณะใด จึงจะทำให้วัดท่าซุงเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นโดยพิจารณาจาก
 - ก. การวางแผน
 - ข. การจัดองค์การ
 - ค. การจัดบุคลากร
 - ง. การสั่งการ
 - จ. การควบคุม
๔. ท่านคิดว่า ในการบริหารจัดการวัดท่าซุง ควรมีการกำกับดูแลด้านใดบ้างหรือกำกับดูแลอย่างไร
๕. ท่านคิดว่า การบริหารจัดการวัดท่าซุง ยังมีปัญหา อุปสรรค หรือมีข้อเสนอแนะอย่างไร โปรดให้ความอนุเคราะห์ แสดงความคิดเห็น

กราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลสำคัญ

(นายวัฒนา หลวกประยูร)

นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทสัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านเจ้าคุณพระราชาขุทัยกวี เจ้าคณะจังหวัดอุทัยธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

ผู้สัมภาษณ์ นายวัฒนา หลวกัประยูร

วันสัมภาษณ์ วันที่ ๒๐ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘

สถานที่สัมภาษณ์ วัดมณีสถิตกปิฏฐาราม ตำบลอุทัยใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

ประเด็นคำถาม

๑. ท่านคิดว่า ถ้าจะพัฒนาวัดท่าซุงให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น จะต้องวางแผนอย่างไรบ้าง

ท่านเจ้าคุณพระราชาขุทัยกวี ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า วัดท่าซุงเป็นวัดขนาดใหญ่ มีพื้นที่กว้างขวาง มีผู้มาปฏิบัติธรรมเป็นจำนวนมาก วัดท่าซุงสามารถบริหารจัดการวัดท่าซุงได้อย่างดีในทุกด้าน เป็นวัดที่เป็นแบบอย่างในด้านการบริหารจัดการได้ดีมาก การบริหารจัดการวัดท่าซุงเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย โดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการ เพราะวัดท่าซุงมีความพร้อมในทุกๆ ด้าน มีการบริหารงานและการจัดการโดยการแบ่งงานเป็นส่วนๆ เพราะว่าเป็นวัดใหญ่ มีพื้นที่ใหญ่มากอีกทั้งห่างไกลกันมาก จึงต้องมีผู้ดูแลพื้นที่เป็นจุดๆ จำนวนมาก ต้องมีพระคุมในแต่ละจุดและแต่ละตึก การจัดการทางวัดจะมีการอำนวยความสะดวกให้ทุกอย่าง จะไปปฏิบัติธรรมก็มีรถให้บริการไปส่งผู้ปฏิบัติธรรมในจุดปฏิบัติธรรม คิดคนละประมาณ ๒ บาท เพราะพื้นที่กว้าง ถือได้ว่าการวางแผนการบริหารจัดการได้ดีมาก

๒. ท่านคิดว่า การบริหารจัดการวัดท่าซุงให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการหรือองค์กรขึ้นมารองรับอย่างไร

ท่านเจ้าคุณพระราชาขุทัยกวี ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า การจัดโครงสร้างจะมีการแบ่งหน้าที่ของพระที่ดูแลเป็นส่วนๆ ดิอยู่แล้ว ที่ดูแลในวัดท่าซุงก็มีเป็นส่วนๆ และมีการเข้าพื้นที่กรุงเทพฯ เพื่อสื่อสารประชาสัมพันธ์วัด วัดมีกลุ่มเฉพาะที่ศรัทธา ที่ต่างๆ ด้านหลังวัดหลวงพ่อดุสิตสร้างพระไว้เป็นจำนวนมาก การก่อสร้างสิ่งปลูกสร้าง หลวงพ่อดุสิตท่านจะคิดและทำไว้อย่างดีเป็นระยะยาวหลายสิบปี ไม่ว่าจะนานแค่ไหนสิ่งปลูกสร้างก็ยังใช้ได้เพราะสร้างอย่างมั่นคงแข็งแรงถาวรถาวรวัตถุจึงไม่ค่อยทรุด การขุดสร้างท่านวางระบบท่อไว้ด้วย ท่อต่างๆ เชื่อมต่อถึงกันได้หมด ถือว่าบริหารจัดการเรียบร้อย

๓. ท่านคิดว่า การมอบหมายหน้าที่ การวางตำแหน่งและอำนาจในการตัดสินใจควรดำเนินการในลักษณะใด จึงจะทำให้วัดท่าซุงเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นโดยพิจารณาจาก

ก. การวางแผน

ท่านเจ้าคุณพระราชาขุทัยกวี ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า ในการปฏิบัติธรรมทั้งพระและคนมาปฏิบัติธรรม ก็จะมีกำหนดให้ทำวัตรเช้า ทำวัตรเย็น มีการนั่งสมาธิ ทุกๆ ปีก็จะมีคนมาบวช คนมาบวชก็ได้อะไรหลายๆ อย่างไปปฏิบัติ พอนั่งสมาธิแล้วหลวงพ่อก็จะสอนอะไรหลายๆ อย่าง ทั้งได้ความรู้จากเทพหลวงพ่อดุสิต คนจะบวชต้องขานนาคให้ได้ ต้องฝึกหัดห่มผ้า คนจึงมาบวชกันเยอะ โดยเฉพาะวันที่ ๕ ธันวาคมของทุกปี

ข. การจัดองค์การ

ท่านเจ้าคุณพระราชาขุทัยกวี ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า การจัดองค์การแต่ละจุดจะมี

พระค้อยคุม รับผิดชอบแยกกันไปในแต่ละจุด แบ่งโครงสร้างความรับผิดชอบเป็นส่วนอย่างชัดเจน โดยจะมีการแบ่งเป็นส่วนๆ

ค. การจัดบุคลากร

ท่านเจ้าคุณพระราชาขุทัยวิ ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า การจัดบุคลากรถือว่าดีมาก เพราะวัดมีขนาดใหญ่ แต่มีพระไม่ถึงร้อย คือ ประมาณ ๘๐ กว่ารูป แต่สามารถจัดคนดูแล อำนวยความสะดวกในแต่ละส่วนได้ดี มีการแบ่งงานความรับผิดชอบเป็นส่วนๆ ไว้อย่างดี

ง. การสั่งการ

ท่านเจ้าคุณพระราชาขุทัยวิ ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า จะคนคอยบอก คอยแนะนำ เวลาไปปฏิบัติธรรม หากจะมาปฏิบัติธรรมต้องมีใบสุทธิไว้เป็นหลักฐาน เมื่อไปก็จะมีที่พักของพระ อาคันตุกะถือว่าดี

จ. การควบคุม

ท่านเจ้าคุณพระราชาขุทัยวิ ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า วัดท่าซุงมีการสอนตามพระธรรมวินัยมีพระคอยควบคุมการปฏิบัติธรรม โดยเฉพาะการควบคุมด้านกฎระเบียบเมื่อมีผู้ปฏิบัติธรรม มีกฎระเบียบที่ดีมาก เมื่อจะมาปฏิบัติธรรมก็ต้องไปติดต่อสมัครที่ศาลานวราช ต้องมีใบสุทธิไว้เป็นหลักฐาน วัดอื่นมีการบิณฑบาตหาเงินเข้าตัว แต่วัดท่าซุงไม่มี พระเมื่อบิณฑบาตก็จะนำเงินเข้ากองกลาง มีการบริหารจัดการด้านนี้ได้ดีมากควบคุมได้ดีมาก

๔. ท่านคิดว่า ในการบริหารจัดการวัดท่าซุง ควรมีการกำกับดูแลด้านใดบ้างหรือกำกับดูแลอย่างไร

ท่านเจ้าคุณพระราชาขุทัยวิ ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า วัดท่าซุงมีการดูแลการบริหารจัดการด้านผู้ปฏิบัติธรรม ถึงเวลาปฏิบัติก็จะมีพระคุมหรือการดูแลเสนาเสนาภายในวัดมีมากจนดูเหมือนยากเหลือที่จะดูแลได้ แต่ก็สามารถดูแลได้ รักษาความสะอาดได้ เช่น ที่ศาลา ๑๒ ไร่ กว้างใหญ่แต่ก็ดูแลรักษาความสะอาดได้ มีคนน้อยแต่ก็สามารถทำความสะอาดได้ ยิ่งในด้านห้องน้ำ ห้องส้วมสำคัญมากต้องมีย้ำ มีคนดูแล คนดูแลเรื่องห้องน้ำมีคนคอยควบคุม โดยเริ่มจากเจ้าอาวาสจะต้องเป็นคนเริ่มควบคุมจึงถือได้ว่าดำเนินการด้านนี้ได้ดี วัดท่าซุงมีการซื้อที่ไม่พร้อมกัน จะซื้อแล้วก็ค่อยๆ ล้อมรั้ววัดโดยใช้อิฐบล็อกล้อม ปีนี้อีกเท่านี้ก็ล้อม ซื่ออีกก็ล้อมอีก ที่เป็นทุ่งนาทั้งหมด เป็นป่าธรรมชาติ มีการขุดสระ การล้อมรั้ววัดโดยใช้อิฐบล็อกเป็นสิ่งที่ช่วยป้องกันหลายๆ อย่าง ป้องกันพวกที่เขาจะมาขโมยของวัด เพราะมีตึกๆ มีตึกๆ จะคนมาขโมยไก่ มีปลาในสระก็จะมาขโมยปลา การล้อมรั้วถือว่าเป็นความรอบคอบของทางวัดและป้องกันอะไรได้หลายอย่างแก่ผู้ปฏิบัติธรรม

๕. ท่านคิดว่า การบริหารจัดการวัดท่าซุง ยังมีปัญหา อุปสรรค หรือมีข้อเสนอแนะอย่างไร โปรดให้ความอนุเคราะห์ แสดงความคิดเห็น

ท่านเจ้าคุณพระราชาขุทัยวิ ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า วัดท่าซุงมีแบบอย่างที่ดีด้านความพร้อม พร้อมทุกอย่างทั้งพุทธบริษัท ปัจฉัย สถานที่ ที่นอนทุกอย่างพร้อม ในด้านความมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ วัดท่าซุงดีทุกอย่าง พร้อมทุกอย่างการติดต่อก็ดีอำนวยความสะดวกให้ ทั้งบุคลากร สถานที่ เทคโนโลยี เครื่องสัพพายะ เช่น ตัวพ่นละอองน้ำตอนอากาศร้อน ซึ่งถ้ามีคะแนน ๑๐๐ คะแนน ในด้านประสิทธิภาพก็ให้ ๑๐๐ คะแนนเต็ม เพราะถ้าจะดูวัดไม่ต้องดูที่ไหน ไปดูส้วม วัดท่าซุงส้วมก็สะอาดใช้ได้

บทสัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านเจ้าคุณพระภาวนากิจวิมล เจ้าอาวาสวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

ผู้สัมภาษณ์ นายวัฒนา หลวกัประยูร

วันสัมภาษณ์ วันที่ ๑๗ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘

สถานที่สัมภาษณ์ วัดจันทาราม (ท่าซุง) ตำบลน้ำซึม อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

ประเด็นคำถาม

๑. ท่านคิดว่า ถ้าจะพัฒนาวัดท่าซุงให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น จะต้องวางแผนอย่างไรบ้าง

ท่านเจ้าคุณพระภาวนากิจวิมล ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า การวางแผนของวัดท่าซุงสิ่งที่คำนึงเป็นสิ่งที่แรกที่จะทำให้บริหารจัดการวัดได้ดี คือ ต้องยึดพระธรรมวินัยเป็นหลัก โดยเฉพาะพระถ้าไม่มีพระธรรมวินัยก็ขาดหลักยึดที่ถูกต้อง พระธรรมวินัยเป็นตัวหนังสือ แต่สิ่งที่สำคัญมากกว่านั้นคือใจที่เคารพต่อพระธรรมวินัยเป็นพื้นฐาน จึงจะสามารถทำงานได้ เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐาน ถ้าไม่มีธรรมวินัยคนก็ไม่เคารพ พูดอะไรคนก็ไม่เชื่อ พูดอะไรคนก็เชื่อยาก บริหารอะไรก็ไม่มีความสุขหรือถ้าไม่มีพระธรรมวินัย ยิ่งในการอยู่ร่วมกันแล้วไม่มีพระธรรมวินัยเป็นหลักก็ยิ่งไม่มีความสุข การพัฒนาการปฏิบัติธรรมของวัดเราเป็นหลัก การพัฒนาวัตถุของทางวัดเรานั้นเป็นตัวรอง เราคิดว่าเมื่อครูบาอาจารย์ของเราไม่อยู่แล้ว เราต้องแน่นกว่าเดิม แน่นหมายความว่า ระเบียบวินัยที่ครูบาอาจารย์เราที่วางไว้สอนสั่งไว้ พระพุทธเจ้าสั่งสอนไว้ ต้องให้ข้าน้อยที่สุดหรือเสียน้อยที่สุด เป็นแกนหลักสำคัญเลย เมื่อจิตใจคนเคารพในพระธรรมวินัยแล้ว เคารพในคำสอนพระพุทธเจ้าแล้ว คนที่เขาเข้ามาวัด เขาจะเกิดศรัทธาเอง เพราะเขาเคารพพระที่เคารพพระพุทธเจ้า เคารพพระที่เคารพพระธรรมวินัย พระที่เคารพในพระพุทธเจ้าแล้วคนเขาก็ศรัทธา และการบริหารวัดนั้นพระเป็นส่วนสำคัญคือ ความเสียสละ พระที่เสียสละมากเท่าใด ก็จะสร้างทีมงานร่วมได้มาก ยิ่งมีลูกวัดที่เสียสละมากก็จะสร้างอารมณ์ร่วมได้มาก ซึ่งจะต้องเริ่มจากตัวของเจ้าอาวาสก่อนเป็นอันดับแรกที่จะต้องรู้จักเสียสละ เมื่อเจ้าอาวาสเสียสละมากก็จะสร้างอารมณ์ร่วมและทีมงานร่วมได้มาก เจ้าอาวาสเป็นต้นทางของการบริหาร ดังนั้น การบริหารจัดการที่ดีจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ เจ้าอาวาสต้องเปิดใจ

๒. ท่านคิดว่า การบริหารจัดการวัดท่าซุงให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการหรือองค์กรขึ้นมารองรับอย่างไร

ท่านเจ้าคุณพระภาวนากิจวิมล ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า วัดท่าซุงมีคณะสงฆ์ผู้บริหารของวัด มีการแบ่งหน้าที่กันไปหลายจุด จุดต้อนรับคนที่พัก จุดซึ่งมีหลายจุด แบ่งเป็นแต่ละจุด สองจุดดูหนังสือคำสอน แหล่งรวมการค้นคว้า จุดรับผิดชอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง และการบริหารวัดให้มันแลดูงาม จุดนี้ค่อนข้างตายตัวเพราะอยู่ในวัด ทุกวันนี้ความทันสมัยและความเป็นรุ่นใหม่ มันทำล้ากว่าของโบราณไปมาก ปัจจุบันนี้สายไฟในวัดไม่มีแล้ว ระเบียงรางค์เต็มอากาศ มองไม่เห็นแล้วเพราะเดินลงได้ดินกันหมด ซึ่งไม่ใช่ช่างคนเดียวทำได้ทุกอย่าง ต้องรู้จักนำ ๕ ช่างมารวมกัน มาทำในอาคารเดียวกัน ไม่ได้ใช้ช่างคนเดียวทำแล้ว การบริหารตัวนี้จะทำอย่างไรให้ไหลลื่น ให้เนียนเข้ากันให้รู้กันทันกัน ต้องทำงานร่วมกัน ต้องรับผิดชอบร่วมกัน คนคุมตราบนี้จึงต้องรู้ว่า อันไหนผิด อันไหนถูก ต้องแก้ปัญหาอะไรต่อมอะไรตัวนี้ยาก ที่นี้ถ้าพระเราไม่รู้อะไร ไม่มีความชำนาญ เราต้องเอาคนที่มีความชำนาญที่เป็นลูกศิษย์วัดมาช่วยงาน ทั้งงาน ความรู้ ประสบการณ์และระบบต่างๆ ต้องเอามา

ใส่ยามพระไว้ ต้องให้เขาเป็นที่ปรึกษา เพราะเขามีประสบการณ์ในงาน อันนี้สำคัญที่สุดเลย เป็นหัวใจเลย ซึ่งการบริหารวัดต้องบริหารต้นทุนให้มันพอดีด้วย

๓. ท่านคิดว่า การมอบหมายหน้าที่ การวางตำแหน่งและอำนาจในการตัดสินใจควรดำเนินการในลักษณะใด จึงจะทำให้วัดทำซุงเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นโดยพิจารณาจาก

ก. การวางแผน

ท่านเจ้าคุณพระภาวนากิจวิมล ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า คณะกรรมการสงฆ์จะมีการประชุมวางแผนงานประจำปีกันเป็นหลัก ที่ข้างนอกเขาเรียกกันว่า Master Plan ใช้นั้นเรา จะลงในปฏิทินงาน โดยกำหนดไว้อย่างละเอียดเป็นแผนงานหลักของวัดในแต่ละปี และยังลงลึกไปในแต่ละเดือนด้วย ที่นี้สำหรับผู้สนใจจะมาปฏิบัติธรรมกับวัด เราคิดก่อนว่าญาติโยมที่มาปฏิบัติธรรม เราต้องให้ความปลอดภัยได้ แยกที่พักหญิงชาย เมื่อมาแล้วถ้าเป็นประชาชนก็ต้องมีบัตรประชาชนมา ลงทะเบียน ถ้าข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ก็ต้องมีบัตรประจำตัวข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ นี่ก็เป็นกรอบ เป็นเกราะวางไว้อย่างขั้นหนึ่งก่อน เพราะถ้ามีปัญหาเราจะได้แก้ปัญหาง่าย ไม่ใช่พอมิ ปัญหาที่ยุ่งยุ่งเต็นกันไปทั่วยุทธจักร มันก็จะแก้ปัญหายาก พอมีหลักฐานแบบนี้ เราแก้ปัญหา มันก็จะ แก้ไขได้ง่าย คนที่ตั้งใจจะมาทำร้ายก็ต้องคิดแล้วว่า มันมีหลักฐานอยู่ การจะออก หรือจะวิ่งหนีออกไปเฉยๆ มันก็จะยากขึ้น นี่เป็นการวางแผนที่ได้ ก็คือ บุญ เสี่ยง ก็คือ ทรัพย์สินเงินทองหรือชีวิต ใ้อได้เรา ไม่คิด เพราะอย่างไรมันก็ตกอยู่ในวัด ใ้อเสียนี้มันออกไปนอกวัดเยอะ ดังนั้น เราต้องป้องกันให้กับผู้ ปฏิบัติธรรมและคนอื่น สำหรับพระเราก็มีระเบียบ เราก็มีระเบียบยื่นให้ท่านเซ็นรับรองตัวเอง มาก่อนว่า มาอยู่กับทางวัด ๕ วัน ๗ วัน ๑๕ วัน มาปฏิบัติธรรมจะทำตามข้อปฏิบัติได้ไหม มีใคร รับรองว่าท่านจะทำตามระเบียบนี้ได้ไหม เราต้องสามารถรับรองตัวเองด้วยว่า เราจะทำตามระเบียบ นี้ได้ไหมโดยไม่มีข้อแม้ ดังนั้น ท่านจะต้องเซ็นรับรองตัวเอง

ข. การจัดองค์การ

ท่านเจ้าคุณพระภาวนากิจวิมล ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า แบ่งโครงสร้างความรับผิดชอบในการดูแลสถานที่ต่างๆ วิหารทานต่างๆ โดยแบ่งจากที่พักอาศัยเป็นส่วนๆ จากนั้นก็แบ่ง ให้พระคุมพื้นที่เป็นส่วนๆ ไป แบ่งแบบรายวัน รายเดือน รายปี รายชีวิต เพราะว่าหลวงพ่อบ้านวางไว้ ว่า บางคนก็ให้พักได้ทั้งชีวิต จะพักในวัด ๓ วัน ๗ วัน อะไรก็ช่างเถิด แต่ต้องอยู่ในระเบียบวินัยของ วัด ไม่มีใครอยู่เหนือระเบียบ แต่ก็มีบางคนอยู่วัดนานๆ เข้า ก็ขออะไรพิเศษ เช่น ขอบวช โดยบวช เลย ไม่ต้องสอบกรรมฐาน เพราะว่าอยู่วัดมานานแล้ว ไม่ได้อยู่เป็นนาค แต่ว่าอยู่วัดมาปี ๒ ปีแล้ว อย่างนี้เรียกว่าพวกแก้ววัด อันนี้เป็นสิ่งที่ต้องดูแลให้เป็นไปตามระบบตามโครงสร้างที่วางไว้ สำหรับ โยมที่มาปฏิบัติธรรมในวิหารแก้ว ๑๐๐ เมตร เราก็วางโครงสร้างความรับผิดชอบ คือ พระก็มี พอประมาณ โยมก็มีพอประมาณ อาจารย์บางคนก็อยู่มาตั้งแต่หลวงพ่อบวช พอมาถึงเราก็มาประชุม ครูกันก่อน เพื่อแบ่งงานว่าจะต้องทำอะไร มีการคัดกรองครู ทดลองครู เพื่อให้ครูสอนไปแนวทาง เดียวกัน และมีหัวหน้าเวรในแต่ละอาทิตย์คุม แบ่งเป็นกลุ่มๆ กลุ่มละคนๆ ใครที่รับผิดชอบเวรที่ ๑ ก็ ต้องรับผิดชอบตามวันเวลาที่กำหนด ดูแลควบคุมตัวเอง จากนั้นผู้ที่มาปฏิบัติธรรมก็ต้องมีการลงชื่อ เพื่อให้รู้ว่าเป็นใครมาจากไหน และเป็นการบันทึกประวัติไปด้วย เพื่อเวลามีปัญหาอยากจะถามครูก็ จะได้สามารถติดต่อสอบถามกันได้ ส่วนหนึ่งก็เป็นการป้องกันพวกที่มาประจบ หรือมาหาเอกลาภ พอรู้อชื่อ รู่้อไร การกระทำก็จะลดลง หรือพวกคิดทำทุจริตก็จะลดลง เป็นการป้องกันของทางวัดอีก

ทางหนึ่งด้วย เพื่อความป้องกันคนแทรกเข้ามาหาประโยชน์

ค. การจัดบุคลากร

ท่านเจ้าคุณพระภาวนาภิวิมล ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า การทำงานและการจัดบุคลากรของเราจะทำงานกันเป็นทีม เอาคนเสียสละ ไม่ไปดูถูกคนจน ไปดูแคลนว่าเขาโง่ การศึกษาน้อย คนเหล่านี้เขาสามารถเสียสละด้วยร่างกาย แรงใจ ควรเอาเขามาทำงาน บางคนไปดูถูก หรือคิดว่าตัวเองฉลาดกว่า การศึกษาสูงกว่า งานใช้แรงฉันไม่ทำ ฉันไม่เอา แต่ลืมนึกไปว่าคนเหล่านี้เขาเสียสละได้มากกว่าเรามาก เพราะเขาทำในสิ่งที่เราทำไม่ได้ เขาเสียสละทั้งร่างกาย แรงใจอย่างมากโดยที่คนที่คิดว่าตัวเองฉลาดก็ยังไม่สามารถเสียสละได้เท่าเขาเลย คือ ใช้หลักคนมาอาศัยวัด เราก้ให้วัดอาศัยเราด้วย เราอาศัยวัดก็ต้องช่วยวัด ไม่ใช่มาอาศัยวัดแล้วก็ทำลายวัดด้วยอันนี้ไม่ควรเลย สำหรับการจ้างงานให้กับผู้ปฏิบัติธรรมแต่ละครั้ง วัดเท่าซุงสามารถเก็บงานเก็บวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว ถ้ามาวัดทำซุงในตอนเช้า จะไม่รู้เลยว่าเมื่อวานมีงานขนาดใหญ่ที่มีคนมาร่วมงานเป็นหมื่นๆ คน ที่ทำอย่างนี้ได้เพราะ เวลาเราจะทำอะไร เราคิดไว้เป็นช่วงๆ ต้องมีการประชุมปฏิทินงานว่า วันนี้เราจะทำอะไร ดูว่าเราจะเอาบุคลากรไปรับผิดชอบในจุดไหนของแต่ละจุด ดูทั้งด้านการติดตั้งและการจัดเก็บ อะไรที่เป็นของแห้งไม่ต้องรอ เช่น เต็นท์ เมื่อดูปฏิทินงานแล้วไม่ได้ใช้ในวันต่อไปก็สามารถเก็บได้เลย ใช้การประชุมปฏิทินงานเป็นตัวเดินงานโดยใช้เวลาประชุมไม่ถึงครึ่งชั่วโมงก็เสร็จแล้ว เช่น วันที่ ๑๐ ทำอะไร ๑๑ ทำอะไร ๑๒ ทำอะไร ไล่ไปที่ละวันเรียงจนจบงานแต่ละงาน และก็เกิดจากพวกหัวหน้าของแต่ละฝ่ายมีการวางแผนงานในฝ่ายของตัวเองเสร็จล่วงหน้าแล้ว เพราะเมื่อปีที่แล้วทำแบบนี้ แก้ไขปัญหาได้แบบนี้ ก็วางแผนงานเอาไว้ว่า ๑, ๒, ๓, ๔, ๕ ต้องทำอะไร หรืออย่างฝ่ายจัดเลี้ยงก็ประชุมกันว่ามีปัญหาอุปสรรคอะไรไหม ถ้าไม่มีก็เดินงานได้เลย สถานที่เป็นอย่างไบบ้างเรียบร้อยดี ถ้าเรียบร้อยก็เดินงานได้เลยไม่ต้องรอ คือ ทำตามปฏิทินงานและผ่านทางหัวหน้างานของแต่ละฝ่ายในการดำเนินการ

ง. การสั่งการ

ท่านเจ้าคุณพระภาวนาภิวิมล ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า การสั่งการก็มีการใช้ลายลักษณ์อักษร มีคนรับผิดชอบ ตัวผู้บริหารก็ต้องทำตัวให้ว่างที่สุดด้วย เจ้าอาวาสเองถ้าไปมั่วสุมขึ้นสองชั้นแล้ว อย่างอื่นจะมั่วไปหมดเลย ดังนั้น เราต้องรู้จักให้สัญญาณไปอยู่ที่เจ้าอาวาส และใช้การประชุมในการแจ้งงาน โดยจะมอบหมายงานเป็นกึ่งๆ ไป แล้วเราต้องรู้เชื่อมงานแต่ละงานให้ร่วมกันได้ ตัวหัวที่เป็นแกนหลักคุยกัน ตัวที่เชื่อมที่ประสานกันต้องมาจากอีกแขนงหนึ่ง เพื่อให้สามารถทำงานพร้อมๆ กันได้ คือ ใช้การประชุม เรียกว่าประชุมกันทุกอาทิตย์เลย บางทีก็ไลน์คุยกันเลย เป็นอย่างไร ทำอย่างไร เพื่อให้งานคืบหน้า

จ. การควบคุม

ท่านเจ้าคุณพระภาวนาภิวิมล ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า การควบคุมเราใช้กฎระเบียบควบคุม เราคิดป้องกันไว้ ครูบาอาจารย์เราสอนเราไว้พอประมาณว่า วัดต้องมีความปลอดภัย เพราะคนโบราณเขาบอกเอาไว้ว่า “น้ำถึงไหน ปลาถึงไหน คนดีถึงไหน คนเลวก็ถึงนั้น” เหมือนกัน อันนี้ก็ไม่ล้าสมัย เราต้องคิด คิดอย่างเดียวไม่พอ ต้องคิดป้องกันไว้ด้วย มันจะมาด้วยเหตุอะไร หากเป็นพระก็มาด้วยเหตุแห่งลาภสักการะ ญาติโยมที่มาก็เพราะเห็นคนใจดีเข้ามา ก็จะมารบกวนศรัทธา นี่ก็ส่วนหนึ่ง พวกอกขิงวังราว คนที่จะทำลายวัดก็เกี่ยวกับความไม่ปลอดภัยของสตรี

ถ้าจะมีมาเราต้องคิดไว้ด้วย หลายๆ อย่าง ถ้าไม่ปลอดภัยเราก็ใช้ผู้มีระเบียบวินัย ที่มีระเบียบวินัยดี เช่น ทหาร ถ้าเป็นการมาช่วยแก้ไขปัญหาก็เป็นตำรวจมาสำรองเอาไว้ เรื่องพระเราก็มีเรื่องระเบียบ เรามีระเบียบยื่นให้ท่านเซ็นรับรองตัวเองมาก่อนว่ามาอยู่กับทางวัดแล้วจะปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ทางวัดเราวางไว้ได้ อีกประการหนึ่งที่เป็นแกนสำคัญหลักของเรา คือ ในการทำงานศาสนา เราคิดว่า คนที่ไม่มีทรัพย์สินก็สามารถมาปฏิบัติได้ ไม่จำเป็นต้องพกทรัพย์สินมาสักบาทเดียวก็มาอยู่ได้ โดยเรา ตั้งใจด้วยตัวเราเองให้บริสุทธิ์ของใจแก่คนที่ยากจน หรือไม่มีอะไรก็ได้ บริสุทธิ์ใจต่อสิ่งนี้ แต่เราก็ ต้องป้องกันสิ่งที่จะเข้ามาเหมือนกัน ไม่ใช่เราจะทำโดยโง่ แล้วคนอื่นมาทำเรา ทำลายเรา เราก็ไม่ ยอมเหมือนกัน เราต้องป้องกันเหตุพวกนี้ บางคนพอเห็นคนศรัทธามากก็มาเรียไร มาหาผลประโยชน์ เราป้องกันความปลอดภัยไว้หมด เราวางแผนไว้หมด เป็นสมณะที่ดี มาทำอะไรเพื่อมาหา ผลประโยชน์จากเรา เราก็ไม่ยอมเหมือนกัน ขนาดเราเองยังไม่ทำเลย เพราะมีเจตจำนงค์ทำให้งาน พระศาสนาบริสุทธิ์

๔. ท่านคิดว่า ในการบริหารจัดการวัดท่าซุง ควรมีการกำกับดูแลด้านใดบ้างหรือกำกับ ดูแลอย่างไร

ท่านเจ้าคุณพระภาวนาภิรม ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า การควบคุมมีแกนหลักที่ สำคัญเป็นความศรัทธาที่อยากจะมาทำดี ๙๙ % แต่ตรงกันข้าม ถ้ามีแค่ เปอร์เซ็นต์เดียวก็แทบจะอยู่ กันไม่ได้ เพราะจะเห็นได้ทันทีเลย ไม่ว่าพระไม่ว่าโยม ถ้าไม่ดีก็อย่าไปทำร้ายใคร ไม่ดีก็เป็นเรื่องของ จิตใจส่วนตัว แต่ว่าไปทำร้ายใครไม่ได้ เพราะคนที่นี่เป็นคนที่ตั้งใจที่มายุในเขตนี้ เราต้องคัดกรอง มาตั้งแต่เริ่มเข้ามาอยู่วัดแล้ว เราทำงานตรงนี้ง่าย คือ เราเอาความรู้และคำพูดของหลวงพ่อบุญ เป็นตัว หัวใจหลักในการบริหาร เช่น แกนสำคัญที่เป็นหัวใจหลักของหลวงพ่อบุญในการสร้างวัด คือ ต้องการ สร้างให้คนดีอยู่ เอามาเป็นคำขวัญ (Slogan) เลย เมื่อมาอยู่แล้ว ไม่ทำดี ไม่เจตนาดี อยู่ไม่ได้นะที่นี่ เจ้าของวัดท่านไม่ให้อยู่ เราก็ต้องบริหารจัดการไม่ให้อยู่เหมือนกัน เพราะว่า บอกกับญาติโยมไว้ว่า จะสร้างให้เป็นที่ดีคนดีอยู่ แต่ถ้าไม่ปรารถนาดีก็อย่าอยู่ที่นี่เลย นี่เป็นแกนสำคัญหลักในการบริหาร เมื่อพระประชุมเราก็ประชุมกับพระเหมือนกันว่า หลวงพ่อบุญมีเจตนาดี เมื่อเรามีเจตนาไม่ดีเราก็ ต้องปรับตัว เราก็ให้โอกาสปรับตัวเช่นกัน ไม่ใช่เราไม่ให้โอกาส แม้แต่ตัวเราเองที่เป็นเจ้าอาวาสก็ ต้องปรับตัวเหมือนกัน มีเวลาที่ต้องปรับตัวเข้าหาท่าน เพราะว่าเราอาศัยท่านอยู่ ท่านสร้างด้วยบุญ ความดีของคนอื่น เราก็ต้องปรับตัวให้ได้ ถ้าปรับตัวไม่ได้ก็ต้องอยู่ที่นี่ก็ได้ ที่อื่นที่เราถูกใจที่ ไหนเราก็ไป แต่อยู่ที่นี่ต้องเป็นครอบครัว ต้องเป็นลูกของหลวงพ่อบุญ ลูกของพระพุทธเจ้าด้วยกัน ความ ปรารถนาคล้ายๆ กันจะอยู่ด้วยกันได้อย่างมีความสุข ดังนั้น กฎระเบียบที่มีเราก็จะต้องรักษาไว้ไม่ให้ ข้ามไม่เสียไปในรุ่นของเรา

๕. ท่านคิดว่า การบริหารจัดการวัดท่าซุง ยังมีปัญหา อุปสรรค หรือมีข้อเสนอแนะ อย่างไร โปรดให้ความอนุเคราะห์ แสดงความคิดเห็น

ท่านเจ้าคุณพระภาวนาภิรม ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า การพัฒนาวัดเราเน้นธรรมะ คือ ธรรมชาติ เราไม่ได้เน้นที่เอาถาวรวัตถุเป็นตัวแกนหลัก แต่หัวใจหลักจริงๆ ที่เงินเข้ามา เพราะเรา ยืนตามที่ครูบาอาจารย์เราสั่งสอนไว้ ยืนตามที่พระพุทธเจ้าสอนหลวงพ่อบุญ หัวใจหลักสำคัญของเรา ตั้งไว้แบบนี้ไว้มาก เพราะถ้าพระธรรมวินัยเรารักษาไว้ไม่ดี เราก็จะบริหารอะไรไม่ได้ ส่วนการพัฒนา วัดให้เจริญก้าวหน้าเจ้าอาวาสเป็นสิ่งสำคัญ ไม่คิดว่าตัวเองใหญ่ บางคนเห็นว่ามีคนมากกราบไหว้ ก็คิด

ว่าตัวเองใหญ่ การจะใช้คนก็ต้องดูว่าเขามีศรัทธาไหม เขาเสียสละไหม การเสียสละต้องเริ่มจากตัวของเจ้าอาวาส บางวัดนี้เห็นแก่ตัวตั้งแต่เจ้าอาวาส คนในวัดก็เห็นแก่ตัวด้วย ถ้าเป็นแบบนี้ก็เป็นการทำลายตัวเอง ทำลายวัด ทำลายพระพุทธศาสนา ดังนั้น การเป็นเจ้าอาวาสเราต้องฟังความเห็นผู้อื่นด้วย ต้องสามารถให้คนวิพากษ์ได้ วิจัยได้ แล้วพระสงฆ์ควรมีการไปทัศนศึกษา สัมมนา แลกเปลี่ยนความรู้กันด้านการบริหารจัดการ โดยดูวัดที่มีศักยภาพ หรือวัดที่มีความสำคัญในประเทศไทย เอาเจ้าอาวาสวัดต่างๆ หรือเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ ไปดูงานเพื่อพัฒนาวัด และสำหรับวัดเราเน้นทางด้านอริยมรรค อริยะผล จึงให้ความสำคัญทางด้านนี้มากกว่าทางด้านวัตถุ ต่อไปเราคง เข้มขันมากกว่านี้ ให้ความสำคัญมากกว่านี้ในการปฏิบัติเพื่อไปถึงมรรคผลที่ครูบาอาจารย์วางไว้ โดยอาจจะเป็นการประเมินตัวเองว่าเราฟังท่านไหม ฟังท่านเพราะอะไร คือ ทำเชิงรุก มีการจัดเป็นการพูดคุยที่อาจจะเรียกว่าเป็นการสัมมนาขึ้นเพื่อให้ใจคนมีกำลังใจ

บทสัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์ พระปลัดสมนึก สุธรรมธิตฺตฺโช ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

ผู้สัมภาษณ์ นายวัฒนา หลวกประยูร

วันสัมภาษณ์ วันที่ ๒๐ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘

สถานที่สัมภาษณ์ วัดท่าซุง ตำบลน้ำซึม อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

ประเด็นคำถาม

๑. ท่านคิดว่า ถ้าจะพัฒนาวัดท่าซุงให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น จะต้องวางแผนอย่างไรบ้าง

พระปลัดสมนึก สุธรรมธิตฺตฺโช ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า วัดมีการวางแผนในแต่ละปี โดยมีพื้นฐานมาตั้งแต่สมัยหลวงพ่อดุสิตพรหมยาน โดยจะวางแผนเป็นหมายเหตุกำหนดการเอาไว้ว่าในแต่ละเดือนว่าแต่ละเดือนจะไปไหน ในวัดจะมีงานอะไรบ้างโดยจะวางแผนกำหนดการไว้หมด จากนั้นหลวงพ่อดุสิตท่านจะมีการตั้งคณะกรรมการสงฆ์ขึ้นมา คณะกรรมการสงฆ์ก็จะต้องมีการประชุมกันเพื่อจัดทำหมายเหตุกำหนดการเพื่อหาวันที่เหมาะสมก่อนที่จะกำหนดให้เป็นหมายเหตุกำหนดการ เช่น ทุกๆ ต้นเดือนจะเข้าไปที่ขอยสายลม และถ้าวัดมีงานประจำปีอะไรก็จะกำหนดไว้ เช่น งานทำบุญประจำปีงานสะเดาะเคราะห์ งานวันสงเคราะห์ วันสงกรานต์ จะเป็นการวางแผนกำหนดการไว้ตลอดปีหรือจะไปสอนกรรมฐานที่โคราช ๒ เดือนครั้ง ก็จะมีการวางแผนกำหนดการไว้ในหมายเหตุกำหนดการของวัดทั้งหมด ถือว่าเป็นหมายเหตุกำหนดการของวัดที่ทำออกมา ที่นี้พอหมายเหตุกำหนดการออกมาแล้ว ถ้าใครจะมีงานเสริมเข้ามานอกเหนือจากหมายเหตุกำหนดการ ก็จะนำหมายเหตุกำหนดการมาดูเป็นหลัก แล้วค่อยดูวันว่างที่สามารถดำเนินการได้เพื่อไม่ให้กระทบต่อหมายเหตุกำหนดการหลัก ส่วนการกำหนดวันว่าวันไหนจะเป็นวันสะเดาะเคราะห์ วันไหนจะต้องเป็นงานไร ก็จะมีหลักให้อยู่แล้ว เช่น พระเพณีวันสงกรานต์ วันวิสาขบูชา ก็จะถูกกำหนดในหมายเหตุกำหนดการ วันอุตุจก็ก็จะดูช่วงประมาณ ๕ ธันวาคมเป็นการจุดธูปบูชาเพื่อในหลวงด้วย

๒. ท่านคิดว่า การบริหารจัดการวัดท่าซุงให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการหรือองค์กรขึ้นมารองรับอย่างไร

พระปลัดสมนึก สุธมมธิตฺตฺโ ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า การบริหารในวัดจะมีคณะกรรมการสงฆ์คอยดูแล หลวงพ่อท่านจะไม่เอาพระวาสาเข้ามาดูแลเรื่องเงิน อันนี้ คือหลวงพ่อบุญพรหมท่านได้วางมาตั้งแต่สมัยท่านยังมีชีวิตอยู่ ไม่ได้เป็นการรังเกียจพระวาสา แต่ว่าเมื่อมาทำแล้วความโลภเกิดมันสามารถเกิดได้ แล้วอีกหน่อยก็จะกลายเป็นมาคุมพระ ถ้าพระคุมกันเอง เช่น เจ้าอาวาสท่านมีอาวุโสท่านก็มีสิทธิ์ว่าได้ พระก็ต้องเคารพอาวุโสกันด้วย ก็จะคุมกันง่าย อีกอย่างพระก็ไม่ได้มีผลประโยชน์อะไรเกี่ยวกับพวกนี้ และก็จะช่วยบริหารวัดได้ดีด้วย นอกจากนี้ วัดมีโครงสร้างของคณะกรรมการสงฆ์ที่ทำหน้าที่บริหารวัด มีการคัดเลือกผู้ที่จะมาเป็นคณะกรรมการสงฆ์หรือผู้บริหารคณะสงฆ์มีหลักเกณฑ์ในการเลือกโดยจะดูพระที่ท่านอาวุโสเป็นหลัก มีความรับผิดชอบ มีความสนใจในงาน สมัยหลวงพ่อบุญพรหมท่านชอบพระทำงาน เพราะถ้าทำงาน มันก็มีความรับผิดชอบไปในตัวและสามารถช่วยกันดูแลวัดได้ด้วย หรือดูว่าพระท่านสนใจไหม ถ้าไม่สนใจท่านก็จะเอามาเป็นผู้บริหารไม่ได้ คือดูที่ตัวท่านเป็นหลักว่าท่านสนใจที่จะช่วยในกิจการงานไหม งานของสงฆ์ต่างๆ มีความรับผิดชอบขนาดไหน คือ ถ้าเรียงลำดับก็ คือ ดูความอาวุโสก่อน จากนั้นดูความรับผิดชอบ จากนั้นดูคุณสมบัติ ซึ่งสามารถดูได้จากการที่ทำงานไปแล้ว งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีผล ๑๐๐ % ใหม่ ท่านจะดูตรงนี้เป็นหลัก

๓. ท่านคิดว่า การมอบหมายหน้าที่ การวางตำแหน่งและอำนาจในการตัดสินใจควรดำเนินการในลักษณะใด จึงจะทำให้วัดทำซุงเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นโดยพิจารณาจาก

ก. การวางแผน

พระปลัดสมนึก สุธมมธิตฺตฺโ ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า หลังจากประชุมคณะกรรมการสงฆ์เพื่อกำหนดหมายกำหนดการเสร็จแล้ว ก็จะมีการเรียกประชุมพระทั้งวัดอีกทีเพื่อรับทราบหมายกำหนดการว่ามีกำหนดการอะไรบ้างในแต่ละปี ส่วนการวางแผนสำหรับผู้ปฏิบัติธรรมในวิหารแก้ว ๑๐๐ เมตร มีการสอนกรรมฐานตลอดทั้งปี มีการวางระบบครูสอนพระกรรมฐานอย่างไร โดยจะมีหัวหน้าเวรอยู่ โดยมีทั้งหมด ๔ เวร จะมีการแบ่งเวรกันเวรละ ๑ อาทิตย์ แล้วก็จะมีญาติโยมที่มีศรัทธามาเป็นครูช่วยสอนกรรมฐาน โดยการสอนที่วัดก็จะมีระเบียบหน่อย ต้องผ่านการฝึกฝน ซึ่งครูสอนพระกรรมฐานท่านเจ้าอาวาสก็จะมีการประชุมกันหลายรอบ เพื่อให้สอนไปในแนวทางเดียวกัน และป้องกันการสอนผิดจากแนวทางที่หลวงพ่อบุญพรหมท่านได้

ข. การจัดองค์การ

พระปลัดสมนึก สุธมมธิตฺตฺโ ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า การจัดโครงสร้างการบริหารจัดการวัดก็จะมีแบ่งงานตามหน้าที่ของพระ โดยจะกำหนดให้พระรับผิดชอบในแต่ละจุด เช่น จุดศาลานวราชที่รับสมัครคนมาปฏิบัติธรรมก็จะมีผู้คอยดูแลอยู่ โดยมีพระที่เป็นหลักอยู่รูปหรือสองรูป จากนั้นก็จะพระรูปอื่นๆ การสลับเวรกันไปอยู่ เพื่อจะทำหน้าที่รับสมัครและการเช็คชื่อผู้ที่มาปฏิบัติธรรม มีการขอหลักฐานการสมัคร เช่น บัตรข้าราชการ บัตรประจำตัวประชาชน มีการให้พักปฏิบัติธรรมได้ ๗ วัน ทำไม่ถึงต้อง ๗ วัน ทำไม่อยู่นานๆ ไม่ได้หรือ หลวงพ่อบุญพรหมท่านบอกว่าการฝึกกรรมฐานแค่ ๗ วันก็รู้แล้ว ถ้ามาอยู่กันนานๆ แล้วจะมีปัญหา แต่ถ้าจะมาใหม่ก็ต้องไปแล้วกลับมาใหม่ได้ สิ่งนี้หลวงพ่อบุญพรหมท่านได้วางไว้ตั้งแต่ยังมีชีวิต หรืออย่างเช่นที่ตึกรับแขกที่จำหน่ายวัตถุมงคลก็จะมีพระที่คอยดูแลอยู่ ซึ่งในแต่ละจุดท่านก็จะให้งานไปแล้วก็จะมีพระหัวหน้า

คอยดูแลอีกที แล้วมีอะไรหัวหน้าจะมารายงานท่านเจ้าอาวาสอีกที แต่ถ้ามีเหตุปัญหาที่แก้ไม่ได้ท่านจะนำมาเข้าที่ประชุม เพื่อนำมาแก้ไขในที่ประชุม ซึ่งโดยส่วนใหญ่ท่านที่รับผิดชอบจะแก้ปัญหาได้ แต่ถ้าแก้ไม่ได้ก็จะนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการสงฆ์ แล้วค่อยมาประชุมสงฆ์กันอีกทีเพื่อให้เกิดความเรียบร้อย และให้ของเราอยู่ด้วยความสงบ

ค. การจัดบุคลากร

พระปลัดสมนึก สุทธิมณีสโร ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า การจัดบุคลากรทั้งหมดนั้นแต่ละคนก็จะมีภาระ หน้าที่ ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันไปตามที่ได้รับมอบหมาย รวมไปถึงการบริหารจัดการเรื่องความปลอดภัย หน่วยพยาบาลด้วย ซึ่งอันไหนที่รับผิดชอบแล้วมันหนักหรือไม่ไหว ก็จะมีการคุยกันว่าตรงนี้จะต้องแก้ไขอย่างไร ปรับปรุงอย่างไร ต้องมีคนไปช่วย หรือว่า ไม่ไหว เพราะอุปกรณ์ขัดข้อง หรือขัดข้องเรื่องอุปกรณ์ ท่านจะบอกวิธีการแก้ไขปัญหานั้นให้ วัดของเราก็คืออย่างที่เรามีโรงเรียนพระสุธรรม ได้แรงเด็กพระสุธรรมมาช่วยเบาแรงพระได้เยอะ ถึงว่าวัดสงเคราะห์เด็กเด็กก็สงเคราะห์วัดไปด้วย ถือว่าหลวงพ่อท่านวางรากฐานไว้ดีมาก

ง. การสั่งการ

พระปลัดสมนึก สุทธิมณีสโร ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า งานแต่ละงานของวัดทุกอย่างจะต้องมีการประชุมทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นงานประจำปี งานเสด็จเคราะห์ ก็จะมีหัวหน้าคอยคุมงานของแต่ละงานและแต่ละจุด พอเสร็จงานก็จะมีการประชุมพูดคุยกันอีกครั้งว่าตรงไหนติดขัด ซึ่งจะต้องการประชุมและแบ่งงานกันไป เวลาการทำงานจะมีการดูแลสถานที่ทุกวัน แต่ถ้าเป็นงานใหญ่ๆ เช่น งานธุดงค์ Scope งานมันกว้าง ก็จะนำพระมารวมกัน จุดใดที่มีพระอาวโสที่ดูแลได้ ท่านก็จะให้มาช่วยดูแล ต้องทำกันทั้งหมดเลยในวัด ในป่าธุดงค์ ป่าพราหมณ์หญิง ป่าพราหมณ์ชาย พระธุดงค์ในป่า ต้องตัดกิ่งไม้ เคลียร์พื้นที่ ซึ่งต้องทำล่วงหน้าตั้งแต่ ๒ เดือนขึ้นไปก่อนงานธุดงค์ ไล่เก็บงานมาเรื่อยๆ ก่อนจะถึงงานจริงในวันธุดงค์เพื่อผู้ปฏิบัติธรรมจะได้มาปฏิบัติได้อย่างเต็มที่

จ. การควบคุม

พระปลัดสมนึก สุทธิมณีสโร ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า วัดท่าซุงมีจุดเด่นในการควบคุมเพื่อการบริหารจัดการ คือ กฎระเบียบที่หลวงพ่อวางไว้ เพราะมีกฎระเบียบที่ดีทำให้คนมาปฏิบัติธรรมมากขึ้น เมื่อธรรมปลูกขึ้นในจิตใจผู้ปฏิบัติธรรมได้ โดยมี ๒ หลักนี้ คือ กฎระเบียบที่ดีและธรรม คนจึงมาปฏิบัติธรรมมากขึ้น ซึ่งระเบียบวินัยหลวงพ่อท่านวางไว้เกือบหมด วางไว้ดีมาก รอบคอบ ทั้งในส่วนของผู้ปฏิบัติธรรมและทั้งพระด้วย ยกตัวอย่างเช่น พระที่จะออกจากวัด หลวงพ่อท่านวางไว้ว่าถ้าจะออกไปนอกวัดจะต้องมาบอกลา บางทีเขาไม่ได้บอกลา จะไปไหนก็ได้ แต่หลวงพ่อท่านให้บอกลา ต้องทำเป็นหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น กรณีจะลาไปบ้าน ๗ วัน ไม่ใช่นี้จะไปก็ไปเลยได้ ไม่ใช่ หลวงพ่อท่านให้เขียนว่า ชื่ออะไร ไปกี่วัน จะไปธุระอะไร แล้วให้นำใบนี้ไปขออนุญาตจากเจ้าอาวาสให้ท่านรับทราบก่อน หรือหลวงพ่อท่านมีกำหนดให้ฉันรวมกันที่หอฉัน เวลาพระจะฉันให้ฉันรวมกัน สมัยก่อนถ้าใครจะแยกออกไปฉันต้องขออนุญาตหลวงพ่อ ทำไมต้องให้ฉันรวมกัน ท่านบอกว่าวัดมีความใหญ่ พระอยู่แต่ละที่ วันทั้งวันไม่ได้เจอกันเลยก็มี การฉันรวมกันมีสิ่งที่ดี คือ ทำให้ได้รู้จักกัน ได้พูดคุยกัน เหมือนได้ทักทายกัน บางทีพระบวชใหม่ พระอาวโส ๘๐ รูป ไม่รู้จักกันทุกรูป แต่ถ้าไปหอฉันจะได้มีโอกาสรู้จักทุกรูป

๔. ท่านคิดว่า ในการบริหารจัดการวัดท่าซุง ควรมีการกำกับดูแลด้านใดบ้างหรือกำกับดูแลอย่างไร

พระปลัดสมนึก สุธมฺมธโร ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า ด้านนี้ถือว่าหลวงพ่от่านวางรากฐานไว้ดีมาก หลวงพ่от่านเอาธรรมะเข้าไปสอนในจิตใจลูก เมื่อทุกคนมาปฏิบัติเมื่อเคารพหลวงพ่อ โดยมากจะมีระเบียบวินัย เช่น อย่างเวลาทำวัตรก็จะมีมีการคุกกันจ่อแจ ไม่มีการเปิดโทรศัพท์คุย อย่างนี้ไม่มี ดังนั้น การบริหารจัดการผู้ปฏิบัติธรรมที่มีความแตกต่างกันทั้งอุปนิสัยใจคอพื้นเพ ให้อยู่ร่วมกันได้โดยไม่มีอุปสรรค วัดท่าซุงมีการบริหารจัดการด้านนี้โดยใช้กฎระเบียบ การปฏิบัติ และข้อปฏิบัติ ซึ่งระเบียบเหล่านี้มีมาตั้งแต่สมัยหลวงพ่อแล้ว

๕. ท่านคิดว่า การบริหารจัดการวัดท่าซุง ยังมีปัญหา อุปสรรค หรือมีข้อเสนอแนะอย่างไร โปรดให้ความอนุเคราะห์ แสดงความคิดเห็น

พระปลัดสมนึก สุธมฺมธโร ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า การบริหารจัดการในปัจจุบันยังดีอยู่ โดยเฉพาะท่านเจ้าอาวาส ท่านยังมอบหมายให้พระที่อยู่ร่วมกันมาอยู่กับท่านตั้งแต่สมัยหลวงพ่อยังมีชีวิตอยู่ คือ ทุกคนต่างช่วยกันทำวัดท่าซุงก็จะยืนอยู่ไปตามที่หลวงพ่от่านบอกไว้ว่าให้ยึดแนวทางนี้ ส่วนการบริหารจัดการวัดให้ดำรงอยู่ได้ในอนาคตต้องยึดแนวทางของหลวงพ่от่านที่วางไว้ ถ้าเมื่อถึงกฎระเบียบที่หลวงพ่от่านวางไว้ เมื่อนั้นจะเสื่อมโทรมทันที และถ้าพระที่วัดท่าซุงยังยึดปฏิบัติที่หลวงพ่от่านได้วางไว้มันก็จะดีขึ้นไปตลอด สำหรับการที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขในอนาคต จะต้องเน้นที่บุคลากรการบริหารด้านบุคลากร ถ้าผู้บวชที่บวชเข้ามามีความศรัทธาที่ช่วยงานพระศาสนาได้มาก ถ้ามี ๑๐๐ คะแนนเต็มในด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุงจะให้คะแนน ๘๐ % เพราะว่าคนมีจำนวนมากวัดก็มีความใหญ่ ซึ่งทุกอย่างทางวัดท่าซุงจะมีการปรับปรุงกันไปเรื่อยๆ อันไหนที่ไม่ดีท่านก็จะเรียกคณะกรรมการสงฆ์และคณะพระประชุมกันเพื่อแก้ไขสิ่งที่จะทำให้วัดเสื่อม คือ ต้องใช้วิธีที่คณะสงฆ์ที่หลวงพ่от่านตั้งไว้

บทสัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์ พระบุญชู สุตฺตมอภาภโร หัวหน้าครูกรรมฐานวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

ผู้สัมภาษณ์ นายวัฒนา หลวกัประยูร

วันสัมภาษณ์ วันที่ ๒๓ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘

สถานที่สัมภาษณ์ วัดจันทาราม (ท่าซุง) ตำบลน้ำซึม อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

ประเด็นคำถาม

๑. ท่านคิดว่า ถ้าจะพัฒนาวัดท่าซุงให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น จะต้องวางแผนอย่างไรบ้าง

พระบุญชู สุตฺตมอภาภโร ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า การวางแผนของวัดท่าซุงมีหลักการวาง โดยทุกสิ้นปีคณะกรรมการสงฆ์จะทำการประชุมกันวางแผนงานและกำหนดงานทั้งปี โดยมีท่านเจ้าคุณพระภาวนากิจวิมลเป็นประธานในการประชุม ซึ่งจะดูจากปฏิทินประจำปี แล้วเริ่มไล่ตั้งแต่ มกราคม ไปทีละเดือนไปจนถึงสิ้นปี คือ แผนงานที่วางไว้จะวางตั้งแต่ก่อนสิ้นปีปฏิทินจึงเดือนนั้น เช่น ตอนนี้ปลายเดือนพฤศจิกายนกำลังจะเข้าเดือนธันวาคม ก็จะประชุมวางแผนงานประจำปีของปีหน้า รวมถึง ตารางงานต่างๆ ของปีหน้าด้วย ซึ่งใช้หลักใหญ่ คือ ถือประเพณีที่สืบๆ กันมาเป็นหลัก ตั้งแต่สมัยหลวงพ่อพระราชพรหมยานท่านยังมีชีวิตอยู่แล้วท่านวางไว้ เช่น งานประจำปีมีในเดือนมีนาคม งานช่วงสงกรานต์จะมีงานสะเดาะเคราะห์ ถือเป็นงานที่สืบๆ กันมา ส่วนงานหรือกิจกรรมที่นอกเหนือแผนงานหลักๆ จะมีมาเป็นระยะซึ่งงานเสริมที่เข้ามาอย่างนี้ก็จะขึ้นกับประธานเป็นหลักเลย คือ ท่านเจ้าคุณพระภาวนากิจวิมลท่านเจ้าอาวาส คือ ท่านจะมีแผนของท่านว่ามีงานพิเศษอะไร เราก็จะมาจัดในเดือนนี้ โดยที่ดูความเหมาะสมของงานแต่ละงานเป็นเกณฑ์ว่า งานประเภทนี้คืองานอะไร จะไปทำในช่วงไหนซึ่งจะไม่ขัดกับแผนงานเดิมที่ถูกวางไว้แล้วในแผนงานหลักประจำปี ก็ค่อยเอางานใหม่เข้าไปเสริม

๒. ท่านคิดว่า การบริหารจัดการวัดท่าซุงให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการหรือองค์กรขึ้นมารองรับอย่างไร

พระบุญชู สุตฺตมอภาภโร ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า วัดท่าซุงมีการเลือกคณะสงฆ์ผู้บริหารหรือกรรมการสงฆ์ถูกลงตั้งแต่สมัยหลวงพ่อ เท่าที่ดูจากรายชื่อ ตอนนี้เป็นรายชื่อที่หลวงพ่อพระราชพรหมยานท่านแต่งตั้งมาตั้งแต่ท่านยังมีชีวิตอยู่ ก็ยังสืบมาเรื่อยๆ เจ้าอาวาสรูปปัจจุบันท่านก็ยึดถือแนวทางหลวงพ่อเป็นเกณฑ์ ส่วนใหญ่ก็จะหลักอาวุโสก่อน จะมีรูปใหม่ที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการสงฆ์อย่าง เช่น พระปลัดสมนึก ท่านก็ถือได้ว่าเป็นพระที่ท่านเจ้าอาวาสมอบหมายเพราะท่านรับผิดชอบงานเยอะ มีความเป็นผู้นำ งานต่างๆ งานหลักๆ ของวัด พระปลัดสมนึกเป็นแกน มีปัญหาอะไรพระเป็นอะไรก็ไปติดต่อ ถือว่าเป็นจุดของพระที่ยังอาวุโสไม่มาก แต่ท่านเจ้าอาวาสท่านก็ตั้งขึ้นมาเป็นกรรมสงฆ์รูปหนึ่ง คือ ใช้หลักอาวุโสและหลักความรู้ความสามารถมาเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาคุณสมบัติในการคัดเลือก

๓. ท่านคิดว่า การมอบหมายหน้าที่ การวางตำแหน่งและอำนาจในการตัดสินใจควรดำเนินการในลักษณะใด จึงจะทำให้วัดท่าซุงเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นโดยพิจารณาจาก

ก. การวางแผน

พระบุญชู สุธมมอาภากร ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า สำหรับผู้ที่สนใจจะมาปฏิบัติธรรมกับวัด วัดก็จะมีเกณฑ์หลักๆ ว่า ๑) เราอนุญาตให้อยู่ได้ ๗ วัน ๒) มีการนำบัตรประชาชนมาเป็นหลักฐาน ๓) ห้องพัก ที่พักต่างๆ เราไม่มีค่าใช้จ่าย ที่นี่เมื่อโยมไปติดต่อกับที่พัก พระเจ้าหน้าที่ในจุดที่รับคนเข้าพัก ซึ่งถ้าเป็นช่วงเวลาปกติ คือ ไม่ใช่ช่วงเทศกาลของงาน จุดหลัก คือ ๑) ศาลานวราช จะมีแบบฟอร์มสำหรับให้โยมได้กรอกประวัติ และมีระเบียบให้เซ็นต์ให้อ่านว่าระเบียบมีอะไร เพื่อรับทราบแล้วว่าระเบียบของวัดมีอะไร ๒) เจ้าหน้าที่ของวัดจะแจ้งว่ากิจกรรมหลักของวัดมีอะไรบ้าง เช่น ทำวัตร สวดมนตร์ เจริญพระกรรมฐาน ญาติโยมจะรู้ได้จากเจ้าหน้าที่ของวัด ๓) ญาติโยมที่ประสงค์จะฝึกสมาธิ เจ้าหน้าที่เขาจะแจ้งให้ทราบที่วิหารแก้ว ๑๐๐ เมตร เริ่มมาฝึกได้เมื่อไหร่อย่างไร ส่วนจะรู้ว่าจะฝึกอะไรอย่างไร เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการฝึกที่วิหารแก้วจะเป็นคนบอก คือ ทุกๆ วัน เราแบ่งการสอนกรรมฐานที่วิหารแก้ว ๑๐๐ เมตร ซึ่งจัดเป็นเวร มีทั้งหมดตอนนี้ห้าเวร มีเวรที่ ๑ ถึง เวรที่ ๕ แต่ละเวรจะหมุนเวียนกันสอน เวิร์ด ๑ อาทิตย์ เจ้าหน้าที่ทุกเวรจะมีหน้าที่อธิบายให้โยมได้รับทราบว่า โยมวันนี้ฝึก ควรจะฝึกขั้นไหน ฝึกขั้นนี้แล้ว ควรจะฝึกขั้นต่อไปอย่างไร ฝึกขั้นต่อไปได้หรือไม่ ผ่านหรือไม่ผ่าน เรามีเอกสารเช็คได้แน่นอนว่าโยมคนนี้ผ่านนะ โยมผ่านจากชั้นสองก็มาฝึกชั้นสาม

ข. การจัดองค์การ

พระบุญชู สุธมมอาภากร ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า พระที่ท่านดูแลงานหลักๆ ของวัดถูกวางโครงสร้างโดยการกำหนดสถานที่เป็นโซนๆ เช่น มีศาลา ๑๒ ไร่ ๔ ไร่ โซนนั่นโซนนี้ ซึ่งในแต่ละโซนมีพระที่ท่านทำงานตรงนั้นอยู่แล้ว คุมพื้นที่ตรงนั้นอยู่แล้ว เมื่อมีงานในส่วนนั้น พระในสถานที่นั้นๆ ท่านก็จะรับผิดชอบในส่วนพื้นที่ของท่านไป เช่น งานเครื่องเสียง งานไฟฟ้า จะมีทีมของเขาอยู่เดิม โดยอาศัยทีมเดิมๆ เป็นหลักเลย

ค. การจัดบุคลากร

พระบุญชู สุธมมอาภากร ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า การจัดบุคลากร อันนี้เท่าที่อาตมาดูจากท่านเจ้าอาวาส คือ ๑) ใช้ความสมัครใจ ๒) ใช้ความศรัทธา ๓) ใช้ความชำนาญ เช่น อย่างอาตมาเองทำงานเครื่องเสียง พระรูปอื่นๆ อาจจะได้มีความชำนาญงานทางด้านนั้นๆ แต่ว่าพอได้เข้าไปทำตามความจำเป็นเฉพาะหน้า ด้วยความอยากจะช่วยวัด ด้วยความศรัทธา ก็สะสมประสบการณ์มา เพราะฉะนั้น การเลือกพระไปรับผิดชอบตามจุดต่างๆ ส่วนใหญ่เจ้าอาวาสท่านจะปล่อยให้พระตั้งกันเอง คือ จะมีพระที่อยู่มานานตั้งแต่สมัยหลวงพ่อบ้านรับมา อย่างงานเครื่องเสียง ท่านรับมาจากหลวงพ่อบ้านมีพระบวชเข้ามาใหม่เขาก็จะตั้งกันเอง เขาตั้งกันด้วยความสมัครใจว่า พระรูปนี้มีแว่น่าสนใจในเรื่องนี้ละ ก็ดึงไปทำและศึกษางานกันไป โดยที่ท่านเจ้าอาวาสท่านไม่ได้มามอบหมายโดยตรง มีไม่กี่งานเฉพาะหรือที่ท่านจะระบุลงไปเฉพาะตัวเลย ที่นี้หลักเกณฑ์การลงไปเฉพาะ คือ ๑) ดูประสบการณ์ของพระรูปนั้นก่อน บางรูปเรียนทางด้านช่างมา ท่านก็ไปถามว่าสนใจไหมที่จะมาช่วยกันทำ ๒) ดูความรู้ความสามารถ แต่โดยรวมแล้วจะดูที่ความสมัครใจเป็นหลักก่อน

ง. การสั่งการ

พระบุญชู สุธมมอาภากร ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า การสั่งการและการมอบหมายงานไม่ค่อยยุ่งยาก ยกเว้นงานที่เป็นงานใหญ่ๆ แล้วก็งานพิเศษ เช่น งานธุดงค์ จำเป็นจะต้องประชุมพระเจ้าหน้าที่ก่อนทุกครั้งทุกปี เพราะขอบเขตงานมันมาก งานมันกว้าง คนก็จำนวนมาก จึงต้องประชุมเพื่อกำหนดขอบเขตงาน ส่วนการมอบหมายงานจะให้คนที่ทำงานอยู่เดิมแล้วจะเป็นผู้ที่รู้เองว่างานนี้ท่านจะเป็นผู้รับผิดชอบในการทำ ยกเว้นท่านไม่ไหวท่านก็จะแจ้งในที่ประชุมว่า ต้องการคนเสริมมารองรับงานตรงนี้จุดนั้น พระในแต่ละที่จะมีหน้าที่ในการดูแลสถานที่และขอบเขตของตัวเอง เมื่อมีการที่จะต้องปรับปรุงสิ่งใดก็ทำแผนขึ้นมา แล้วก็มาเรียนกับท่านเจ้าอาวาสหรือนำเสนอท่านเจ้าอาวาสเพื่ออนุมัติ พระเราจะมีการประชุมกันเป็นช่วงๆ ซึ่งการประชุมกันจะได้ข้อตกลง ถ้าเกิดว่าท่านเจ้าอาวาสท่านเซ็นอนุมัติก็ทำ

จ. การควบคุม

พระบุญชู สุธมมอาภากร ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า ผู้มาปฏิบัติธรรมในวัดท่าซุงเราจะมีระเบียบที่ติดตั้งในแต่ละจุดแต่ละโซนที่รับผู้มาปฏิบัติธรรม ซึ่งก็จะมีระเบียบที่หลวงพ่อบอกท่านวางไว้ และมีระเบียบเสริมที่เจ้าอาวาสสรุปปัจจุบันเพิ่มเติมเข้ามาด้วย แต่หลักใหญ่ คือ ระเบียบที่หลวงพ่อบอกไว้เป็นแกนให้พระเจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามนี้ โยมทุกคนก็ต้องรู้ระเบียบตามนี้ และที่วัดจะมีเสียงธรรมตามสายทุกวัน เช่น ตอนนี่ ๔ โมงเย็น เสียงธรรมหลวงพ่อก็จะมาแล้ว เริ่มพูดวินัยแล้ว หลวงพ่อก็จะพูดถึงวินัยของพระและตบท้ายด้วยระเบียบวินัยของญาติโยมที่มาปฏิบัติ ตรงนี้เป็นหลักเกณฑ์ที่เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจนเป็นข้อ ๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ไปเรื่อยๆ เพื่อให้ญาติโยมที่มาปฏิบัติที่วัดรู้ว่าจะต้องทำอะไร หลักเกณฑ์กฎระเบียบของวัดมีอะไรให้ทราบโดยทั่วกัน ๒. พระทุกรูปที่รับสมัครคนมาประจำจุดเข้าพัก ก็มีหน้าที่ในการดูความเรียบร้อยของโยม ว่าเป็นไปตามระเบียบของทางวัดหรือไม่ ถ้าไม่ตรงหรือไม่เป็นไปตามระเบียบ ทางวัดเราจะถือเกณฑ์ว่าเหมือนกัน ถ้าผิดทุกคนก็ต้องว่าไปตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้อย่างนั้น ข้อสุดท้ายที่สำคัญ คือ ๓. ส่วนใหญ่มีความเลื่อมใสต่อหลวงพ่อบ้างเป็นพื้น จึงทำให้สงบเรียบร้อยได้ ส่วนการละเมิดกฎเมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งกระทำความผิด เราก็จะมีการ ๑. ตักเตือนด้วยวาจา ๒. ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ๓. ระบุข้อลงโทษ ๔. ให้เซ็นรับทราบ ถ้าเป็นพระภิกษุที่ละเมิดหรือทำผิดก็จะใช้หลักเกณฑ์เดียวกัน

๔. ท่านคิดว่า ในการบริหารจัดการวัดท่าซุง ควรมีการกำกับดูแลด้านใดบ้างหรือกำกับดูแลอย่างไร

พระบุญชู สุธมมอาภากร ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า การกำกับดูแลรักษาความปลอดภัยให้กับผู้ปฏิบัติธรรม ๑. เราจะมีระเบียบชัดเจนว่าญาติโยมที่อยู่ในห้องพักจะต้องทำอะไร เราจะบอกตั้งแต่ของมีค่าต่างๆ ให้นำติดตัว มีป้ายติดประกาศให้รู้ ป้ายประกาศว่าวัดไม่มีเจ้าหน้าที่เข้าเก็บโน่นเก็บนี่ ถ้ามีอะไรต่างๆ แลกปลอมให้แจ้งพระเจ้าหน้าที่ ญาติโยมถือตามกฎเกณฑ์นี้ก็จะทำให้เรื่องที่มันผิดปกติหรือพวกมิจฉาชีพเบาลง ปัจจุบันเราใช้เทคโนโลยีทางด้านของกล้องวงจรปิดตามจุดต่างๆ ที่เป็นจุดล่อแหลมก็จะติดกล้องวงจรปิดเพื่อจับหรือดูผู้ไม่ประสงค์ดีต่างๆ เรื่องกฎเกณฑ์เรื่องเวลา เช่น เวลาไปเจริญพระกรรมฐาน เวลาไปเจริญสมาธิ หรือทำวัตร เรามีเกณฑ์อยู่แล้วว่าทุกคนต้องไป ถ้าใครไม่ไปแล้วอยู่ในห้อง ต้องแจ้งว่าป่วยหรือไม่ป่วย ไม่ใช่ไปอยู่แล้วลักขโมยของเขา พวกนี้เป็นกฎเกณฑ์ที่ทำเป็นแบบแผนมาให้ญาติโยมที่มาอยู่ในวัด พอจะอุ่นใจได้ว่าทรัพย์สินมีค่า

สิ่งของก็ดี ผู้ไม่ประสงค์ดีก็จะทำอะไรได้ยาก รวมถึงในเรื่องประตูต่างๆ ที่เป็นทางเข้าออกของวัด เรามีเวลาปิดที่แน่นอน ถึงเวลาเราจะปิดเลย คนนอกไม่สามารถจะเข้ามาในบริเวณวัดได้ คนในก็ไม่สามารถเที่ยวไปเที่ยวมาให้มันวุ่นวายนอกวัดได้ ทำให้เวลาเข้าออกมีเกณฑ์ของมันอยู่ ก็เป็นการป้องปรามผู้ไม่ประสงค์ดี เพราะว่ามันเข้ายากออกยาก

๕. ท่านคิดว่า การบริหารจัดการวัดท่าซุง ยังมีปัญหา อุปสรรค หรือมีข้อเสนอแนะอย่างไร โปรดให้ความอนุเคราะห์ แสดงความคิดเห็น

พระบุญชู สุธมมอาภากร ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า ในภาคหน้า การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญ ถ้าพระได้ถูกการพัฒนา ซึ่งพระท่านมีพระธรรมวินัยเป็นเกณฑ์บังคับ พระที่ท่านบวชเข้ามามีหน้าที่เป็นส่วนตัวอยู่แล้ว มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของหลวงพ่อกันอยู่แล้ว แต่ว่าเวลาผ่านไป กำลังใจผ่านไปมันก็มีย่อหย่อน เพราะฉะนั้นระเบียบต่างๆ หรือว่าวิธีการที่จะเข้มงวดตัวเองนี้ถือว่าเป็นสิ่งที่ได้ประโยชน์ทั้งพระภิกษุและญาติโยมที่มาปฏิบัติธรรมอยู่ในวัด เพราะฉะนั้นในภาคหน้า การสร้างขอบเขตของการฝึกตัวเองมากขึ้นเรื่อยๆ มันจะช่วยทำให้พระได้เข้มข้นขึ้น พัฒนาขึ้นเรื่อยๆ ก็จะนำไปสู่ การเป็นพระภิกษุที่น่าเคารพกราบไหว้ เหมาะสมแก่การเคารพกราบไหว้ อันนี้เป็นสิ่งที่หวังว่ามันจะพัฒนาได้ต่อไปในอนาคต ประสิทธิภาพของพระภิกษุ อันนี้มีพระธรรมวินัยเป็นกฎเป็นเกณฑ์ เป็นตัวบังคับ ซึ่งพระพุทธเจ้าก็ทรงสอนว่า ให้มองตัวเองเป็นหลัก อย่าไปมองที่น้องคนอื่น ในแง่ของอาตมาพระทุกรูปก็ต้องพัฒนา ไปเรื่อยๆ ถ้ามองตรงนี้ก็ยังมีแค่กลุ่มหนึ่งอยู่ ถ้าได้การเพิ่มเข้มของการฝึกตัวเอง ประสิทธิภาพของพระน่าจะเพิ่มขึ้นจากเดิม จึงควรจะต้องพัฒนาไปเรื่อยๆ สำหรับถ้าจะให้คะแนนของประสิทธิภาพการบริหารจัดการ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน อาตมาให้ ๘๐ คะแนน ของภาพรวมทั้งหมดในการประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

บทสัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายพจน์ สีเข้ม วัฒนธรรมจังหวัดอุทัยธานี สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอุทัยธานี
อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

ผู้สัมภาษณ์ นายวัฒนา หลวกประยูร

วันสัมภาษณ์ วันที่ ๒๗ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘

สถานที่สัมภาษณ์ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอุทัยธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

ประเด็นคำถาม

๑. ท่านคิดว่า ถ้าจะพัฒนาวัดท่าซุงให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น จะต้องวางแผนอย่างไรบ้าง
วัฒนธรรมจังหวัดอุทัยธานี ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า การวางแผนของวัดท่าซุง ในมุมมองของผมในฐานะที่เป็นพุทธศาสนิกชนและในฐานะที่ดำรงตำแหน่งเป็นวัฒนธรรมจังหวัดที่ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านวัฒนธรรมและด้านส่งเสริมทำนุบำรุงงานด้านพระพุทธศาสนาของจังหวัดอยู่แล้ว เมื่อมองเข้าไปดูด้านการบริหารจัดการของวัดท่าซุง ถือว่าเป็นที่ยอมรับของคนที่อยู่ทั้งในส่วนของเราเอง ข้าราชการ ประชาชนทั่วไป ทั้งภายในจังหวัดและจังหวัดอื่น ถือว่าการบริหารจัดการวัดท่าซุงได้ดีมาก โดยเฉพาะการบริหารจัดการภายในวัด สามารถบริหารได้ครบถ้วนในหลักของ

การบริหารด้านอื่นๆ และด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ เพราะมีคนมาเพิ่มขึ้นทุกๆ ปี การมาก็ไม่ใช่มาเพียงแค่ท่องเที่ยวอย่างเดียวหรือมาดูสิ่งปลูกสร้างที่สวยงามคงไม่ใช่ แต่มาเพื่อปฏิบัติธรรม เพราะเดิมที่วัดนี้เจ้าอาวาสรูปเดิม คือ ท่านหลวงพ่อดำหรือท่านหลวงพ่อดำพระพรหมยาน ท่านได้บริหารจัดการวัดจนเป็นที่รู้จักของคนทั่วประเทศ จนมาถึงเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน คือ ท่านเจ้าคุณพระภาวนากิจวิมล ก็ยังบริหารจัดการต่อเนื่องได้เป็นอย่างดี ซึ่งวัดท่าซุงควรเป็นต้นแบบในด้านการบริหารจัดการให้กับวัดอื่นๆ ได้มาศึกษาดูงานเพื่อนำไปพัฒนาวัด และการที่วัดท่าซุงมีการบริหารจัดการที่ดี ส่วนหนึ่งเกิดจากตัวท่านเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน ท่านเป็นบุคคลที่เปิดรับสิ่งใหม่ๆ เช่น ห้องสมุดมีชีวิตของสมเด็จพระรัตนราชสุตาภายในวัดท่าซุง ที่ได้แนะนำไปท่านก็เปิดใจรับ

๒. ท่านคิดว่า การบริหารจัดการวัดท่าซุงให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ควรมีการจัดตั้ง คณะกรรมการหรือองค์กรขึ้นมารองรับอย่างไร

วัฒนธรรมจังหวัดอุทัยธานี ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า ทางวัดมีการจัดตั้งเป็นคณะกรรมการของวัดอยู่แล้ว มีวิธีการในการแบ่งฝ่ายการทำงาน มีคณะกรรมการในการทำงาน โดยมีท่านเจ้าอาวาสเป็นผู้ทำหน้าที่ในการอำนวยการ ท่านไม่ได้ทำเพียงผู้เดียว วัดอื่นๆ มาดูเป็นแบบอย่างได้ในการบริหารจัดการ หรือตัวอย่างในการดูแลบำรุงรักษาอาคารสถานที่ที่มีเป็นจำนวนมาก สามารถดูแลได้เป็นอย่างดี

๓. ท่านคิดว่า การมอบหมายหน้าที่ การวางตำแหน่งและอำนาจในการตัดสินใจหรือดำเนินการในลักษณะใด จึงจะทำให้วัดท่าซุงเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นโดยพิจารณาจาก

ก. การวางแผน

วัฒนธรรมจังหวัดอุทัยธานี ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า ท่านเจ้าอาวาสท่านมีการปรับปรุงพัฒนาไปจากเดิมจากที่หลวงพ่อดำพระพรหมยานได้วางไว้ ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ ระบบการบริหารจัดการ มีทีมงานช่วยที่ดีถือว่ามีความวางแผนการทำงานที่ดี เพราะวัดมีคนมาเพิ่มขึ้น ไม่ได้ลดลง จะเห็นได้ว่าทุกๆ ปีจะมีคนมาเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เพราะวัดมีความพร้อมทั้งห้องน้ำ ที่พัก สถานที่ปฏิบัติธรรม ครุสธกรมฐาน จึงทำให้เกิดความอำนวยความสะดวก แม้แต่ทางส่วยราชการของวัฒนธรรมจังหวัด ก็ได้เคยไปใช้บริการสถานที่และการไปปฏิบัติธรรมถือว่ามีการอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดี นอกจากนี้ ทางวัดยังสงเคราะห์ให้มีการได้รับเงินทำบุญมา ท่านก็มีการนำเงินที่ได้มาไปบริจาค ทำบุญในการสร้างโรงเรียนสำหรับเด็กยากจน คือ ทำประโยชน์ในทางสาธารณะด้วย

ข. การจัดองค์การ

วัฒนธรรมจังหวัดอุทัยธานี ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า มีคณะกรรมการในการทำงาน มีการแบ่งฝ่ายการทำงาน การปกครองคณะสงฆ์ภายในวัด สามารถเป็นตัวอย่างหรือแบบอย่างแก่วัดอื่นๆ ได้ในด้านการบริหารจัดการ เช่น พื้นที่ สถานที่อาคาร สิ่งปลูกสร้าง พอมีแล้วก็ต้องมีการบำรุงรักษา สิ่งปลูกสร้างวัดถาวรต่างๆ ก็เป็นตัวอย่างในด้านการดูแลรักษา มีหลักที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ ประการสำคัญ คือ ตัวท่านที่เป็นผู้นำคือท่านเจ้าอาวาสท่านเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติ โดยนำหลักธรรมคำสั่งสอนมาเผยแพร่ มีหลักสูตรที่มีความพร้อมในด้านการสอนกรรมฐาน ทำให้พุทธศาสนิกชนที่มาปฏิบัติธรรมมีการบอกกันต่อๆ และชวนกันมาจึงทำให้มีคนมาเพิ่มทุกปี และเป็นจำนวนมากด้วยอาจจะปีหนึ่งเป็นแสนคนหรืออาจจะล้านคนเลยทีเดียว

ค. การจัดบุคลากร

วัฒนธรรมจังหวัดอุทัยธานี ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า ทางวัดมีความพร้อมมีความครบถ้วนในด้านการทำงาน เพราะมีทีมงานที่ดี มีทีมงานช่วย สังเกตได้ว่า เมื่อมีการทำงานใหญ่หรือมีงานใหญ่ๆ ทางวัดสามารถดำเนินการได้ด้วยทีมงานช่วยที่ดีและมีคุณภาพ คือ มีทีมของทางวัดเอง คือ พระคุณเจ้า พระภิกษุที่อยู่ในวัดก็เป็นทีมงานช่วยเจ้าอาวาสเพื่อให้การดำเนินการต่างๆ ได้อย่างประสบความสำเร็จและทีมงานช่วย คือ แม่ชี ที่มาอยู่ประจำวัด นอกจากนี้ยังมีพุทธศาสนิกชนที่มีความเลื่อมใสศรัทธาเป็นทีมงานช่วยที่มีคุณภาพ ทำให้การบริหารจัดการประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี

ง. การสั่งการ

วัฒนธรรมจังหวัดอุทัยธานี ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า ผู้นำคือท่านเจ้าอาวาสท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติ คือ ท่านทำต่อเนื่องจากครูบาอาจารย์หลวงพ่อพระราชพรหมยาน ทำให้ท่านเป็นที่ยอมรับและตัวท่านเองเป็นนักปฏิบัติที่ดีด้วย จึงทำให้เวลาบอกสั่งงาน การอำนวยความสะดวก การบอกกล่าว ทำให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตาม ดังนั้น ตัวท่านผู้นำเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะท่านถือว่าเป็นลูกศิษย์ที่อยู่ใกล้ชิดกับครูบาอาจารย์มาก่อน และท่านก็ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบ ทำต่อเนื่องเป็นแบบอย่างที่ดีจึงเป็นที่ยอมรับ ที่สำคัญ คือ ท่านผู้นำท่านมีความรู้ มีความสามารถในการจัดการจึงทำให้เกิดการทำตามของทีมงาน ถ้าผู้นำไม่มีความรู้ความสามารถ ทีมงานก็จะเกิดการอึดอัด ไม่ยอมรับ แต่ท่านเจ้าอาวาสที่เป็นผู้นำท่านมีความรู้ ความสามารถ ทีมงานจึงยอมรับและศรัทธาเชื่อมั่นทำตาม

จ. การควบคุม

วัฒนธรรมจังหวัดอุทัยธานี ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า ท่านมีข้อระเบียบ ข้อปฏิบัติของทางวัดให้ทางผู้ปฏิบัติธรรมได้รับทราบ เป็นข้อตกลงร่วมกันของทางวัด ซึ่งทางพุทธศาสนิกชนก็ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีแทบไม่มีปัญหาในการบริหารจัดการ การดูแลรักษาความปลอดภัยก็จะมีทีมทหาร ตำรวจ มาช่วยในการดูแลรักษาความปลอดภัยให้กับผู้ปฏิบัติธรรม

๔. ท่านคิดว่า ในการบริหารจัดการวัดท่าซุง ควรมีการกำกับดูแลด้านใดบ้างหรือกำกับดูแลอย่างไร

วัฒนธรรมจังหวัดอุทัยธานี ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า เมื่อเริ่มต้นอาจจะไม่เป็นระเบียบซะทีเดียว แต่ด้วยการดำเนินงานที่ต่อเนื่อง ยาวนาน ทำให้เกิดการค่อยๆ ปรับปรุงกฎระเบียบ ทางวัดท่านมีข้อระเบียบ ข้อวัตร ข้อปฏิบัติ ที่ทำให้พุทธศาสนิกชน ค่อยๆ ซึมซับกฎระเบียบจนไม่เกิดปัญหา เพราะผู้ปฏิบัติธรรมได้รับทราบและส่วนใหญ่ผู้ปฏิบัติก็มาเพื่อปฏิบัติก็จะให้ความสำคัญกับการทำตามกฎระเบียบ จึงไม่มีปัญหาอะไรที่เกิดขึ้น ไม่เคยได้ยินว่ามีเรื่องมีราวอะไรกันในวัดต่างๆ ที่มีผู้มาอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมาก

๕. ท่านคิดว่า การบริหารจัดการวัดท่าซุง ยังมีปัญหา อุปสรรค หรือมีข้อเสนอแนะอย่างไร โปรดให้ความอนุเคราะห์ แสดงความคิดเห็น

วัฒนธรรมจังหวัดอุทัยธานี ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า การที่วัดท่าซุงมีการบริหารจัดการที่ดีควรเป็นต้นแบบในด้านการบริหารจัดการให้กับวัดอื่นๆ ได้มาศึกษาดูงานเพื่อนำไปพัฒนาวัด ซึ่งท่านเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน ท่านเป็นบุคคลที่เปิดรับสิ่งใหม่ๆ เช่น ห้องสมุดมีชีวิตของสมเด็จพระ

พระเทพรัตนราชสุตาภายในวัดท่าซุง ที่ได้นำเสนอไปท่านก็เปิดใจรับ ท่านเองก็ปฏิบัติตามครูบาอาจารย์ ท่านทำต่อสืบทอดจากครูบาอาจารย์ปัจจุบันท่านไม่ได้เดินทางโดยเน้นทางวัตถุ แต่ท่านดำเนินการโดยเน้นทางธรรม ทางปฏิบัติตามครูบาอาจารย์มากกว่า จึงทำให้วัดดำรงอยู่ได้ แต่ถ้าจะให้ก้าวหน้าไปกว่านี้ควรวางแผนเหมือนอย่างที่ท่านเจ้าอาวาสรูปก่อนที่ท่านได้วางไว้ คือ วางผู้สืบทอดพระศาสนาไว้แต่เนิ่นๆ เพื่อให้วัดดำรงแนวทางเดิมต่อไป และควรนำเรื่องคำสอนของวัดมาสื่อในด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยกว่าเดิม เช่น เจ้าอาวาสองค์เดิมท่านทำหนังสือ ทำเทปไว้ แต่ยุคนี้อาจจะเป็นเว็บไซต์ภาษาอังกฤษเพื่อเผยแผ่ไปให้ชาวต่างประเทศหรือเป็นแบบหลายภาษาเพื่อให้ได้รับคำสอนทางพระพุทธศาสนาด้วย หรือการเปิดปิดวิหารที่เมื่อก่อนคนไม่เข้าใจ แต่พอเวลาผ่านไปก็เป็นที่ยอมรับ เพราะที่วิหารปิดบางเวลาไม่ใช่เพราะพระท่านไปแอบหลับแอบนอน แต่ปฏิบัติธรรมอยู่ จึงควรเป็นแบบอย่างที่ทำอย่างต่อเนื่อง ไม่ได้เป็นการลดด้อยประสิทธิภาพ แต่กลับเป็นการทำให้เป็นที่ยอมรับของชาวพุทธ ซึ่งถ้ามี ๑๐๐ คะแนน จะให้คะแนนด้านประสิทธิภาพในการบริหารจัดการวัดท่าซุง ๙๘ % ถึง ๙๙ % ถือว่าให้สูงเพราะว่าการดำเนินการเป็นที่ยอมรับ ประสบความสำเร็จเพราะวัดสามารถบริหารจัดการทุกอย่างได้อย่างครบถ้วนเป็นอย่างดี

บทสัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายภานุพงศ์ รักอุ๋น นักวิชาการผู้ชำนาญการ รักษาการแทนผู้อำนวยการ
สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอุทัยธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

ผู้สัมภาษณ์ นายวัฒนา หลวกประยูร

วันสัมภาษณ์ วันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๘

สถานที่สัมภาษณ์ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอุทัยธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

ประเด็นคำถาม

๑. ท่านคิดว่า ถ้าจะพัฒนาวัดท่าซุงให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น จะต้องวางแผนอย่างไรบ้าง

รักษาราชการแทน ผอ. พุทธศาสนาอุทัยธานี ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า วัดท่าซุงเป็นวัดที่โดดเด่นที่สุดในจังหวัดอุทัยธานี และเป็นวัดที่เป็นตัวอย่างแบบอย่างที่ดีเกี่ยวกับเรื่องการบริหารจัดการ จะมีการบริหารงานในลักษณะการแบ่งงาน มีการวางแผน มีการจัดปฏิทินงานเป็นประจำ มีการลงรายละเอียดงานค่อนข้างดีมีความชัดเจน กำหนดการค่อนข้างที่จะมีความแน่นอน มีทีมงานที่มีคุณภาพ จะมีการแบ่งงานกันเป็นฝ่ายๆ อย่างชัดเจน เช่น ด้านการจัดงานวันสำคัญของทางศาสนา จะมีการกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน และจะมีการประชุมเพื่อเตรียมการตามแผนที่วางไว้เป็นอย่างดี แนวทางของวัดท่าซุงก็มีความชัดเจน คือ เป็นวัดที่เป็นสถานที่ปฏิบัติธรรม ซึ่งการปฏิบัติของทางวัดค่อนข้างที่จะเข้าถึง และมีคนเพิ่มมากขึ้นทุกๆ ปี ซึ่งการจัดการงานออกมาดีมีที่สังเกตได้ คือ ระเบียบการปฏิบัติของผู้ที่จะเข้าไปปฏิบัติธรรม ถ้ามีคะแนน ๑๐๐ คะแนน ที่จะให้กับวัดท่าซุงในด้านการบริหารจัดการวัด คือ ๙๙ % อีก ๑ % ที่เหลือเป็นเพียงแค่เรื่องที่ว่าวัดยังไม่เป็นที่รู้จักแพร่หลายในทางสื่อแบบทั่วทั้งประเทศ ส่วนในแง่ของประสิทธิภาพ ถ้ามี ๑๐๐ คะแนน ผมให้เต็ม ๑๐๐ คะแนน คือ ๑๐๐ % เพราะทางวัดสามารถทำทุกอย่างได้อย่างยอดเยี่ยม การบูรณะวัดก็ทำได้อย่าง

ยอดเยี่ยม การพัฒนาก็พัฒนาได้อย่างยอดเยี่ยม สามารถทำทุกอย่างได้เสร็จสำเร็จเมื่อเทียบกับวัดอื่นๆ กิจกรรมก็ทำได้อย่างยอดเยี่ยม ถ้าอย่างวัดอื่นอาจต้องรอเจ้าภาพ เช่น ทอดกฐิน แต่วัดท่าซุงทำได้เรื่อยๆ ไม่เคยหยุดหรือปิดในการพัฒนา ส่วนในเรื่องของการจัดกิจกรรมก็สามารถทำได้อย่างยอดเยี่ยม ดูได้จากคนมากเยอะมาก แต่ก็สามารถบริหารจัดการได้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงาม ที่พักที่ปฏิบัติธรรมก็มีความพร้อม ผมถือว่ายอดเยี่ยม

๒. ท่านคิดว่า การบริหารจัดการวัดท่าซุงให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ควรมีการจัดตั้ง คณะกรรมการหรือองค์กรขึ้นมารองรับอย่างไร

รักษาราชการแทน ผอ. พุทธศาสนาคณะอุทัยธานี ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า วัดท่าซุงมีทีมงานที่มีคุณภาพ จะมีการแบ่งงานกันเป็นฝ่ายๆ อย่างชัดเจน มีการวางบุคลากรเป็นส่วนๆ อย่างชัดเจน เป็นแบบอย่างในการพัฒนาจากทางเจ้าอาวาสเพราะท่านเป็นนักพัฒนา เป็นผู้ที่ความคิดในด้านที่ต้องการให้ประชาชนได้มาประพฤติปฏิบัติในทางพระพุทธศาสนา เพราะท่านเจ้าอาวาสมีการนำแนวคิดไปสื่อให้กับประชาชน อย่างน้อยก็ทำให้ประชาชนรู้จักวัดมากขึ้น มาวัดมากขึ้น มาใส่ใจใจพระพุทธศาสนามากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีในเรื่องการปฏิบัติธรรม ที่บางคนปฏิบัติธรรมแล้วก็จะกลับมาอีก เป็นการบอกต่อๆ กันไปทำให้คนเข้ามาเพิ่มมากขึ้น เพราะมีโครงสร้างที่รองรับการมาปฏิบัติธรรม

๓. ท่านคิดว่า การมอบหมายหน้าที่ การวางตำแหน่งและอำนาจในการตัดสินใจควร ดำเนินการในลักษณะใด จึงจะทำให้วัดท่าซุงเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นโดยพิจารณาจาก

ก. การวางแผน

รักษาราชการแทน ผอ. พุทธศาสนาคณะอุทัยธานี ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า วัดท่าซุงการวางแผนที่มีสมบูรณ์เป็นแบบอย่างได้ จะมีการกำหนดช่วงในแต่ละปีจะมีความชัดเจน เช่น เกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม ที่สามารถศึกษาได้ถึงความเป็นระเบียบเรียบร้อย ทำให้มองเห็นมุมมองความสวยงามในระบบ จากผู้คนที่มีความรู้มากแต่ก็เป็นระเบียบเรียบร้อยดีมาก สิ่งที่เป็นตัวเชื่อม คือ การเตรียมพร้อมในด้านสถานที่ บุคลากรเป็นส่วนสำคัญมาก โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความสามารถที่สามารถให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม คือ เป็นพระที่สอนการปฏิบัติธรรม รวมถึงระเบียบข้อกำหนดของบุคคลที่จะรับเข้ามาปฏิบัติธรรม จะต้องมีความรู้ในการปฏิบัติตัวเช่นไร ซึ่งจะทำให้ผู้ที่เข้ามาปฏิบัติธรรมรู้ตัวเองว่าต้องทำอะไร และสามารถวางตัวได้ถูก ตรงนี้ถือว่าเป็นสิ่งสร้างความ เป็นระเบียบเรียบร้อยของวัดท่าซุง

ข. การจัดองค์การ

รักษาราชการแทน ผอ. พุทธศาสนาคณะอุทัยธานี ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า วัดท่าซุงมีจุดเด่นที่ทีมงานช่วยของ วัดท่าซุงเป็นทีมงานที่มีคุณภาพ ตัวของท่านเจ้าอาวาสเองเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะตัวท่านเองมีความตั้งใจ มีความรู้ การวางแผนของท่าน และการติดต่อประสานงานกับวัด มีการแบ่งเป็นฝ่ายๆ อย่างชัดเจน เช่น เรื่องสถานที่ เป็นต้น

ค. การจัดบุคลากร

รักษาราชการแทน ผอ. พุทธศาสนาคณะอุทัยธานี ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า ในด้านการจัดบุคลากรวัดท่าซุงมีการวางบุคลากรเป็นส่วนๆ ที่สำคัญก่อนที่ท่านจะดำเนินการอะไร มีการกำหนดวางบุคลากรเป็นส่วนๆ ในแต่ละจุดแต่ละพื้นที่ที่ต้องรับผิดชอบอย่างชัดเจน

ง. การสั่งการ

รักษาราชการแทน ผอ. พุทธศาสนอุทัยธานี ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า ในด้านการพูดจาสื่อสารสั่งการท่านจะใช้วิธีการแนะนำสำหรับผู้ปฏิบัติธรรม เพื่อเป็นการอธิบายให้ผู้ที่จะเข้ามา มีความเตรียมพร้อม เมื่อผู้ที่จะเข้าปฏิบัติธรรมมีความพร้อม ก็จะสามารถเข้าปฏิบัติธรรมได้โดยไม่มีอุปสรรคและลุล่วงไปได้ด้วยดีสำหรับการสั่งการผ่านทีมงานเมื่อวางตัวบุคลากรแล้ว จุดเด่นที่สำคัญคือ ท่านเจ้าอาวาสจะมีการประชุมเพื่อกำหนดทิศทางที่จะเป็นไป เพื่อให้บุคลากรและทีมงานมีความเข้าใจ ในแต่ละจุดแต่ละพื้นที่ที่จะต้องรับผิดชอบทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น

จ. การควบคุม

รักษาราชการแทน ผอ. พุทธศาสนอุทัยธานี ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า การจัดเก็บอุปกรณ์หลังงานเสร็จเมื่อมีการจัดงานเป็นหมื่นๆ คน คือ ทีมงาน มีการแบ่งงานได้อย่างชัดเจน บุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องสถานที่ มีการแบ่งงานเป็นส่วนๆ อย่างชัดเจน แนวคำสอนของวัดท่าซุงมีการปฏิบัติตามแนวได้อย่างดีเยี่ยม สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติธรรมนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างดี

๔. ท่านคิดว่า ในการบริหารจัดการวัดท่าซุง ควรมีการกำกับดูแลด้านใดบ้างหรือกำกับดูแลอย่างไร

รักษาราชการแทน ผอ. พุทธศาสนอุทัยธานี ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า วัดท่าซุงมีการกำหนดในช่วงแต่ละปีมีความชัดเจนเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการกำกับดูแลที่ดี เมื่อเปรียบเทียบกับวัดอื่นกับการบริหารจัดการวัดเพื่อให้วัดอื่นเอาไปเป็นอย่าง คือ แบบอย่างในการพัฒนาจากทางเจ้าอาวาสเพราะท่านเป็นนักพัฒนา เป็นผู้ที่มีความคิดด้านให้ผู้ที่ได้มาประพฤติปฏิบัติในการปฏิบัติในทางพระพุทธศาสนา เพราะท่านเจ้าอาวาสมีการนำแนวคิดไปสื่อให้กับประชาชน อย่างน้อยก็ทำให้ประชาชนรู้จักวัดมากขึ้น มาวัดมากขึ้น มาใส่ใจใจพระพุทธศาสนามากขึ้น

๕. ท่านคิดว่า การบริหารจัดการวัดท่าซุง ยังมีปัญหา อุปสรรค หรือมีข้อเสนอแนะอย่างไร โปรดให้ความอนุเคราะห์ แสดงความคิดเห็น

รักษาราชการแทน ผอ. พุทธศาสนอุทัยธานี ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า ถ้าอยากให้วัดท่าซุงมีความเจริญมากกว่านี้ควรที่จะพัฒนาในด้าน คือ วัดท่าซุงเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับวัดที่มุ่งเน้นการปฏิบัติธรรม ซึ่งเป็นแนวทางที่ดี แต่ในลักษณะการดำเนินการของท่าน เป็นลักษณะการประชาสัมพันธ์โดยบอกต่อๆ กัน และเป็นการนำจากคนที่เคยมาปฏิบัติ ซึ่งในการเปิดตัวแนะนำวัดจะทำผ่านทางเว็บไซต์ แต่ก็จะได้เฉพาะกลุ่มคนที่เปิดดูเว็บไซต์ แต่ถ้าจะให้แพร่หลายมากขึ้นกว่านี้ ผมเห็นว่าควรจะมีการสื่อสารผ่านทางรายการโทรทัศน์ ส่วนป้ายใบปลิวที่สื่อไปยังจุดอื่นๆ ก็ยังน้อยอยู่ ถ้าเพิ่มช่องทางเกี่ยวกับการสื่อสารทางโทรทัศน์ หรือผ่านทางวิทยุกระจายเสียง ก็จะทำให้วัดเป็นที่รู้จักกันทั่วประเทศไทยมากกว่านี้

บทสัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์ นางสาวรวงคนาง ชื่นอุดมทรัพย์ ผู้ปฏิบัติธรรม วัดท่าซุง อ.เมือง จังหวัดอุทัยธานี

ผู้สัมภาษณ์ นายวัฒนา หลวกัประยูร

วันสัมภาษณ์ วันที่ ๑๙ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘

สถานที่สัมภาษณ์ สถานที่พักปฏิบัติธรรม (ใหม่) วัดจันทาราม (ท่าซุง) ตำบลน้ำซึม อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

ประเด็นคำถาม

๑. ท่านคิดว่า ถ้าจะพัฒนาวัดท่าซุงให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น จะต้องวางแผนอย่างไรบ้าง

นางสาวรวงคนาง ชื่นอุดมทรัพย์ ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า การวางแผนประจำปีของวัดท่าซุงจะมีมาตั้งแต่สมัยหลวงพ่อก็คือ หลวงพ่อพระราชพรหมยาน ซึ่งท่านจะมีการวางแผนงานไว้ตลอดทั้งปี โดยมีหมายกำหนดการที่จะดูจากกิจของหลวงพ่อก่อน เช่น ถ้าท่านจะเข้ากรุงเทพฯ ก็จะเข้าประมาณปลายเดือนถึงต้นเดือน และดูว่าให้ตรงกับเสาร์อาทิตย์ เพื่อไปโปรดญาติโยมที่กรุงเทพฯ ส่วนแผนงานอื่นๆ จะมีการวางไว้ตลอดปีไว้ด้วย ซึ่งท่านเจ้าคุณเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน ท่านก็ยึดแนวทางที่หลวงพ่อก่อนได้วางเอาไว้ โดยมีการประชุมสงฆ์ที่ทำหน้าที่บริหาร เพื่อที่จะวางแผนในแต่ละปีว่าจะมีการจัดงานอะไรบ้าง เมื่อวางแผนเสร็จแล้วก็จะมีการประกาศเป็นตารางให้ทราบทางเว็บไซต์ ว่าแต่ละเดือนท่านเจ้าอาวาสจะต้องไปที่ไหนบ้าง ในวัดจะมีงานอะไรบ้างจะบอกรายละเอียดไว้หมด ถือว่าการวางแผนในแต่ละปีของวัดมีความชัดเจนดีสามารถทราบได้ว่าในแต่ละปีมีอะไรบ้าง

๒. ท่านคิดว่า การบริหารจัดการวัดท่าซุงให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการหรือองค์กรขึ้นมารองรับอย่างไร

นางสาวรวงคนาง ชื่นอุดมทรัพย์ ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า วัดมีการแบ่งเป็นฝ่ายการรับผิดชอบ ซึ่งจะแบ่งกันตามพื้นที่ มีผู้บริหาร คณะทำงาน คณะสงฆ์หรือคณะกรรมการสงฆ์มีการตั้งมาตั้งแต่สมัยหลวงพ่อบุญมาจารย์ยังมีชีวิต จะมีการประชุมซึ่งเจ้าอาวาสจะเป็นประธาน มีการแบ่งงานความรับผิดชอบเป็นระบบ เช่น ที่ ๒๕ ไร่ ก็จะมีพระที่ท่านรับผิดชอบ ศาลานวราชก็จะมีพระอีกรูปหนึ่งรับผิดชอบ หรือตรงจุดรับแขกที่จำหน่ายวัตถุมงคล หอฉัน ก็จะมีพระอีกรูปหนึ่งที่ท่านรับผิดชอบ ถือว่าค่อนข้างดี การแบ่งความรับผิดชอบที่ชัดเจนทำให้เวลาไปติดต่อจะทราบทันทีว่า จะต้องติดต่อใคร ไม่ค่อยพบปัญหาการโยนงานหรือบอกว่าไม่ทราบ หรือบอกให้ไปติดต่อคนนั้น ตรงโน้นโดยไม่ทราบว่าใครอะไรอย่างไรอันนี้ไม่มี ซึ่งจะแตกต่างจากที่อื่นตรงนี้คือมีความชัดเจนสามารถพบผู้และผู้รับผิดชอบในจุดนั้นด้านนั้นได้ชัดเจน

๓. ท่านคิดว่า การมอบหมายหน้าที่ การวางตำแหน่งและอำนาจในการตัดสินใจควรดำเนินการในลักษณะใด จึงจะทำให้วัดท่าซุงเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นโดยพิจารณาจาก

ก. การวางแผน

นางสาวรวงคนาง ชื่นอุดมทรัพย์ ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า การวางแผนด้านผู้ปฏิบัติธรรม จะมีขั้นตอนที่ชัดเจนเมื่อเทียบกับวัดอื่นๆ ที่เคยไป โดยเมื่อมาปฏิบัติธรรมก็จะไปติดต่อที่ศาลานวราช ซึ่งหลวงพี่หรือพระเจ้าหน้าที่ท่านก็จะขอบัตรประจำตัวเป็นหลักฐาน เป็นการดีแล้วเหมาะสมดีแล้ว เพราะว่าทำให้มีหลักฐาน รู้ว่าใครเป็นใคร มาจากไหน จากนั้นหลวงพี่ท่านก็จะจัดห้องพักแยกชาย ห้องพักหญิง ตามลำดับหมายเลขของห้องพักที่ว่าง และก็จะมีการให้กระดาด

เอกสารที่บอกกำหนดการ แผนที่ให้ทราบ แต่ถ้าไม่เข้าใจก็สามารถถามจากผู้เข้ามาปฏิบัติธรรมก่อนเวลาไปกรรมฐานที่วิหารแก้ว ๑๐๐ เมตร ก็จะมีตารางให้บริการเพื่อความสะดวก เพราะวัดมีพื้นที่กว้าง และรถก็จะออก ๒ ช่วง คือ ช่วงประมาณ ๑๐.๓๐ น. มาส่งกลับช่วง ๑๔.๐๐ น. และช่วงเย็นประมาณ ๑๖.๐๐ น. เมื่อกรรมฐานเย็นเสร็จก็จะมาส่งกลับมาที่ศาลานวราช ถือว่าวางแผนเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติธรรมได้ค่อนข้างดี

ข. การจัดองค์การ

นางสาวรวงคนาง ขึ้นอุดมทรัพย์ ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า วัดมีการจัดโครงสร้างตามความรับผิดชอบอย่างที่ได้บอกไปแล้วในเรื่องการแบ่งหน้าที่การบริหารโดยมีคณะสงฆ์ ซึ่งสำหรับในส่วนที่รับผิดชอบเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติธรรมไว้ ก็จะมีการวางระบบไว้ตั้งแต่การรับสมัครที่ศาลานวราช เมื่อไปปฏิบัติกรรมฐานที่วิหารแก้ว ๑๐๐ เมตร ก็จะมีครูสอนกรรมฐานกับเจ้าหน้าที่ดูแลด้านการสอนกรรมฐานก็จะมีการลงชื่อ แล้วก็แยกฝึกไปตามห้อง ซึ่งก็ถือว่าดีมีระบบชัดเจนในแต่ละโครงสร้างแต่ละส่วนของวัด

ค. การจัดบุคลากร

นางสาวรวงคนาง ขึ้นอุดมทรัพย์ ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า บุคลากรจะมีไม่พอกับปริมาณงาน แต่ก็จะเป็นลักษณะ คือ ช่วยๆ กัน จะเห็นงานเยอะแต่คนน้อย แต่ก็สามารถดำเนินงานไปได้อย่างสำเร็จลุล่วงไม่มีปัญหา และจะแบ่งบุคลากรกันไป ซึ่งก็ดูตามความสมัครใจ แต่ในแต่ละจุดก็จะทราบชัดเจนว่าคนที่ทำหน้าที่หรือพระที่ท่านทำหน้าที่รับผิดชอบเป็นใคร เช่น ในส่วนแจกเครื่องนอนของผู้ปฏิบัติธรรมชายหญิง หลัง ๑๘.๓๐ น. คือ หลังเสียงหลวงพ่อก็จะมีผู้รับผิดชอบหลักแล้วจะมีคนสำรองสลับเวรกันมาทำหน้าที่ ถ้าคนที่เป็นหลักไม่มาหรือติดธุระ ก็จะมีอีกคนมาทำหน้าที่แทน โดยในส่วนงานตรงนี้จะมีการจะมีการชักทำความสะอาดผ้าห่มให้ ไล่กลิ่นหอมการบูรให้ พับให้อย่างดี เมื่อมารับพระท่านจะให้บัตรสำหรับเบิกเครื่องนอน ก็นำบัตรนี้มาแลกถือว่าดีเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ปฏิบัติธรรม

ง. การสั่งการ

นางสาวรวงคนาง ขึ้นอุดมทรัพย์ ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า จะมีการให้ความรับผิดชอบกับพระที่ท่านรับผิดชอบเป็นหลัก แล้วส่วนใหญ่ก็จะเป็นการบอกแบบอนุเคราะห์ช่วยเหลือกัน การสั่งการถ้าเป็นเจ้าอาวาสก็จะมีเป็นหนังสือด้วย เป็นการบอกด้วยคำพูดด้วย มีการแจ้งทางเว็บไซต์ด้วย จะมีเรื่องป้ายบอกเพื่ออำนวยความสะดวกจะมีอยู่แต่ไม่มาก ถ้าเพิ่มได้ก็จะดี เพื่อที่คนที่มาปฏิบัติธรรมจะได้ทราบว่านี่เป็นวัดท่าซุงและไปตามสถานที่ต่างๆ ได้ ซึ่งแผนที่มีอยู่แต่คนจะไม่ค่อยสังเกตว่ามี การพูดจาอาจจะมีบ้างเพราะมีคนอยู่ร่วมกันมาก แต่ก็อาศัยคำสอนหลวงพ่อก็ไม่ใส่ใจในจรรยาผู้อื่นก็ช่วยให้อะไรต่างๆ ดีขึ้นได้

จ. การควบคุม

นางสาวรวงคนาง ขึ้นอุดมทรัพย์ ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า การควบคุมมีส่วนที่เป็นกฎระเบียบและส่วนที่คนเก่าที่พอจะรู้เรื่องบ้าง จะช่วยกันบอก ช่วยกันแนะนำ สำหรับคนที่มาใหม่และยังไม่ค่อยรู้เรื่อง หลังจากสมัครเข้าปฏิบัติธรรมแล้ว การแบ่งห้องพักชายหญิง จะมีวิธีการแบ่งโดยดูว่าให้คนใหม่ไปอยู่กับคนเก่า คละๆ กันไป แต่ถ้ามีอะไรที่ไม่เข้าใจจริงๆ ก็จะสามารถถามจากพระท่านก็ได้ แต่กฎที่ค่อนข้างชัดเจน เพราะวางไว้ตั้งแต่สมัยหลวงพ่ที่ท่านเจตนาดี ที่จะให้ที่นี่เป็นสถานปฏิบัติ

ธรรม เป็นสถานที่ให้ตั้งใจมาทำความดี เมื่อมาแล้วก็ต้องตั้งใจทำความดี เพื่อไม่ให้เสียประโยชน์ไป ซึ่งท่านจะบอกว่ากฎต้องเป็นกฎ มาแล้วต้องทำวัตรเช้า ทำวัตรเย็น

๔. ท่านคิดว่า ในการบริหารจัดการวัดท่าซุง ควรมีการกำกับดูแลด้านใดบ้างหรือกำกับดูแลอย่างไร

นางสาวรวงคนาง ชื่นอุดมทรัพย์ ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า การควบคุมของทางวัดมีการบริหารจัดการเพื่อควบคุมและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติธรรม โดยวัดจะมีกฎระเบียบการมาปฏิบัติธรรม ซึ่งกฎจะใช้ทั้งในส่วนของฆราวาสและพระด้วย เช่น กฎว่าการมาพักจะพักได้มาเกิน ๗ วัน มีการกำหนดว่าเมื่อเป็นเวลาปฏิบัติการต้องไปปฏิบัติกรรมฐาน ไม่ใช่อยู่ในห้องนอน มีการทำวัตรเช้า มีกรรมฐานเย็น โดยส่วนใหญ่จะควบคุมกันแบบนี้จนเป็นปกติ ผู้ปฏิบัติธรรมก็ปฏิบัติตามปกติตามเวลาที่พระกำหนดไว้

๕. ท่านคิดว่า การบริหารจัดการวัดท่าซุง ยังมีปัญหา อุปสรรค หรือมีข้อเสนอแนะอย่างไร โปรดให้ความอนุเคราะห์ แสดงความคิดเห็น

นางสาวรวงคนาง ชื่นอุดมทรัพย์ ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า วัดมีกฎระเบียบที่มีมาตั้งแต่หลวงพ่อแล้ว อยากให้รักษาเอาไว้โดยไม่ปรับเปลี่ยน เพราะจะช่วยให้ระบบของวัดยั่งยืนไปในอนาคต ซึ่งปัจจุบันดีอยู่แล้วที่ท่านเจ้าอาวาสท่านรักษากฎระเบียบอย่างดี ไม่เปลี่ยนแปลงกฎ แต่กลับเพิ่มความแน่นให้กับระเบียบมากขึ้น หากท่านอื่นๆ มารับหน้าที่ก็อยากให้คงสิ่งนี้ คือ กฎระเบียบเอาไว้ ส่วนวิหารแก้ว ๑๐๐ เมตรไม่อยากให้ทำตามกระแสที่อยากให้เปิดตลอดเวลาเพื่อนักท่องเที่ยว เพราะหลวงพ่อสร้างไว้ เพื่อให้วิหารแก้ว ๑๐๐ เมตร เป็นที่ปฏิบัติพระกรรมฐาน สำหรับคะแนนประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดถ้ามีคะแนน ๑๐๐ คะแนน จะให้คะแนนจะให้คะแนน ๘๐ % เพราะว่าพูดถึงด้านการบริหารจัดการวัดแล้วต้องถือว่าบริหารจัดการวัดมีประสิทธิภาพมากค่ะ

บทสัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์ นางประกายพลอย หิรัญน้อย ผู้ปฏิบัติธรรม วัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

ผู้สัมภาษณ์ นายวัฒนา หลวกประยูร

วันสัมภาษณ์ วันที่ ๒๓ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘

สถานที่สัมภาษณ์ ศาลามิตรศรัทธา วัดจันทาราม (ท่าซุง) ตำบลน้ำซึม อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

ประเด็นคำถาม

๑. ท่านคิดว่า ถ้าจะพัฒนาวัดท่าซุงให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น จะต้องวางแผนอย่างไรบ้าง

นางประกายพลอย หิรัญน้อย ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า การวางแผนในแต่ละปีว่าจะมีการจัดงานอะไรบ้าง จะมีการบอกแผนประจำปีในเว็บไซต์ และการติดประกาศบอกที่ศาลานวราช ซึ่งจะมีการบอกกำหนดการมีอะไรบ้าง แต่ละเดือนมีอะไรบ้าง ทุกอย่างจะมีการบอกไว้หมด และจะมีภาพลงประกอบตั้งแต่การเตรียมงานไปจนถึงวันงาน ส่วนแผนงานด้านผู้ปฏิบัติธรรม ถ้าเราหาใหม่ๆ พอมมาถึงก็จะมาลงทะเบียน โดยใช้บัตรประจำตัวเป็นหลักฐาน จากนั้นก็ไปเข้าห้องพักตามที่พระท่านจัดให้ ทางวัดจะมีโบชัวร์บอกว่าเวลาไหนทำอะไรบ้าง ไปกรรมฐานทางวัดเที่ยงมีตาราง

บริการให้ แล้วจะบอกว่าธรรมาจะมาก็โมงในช่วงเช้า พอไป grunnฐานก็ไปขึ้นธรรมาช่วงเวลาประมาณ เขาก็จะบอกว่ามาทำวัตรที่ศาลานวราช ก็โมง ที่นี้พอ ๑๐.๐๐ น. ก็จะมีเสียงธรรมของหลวงพ่ามาเราก็ตั้งใจฟัง จากนั้นพอ ๑๐.๓๐ น. เรา เตรียมทานข้าวเพื่อเตรียมมากรณฐานตอนช่วงเที่ยง เสร็จบาย ๒ โมงกรณเสร็จ ธรรมาก็จะมาส่ง จากนั้นก็พักทำภารกิจส่วนตัว พอ ๔ โมงเย็นก็เตรียมตัวมาทำกรณฐานเย็น พอช่วง ๓ ทุ่ม เสียงธรรมของหลวงพ่อก็จะมาอีกครั้ง จากนั้นก็เข้านอน ตี ๔ ก็จะมีเสียงธรรมหลวงพ่อบุก พอเช้าเราก็ตริยมใส่บาตรและเตรียมทำวัตรเช้าตอน ๐๘.๓๐ - ๐๙.๐๐ น. คือแผนที่วางไว้ถือว่าค่อนข้างดีและลงตัว

๒. ท่านคิดว่า การบริหารจัดการวัดท่าซุงให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ควรมีการจัดตั้ง คณะกรรมการหรือองค์กรขึ้นมารองรับอย่างไร

นางประกายพลอย หิรัญน้อย ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า วัดมีการจัดวางโครงสร้างโดยมีคณะทำงาน เวลาจะทำงานก็จะมีการประชุมกันก่อน เพื่อแยกงานและความรับผิดชอบ ถ้าเป็นฆราวาสก็จะเป็นลักษณะจิตอาสาที่ถนัดตรงจุดไหนก็จะไปช่วยตรงจุดนั้น คือ ทุกคนจะไม่ได้เจาะจงว่าจะไปช่วยตรงไหน คือ ใช้หลักว่าถนัดทางไหนก็ไปช่วยทางนั้น หรืออย่างวันนี้คนขาดตรงจุดนั้นแล้วเราอยากไปช่วยตรงนั้นก็ไป

๓. ท่านคิดว่า การมอบหมายหน้าที่ การวางตำแหน่งและอำนาจในการตัดสินใจควรดำเนินการในลักษณะใด จึงจะทำให้วัดท่าซุงเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นโดยพิจารณาจาก

ก. การวางแผน

นางประกายพลอย หิรัญน้อย ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า การวางแผนด้านระบบดีมาก เพราะถ้าเราใหม่ ๆ เราจะไม่รู้อะไร แต่พอมาที่ศาลานวราช เมื่อลงชื่อสมัครก็จะมีบอกโดยพระเจ้าหน้าที่เพื่อให้เราทราบ โดยท่านจะถามว่าเราทำอะไร เราก็บอกไปว่าเราปฏิบัติธรรม ก็วันเราก็บอกไป ซึ่งพอบอกไปแล้วท่านจะให้รายละเอียดซึ่งดี ไม่อย่างนั้นต้องมาถามเอง เราใหม่เรายังไม่รู้อะไร หรือว่าเราจะต้องทำอะไรบ้างทำให้เสียเวลามาก เพราะสถานปฏิบัติธรรมแต่ละที่ไม่เหมือนกัน บางที่เขาไม่ได้ทำวัตรเช้าตอน ๘ โมงครึ่ง เขาก่อนตีสี่ แต่ที่นี่จะไม่เหมือนที่อื่น พอมีหมายกำหนดการโบชัวร์ก็จะทำให้เรารู้ ที่แตกต่างจากที่อื่น คือ สบายๆ เน้นการรักษาจิตมากกว่า ส่วนด้านที่พักของฆราวาสชาย-หญิง มีการจัดระบบระเบียบดีมาก เพราะจะมีการทำความสะอาด มีการอบ มีการซักอยู่บ่อยๆ คือไม่ใช่ปล่อยให้เหม็นอับแล้วก็เอามาให้เรา แต่นี่ทางวัดมีการทำความสะอาด ใส่ถุงห่อให้ ใส่การบูร อบการบูร ให้เรียบร้อยถือว่าดี

ข. การจัดองค์การ

นางประกายพลอย หิรัญน้อย ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า วัดท่าซุงมีการแบ่งโครงสร้าง ความรับผิดชอบในแต่ละจุดเพื่ออำนวยความสะดวกจะมีความชัดเจน การแบ่งภาระหน้าที่ชัดเจนมาก ในการไปแต่ละจุดที่วางโครงสร้างผู้รับผิดชอบจะทราบว่าใครรับผิดชอบอะไร แต่บางครั้งด้วยภาวะของคนไม่พอเมื่อเทียบกับปริมาณงาน และคนที่มาช่วยส่วนใหญ่เป็นจิตอาสา เราไม่ได้มีการจ้างคน ที่นี้พอมีงานเข้ามามากก็อาจจะเกิดปัญหาขาดคนอาจจะทำให้เกิดอุปสรรคบ้าง จึงทำให้คนเดียวไม่ได้ทำงานอย่างเดียว เมื่อคนไม่พอ คนหนึ่งคนก็ต้องทำงานหลายอย่างตามจุดโน้นจุดนี้เพราะสถานที่กว้างใหญ่ ถ้าพูดถึงด้านโครงสร้างการจัดองค์การถือว่าชัดเจนดีมาก

ค. การจัดบุคลากร

นางประกายพลอย หิรัญน้อย ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า โดยภาพรวมถือว่าดี พระที่ท่านมาเมตตาทำให้ ท่านทำด้วยแรงของท่านเอง ท่านเป็นสงฆ์แทนที่ท่านจะได้ปฏิบัติแต่ท่านก็มาช่วยทำงานด้วย เพื่อผู้ปฏิบัติธรรมอย่างเราให้เราสะดวกขึ้น เช่น ที่ศาลานวราช ห้องน้ำของพระท่านก็ทำเอง ดูแลเอง ติดหลอดไฟเอง เปลี่ยนหลอดไฟเอง หรืออย่างสอนกรรมฐานที่วิหารแก้ว ๑๐๐ เมตร ท่านก็ทำให้ ท่านก็มาทำให้ เพราะที่สำคัญที่สุด คือ การสอนกรรมฐาน ท่านก็มาสอนให้ หรืออย่าง ที่ศาลานวราชพระท่านก็จะมารับสมัครผู้ปฏิบัติธรรมเอง คือ พระท่านทำหน้าที่เพื่อผู้ปฏิบัติธรรมสงฆ์ทำหน้าที่ ไม่มีฆราวาส จึงทำให้ทุกอย่างสะดวกและไม่ค่อยมีปัญหา

ง. การสั่งการ

นางประกายพลอย หิรัญน้อย ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า การสื่อสารของพระเจ้าหน้าที่ในการสั่งการและมอบหมายความรับผิดชอบ จะมีลักษณะที่ท่านจะรู้ว่าท่านจะต้องทำอะไร และโดยหลักแล้วก่อนจะมีการเริ่มงานท่านก็จะประชุมกันก่อน ว่าตรงนี้จุดนี้ใครจะทำอะไร รับผิดชอบอะไร อย่างไร หรือประชุมกันว่าท่านนี้ไม่อยู่ จะให้ใครเข้ามารับผิดชอบแทน คือ ท่านจะประชุมสงฆ์กันก่อน ว่าตรงนี้ควรจะทำอย่างไร รูปแบบงานจะเป็นแบบไหน อะไร อย่างไร ท่านจะประชุมกันก่อน ก่อนจะมีงานในแต่ละครั้งจะประชุมกันหลายรอบ ประชุมในแต่ละจุด ในแต่ละสถานที่ เช่น ตรงจุดนวราชต้องรับพระอาคันตุกะ ก็ต้องมีประชุมกัน มีใครมีความคิดเห็นแบบไหนอะไรอย่างไร ก็จะมีการปรึกษาหารือกัน ว่าตรงจุดนี้จะทำอะไรอย่างไร จะจัดแบบไหน หรือใครจะมาร่วมทำบ้าง

จ. การควบคุม

นางประกายพลอย หิรัญน้อย ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า การควบคุมเมื่อมีผู้ปฏิบัติจำนวนมากเพื่อให้อยู่อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย เกิดจากกฎระเบียบที่หลวงพ่อดังไว้ แล้วไม่ไปปรับเปลี่ยนกฎถือว่าเป็นสิ่งที่ดี ก็อาจจะจะมีบ้างที่บางคนไม่ทำตามกฎ ก็ต้องเรียกมาตักเตือนกันว่าสิ่งที่ทำนี้ไม่ถูก แล้วก็จะมีกำหนดวัน เช่น เมื่อมาปฏิบัติธรรมก็มาอยู่ได้แค่ ๗ วัน และถ้าใน ๗ วันมาแล้วไม่ได้ตั้งใจมาปฏิบัติ ก็ไม่ให้เข้ามาอีก แล้วจะระบุไปเลยว่าไม่ต้องเข้ามาที่วัดอีกเป็นระยะเวลาที่ปี ก็จะมีการระบุบอกอย่างชัดเจน ดังนั้น เมื่อทุกคนมาถึงก็ต้องตั้งใจปฏิบัติ และปฏิบัติตามกฎที่ตั้งไว้ ถ้าเกิดมาแล้วไม่ตั้งใจปฏิบัติหรือมาทำอะไรให้เสื่อมเสีย หรืออย่างจะมีการมาเรียไร หรือทะเลาะเบาะแว้ง ก็จะดำเนินการตามกฎที่ตั้งไว้ ไม่ให้มาวัดอีกเป็นระยะเวลาที่ปีตามที่กำหนด โดยลงชื่อในคอมพิวเตอร์และในระบบบัญชีรายชื่อไว้ แต่ว่าท่านก็จะเมตตา คือ ถ้าปรับตัวได้ท่านก็จะให้โอกาส ถ้าไม่ได้จริงๆ ท่านก็จะไม่รับอีกเลย ให้ไปอยู่นอกวัด

๔. ท่านคิดว่า ในการบริหารจัดการวัดท่าซุง ควรมีการกำกับดูแลด้านใดบ้างหรือกำกับดูแลอย่างไร

นางประกายพลอย หิรัญน้อย ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า อีกส่วนหนึ่งที่เป็นการควบคุม คือ คนที่มาก็จะอยู่ในกฎระเบียบ เช่น อยู่ในศีล เรามาเพื่อรักษาศีล เรามาเพื่อทำความดี ทุกคนก็ตั้งใจ แต่บางที่อาจจะกระทบกันบ้าง แต่ทุกคนก็มีการระงับ มีการขอโทษกันอะไรกัน เหตุก็ระงับเพราะทุกคนตั้งใจมาวัดเพื่อมาทำความดี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ดีมาของวัด คือ พอจะทำอะไรไม่ดีก็จะนึกถึงหลวงพ่อดูหน้าหลวงพ่อดูแล้ว แล้ววันหนึ่งเสียงท่านดังหลายรอบ บางทีเสียงที่มาเป็นการเตือนสติเราด้วย เช่น ตอนที่ไปช่วยงานขนมปังในช่วงธุดงค์ มันมีการกระทบ พอเสียงหลวงพ่อดูมาแล้ว

ทำให้เราหยุดและระลึกได้ เช่น บางทีเรามีเรื่องขัดข้องหมองใจเสียงธรรมท่านที่มากบอกว่า “คนบางคน บอกอะไรแล้วก็ไม่ฟัง” พอฟังเราก็คิดได้ช่วยคลายใจให้เราได้และส่วนใหญ่ที่คนอื่นที่เป็นกันก็จะมีลักษณะคล้ายๆ กัน คือ เสียงธรรมที่หลวงพ่otechnช่วยทำให้รู้และเข้าใจ

๕. ท่านคิดว่า การบริหารจัดการวัดท่าซุง ยังมีปัญหา อุปสรรค หรือมีข้อเสนอแนะอย่างไร โปรดให้ความอนุเคราะห์ แสดงความคิดเห็น

นางประกายพลอย หิรัญน้อย ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า กฎระเบียบที่หลวงพ่อดังไว้แล้ว หากไม่ไปปรับเปลี่ยนกฎถือว่าเป็นสิ่งที่ดี ก็อาจจะมีบ้างที่บางคนไม่ทำตามกฎ ก็ต้องเรียกมาตักเตือนกัน การมาปฏิบัติธรรมหลวงพ่อบุญราชมหายานท่านพูดเอาไว้ชัดเจนว่า ที่ไม่ใช่โรงแรมที่นี่เป็นสถานปฏิบัติธรรม เป็นสถานที่ให้ตั้งใจทำความดี เมื่อมาแล้วก็ต้องตั้งใจทำความดี เพื่อไม่ให้เสียประโยชน์ไป การให้บริการของพระเจ้าหน้าที่ถือว่าดีกว่าที่อื่นเยอะ เพราะที่นี่พระท่านจะมีน้อยเมื่อเทียบกับปริมาณงาน แต่ก็สามารถทำให้เราได้ ที่บอกว่าดีเพราะเคยไปที่อื่นแล้วมันวุ่นวายมาก การนอนก็ต้องนอนเบียดกันเกยกัน แต่ที่นี่จะแบ่งที่นอนเป็นถ้อยๆ ของใครของมัน ถึงจะไม่กว้างมากแต่ก็อยู่ในระดับที่พอดีเป็นระเบียบดีเพราะทุกคนดูตามที่พระท่านตีเส้นให้เพื่อจะได้รู้ว่าส่วนของใครๆ ถือว่าดีมากแล้ว ซึ่งถ้ามีคะแนนการบริหารจัดการวัดท่าซุง ๑๐๐ คะแนนเต็ม จะให้คะแนนการบริหารจัดการวัด ๘๐ คะแนน ส่วนคะแนนประสิทธิภาพ ๑๐๐ คะแนนเต็ม จะให้คะแนนด้านประสิทธิภาพบริหารจัดการวัด ๗๐ คะแนนค่ะ

บทสัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์ นางสาวอัญญา บุขหมั่น ผู้ปฏิบัติธรรม วัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

ผู้สัมภาษณ์ นายวัฒนา หลวกประยูร

วันสัมภาษณ์ วันที่ ๒๐ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๘

สถานที่สัมภาษณ์ ศาลาพระพินิจ วัดจันทาราม (ท่าซุง) ตำบลน้ำซึม อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

ประเด็นคำถาม

๑. ท่านคิดว่า ถ้าจะพัฒนาวัดท่าซุงให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น จะต้องวางแผนอย่างไรบ้าง

นางสาวอัญญา บุขหมั่น ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า การวางแผนประจำปีของวัดมีการวางแผนประจำปีและลงในเว็บไซต์ และมีการประกาศเสียงตามสายก่อนถึงวันงานจริงเพื่อให้ผู้ปฏิบัติธรรมได้รู้ด้วย เช่น เวลาปฏิบัติธรรมที่วัดบางที่เราไม่ได้ดูตารางทำให้ไม่รู้ว่าจะอย่างไรวิสาขบูชาเราไม่รู้ เพราะไม่ได้เปิดหนังสือคู่มือกำหนดการ แต่ให้เมื่อมาถึงจะมีการประกาศเสียงตามสายทำให้เราทราบ วัดมีการวางแผนได้ดีอยู่แล้ว เช่น ครูสอนกรรมฐาน มีตารางเวรในการสอนให้แก่ผู้ปฏิบัติธรรม

๒. ท่านคิดว่า การบริหารจัดการวัดท่าซุงให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการหรือองค์กรขึ้นมารองรับอย่างไร

นางสาวอัญญา บุขหมั่น ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า วัดมีคณะทำงาน มีการแบ่งฝ่ายแบ่งงานเป็นระบบ ถือว่าค่อนข้างดีเลยทีเดียว มีการวางส่วนความรับผิดชอบเป็นส่วนๆ เช่น เมื่อ

มาปฏิบัติธรรม ถ้ามาใหม่ก็จะไปติดต่อกับศาลานวราช เมื่อติดต่อกันแล้วคนที่มาก็มี ๒ ส่วน คือ ละเอียด กับไม่ละเอียด ถ้าละเอียดก็จะเห็นว่าพระท่านได้ติดประกาศเวลา แผนที่ สถานที่ไว้ให้แล้ว ก็จะไม่ยุ่งยากกับตัวเอง สำหรับคนที่ไม่ละเอียดทางวัดก็จะมีการให้พระเจ้าหน้าที่อธิบายและให้กำหนดการ แผนที่ เพื่อช่วยให้สามารถทราบว่าจะต้องทำอะไรบ้าง วัดมีการจัดตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบทำให้งานแยกเป็นส่วนๆ

๓. ท่านคิดว่า การมอบหมายหน้าที่ การวางตำแหน่งและอำนาจในการตัดสินใจควรดำเนินการในลักษณะใด จึงจะทำให้วัดท่าซุงเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นโดยพิจารณาจาก

ก. การวางแผน

นางสาวอัญญา บุขหมั่น ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า ผู้ปฏิบัติธรรมที่มาปฏิบัติธรรมทางวัดได้มีการวางแผนเพื่ออำนวยความสะดวกชัดเจน คือ เมื่อมาก็เตรียมบัตรประชาชนมา และต้องการให้ทางวัดคงไว้แบบนี้ดีแล้ว เพราะถ้าเป็นบัตรอื่นๆ ก็อาจจะมีช่องให้ทำทุจริตหรือคิดไม่ถูกต้องของครองธรรมได้ ถือว่าดีแล้วเพราะสามารถบ่งบอกตัวตนได้ว่าเป็นใคร โดยหลังจากการลงทะเบียน พระเจ้าหน้าที่ที่อยู่เวรท่านจะถามว่าจะเบิกเครื่องนอนไหม เพราะบางคนไม่รู้ก็แบกมาเองจนเป็นภาระของตนเอง บางคนไม่ได้เอามากก็จะมีเครื่องนอนให้ เมื่อจะไปแยกห้องพัก พระท่านมีการโบรชัวร์แจกให้เป็นแผ่นแผนที่ด้วย เพื่ออำนวยความสะดวก ที่พักก็มีการแยกที่พักชายหญิงถือว่าดีแล้ว และอยู่ได้ไม่เกิน ๗ วัน อาจจะมีข้อยกเว้นแต่พระท่านจะพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป

ข. การจัดองค์การ

นางสาวอัญญา บุขหมั่น ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า จะมีการแบ่งโครงสร้างไว้ เช่น ที่วิหารแก้ว ๑๐๐ เมตร ก็จะมีการแบ่งเป็นส่วนๆ ส่วนเจ้าหน้าที่รับลงทะเบียน ส่วนของพระที่สอนกรรมฐานหรือครูสอนกรรมฐาน ก็จะมีการแบ่งการรับผิดชอบในแต่ละส่วน การวางแผนมีการแบ่งเป็นกลุ่มๆ แบ่งเป็นระบบ ถือว่าการจัดวางโครงสร้างของระบบทำได้ดี พุดง่าย ๆ คือ วางระบบดี จึงทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ถ้างานด้านการวางระบบถือว่าให้ ๘๐ % ส่วนใหญ่จะสามารถระบุผู้รับผิดชอบเพื่อให้เราไปติดต่อได้ชัดเจน ไม่ค่อยมีการโยนงาน ไม่ค่อยมีการบอกให้ไปฝ่ายโน้น ไปติดต่อฝ่ายนี้ โยนงานกันไปโยนงานกันมา โดยไม่รู้ว่าใครฝ่ายไหนรับผิดชอบอะไร โดยเฉพาะพระที่ท่านรับผิดชอบจะค่อนข้างชัดเจนมาก

ค. การจัดบุคลากร

นางสาวอัญญา บุขหมั่น ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า โดยส่วนใหญ่จะพบปัญหาด้านบุคลากรมีไม่เพียงพอ ซึ่งในด้านการจัดบุคลากรนี้ถือว่ามีประสิทธิภาพมาก ด้วยบุคลากรจำนวนเพียงแค่นี้ แต่ทำงานขนาดใหญ่หรือรับปริมาณคนมาปฏิบัติธรรมเป็นจำนวนมากหรือได้ขนาดนี้ ถือว่าดีเลยทีเดียว ด้วยขนาดของวัดสามารถบริหารด้านคนถือว่าดีมากแล้ว ต้องชมทีมงาน และผู้นำของแต่ละทีม เพราะทีมงานของแต่ละฝ่ายหรือแผนกจะมีความพร้อมเพียง ประสิทธิภาพด้านนี้ถือว่าดีมากอยากจะให้คะแนน ๑๐๐ % เพราะมีการเตรียมงาน มีการแบ่งงาน กระจายงาน การบริหารบุคลากรที่มีทั้งหมดถือว่ามีประสิทธิภาพมากเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรและปริมาณที่มี

ง. การสั่งการ

นางสาวอัญญา บุขหมั่น ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า พระที่ท่านสื่อสารสั่งการก็อาจจะแบ่งเป็นที่สนิทสนมกับที่ไม่ค่อยคุ้นเคยกัน ถ้าสนิทสนมการพูดจาสั่งงานก็อาจจะเป็นกันเอง แต่ถ้ายังไม่ค่อยสนิทสนมก็อาจจะพูดสุภาพเป็นทางการขึ้น แต่โดยส่วนใหญ่จะให้ความกรุณาในการพูดจาที่ดี เพราะโดยส่วนใหญ่ผู้ที่มาช่วยทำงานจะทำด้วยจิตอาสา และอาจจะมีส่วนแต่ก็ส่วนน้อยที่อาจจะสื่อสารไม่เป็นไปอย่างที่เราควรจะเป็น อาจจะกระแทกเราบ้าง แต่เสียงธรรมหลวงพ่อบอกว่า “อย่าไปใส่ใจในจรรยาของผู้อื่น” ก็จะทำให้เราตั้งสติและคลายตัวไป

จ. การควบคุม

นางสาวอัญญา บุขหมั่น ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า การควบคุมถือว่าค่อนข้างดูแลได้ทั่วถึงและดูแลได้ดี หัวใจ คือ การมีกฎระเบียบที่ดี ยิ่งหากเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรเพื่อใช้ในการควบคุม กับปริมาณผู้ที่มาปฏิบัติธรรมแล้ว ถือว่าโดยภาพรวมทำได้ดีมาก เพราะงานสำเร็จออกมาได้ดี ไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งหรือปัญหาใหญ่ที่ไม่ควรเกิด ยิ่งด้านประสิทธิภาพการควบคุมคนถือว่าดีมาก

๔. ท่านคิดว่า ในการบริหารจัดการวัดท่าซุง ควรมีการกำกับดูแลด้านใดบ้างหรือกำกับดูแลอย่างไร

นางสาวอัญญา บุขหมั่น ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า วัดมีการทำงานในส่วนต่างๆ ของวัดนั้นพระท่านจะเป็นหลัก ส่วนญาติโยมจะเป็นจิตอาสา ส่วนใหญ่เวลาไปช่วยงานก็จะดั่งๆ กันไป และพระเองท่านก็จะดูความถนัดที่พอจะช่วยให้ได้ แต่บางที่ไม่มีความถนัด พระท่านก็จะเมตตาให้ทำแบบถ้อยที่ถ้อยอาศัย ไม่ได้ถึงกับว่าพอทำไม่ได้ ก็ไล่ให้ไปทำที่อื่น ซึ่งจุดนี้พระท่านจะใช้อ่อนุเคราะห์กันมากกว่า ส่วนการมอบหมายก็จะเป็นการมอบหมายของพระท่านที่ผู้รับผิดชอบงานหลักของฝ่ายหรือแผนกนั้นๆ

๕. ท่านคิดว่า การบริหารจัดการวัดท่าซุง ยังมีปัญหา อุปสรรค หรือมีข้อเสนอแนะอย่างไร โปรดให้ความอนุเคราะห์ แสดงความคิดเห็น

นางสาวอัญญา บุขหมั่น ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ว่า ในอนาคตอยากให้ปรับระบบครูสอนกรรมฐานและอยากให้คงระบบด้านการเปิดปิดวิหารแก้ว ๑๐๐ เมตรไว้ ไม่อยากให้ไปตามกระแสว่าต้องเปิดตลอดหรือปิดหรือย้ายส่วนของการฝึกพระกรรมฐานไปที่อื่น เพราะสถานที่นี้คือ วัดปฏิบัติ ไม่ใช่แหล่งท่องเที่ยว เพียงแต่วัดเปิดให้เป็นส่วนหนึ่งของการท่องเที่ยว ดังนั้น ในอนาคตก็อยากให้คงส่วนวิหารแก้ว ๑๐๐ เมตร เป็นสถานปฏิบัติธรรมตลอดไปอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วนเวลาเปิดปิดสามารถแก้ไขได้ด้วยวิธีการอื่นด้วยการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ผู้มาท่องเที่ยวรับทราบได้ สำหรับคะแนนด้านการบริหารจัดการวัดคะแนน ๑๐๐ คะแนน ถ้าให้คะแนนด้านการบริหารจัดการวัดจาก ๑๐๐ คะแนน จะให้คะแนน ๙๐ % ถ้าเป็นด้านประสิทธิภาพ คือประสิทธิภาพในการบริหารจัดการจาก ๑๐๐ คะแนน จะให้ ๘๕ % ค่ะ

ภาคผนวก ซ
ภาพหลักฐานการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

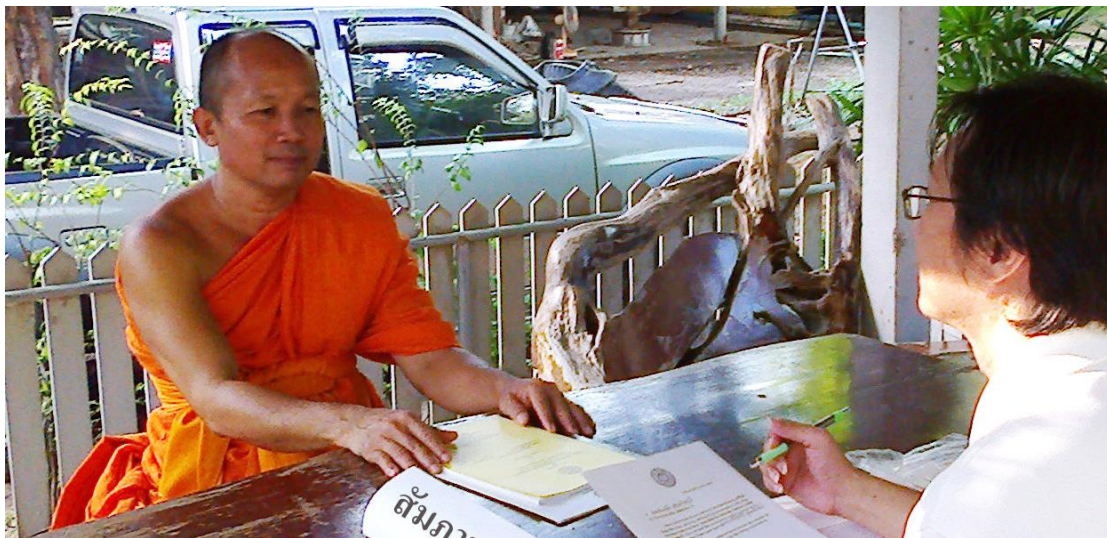
๑. สัมภาษณ์ท่านเจ้าคุณพระราชอุทัยกวี : เจ้าคณะจังหวัดอุทัยธานี



๒. สัมภาษณ์ท่านเจ้าคุณพระภาวนาภิจักรี : เจ้าอาวาสวัดท่าซุง



๓. สัมภาษณ์พระปลัดสมนึก สุธรรมธิรศุโธ : ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดท่าซุง



๔. สัมภาษณ์พระบุญชู สุรุมมอากาโร : หัวหน้าครูสอนกรรมฐาน



๕. สัมภาษณ์ท่านพจน์ สีเข้ม : วัฒนธรรมจังหวัดอุทัยธานี



๖. สัมภาษณ์ท่านภานุพงศ์ รักอยู่ : รักษาการ ผอ. พุทธศาสนาอุทัยธานี



๗. สัมภาษณ์นางสาววรารคนาง ชื่นอุดมทรัพย์ : ผู้ปฏิบัติธรรมวัดท่าซุง



๘. สัมภาษณ์นางประกายพลอย หิรัญน้อย : ผู้ปฏิบัติธรรมวัดท่าซุง



๙. สัมภาษณ์นางสาวอัญญา บุษหมั่น : ผู้ปฏิบัติธรรมวัดท่าซุง



ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ นามสกุล	: นายวัฒนา หลวกัประยูร
วัน เดือน ปีเกิด	: วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๑๒
ภูมิลำเนา	: ๕๙/๙๙ ถนนไมตรีจิต แขวงป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย จังหวัดกรุงเทพมหานคร ๑๐๑๔๐
การศึกษา	: บริหารธุรกิจบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ วิชาเอกการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประสบการณ์ทำงาน	: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและฝึกอบรม บริษัท ลีโอดู๊ด อินเทอร์เน็ต จำกัด ปีพุทธศักราช ๒๕๔๘-๒๕๔๙ : ผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรม บริษัท สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด ปีพุทธศักราช ๒๕๔๙-๒๕๕๐ : ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันฝึกอบรม FIT Pro ปีพุทธศักราช ๒๕๕๑-๒๕๕๔
ผลงานทางวิชาการ	: หนังสือ POCKET BOOK ขยับปาก (กา) เพื่อชาติ
หน้าที่การงาน	: ผู้จัดการฝ่ายที่ปรึกษาการพัฒนางานองค์กร สถาบันฝึกอบรม FIT Pro ปีพุทธศักราช ๒๕๕๕-ปัจจุบัน : ที่ปรึกษาฝ่ายพัฒนางานองค์กรและแบรนด์จันท์สุวรรณ : อาจารย์พิเศษและวิทยากรบรรยายในภาครัฐและเอกชน : WEB MASTER
วันเข้าศึกษา	: วันที่ ๑๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๗
วันจบการศึกษา	: วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙
ที่อยู่ปัจจุบัน	: ๕๙/๙๙ ถนนวิษุธรพล แขวงออเงิน เขตสายไหม : จังหวัดกรุงเทพมหานคร ๑๐๒๒๐
E-Mail	: webdb@hotmail.com
Website	: www.วิทยากร.net