

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญไทยตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๔๗๕ ได้รับรองเสรีภาพทางศาสนาของปัจเจกบุคคลมาโดยตลอด จนถือได้ว่าเสรีภาพในทางศาสนาเป็นประเพณีการปกครองในระบอบประชาธิปไตย แต่อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ ได้ลดทอนคุณค่าของหลักการดังกล่าวการใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฯ ได้ส่งผลกระทบต่อการใช้เสรีภาพทางศาสนาของพระภิกษุสามเณรที่ไม่สามารถใช้เสรีภาพได้อย่างเต็มที่แต่ต้องอยู่ภายใต้โครงสร้างที่รัฐกำหนดขึ้น และส่งผลกระทบต่อการใช้เสรีภาพกับกลุ่มบุคคลที่มีความเชื่อแตกต่างจากรัฐ นอกจากนั้นพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฯ มีส่วนทำให้โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับศาสนจักรมีความซับซ้อนทำให้ศาสนาเข้าไปพัวพันกับอำนาจรัฐจนเกิดปัญหาตามมามากมาย เช่น การใช้สถาบันทางศาสนาสนองอุดมการณ์ของรัฐ ความขัดแย้งในการแต่งตั้งสมเด็จพระสังฆราช อันเกิดจากการตีความกฎหมายคณะสงฆ์ หรือแม้แต่การที่มหาเถรสมาคมไม่สามารถจัดการกับพระภิกษุที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดกฎหมายและพระวินัยได้ จึงมีความจำเป็นต้องปฏิรูปกฎหมายว่าด้วยคณะสงฆ์ให้สอดคล้องกับหลักการที่ถูกต้องเพื่อรักษาพระพุทธศาสนาไว้ให้มั่นคงและรักษาหลักการประชาธิปไตยคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคของประชาชนไม่ว่าจะนับถือศาสนาใด^๑ พระราชบัญญัติลักษณะปกครองสงฆ์ พ.ศ.๑๒๑ ใช้บังคับมาจนมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตย และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๔๗๕ อันเป็นรัฐธรรมนูญฉบับถาวรได้คุ้มครองประชาชนในรัฐไม่ว่าจะนับถือศาสนาใดและรับรองเสรีภาพในการนับถือศาสนา^๒

^๑กิตติชัย จงไกรจักร, “ระบบกฎหมายไทยกับสิทธิและเสรีภาพของนักบวชในพุทธศาสนา”, (รายงานการศึกษาโครงการอาสาสมัครนักสิทธิมนุษยชน รุ่นที่ ๙ มูลนิธิอาสาสมัครเพื่อสังคม, ๒๕๕๗) หน้า ๘ – ๑๑.

^๒รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๔๗๕ “มาตรา ๑ สยามประเทศเป็นราชอาณาจักรอันหนึ่งอันเดียว จะแบ่งแยกไม่ได้ประชาชนชาวสยามไม่ว่าเหล่ากำเนิดหรือศาสนาใด ย่อมอยู่ในความคุ้มครองแห่งรัฐธรรมนูญนี้เสมอกัน”

ในปัจจุบันปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรต่างๆ คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้เหมาะกับงานที่ปฏิบัติ สามารถพัฒนาให้ใช้ความสามารถเต็มศักยภาพและรักษาบุคลากรเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด จะทำให้งานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย แม้ว่าปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีการนำเครื่องจักรและอุปกรณ์มาใช้ในการทดแทนแรงงาน ทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงมีความสำคัญและยังถือว่าเป็นคุณค่าต่อระบบการดำเนินงานช่วยให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว^๓ แสดงให้เห็นว่ารัฐมีแนวคิดทางกฎหมายให้ศาสนาเป็นเรื่องของปัจเจกบุคคลกฎหมายของรัฐจะคุ้มครองบุคคลทุกคนอย่างเสมอภาคไม่ว่านับถือศาสนาใดก็ตาม การที่ฝ่ายอาณาจักรเปลี่ยนแปลงการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตยและมีรัฐธรรมนูญทำให้เกิดความเคลื่อนไหวของคณะสงฆ์บางกลุ่มในการเรียกร้องเสรีภาพและความเสมอภาคในการปกครองคณะสงฆ์จนมีการรวมกลุ่มกันของพระหนุ่มเรียกว่า "คณะปฏิสังขรณ์การพระศาสนา"^๔ ความเคลื่อนไหวดังกล่าวนำมาสู่การยกเลิกพระราชบัญญัติลักษณะปกครองสงฆ์ร.ศ.๑๒๑ และประกาศใช้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์พ.ศ.๒๔๘๔ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับดังกล่าวได้มีการจัดโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์เป็นไปในทำนองเดียวกับฝ่ายอาณาจักรที่มีการแบ่งแยกการปกครองออกเป็น ๓ ฝ่าย ได้แก่ สังฆมนตรี(ฝ่ายบริหาร) สังฆสภา (ฝ่ายนิติบัญญัติ) และคณะนัยธร (ฝ่ายตุลาการ) จึงเห็นได้ว่าการประกาศใช้พ.ร.บ.คณะสงฆ์ พ.ศ.๒๔๘๔ ก็เพื่อให้สอดคล้องกับการปกครองของฝ่ายอาณาจักรที่เป็นระบอบประชาธิปไตย ดังจะเห็นได้จากแถลงการณ์ เรื่องพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ตอนหนึ่งว่า "...ความสำคัญในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ก็คือได้จัดการปกครองคณะสงฆ์ให้อนุโลมตามระบอบการปกครองบ้านเมืองเท่าที่ไม่ขัดพระธรรมวินัย..."^๕

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหนึ่งที่ต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบไปด้วยการวิเคราะห์สถานการณ์ การตัดสินใจกำหนด

^๓วรรัตน์ เขียวโพธิ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทสิริบุตรการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๑.

^๔ศึกษารายละเอียดได้ที่ ภิญญพันธ์ พจนะลาวัณย์, “๗๐ ปี พ.ร.บ.คณะสงฆ์ ๒๔๘๔ อ่านกฎหมายเก้านั่งคุยกับคณะนิติราษฎร์ (๑) [ออนไลน์], ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๔. แหล่งที่มา <http://prachatai.com/journal/๒๐๑๑/๑๐/๓๗๓๙๔>.

^๕กิตติชัย จงไกรจักร, “ระบบกฎหมายไทยกับสิทธิและเสรีภาพของนักบวชในพุทธศาสนา”, (รายงานการศึกษาโครงการอาสาสมัครนักสิทธิมนุษยชน รุ่นที่ ๙ มูลนิธิอาสาสมัครเพื่อสังคม, ๒๕๕๓) หน้า ๘ – ๑๑.

แผนการดำเนินงาน การนำแผนงานไปปฏิบัติ ตลอดจนการควบคุมและการประเมินผลของการนำแผนไปปฏิบัติ โดยรวมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในระยะยาวขององค์การที่ตั้งไว้ องค์การสมัยใหม่ที่ประสบความสำเร็จจะให้ความสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ อย่างจริงจัง เพราะเป็นกระบวนการที่จะทำให้องค์การมีทรัพยากรมนุษย์เพียงพอสามารถดำเนินงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด^๖ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือ (Human Resource Development) นั้นเป็น กระบวนการหนึ่งที่สำคัญที่มีส่วนในการขับเคลื่อนให้คนในองค์การมีการเรียนรู้และการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องอย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งหากจะถามว่าปัจจัยด้านใดที่มีส่วนสำคัญที่สุดในการผลักดัน และส่งเสริมให้องค์การเกิดการปรับปรุงและพัฒนาทำให้องค์การสามารถเติบโตและแข่งขันได้ ในตลาดแรงงานภายนอก และทำให้องค์การสามารถดำรงคงอยู่ได้อย่างยั่งยืนก็สามารถกล่าวได้ ว่าปัจจัยนั้นมีใช้เพียงแค่การมีเงินลงทุนที่มาก มีเทคโนโลยีที่ดี มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยแต่ปัจจัยที่สำคัญนั้นก็คือ การมีทรัพยากร มนุษย์ที่มีความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง ดังนั้นการที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้มีศักยภาพ และประสิทธิภาพที่เพียงพอพร้อมได้ก็จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มาช่วยในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง^๗

องค์การเหล่านี้พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากระบบเดิมที่เรียกว่า “การบริหารงานบุคคล” ที่มีแนวคิดว่าเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งของการผลิตสินค้า และบริการมาสู่ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ที่เรียกว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์” ที่มีแนวคิดในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การ เพราะเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์การได้บุคลากรที่มีความรู้เข้ามาปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่้องค์การ ดังจะเห็นได้จากขอบข่ายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่กว้างครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ในองค์การและเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการบริหาร นับตั้งแต่สรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานการดูแลบำรุงรักษาจนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน^๘ การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับการบริหารองค์กร เพราะเป็นขั้นตอนที่ได้คัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งหน้าที่และเหมาะสมกับงานทำให้การทำงานมีคุณภาพผลงานที่ออกมาได้ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดการทรัพยากร

^๖สาคร สุขศรีวงศ์, การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร (Management from the Executive's Viewpoint), (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๒๖๗.

^๗อาภรณ์ ภูววิทยพันธุ์, กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์ เซ็นเตอร์ ๒๕๕๑), หน้า ๓๐.

^๘วิลารณ รพีพิศาล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิจิตรทัศนกรรม, ๒๕๕๐), หน้า ๓.

มนุษย์ ยังช่วยรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพในการทำงานให้อยู่กับองค์กร โดยมีการพัฒนาจิตสวัสดิการให้กับพนักงานมีการประเมินผลการทำงาน วิเคราะห์การทำงานเพื่อจัดสวัสดิการให้แก่บุคคลอย่างเหมาะสม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร นอกจากองค์กรต้องจัดให้มีสวัสดิการ มีการวิเคราะห์ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร แล้วการสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างทรัพยากรบุคคลก็มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงานหรือบริหารคนซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรด้วยเช่นกัน^๙ กระแสโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลต่อแนวคิดจัดการทรัพยากรมนุษย์มาเป็นลำดับ หากนับย้อนหลังไปราวปี พ.ศ. ๒๕๔๓ มีการพูดถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้สนับสนุน (employee advocate) โดยเน้นความชำนาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบนั้น (functional expert) บทบาทเช่นนี้ไม่เป็นการเพียงพอที่จะเอาชนะกระแสโลกาภิวัตน์ได้ ดังนั้นพนักงานต้องรู้ถึงความเป็นไปของการเปลี่ยนแปลงในระดับโลกด้วย และพนักงานด้านทรัพยากรมนุษย์ จะต้องเป็นคู่คิดทางกลยุทธ์ในการจัดการองค์กร การจะเป็นคู่คิดที่ดีได้ต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องธุรกิจและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง (change agent) และต้องมีความรู้ในการจัดการ รวมทั้งมีความพร้อมที่จะให้คำปรึกษาแก่พนักงาน เพื่อพัฒนาพนักงานให้เป็นทุนมนุษย์ (human capital) ที่มีความสามารถในการจัดการกับเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้^{๑๐} ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดในองค์กร เพราะความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรและเป็นพื้นฐานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานไม่ว่าจะเป็นการทำงานในหน้าที่บริหารหรือปฏิบัติการครอบคลุมถึงองค์กรทุกประเภท^{๑๑}

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการเดียวกันภิกษุสามเณรและเด็กวัดตลอดถึงอุบาสกอุบาสิกา ที่เข้ามาบำเพ็ญบุญในวาระวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมะนัง จังหวัดลำพูน จำเป็นต้องมีการจัดการกิจการคณะสงฆ์ให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยตลอดเวลาแต่ยังคงความเลื่อมใสศรัทธาถูกต้องตามพระธรรมวินัย อีกทั้งกับคณะสงฆ์ในตำบลอุโมงค์ ฉะนั้นสิ่งสำคัญที่จำเป็นต่อการบริหารหรือการจัดการกิจการคณะสงฆ์ในตำบลอุโมงค์ คือการเตรียมการจัดการบุคลากรด้านการบริหาร

^๙IM2, การจัดการ June 20, 2015, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.im2market.com/2015/06/20/1449>.

^{๑๐}ประเวศน์ มหารัตน์สกุล และ กฤติกา ลีมลาลย์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์, สถาบันมาตริวิทยาแห่งชาติ:มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, หน้า ๑๖๘.

^{๑๑}พิชิต พัทธเทภสมบัตติ และคนอื่น, ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และการวิจัย, (กรุงเทพฯ:เสมาธรรม๒๕๕๒), หน้า ๑๕๘-๑๕๙.

กิจการคณะสงฆ์ ให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อผลิตศาสนทายาทไว้สืบทอดพระศาสนาต่อไป

๑.๒ คำถามวิจัย

๑.๒.๑ รูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ เพื่อศึกษากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน เป็นอย่างไร

๑.๒.๓ เพื่อเสนอแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน ทำได้อย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน

๑.๓.๒ เพื่อศึกษากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน

๑.๓.๓ เพื่อเสนอศึกษาแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูนดังนี้

๑.๔.๑ ด้านเนื้อหา

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการของพระสังฆาธิการในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน ว่ามีจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการอย่างไร

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑. ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

๒. ตัวแปรตาม(Dependent Variables) คือ เพื่อบ่งชี้ถึงการศึกษาการจัดการทรัพยากร

มนุษย์ (Human Resource Process) โดยจะใช้ทฤษฎีของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ John M- Ivancevich ซึ่งแบ่งกระบวนการทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น ๔ ด้าน คือ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์^{๑๒}

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการสัมภาษณ์วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ พระสงฆ์ในตำบลอุโมงค์ อำเภอมะนัง จังหวัดลำพูน จำนวน ๑๒ รูป

สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๒ รูป ประกอบด้วย

๑.	พระเทพรัตนนายก	(จำรัส ทตฺตสิริ, ปธ.๗)	เจ้าคณะจังหวัดลำพูน
๒.	พระครูเจริญพัฒนโสภณ	พระวินยาธิการ	เจ้าคณะอำเภอมะนัง
๓.	พระอธิการนิพนธ์	สิริวัฒนโน	เจ้าอาวาสวัดอุโมงค์
๔.	พระอธิการนิรันดร์	ฐิตธมโม	เจ้าอาวาสวัดศรีดอนทอง
๕.	พระอธิการบุญยัง	ปญญาวโร	เจ้าอาวาสวัดเทพาราม
๖.	พระมหาทอง	กิตติรัตนสมปนโน	เจ้าอาวาสวัดกอม่วง
๗.	พระครูสิริสุตานุยุต	จนฺทสิ	เจ้าอาวาสวัดป่าเหว
๘.	พระครูสุวัจน์ชัยสถิตย์	ปญญาปสุโต	เจ้าอาวาสวัดชัยสถาน
๙.	พระอธิการวิโรจน์	ปญญกาโม	เจ้าอาวาสวัดวัดป่าเส้า
๑๐.	พระครูสมุห์สุทธกานต์	สุทธปญโญ	เจ้าอาวาสวัดวัดสุวรรณาราม (ป่าลาน)
๑๑.	พระอธิการชาลิต	ติคุชปรกุกโม	เจ้าอาวาสวัดแม่ม่อนน้อย
๑๒.	พระอธิการวิทยา	กตปญโญ	เจ้าอาวาสวัดหนองหมุ

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านสถานที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ วัดในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมะนัง จังหวัดลำพูน

^{๑๒}Ivancevich, John M., Human Resource Management, 8th ed. New York: McGraw – Hill, Inc. 2001, p.36.

๑.๕ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๕.๑ ทราบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน

๑.๕.๒ ทราบกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน

๑.๕.๓ ทราบแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน

๑.๖ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) หมายถึง การใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ามากที่สุดให้องค์การให้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่องค์การได้กำหนดไว้ ของพระสังฆาธิการในเขตตำบลอุโมงค์ ตำบลอุโมงค์ อำเภอมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

๑.๖.๒ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับการเป็นพระสงฆ์

๑.๖.๓ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การตอบแทนการปฏิบัติงานเพื่อให้พระสงฆ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติกิจของสงฆ์

๑.๖.๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การส่งเสริมให้พระสงฆ์ในองค์กรมีความรู้ความสามารถ และเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้น

๑.๖.๕ การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าให้อยู่ทำงานกับองค์การได้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้

๑.๖.๖ พระสังฆาธิการ หมายถึง เจ้าอาวาส ในตำบลอุโมงค์ อำเภอมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

๑.๗ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำการศึกษา คือ

๑.๗.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

๑.๗.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

๑.๗.๓ แนวคิดเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ

- ๑.๗.๔ แนวคิดเกี่ยวกับวัดในพระพุทธศาสนา
- ๑.๗.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์
- ๑.๗.๖ ข้อมูลเกี่ยวกับพระสังฆาธิการในตำบลอุ้มอ้ง อำเภอมือเมือง จังหวัดลำพูน
- ๑.๗.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - ๑.๗.๗.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์
 - ๑.๗.๗.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธ
- ๑.๗.๘ กรอบแนวคิดการวิจัย

๑.๘ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

๑.๘.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้มีคนที่เพียงพอและต่อเนื่องได้คนดีมีความสามารถมาทำงานที่เหมาะสมกับงานมีการรักษาคนให้อยู่กับองค์การโดยมีการพัฒนา การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการประเมินผลที่เหมาะสม ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้สามารถใช้ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์จากการที่ได้ทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายพร้อมทั้งแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวกับงานวิจัยได้ดังนี้

ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ในบรรดาปัจจัยทางการบริหาร ๔ ประการได้แก่นักมนุษย์เงินวัสดุอุปกรณ์และการบริหารจัดการมนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่งเพราะมนุษย์มีสติปัญญาที่สามารถใช้ทรัพยากรอื่นๆ ได้แก่ เงินวัสดุอุปกรณ์เครื่องจักรและกระบวนการจัดการในการทำงานให้ได้ผลงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนอกจากนี้มนุษย์ยังมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่ซึ่งปัจจัยทางการบริหารอื่นๆ ไม่สามารถทำได้ผู้บริหารองค์การควรเรียนรู้ความหมายและความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้วิธีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมต่อไป

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาอรรถกรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุพหุผลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิต

อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข^{๑๓} เป็นกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคลากรขององค์การ อันประกอบไปด้วยภารกิจหลัก ๔ ด้าน คือ การจัดหา การพัฒนา การใช้ประโยชน์และการเก็บ รักษาบุคลากร เพื่อให้องค์การได้รับประโยชน์สูงสุดจากคุณค่าของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ ขณะเดียวกันบุคลากรก็มีความพึงพอใจในปฏิบัติงานและมีความเจริญก้าวหน้าตามความมุ่งหวังของแต่ละบุคคล^{๑๔} การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์การได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์การและพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบันได้ ดังจะเห็นได้จากขอบข่ายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่กว้างครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ในองค์การและจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการบริหารงานนับตั้งแต่การวางแผนเพื่อสรรหาคูหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน^{๑๕} โดยรวมถึงนโยบายวิธีปฏิบัติงานและระบบการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การซึ่งเปรียบเสมือนตัวแปรต้นอันจะมีอิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมทัศนคติและผลการดำเนินงานของพนักงานในองค์การ ซึ่งเป็นตัวแปรตาม และหากพฤติกรรมทัศนคติและผลการดำเนินงานของพนักงานเป็นไปตามที่องค์การพึงประสงค์แล้ว ย่อมส่งผลให้การบริหารงานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๖} การได้มาซึ่งคนดี คนเด่น คนเก่ง คนดัง ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมตามความต้องการขององค์การ โดยสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานจนทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สมดังความมุ่งหมายขององค์การ^{๑๗}

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ พร้อมทั้งดำเนินการบำรุงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีบทบาทหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

^{๑๓}พยอม วงศ์สารศรี, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๐), หน้า ๕.

^{๑๔}พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (ปทุมธานี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพฯ, ๒๕๕๐), หน้า ๕ – ๖.

^{๑๕}วิลาวรรณ รพีพิศาล, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จิตรหัตถการ, ๒๕๕๔), หน้า ๓.

^{๑๖}สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็ม. ที. เพรส, ๒๕๔๙), หน้า ๑๙.

^{๑๗}วีระ อรัญญมงคล, *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ สกสค., ๒๕๕๒), หน้า ๕.

การกำหนดงานหรือ ออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผล พนักงาน การฝึกอบรมและ พัฒนาค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงาน ของพนักงาน โดยได้สามารถสรุปได้ ดังนี้

การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปมีบทบาทหน้าที่และหลักพื้นฐานอยู่ ๕ ประการ ดังนี้^{๑๘}

๑) การสรรหา (Recruitment) เพื่อการสรรหาและเลือกทรัพยากรบุคคลให้เข้ามาทำงาน ในห้องค์การอย่างเพียงพอและตรงกับความต้องการ หลักการ คือ เลือกคนที่มีความเหมาะสม กับตำแหน่งที่สุดให้มาทำงานในห้องค์การ มิใช่เลือกคนที่วุฒิการศึกษาหรือค่าตัวสูงที่สุดมาทำงาน เสมอไป แต่จุดที่เหมาะสมน่าจะอยู่ที่ตำแหน่งดังกล่าวมีภารกิจและความคาดหวังอย่างไร หากได้คน เช่นนั้น เข้ามาทำหน้าที่ดังกล่าวได้ถือว่า หน่วยงานสรรหา/ว่าจ้างได้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเจตนารมณ์ แล้ว

๒) การพัฒนา (Development) เพราะภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละองค์การ มีความแตกต่างกัน พนักงานจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์การให้ได้อย่างตรงตาม ที่คาดหวัง จึงต้องมีการพัฒนาบุคคลอยู่ตลอดเวลาภายใต้หลักการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ดี ของแผนกฝึกอบรมฯ โดยทั่วไป หลักการพัฒนาคน คือ พัฒนาคนให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีขีดความสามารถที่จะรองรับภารกิจหน้าที่มากยิ่งขึ้น

๓) การรักษาพนักงาน (Retention) เมื่อได้คนที่เหมาะสมมาทำงานแล้ว องค์การจะต้อง มีมาตรการในการรักษาคนให้อยู่กับองค์การให้นานที่สุด หลักการ คือ ให้พนักงานมีความพึงพอใจ ต่อองค์การให้มากที่สุด โดยใช้มาตรการทางด้านการบริหารระบบค่าตอบแทน การพนักงานสัมพันธ์ และการสรรหา/ว่าจ้างที่เหมาะสมมาเป็นพื้นฐานให้ประสานสอดคล้องกัน

๔) การใช้ประโยชน์ (Utilization) หลักการโดยทั่วไปของทุกองค์การคาดหวังเสมอ ว่าสามารถจ้างคนมาทำงานได้อย่างคุ้มค่าที่สุด องค์การไม่ควรจะขาดทุนด้านแรงงานอันเกิดจาก การจ้างคนผิดมาทำงาน หรือสร้างปัญหาให้กับองค์การแทนที่จะสร้างสรรค์สิ่งที่ต้องการ

๕) ธุรการทั่วไป (Administration) เป็นภารกิจที่ได้รับการมอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากร บุคคลกลางรับผิดชอบอยู่เสมอ เพื่อทำหน้าที่บริหารหรือธุรการทั่วไปโดยสภาพการปฏิบัติงานจะเป็น งานธุรกิจในปัจจุบันภารกิจนี้เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องเรียนรู้ และสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

^{๑๘}จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี, คู่มือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บุ๊คแบงก์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๕-๑๖.

บทบาทหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานภายใน
องค์การ ๕ บทบาทหน้าที่ ดังนี้^{๑๔}

๑) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร (Recruitment and Selection) บทบาทหน้าที่
สำคัญประการแรกของการจัดการบุคลากร คือ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่มีความ
เหมาะสมกับตำแหน่งและองค์การ การสรรหาบุคลากร คือ กระบวนการของการค้นหาและจูงใจ
บุคคลซึ่งมีความสามารถให้เข้ามาสมัครงานกับองค์การ สำหรับการคัดเลือกบุคลากรคือกระบวนการ
พิจารณาและคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมมากที่สุดจากกลุ่มบุคคลที่ได้คัดเลือก
ไว้

๒) การพัฒนาบุคลากร (Development) คือการดำเนินการอย่างเป็นระบบขององค์การ
สนับสนุน และปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม
และยังมีความมุ่งมั่นตั้งใจและบุคลิกภาพอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ
รวมทั้งมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย สำหรับวิธีการพัฒนาบุคลากรนั้น สามารถกระทำได้หลายรูปแบบ
เช่น การปฐมนิเทศบุคลากร การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาอาชีพ เป็นต้น

๓) การกระตุ้นจูงใจบุคลากร (Motivation) คือ การจูงใจบุคลากรให้มีความกระตือรือร้น
ทุ่มเทพลังกายและใจให้แก่การทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์การ กลยุทธ์
จูงใจบุคลากรสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การบริหารค่าตอบแทน และสวัสดิการการให้
รางวัลตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเป็นธรรม เป็นต้น

๔) การบำรุงรักษาบุคลากร (Maintenance) คือการดำเนินการต่างๆ เพื่อให้บุคลากร
มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพ
ของบุคลากร และการจัดระเบียบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่ดี

๕) การยุติการจ้างงาน (Termination) คือการยุติความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ
กับพนักงานเนื่องจากสาเหตุต่างๆ เช่น การเกษียณอายุ การลาออก หรือการเลิกสัญญาจ้างงาน
 เป็นต้น

ดังนั้นองค์การจึงจำเป็นต้องมีวิธีการที่เหมาะสมในการยุติการจ้างงาน โดยทั่วไปวิธีการ
ที่ใช้มักได้แก่ การให้คำปรึกษาเมื่อเกษียณ การสัมภาษณ์ก่อนออกจากงาน การจัดหางานใหม่

สอดคล้องกับนักวิชาการอีกท่านหนึ่งได้กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง
กระบวนการที่บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรหรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง
กับบุคลากรขององค์กรร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก
และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งดำเนินการบำรุงรักษา

^{๑๔}ชูชัย สมितिไกร, การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร,
(กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๘-๑๐.

และพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work Life: QWL) ที่เหมาะสม ตลอดจนสร้างเสริมหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขในอนาคต^{๒๐}

คำว่า“การจัดการทรัพยากรมนุษย์” (human resource management) แต่เดิมเคยใช้คำว่าการบริหารงานบุคคล (personnel management) ซึ่งเป็นความหมายที่แคบกว่า โดยมองการบริหารบุคคลเป็นแบบศูนย์รวมอำนาจทั้งองค์กรที่เกี่ยวกับกิจกรรมโปรแกรม และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการรับคนเข้าทำงานการดูแลรักษาคนทำงานและการให้คนงานออกจากงานรวมทั้งการเก็บประวัติของคนงานลักษณะของศูนย์รวมงานส่วนใหญ่ของการบริหารงานบุคคล จึงเป็นงานบริการและงานธุรการต่อมาคำว่า“การจัดการทรัพยากรมนุษย์” ได้รับความนิยมแพร่หลายมากขึ้นเนื่องจากการให้ความสำคัญว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าไม่สามารถใช้เครื่องมือเครื่องจักรใดๆ มาทดแทนได้ มนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่นำองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จเนื่องจากมนุษย์มีสมองมีความรู้สึนึกคิด และมีจิตวิญญาณการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความแตกต่างจากทรัพยากรด้านอื่นๆ เพราะเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งมวลอันอาจ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติโดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะครอบคลุมกระบวนการจัดการศึกษาให้ทุกคนและทุกระดับได้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติ อันพึงปรารถนาของสังคมและประเทศชาติและรวมถึง การฝึกอบรม การสอนงานการสับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือแม้แต่กระบวนการในการพัฒนาตนเองอีกด้วย^{๒๑}

บทบาทหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมาก ทั้งนี้เพราะองค์กรทุกองค์การจำเป็นต้องดำเนินการว่าจ้าง ฝึกอบรม จ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้าง/เงินเดือน) กระตุ้นจูงใจ อารมณ์รักษา และสุดท้ายคือการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนเมื่อผู้ปฏิบัติงานพ้นจากสภาพการทำงาน จากภารกิจและหน้าที่ดังกล่าว ทำให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญจะต้องสนับสนุนและสามารถเอื้ออำนวยให้องค์กรมีความมั่นคง เจริญเติบโตและพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถสรุปได้ ดังนี้^{๒๒}

^{๒๐} ญัตติพันธุ์ เขจรนันท์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕.

^{๒๑} บุญเลิศ ไพรินทร์, พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๘), หน้า ๕.

^{๒๒} พยอม วงศ์สารศรี, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๒), หน้า ๔๕-๔๗.

๑) การวางแผน (Planning) การวางแผนเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหาร ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะกำหนดบุคลากรที่องค์กรต้องการด้วยการวางแผนกำลังคน โดยการทำงานร่วมมือกับผู้บริหารในฝ่ายต่างๆ เพื่อกำหนดว่าองค์กรควรมีกำลังคนเท่าใด พร้อมทั้งระบุคุณสมบัติ และประสบการณ์ที่ต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรไม่ต้องประสบปัญหาเรื่องการขาดแคลนคน

๒) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดองค์การนี้เป็นวิธีทางที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทาง (a mean to an end) ด้วยการกำหนดรูปแบบโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างงานบุคคล และวัสดุเครื่องมือต่างๆ ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีความรอบรู้ในหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรเป็นอย่างดี เพราะการเพิ่มตำแหน่งพิเศษต่างๆ ในหน่วยงานนั้น ฝ่ายบริหารระดับสูง (Top Management) จะสอบถามความคิดเห็นกับฝ่ายบุคคล นอกจากนี้ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จะต้องสามารถจำแนกหน้าที่ของหน่วยงานหลัก (Line) และหน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) ให้ชัดเจน เพื่อจะไม่เกิดปัญหาภายหลัง

๓) การอำนวยการหรือการสั่งการ (Directing or Leading) เป็นภารกิจหนึ่งที่ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องดำเนินการประสานต่อจากการมีแผนงาน การจัดองค์การด้วยการกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๔) การควบคุม (Controlling) เป็นมาตรการหนึ่งที่ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ใช้สอดส่องดูแล้วว่าฝ่ายต่างๆ ได้ดำเนินการและปฏิบัติการเป็นนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่วางไว้หรือไม่

จากบทบาทหน้าที่ ๔ ประการดังกล่าว เป็นงานที่ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวข้องในหน้าที่ทางการบริหาร (Management Function) อีกทั้งยังมีงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการ (Operative Function) โดยตรง ได้แก่

๑) การจัดหา (Procurement) เป็นการกำหนดทรัพยากรมนุษย์ในด้านคุณสมบัติจำนวน ด้วยวิธีการสรรหา (Recruitment) คัดเลือก (Selection) และบรรจุ (Placement) หน้าที่นี้เป็นการเน้นในเรื่องการจ้างงาน (Employment) เพื่อดำเนินการให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาในองค์กร

๒) การพัฒนา (Development) เป็นความรับผิดชอบอีกส่วนหนึ่งของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องกำหนดโครงการเพิ่มทักษะของผู้ปฏิบัติงานด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลขึ้นในองค์กรโดยการร่วมมือกับฝ่ายต่างๆ ที่ต้องการให้มีการฝึกอบรม ทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จะเป็นผู้ดำเนินการด้านการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม หลังจากนั้นจึงกำหนดหลักสูตรการ ฝึกอบรมขึ้น ซึ่งงานด้านพัฒนานี้รวมไปถึงการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่งด้วย

๓) การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation) เป็นเรื่องของการบริหารค่าจ้างและ เงินเดือน (Wage and Salary Administration) โดยที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องร่วมมือกับฝ่ายต่างๆ ทำการวิเคราะห์และประเมินงานตามหน้าที่และตำแหน่งงาน ความยากง่ายของงาน ขอบข่ายความรับผิดชอบเพื่อจะดูว่าควรจะจ่ายค่าจ้างเท่าไรจึงจะเหมาะสม ทั้งนี้โดยคำนึงถึงภาวะในตลาดแรงงาน กฎหมายอัตราค่าจ้างงานอัตราค่าแรงขั้นต่ำ และภาวะเศรษฐกิจทั่วไป ในขณะนั้น ซึ่งรวมถึงประโยชน์และการให้บริการต่างๆ เช่น การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม การจัดวันหยุด วันลา และกองทุนเงินทดแทน เป็นต้น

๔) การรวมพลัง (Integration) การที่ได้มีการสรรหาคนดีที่มีความรู้ความเหมาะสม เข้า มาอยู่ในองค์กร การกำหนดโครงการพัฒนาบุคคล ตลอดจนการจ่ายค่าจ้างอย่างเหมาะสม แล้วก็ตามก็อาจพบปัญหาตามมา ความพยายามที่จะดำเนินการไกล่เกลี่ยปัญหาที่เกิดขึ้นอย่าง ยุติธรรมระหว่างบุคคล สังคม และองค์กร จึงเกิดขึ้นในรูปแบบที่รู้จักกันในบทบาทเรื่องแรงงานสัมพันธ์ (Labor Relation) ก็ได้โดยหลักใหญ่แล้วหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหาร กับฝ่ายพนักงานจึงนับว่าเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีส่วนช่วย ส่งเสริมและให้ข้อเสนอแนะต่างๆ กับฝ่ายบริหารเพราะความขัดแย้งที่เกิดขึ้นย่อมสร้างปัญหา ในด้านแรงงาน และกลายเป็นกรณีพิพาทในที่สุด

๕) การธำรงรักษา (Maintenance) เป็นเรื่องของการดูแลเรื่องสุขภาพ เรื่องความปลอดภัยของพนักงานโดยพิจารณาสภาพและบรรยากาศในการทำงานว่ามีสิ่งใดบั่นทอนสุขภาพ และความปลอดภัยของพนักงานมากน้อยเพียงใด เครื่องป้องกันอันตรายต่างๆ ได้มีการเตรียมความพร้อมหรือไม่ และรวมถึงการให้คำปรึกษาแก่พนักงานด้วย

๖) การพิจารณาสภาพการณ์การพ้นจากงาน (Separation) เป็นภาระหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องพิจารณาจัดเงินบำเหน็จบำนาญ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานกลับเข้าสู่สังคมอย่างมีความสุข การพ้นจากงานในที่นี้มีได้ หมายถึงเกษียณเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการให้ออกปลดออก ไล่ออกด้วย

๗) การบันทึก-รายงาน-สถิติ ฝ่ายบุคคล (Personnel record/report/statistic) หน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำเรื่องนี้และพร้อมที่จะป้อนข้อมูลแก่ฝ่ายบริหารตลอดเวลาเช่นการทำแฟ้มส่วนตัวของพนักงาน บันทึกการทำงานของพนักงาน เป็นต้น งานด้านนี้คือ งานด้านธุรการงานบุคคล

๘) การวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management Research) การวิจัยนี้มีความสำคัญยิ่งกับวิทยาการปัจจุบัน เพราะช่วยให้ได้ข้อมูลนำมาแก้ไขปรับปรุงพัฒนางานที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันมากที่สุด

บทบาทหน้าที่ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ พร้อมทั้งดำเนินการบำรุงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีบทบาทหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดงานหรือ ออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรม และพัฒนาค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน จากการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น โดยได้มีนักวิชาการได้ศึกษา และกล่าวไว้ โดยสามารถสรุปได้ ดังนี้

การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปมีบทบาทหน้าที่และหลักพื้นฐานอยู่ ๕ ประการ ดังนี้^{๒๓} คือ

๑) การสรรหา (Recruitment) เพื่อการสรรหาและเลือกทรัพยากรบุคคลให้เข้ามาทำงานในองค์การอย่างเพียงพอและตรงกับความต้องการหลักการ คือเลือกคนที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่สุดให้มาทำงานในองค์การ มิใช่เลือกคนที่วุฒิการศึกษาหรือค่าตัวสูงที่สุดมาทำงานเสมอไป แต่จุดที่เหมาะสมน่าจะอยู่ที่ตำแหน่งดังกล่าวมีภารกิจและความคาดหวังอย่างไร หากได้คนเช่นนั้น เข้ามาทำหน้าที่ดังกล่าวได้ถือว่าหน่วยงานสรรหา/ว่าจ้างได้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเจตนารมณ์แล้ว

๒) การพัฒนา (Development) เพราะ ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละองค์การมีความแตกต่างกัน พนักงานจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์การให้ได้อย่างตรงตามที่ต้องการจึงต้องมีการพัฒนาบุคคลอยู่ตลอดเวลาภายใต้หลักการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ดีของแผนกฝึกอบรมฯ โดยทั่วไปหลักการพัฒนาคน คือพัฒนาคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีขีดความสามารถที่จะรองรับภารกิจหน้าที่มากยิ่งขึ้น

๓) การรักษาพนักงาน (Retention) เมื่อได้คนที่เหมาะสมมาทำงานแล้วองค์การ จะต้องมีการในการรักษาคนให้อยู่กับองค์การให้นานที่สุด หลักการ คือให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อองค์การให้มากที่สุด โดยใช้มาตรการทางด้านการบริหารระบบค่าตอบแทนพนักงานสัมพันธ์และการสรรหา/ว่าจ้างที่เหมาะสมมาเป็นพื้นฐานให้ประสานสอดคล้องกัน

๔) การใช้ประโยชน์ (Utilization) หลักการโดยทั่วไปของทุกองค์การคาดหวังเสมอว่าสามารถจ้างคนมาทำงานได้อย่างคุ้มค่าที่สุด องค์การไม่ควรจะขาดทุนด้านแรงงาน อันเกิดจากการจ้างคนผิดมาทำงาน หรือสร้างปัญหาให้กับองค์การแทนที่จะสร้างสรรค์สิ่งที่ต้องการ

^{๒๓}จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี, คู่มือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management พิมพ์ครั้งที่๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บุ๊คแบงก์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๕-๑๖.

๕) ธุรการทั่วไป (Administration) เป็นภาระกิจที่ได้รับการมอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลกลางรับผิดชอบอยู่เสมอ เพื่อทำหน้าที่บริหารหรือธุรการทั่วไปโดยสภาพ การปฏิบัติงานจะเป็นงานธุรกิจ หรืองานที่ไม่มีผู้ใดรับผิดชอบโดยตรงหลักการคือบริการแผนกต่างๆ อย่างรวดเร็ว เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้แผนกอื่นๆ บรรลุลัทธิประสงค์ตลอดเวลาในปัจจุบันภาระกิจนี้เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องเรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์การ ๕ บทบาทหน้าที่ ดังนี้^{๒๔}

๑) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร (Recruitment and Selection) บทบาทหน้าที่สำคัญประการแรกของการจัดการบุคลากร คือ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งและองค์การ การสรรหาบุคลากรคือ กระบวนการของการค้นหาและจูงใจบุคคล ซึ่งมีความสามารถให้เข้ามาสมัครงานกับองค์การ การสรรหาบุคลากรคือ กระบวนการของการค้นหา และจูงใจบุคคลซึ่งมีความสามารถให้เข้ามาสมัครงานกับองค์การ กระบวนการนี้เริ่มต้นเมื่อบุคคลได้รับการติดต่อและสิ้นสุดลงเมื่อบุคคลเหล่านั้นได้สมัครเข้าทำงานกับองค์การสำหรับการคัดเลือกบุคลากร คือกระบวนการพิจารณาและคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมมากที่สุดจากกลุ่มบุคคลที่ได้คัดเลือกไว้

๒) การพัฒนาบุคลากร (Development) คือการดำเนินการอย่างเป็นระบบขององค์การ สนับสนุน และปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม และยังมีคามงอกงามเติบโตทางจิตใจและบุคลิกภาพอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย สำหรับวิธีการพัฒนาบุคลากรนั้นสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การปฐมนิเทศบุคลากร การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาอาชีพ เป็นต้น

๓) การกระตุ้นจูงใจบุคลากร (Motivation) คือการจูงใจบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นทุ่มเทพลังงานและใจให้แก่การทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์การ กลยุทธ์จูงใจบุคลากรสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การบริหารค่าตอบแทน และสวัสดิการการให้รางวัลตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเป็นธรรม เป็นต้น

๔) การบำรุงรักษาบุคลากร (Maintenance) คือการดำเนินการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร และการจัดระเบียบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่ดี

๕) การยุติการจ้างงาน (Termination) คือการยุติความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับพนักงานเนื่องจากสาเหตุต่างๆ เช่น การเกษียณอายุ การลาออก หรือการเลิกสัญญาจ้างงาน

^{๒๔}ชูชัย สมितिไกร, การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๘-๑๐.

เป็นต้น ดังนั้นองค์การจึงจำเป็นต้องมีวิธีการที่เหมาะสมในการยุติการจ้างงาน โดยทั่วไปวิธีการที่ใช้กันได้แก่ การให้คำปรึกษาเมื่อเกยย่นการสัมภาษณ์ก่อนออกจากงาน การจัดหางานใหม่

บทบาทหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมาก ทั้งนี้เพราะองค์การทุกองค์การจำเป็นต้องดำเนินการว่าจ้างฝึกอบรม จ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้าง/เงินเดือน) กระตุ้นจิตใจ อารมณ์รักษา และสุดท้ายคือการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทน เมื่อผู้ปฏิบัติงานพ้นจากสภาพการทำงานจากภาระกิจและหน้าที่ดังกล่าว ทำให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญจะต้องสนับสนุนและสามารถเอื้ออำนวยให้องค์กรมีความมั่นคงเจริญเติบโตและพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถสรุปได้ดังนี้^{๒๕}

๑) การวางแผน (Planning) การวางแผนเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหาร ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะกำหนดบุคลากรที่องค์กรต้องการด้วยการวางแผนกำลังคน โดยการทำงานร่วมมือกับผู้บริหารในฝ่ายต่างๆ เพื่อกำหนดว่าองค์กรควรจะมีกำลังคนเท่าใด พร้อมทั้งระบุคุณสมบัติและประสบการณ์ที่ต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรไม่ต้องประสบปัญหาเรื่องการขาดแคลนคน

๒) การจัดองค์กร (Organizing) การจัดองค์กรนี้เป็นวิธิต่างที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทาง (a mean to an end) ด้วยการกำหนดรูปแบบโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างงานบุคคล และวัสดุเครื่องมือต่างๆ ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีความรอบรู้ในหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรเป็นอย่างดี เพราะการเพิ่มตำแหน่งพิเศษต่างๆในหน่วยงานนั้น ฝ่ายบริหารระดับสูง (Top Management) จะสอบถามความคิดเห็นกับฝ่ายบุคคล นอกจากนี้ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องสามารถจำแนกหน้าที่ของหน่วยงานหลัก (Line) และหน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) ให้ชัดเจน เพื่อจะไม่เกิดปัญหาภายหลัง

๓) การอำนวยการหรือการสั่งการ (Directing or Leading) เป็นภารกิจหนึ่งที่ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องดำเนินการประสานต่อจากการมีแผนงาน การจัดองค์กรด้วยการกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๔) การควบคุม (Controlling) เป็นมาตรการหนึ่งที่ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ใช้สอดส่องดูแลว่าฝ่ายต่างๆ ได้ดำเนินการและปฏิบัติการเป็นนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่วางไว้ หรือไม่

จากบทบาทหน้าที่ ๔ ประการดังกล่าว เป็นงานที่ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องในหน้าที่ทางการบริหาร (Management Function) อีกทั้งยังมีงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการ (Operative Function) โดยตรง ได้แก่

^{๒๕}พยอม วงศ์สารศรี, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๒), หน้า ๔๕-๔๗.

๑) การจัดหา (Procurement) เป็นการกำหนดทรัพยากรมนุษย์ในด้านคุณสมบัติ จำนวน ด้วยวิธีการสรรหา (Recruitment) คัดเลือก (Selection) และบรรจุ (Placement) หน้าที่นี้เป็นการเน้นในเรื่องการจ้างงาน (Employment) เพื่อดำเนินการให้ได้คนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาในองค์กร

๒) การพัฒนา (Development) เป็นความรับผิดชอบอีกส่วนหนึ่งของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องกำหนดโครงการเพิ่มทักษะของผู้ปฏิบัติงานด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลขึ้นในองค์กรโดยการร่วมมือกับฝ่ายต่างๆ ที่ต้องการให้มีการฝึกอบรม ทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้ดำเนินการด้านการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมหลังจากนั้นจึงกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมขึ้น ซึ่งงานด้านพัฒนานี้รวมไปถึงการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่งด้วย

๓) การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation) เป็นเรื่องของการบริหารค่าจ้าง และเงินเดือน (Wage and Salary Administration) โดยที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องร่วมมือกับฝ่ายต่างๆ ทำการวิเคราะห์และประเมินงานตามหน้าที่และตำแหน่งงาน ความยากง่ายของงาน ขอบข่ายความรับผิดชอบเพื่อดูว่าควรจ่ายค่าจ้างเท่าไรจึงจะเหมาะสม ทั้งนี้โดยคำนึงถึงภาวะในตลาดแรงงาน กฎหมายอัตราค่าจ้างงาน อัตราค่าแรงขั้นต่ำ และภาวะเศรษฐกิจทั่วไป ในขณะนั้นซึ่งรวมถึงประโยชน์และการให้บริการต่างๆ เช่น การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม การจัดวันหยุด วันลาและกองทุนเงินทดแทน เป็นต้น

๔) การรวมพลัง (Integration) การที่ได้มีการสรรหาคนดีที่มีความรู้ความเหมาะสมเข้ามาอยู่ในองค์กร การกำหนดโครงการพัฒนาบุคคล ตลอดจนการจ่ายค่าจ้างอย่างเหมาะสม แล้วก็ตามก็อาจพบปัญหาตามมาความพยายามที่จะดำเนินการไกล่เกลี่ยปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างยุติธรรมระหว่าง บุคคล สังคม และองค์กร จึงเกิดขึ้นในรูปแบบที่รู้จักกันในบทบาทเรื่องแรงงานสัมพันธ์ (Labor Relation) ก็ได้ โดยหลักใหญ่แล้วหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหาร กับฝ่ายพนักงานจึงนับว่าเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีส่วนช่วย ส่งเสริม และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ กับฝ่ายบริหาร เพราะความขัดแย้งที่เกิดขึ้นย่อมสร้างปัญหาในด้านแรงงาน และกลายเป็นกรณีพิพาทในที่สุด

๕) การธำรงรักษา (Maintenance) เป็นเรื่องของการดูแลเรื่องสุขภาพเรื่องความปลอดภัยของพนักงานโดยพิจารณาสภาพและบรรยากาศในการทำงานว่ามีสิ่งใดบั่นทอนสุขภาพ และความปลอดภัยของพนักงานมากน้อยเพียงใด เครื่องป้องกันอันตรายต่างๆ ได้มีการเตรียมความพร้อมหรือไม่ และรวมถึงการให้คำปรึกษาแก่พนักงานด้วย

๖) การพิจารณาสภาพการณ์การพ้นจากงาน (Separation) เป็นภาระหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องพิจารณาจัดเงินบำเหน็จบำนาญ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานกลับ

เข้าสู่สังคมอย่างมีความสุข การพ้นจากงานในที่นี้ไม่ได้หมายถึงเกษียณเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการให้ออกปลดออก ไล่ออกด้วย

๗) การบันทึก-รายงาน-สถิติ ฝ่ายบุคคล (Personnel record/report/statistic) หน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำเรื่องนี้และพร้อมที่จะป้อนข้อมูลแก่ฝ่ายบริหารทุกเวลา เช่น การทำแฟ้มส่วนตัวของพนักงาน บันทึกการทำงานของพนักงาน เป็นต้น งานด้านนี้คือ งานด้านธุรการ งานบุคคล

๘) การวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management Research) การวิจัยนี้ว่ามีความสำคัญยิ่งวิทยาการปัจจุบัน เพราะช่วยให้ได้ข้อมูลนำมาแก้ไขปรับปรุงพัฒนางานที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันมากที่สุด

กล่าวสรุปได้ว่า ดังนั้นอาจกล่าวสรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากร ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Developing) การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) และการรักษาความสัมพันธ์ (Relationship Maintenance) เพื่อให้บุคลากรทำงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะนำไปสู่ผลสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่วางไว้ และต้องใช้นุชย์เป็นผู้ให้บริการที่สำคัญ ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้มีคนที่เพียงพอและต่อเนื่องได้คนดีมีความสามารถทำงานที่เหมาะสมกับงานมีการรักษาคคนให้อยู่กับองค์กรโดยมีการพัฒนา การให้ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และการประเมินผลที่เหมาะสม ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้สามารถใช้ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ ๑.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหรือนักวิจัย	หลักแนวคิด
พะยอม วงศ์สารศรี,(๒๕๕๒ ,หน้า๔๕-๔๗.)	กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้ง สนใจการพัฒนาอัตรารักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพ กายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การ ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุพหุผลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี, (๒๕๔๘,หน้า๑๕-๑๖.)	การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปมีบทบาทหน้าที่และหลักพื้นฐานอยู่ ๕ ประการ ๑) การสรรหา (Recruitment) ๒) การพัฒนา (Development) ๓) การรักษาพนักงาน (Retention) ๔) การใช้ประโยชน์ (Utilization) ๕) ชุกรการทั่วไป (Administration)
พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว,(๒๕๕๐,หน้า๕-๖.)	กระบวนการดำเนินด้วยภารกิจหลักงานบุคคล ๔ ด้านคือ การจัดหา การพัฒนา การใช้ประโยชน์ และการเก็บรักษา
วิลาวรรณ รพีพิศาล,(๒๕๕๔,หน้า๓.)	ช่วยให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตให้องค์กร
สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์,(๒๕๔๙,หน้า๑๙.)	การทำให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
วีระ อรัญญมงคล,(๒๕๕๒,หน้า๕.)	การทำให้ได้คนดีคนเด่น คนเก่ง คนดังที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นักวิชาการหรือนักวิจัย	หลักแนวคิด
ชูชัย สมितिไกร,(๒๕๕๐,หน้า๘-๑๐.)	บทบาทหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานภายใน องค์การ ๕ บทบาทหน้าที่ ๑) การสรรหาและการคัดเลือก บุ ค ล า กร (Recruitment and Selection) ๒) การพั ฒ นาบุ ค ล า กร (Development) ๓) การกระตุ้นจูงใจบุคลากร (Motivation) ๔) การบำรุงรักษาบุคลากร (Maintenance) ๕) การยุติการจ้างงาน (Termination)
พยอม วงศ์สารศรี,(๒๕๕๒,หน้า๔๕-๔๗.)	บทบาทหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมาก ทั้งนี้เพราะองค์การทุกองค์การจำเป็นต้องดำเนินการว่าจ้าง ฝึกอบรม จ่าย ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง/เงินเดือน) กระตุ้นจูงใจ อารงรักษา และ สุดท้ายคือการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทน เมื่อ ผู้ปฏิบัติงานพ้นจากสภาพการทำงาน จากภารกิจ และหน้าที่ดังกล่าว ทำให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ๑) การวางแผน (Planning) ๒) การจัดองค์การ (Organizing) ๓) การอำนวยการหรือการสั่ง การ (Directing or Leading) ๔) การควบคุม (Controlling)

๑.๘.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากร หรือ บุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงาน ในองค์กรพร้อม ทั้งดำเนินการอำนวยการรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work Life: QWL) ที่เหมาะสม

ตลอดจนสร้างเสริม หลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขในอนาคต^{๒๖}

๑) การรักษานักงาน (Retention) เมื่อได้คนที่เหมาะสมมาทำงานแล้ว องค์การจะต้องมีมาตรการในการรักษาค้นให้อยู่กับองค์การให้นานที่สุด หลักการ คือให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อองค์การให้มากที่สุด โดยใช้มาตรการทางด้านการบริหารระบบค่าตอบแทนการพนักงานสัมพันธ์ และการสรรหา/ว่าจ้างที่เหมาะสมมาเป็นพื้นฐานให้ประสานสอดคล้องกัน

๒) การใช้ประโยชน์ (Utilization) หลักการโดยทั่วไปของทุกองค์การคาดหวังเสมอว่าสามารถจ้างคนมาทำงานให้อย่างคุ้มค่าที่สุด องค์การไม่ควรจะขาดทุนด้านแรงงาน อันเกิดจากการจ้างคนผิดมาทำงาน หรือสร้างปัญหาให้กับองค์การแทนที่จะสร้างสรรค์สิ่งที่ต้องการ

๓) ธุรกิจทั่วไป (Administration) เป็นภาระกิจ ที่ได้รับการมอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลกลางรับผิดชอบอยู่เสมอ เพื่อทำหน้าที่บริหารหรือธุรกิจทั่วไปโดยสภาพการปฏิบัติงานจะเป็นงานธุรกิจ หรืองานที่ไม่มีผู้ใดรับผิดชอบโดยตรง หลักการคือบริการแผนกต่างๆ อย่างรวดเร็ว เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้แผนกอื่นๆ บรรลุวัตถุประสงค์ตลอดเวลา ในปัจจุบันภาระกิจนี้เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องเรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อผลการปฏิบัติงานของ พนักงานภายในองค์การ ๕ บทบาทหน้าที่ ดังนี้

จากการที่บททวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ศึกษาและให้ความหมายพร้อมทั้งแนวคิดทฤษฎีกับเรื่องดังกล่าวนี้

ทฤษฎีความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่า ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นนักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงในทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการกล่าวถึงมากที่สุดคือ ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ซึ่งลักษณะ เป็นทฤษฎีทั่วไป เกี่ยวกับการจูงใจพฤติกรรมมนุษย์ (General theory human motivation) โดยสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้

^{๒๖} ธีรพันธุ์พันธ์ เขจรนันท์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕.

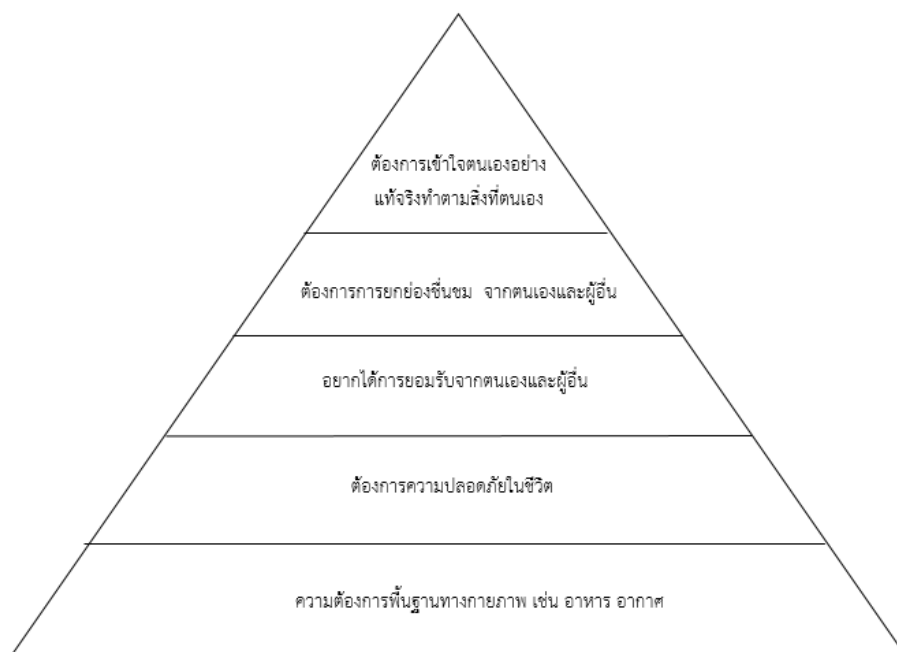
๑. มนุษย์มีความต้องการและมีความต้องการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการอันใดได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะเกิดความต้องการอันอื่นเข้ามาแทนที่

๒. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมอีกต่อไป

๓. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้นความจำเป็น หรือความสำคัญ (A Hierarchy of Needs) เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการระดับสูงก็จะถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองทันที^{๒๗}

ทัศนะความคิดของมาสโลว์เห็นว่า มนุษย์มีความต้องการหลายระดับโดยเรียงจากระดับต่ำไปหาระดับสูง เมื่อใดความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วมนุษย์จะมีความต้องการในชั้นสูงขึ้นไป เพราะว่ามันุษย์เรามีความต้องการไม่สิ้นสุด มาสโลว์จึงได้จัดลำดับความต้องการความต้องการของมนุษย์โดยลำดับตั้งแต่ชั้นสูงสุดไว้ ๕ ลำดับ ดังแผนภาพที่ ๒.๑

แผนภาพที่ ๒.๑: ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ



จากแผนภาพที่ ๒.๑ สามารถอธิบายได้ดังนี้

^{๒๗} Abraham H., Maslow, **A Theory of Human Motivation**, "Psychological Review, July 1943, pp. 388 - 389. อ้างใน รศ.วิเชียร วิทย์อุดม, **ทฤษฎีองค์การ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทธีระฟิล์ม และ โซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๕๔-๕๕.

๑. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Basic Needs) ในการดำรงชีวิตอยู่ ได้แก่ความต้องการในปัจจัยสี่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ซึ่งหากขาดปัจจัยเหล่านี้ ก็ไม่สามารถจะดำรงชีวิตอยู่ได้ ความต้องการเหล่านี้จะต้องได้รับการตอบสนองเสียก่อนจึงจะมีความต้องการในลำดับขั้นต่อไป

๒. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ ได้แก่ความมั่นคงชีวิตและทรัพย์สินรวมถึงความมั่นคงการทำงาน

๓. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการขั้นที่ ๑, ๒ ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะเริ่มมีความต้องการทางสังคมที่จะให้คนอื่นยอมรับตนเข้าเป็นหมู่เป็นพวก เป็นสมาชิกในกลุ่ม ได้รับการยอมรับความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อหวังให้สังคม ตอบสนองความต้องการของตน

๔. ความต้องการได้รับการยกย่อง หรือมีฐานะสูงเด่นในสังคม (Esteem Needs) เมื่อสังคมได้ตอบสนองความต้องการของตนแล้ว ก็จะมุ่งหาทางสนองความต้องการในระดับสูงขึ้นไปอีก คือความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่นและต้องการให้ตนเองมีความสำคัญ ความต้องการนี้ประกอบด้วยความมั่นใจในตนเองในเรื่องความรู้ความสามารถ และให้บุคคลอื่นยอมรับ และต้องการให้ตนเองดูเด่นกว่าบุคคลอื่นในสังคมเดียวกัน ต้องการมีเกียรติศักดิ์ศรีความมีหน้ามีตาในสังคมต้องการให้ผู้อื่นกล่าวขวัญถึงต้องการมีชื่อเสียงโด่งดังในสังคม ต้องการรับการยกย่องสรรเสริญจากสังคมต้องการมีสถานภาพที่สูงขึ้น จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

๕. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) ความต้องการขั้นที่ ๕ นี้ เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ คือต้องการประสบผลสำเร็จในสิ่งที่ตนต้องการหรือหรือปรารถนาสูงสุด ซึ่งความต้องการนี้แต่ละคนจะมีความต้องการหรือความคาดหวังที่แตกต่างกันออกไปตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ จึงนับว่าเป็นความต้องการขั้นปลายสุดของศักยภาพบุคคล (Person's Potential) ที่บุคคลนั้นปรารถนาจะเป็นความต้องการจุดสุดยอดของมนุษย์ความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นความต้องการขั้นพิเศษที่คนธรรมดาเป็นส่วนมากนี้มักจะจะเป็นนี้ก็อยากจะได้ แต่ไม่สามารถหาได้ การที่บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ได้จะได้รับการยกย่องเป็นพิเศษจากบุคคลทั่วไป

ลักษณะความต้องการของมนุษย์ทั้ง ๕ ประเภทนี้ ไม่จำเป็นต้องรับการตอบสนองอย่างเต็มที่หรืออย่างชัดเจนตามทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) เสมอไป เพราะมาส์โลว์เองก็มีความเห็นว่า ลำดับความต้องการของมนุษย์นั้นมีความคาบเกี่ยวกันอยู่

และไม่แยกจากกันโดยเด็ดขาด ดังนั้นคนเราอาจจะมีความต้องการในหลายๆระดับในเวลาเดียวกัน เพียงแต่มีความมากน้อยแตกต่างกันไปตามสถานภาพและความรู้สึกนึกคิดของแต่ละคน^{๒๔}

ทฤษฎีความเป็นธรรมสำหรับผู้มีหน้าที่ในการจัดการทุนมนุษย์

ความเป็นธรรมตามแนวคิดของทฤษฎีความเป็นธรรมมี ๒ ลักษณะ ลักษณะแรก หมายถึง ความเป็นธรรมในการจัดสรรรางวัลในหมู่พนักงาน (Distributive Justice) และความเป็นธรรมของนโยบายและวิธีการที่ใช้ในการพิจารณาจัดสรรรางวัลกับพนักงาน (Procedural Justice) แนวคิดที่อยู่เบื้องหลังทฤษฎีความเป็นธรรม ได้แก่ “การแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange)” กับ “การเปรียบเทียบทางสังคม (Social Comparison)” กล่าวคือพนักงาน แต่ละคนต่างก็อยู่ในกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมกับองค์กร โดยพนักงานนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความทุ่มเท ฯลฯ เป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ให้องค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลลัพธ์หรือรางวัล (Outcomes) ซึ่งองค์การจัดให้กับพนักงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของเงินเดือน สิทธิประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ งานที่มีความท้าทาย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ

ในระหว่างกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมระหว่างพนักงานกับองค์กร พนักงานจะสร้างการรับรู้ (Perception) เกี่ยวกับความเป็นธรรมที่เขาได้รับจากองค์กรอยู่ตลอดเวลา โดยนำสิ่งที่เขาทำให้และได้รับจากองค์กรไปเปรียบเทียบกับสิ่งที่พนักงานคนอื่นๆ ให้และได้รับจากองค์กร การเปรียบเทียบโดยทั่วไปพนักงานมักจะเปรียบเทียบตนเองกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานในลักษณะใกล้เคียงกัน แต่ในบางครั้งพนักงานอาจจะนำตนเองไปเปรียบเทียบกับพนักงานในองค์กรอื่นๆ หรืออาจเปรียบเทียบกับสภาพการทำงานในอดีตของตนเองก็ได้

ตัวอย่างปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์ ซึ่งพนักงานนำมาเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานได้แก่

- ๑) ความทุ่มเทและความพยายาม (Effort) กับเงินเดือน (Salary)
- ๒) ประสิทธิภาพการทำงาน(Productivity) กับสิทธิประโยชน์ตอบแทน (Benefits)
- ๓) ระดับการศึกษา (Education) กับการได้ทำงานที่ท้าทาย (Job challenge)
- ๔) การฝึกอบรม (Training) กับการเลื่อนตำแหน่ง (Promotions)
- ๕) การมีประสบการณ์ (Experience) กับการได้รับสิทธิพิเศษตามสถานภาพ (Status Symbols)
- ๖) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) กับการได้รับเงื่อนไขการทำงานที่น่าพึงพอใจ (Pleasant working conditions)

ถ้าพนักงานนำอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากองค์กร มาเปรียบเทียบกับอัตราส่วนดังกล่าวของพนักงานคนอื่นๆ ซึ่งทำงานในลักษณะใกล้เคียงกัน

^{๒๔}Herberg B., Hicks, **Management of Organization**, (New York : McGraw-Hill Book Company, 1967), pp. 234 – 240.

แล้วพบว่า มีความแตกต่างกันโดยอาจจะมากหรือน้อยกว่า พนักงานจะเกิดความรู้สึกหรือรับรู้ว่าเป็นธรรม (Perceived inequity) เกิดขึ้นในองค์การ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน พนักงานอาจแสดงพฤติกรรมตอบสนองความรู้สึกหรือรับรู้ว่าได้รับความเป็นธรรมจากองค์การในลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. เรียกร้องให้องค์การปรับเปลี่ยนผลลัพธ์จากการทำงานของเขาให้สูงขึ้น เช่น เพิ่มเงินเดือน หรือเพิ่มสิทธิประโยชน์ หรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือให้มีโอกาสได้ทำงานที่ท้าทายมากขึ้น

๒. พนักงานอาจปรับลดปัจจัยนำเข้าในการทำงานให้กับองค์การน้อยลง ตามที่เขาเห็นว่า (perceived) เหมาะสมกับผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากการทำงานให้กับองค์การ เช่น ลดประสิทธิภาพการทำงานลดลงใส่ใจให้ความทุ่มเทต่อการทำงานน้อยลง ไม่สนใจเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้สูงขึ้น หรืออาจไม่จงรักภักดีต่อองค์การอีกต่อไปก็เป็นได้

๓. พนักงานอาจใช้ความพยายามโน้มน้าวฝ่ายบริหารให้ดำเนินการปรับลดผลลัพธ์จากการทำงานของพนักงานคนอื่นๆ ให้น้อยลงใกล้เคียงกับที่ตัวได้รับ

๔. พนักงานอาจใช้ความพยายามโน้มน้าวให้พนักงานคนอื่นๆ ปรับเพิ่มปัจจัยนำเข้าในการทำงานให้สูงขึ้นใกล้เคียงกับที่เขาคิดว่าตัวเองทำให้กับองค์การ

ดังนั้น ทฤษฎีความเป็นธรรมจึงช่วยให้ผู้บริหารตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่า พนักงานให้ความสนใจกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมระหว่างพนักงานกับองค์การอยู่ตลอดเวลา เพื่อตรวจสอบว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากองค์การหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ นอกจากนี้ทฤษฎีความเป็นธรรมยังทำให้ผู้บริหารต้องระมัดระวังและพยายามสร้างปัจจัยแวดล้อมของการทำงานในองค์การ เพื่อให้พนักงานส่วนใหญ่ขององค์การเกิดความรู้สึกว่าพวกเขาได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากองค์การ ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมความคงเส้นคงวา (Culture of Consistency) ในการกำหนดนโยบายมาตรการ/กลยุทธ์ กฎระเบียบและระบบการให้รางวัลให้มีความคงเส้นคงวาไม่เปลี่ยนแปลงขึ้นๆลงๆตามอำเภอใจ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกหรือการรับรู้ที่ทุกคนได้รับการปฏิบัติจากองค์การด้วยกลยุทธ์ มาตรการและกฎเกณฑ์แบบเดียวกัน โดยไม่มีใครได้เปรียบหรือเสียเปรียบ เช่น อัตราจ้างเริ่มต้นสำหรับตำแหน่งงานประเภทเดียวกัน คุณสมบัติของผู้มาดำรงตำแหน่งใกล้เคียงกันต้องเริ่มต้นในอัตราจ้างเดียวกัน หรือเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับโอกาสการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกันหรือมีโอกาสดำเนินการคัดเลือกเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่จำเป็นกับตำแหน่งหน้าที่การงานเท่าเทียมกันสิ่งต่างๆ เหล่านี้ผู้บริหารองค์การต้อง กำหนดนโยบาย สร้างกฎเกณฑ์การปฏิบัติเพื่อใช้ในการพิจารณาจัดสรรหรือกระจายรางวัลหรือผลลัพธ์จากการทำงานไว้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม (Procedural Justice) นอกจากนี้ ยังต้องสื่อสารนโยบายและกฎเกณฑ์ฯ ดังกล่าวให้พนักงานได้รับรู้และรับทราบอย่างทั่วถึง รวมทั้งดำเนินการตามนโยบายและกฎเกณฑ์ฯ ที่กำหนดไว้ด้วยความโปร่งใส จึงจะสามารถสร้างการ

รับรู้ของพนักงานได้ว่าพวกเขาได้รับการปฏิบัติจากองค์กรด้วยความเสมอภาคและมีความเป็นธรรม ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยความทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่^{๒๙}

ทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ดักลาส แม็กเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจที่เรียกว่า ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ดังนี้คือ

ทฤษฎี X ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

- ๑) มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงงานให้มากที่สุด
- ๒) มนุษย์ส่วนใหญ่ถูกบังคับขู่เข็ญด้วยการลงโทษ เพื่อให้เขามีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

๓) โดยธรรมชาติมนุษย์ชอบที่จะได้รับคำสั่ง ต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

- ๑) การใช้ความพยายามทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจในการทำงาน ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ยุ่งยากลำบากอะไรเลย แท้ที่จริงแล้วการทำงานเหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน

๒) ทรัพยากรมนุษย์มีความสามารถในการควบคุมตัวเองให้ทำงานไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้โดยไม่ต้องควบคุมบังคับ

๓) การสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการให้รางวัลตามความสำเร็จของผลงาน

๔) ภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสมมนุษย์โดยทั่วไปเรียนรู้ไม่เพียงแต่การยอมรับเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มอีกด้วย

๕) ความสามารถในการจินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาขององค์กรมีอยู่กว้างขวางในตัวมนุษย์

๖) ภายใต้เงื่อนไขของคนในสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของคนในองค์กรมีโอกาสแสดงความสามารถเพียงบางส่วนเท่านั้น

จะเห็นได้ว่า หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี X แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจให้คนทำงาน โดยการควบคุมอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดความเกรงกลัวและไม่เปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี Y แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจโดยเปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามา

^{๒๙} อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์, ดร., กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : เอชอาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๑), หน้า ๖๗-๗๔.

มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีการมอบหมายงานให้ทำ ซึ่งทฤษฎี Y นับว่าเป็นทฤษฎีที่มีประโยชน์ต่อการจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก^{๓๐}

ทฤษฎีความเป็นธรรมสำหรับผู้มีหน้าที่ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ความเป็นธรรมตามแนวคิดของทฤษฎีความเป็นธรรมมี ๒ ลักษณะ ลักษณะแรก หมายถึงความเป็นธรรมในการจัดสรรรางวัลในหมู่พนักงาน (Distributive Justice) และความเป็นธรรมของนโยบายและวิธีการที่ใช้ในการพิจารณาจัดสรรรางวัลกับพนักงาน (Procedural Justice)

แนวคิดที่อยู่เบื้องหลังทฤษฎีความเป็นธรรม ได้แก่ “การแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange)” กับ “การเปรียบเทียบทางสังคม (Social Comparison)” กล่าวคือพนักงาน แต่ละคนต่างก็อยู่ในกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมกับองค์กร โดยพนักงานนำความรู้ทักษะ ประสบการณ์และความทุ่มเท ฯลฯ เป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ให้กับองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลลัพธ์หรือรางวัล (Outcomes) ซึ่งองค์กรจัดให้กับพนักงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของเงินเดือน สิทธิประโยชน์ ตอบแทนอื่นๆ งานที่มีความท้าทาย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ

ในระหว่างกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมระหว่างพนักงานกับองค์กร พนักงาน จะสร้างการรับรู้ (Perception) เกี่ยวกับความเป็นธรรมที่เข้าได้รับจากองค์กรอยู่ตลอดเวลา โดยนำสิ่งที่เขาทำให้และได้รับจากองค์กรไปเปรียบเทียบกับสิ่งที่พนักงานคนอื่นๆ ให้และได้รับจากองค์กร การเปรียบเทียบโดยทั่วไปพนักงานมักจะเปรียบเทียบตนเองกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานในลักษณะใกล้เคียงกัน แต่ในบางครั้งพนักงานอาจจะนำตนเองไปเปรียบเทียบกับพนักงานในองค์กรอื่นๆ หรืออาจเปรียบเทียบกับสภาพการทำงานในอดีตของตนเองก็ได้

ตัวอย่างปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์ ซึ่งพนักงานนำมาเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานได้แก่

- ความทุ่มเทและความพยายาม (Effort) กับเงินเดือน (Salary)
- ประสิทธิภาพการทำงาน (Productivity) กับสิทธิประโยชน์ตอบแทน (Benefits)
- ระดับการศึกษา (Education) กับการทำงานที่ท้าทาย (Job challenge)
- การฝึกอบรม (Training) กับการเลื่อนตำแหน่ง (Promotions)
- การมีประสบการณ์ (Experience) กับการได้รับสิทธิพิเศษตามสถานภาพ (Status Symbols)

- ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty)กับการได้รับเงื่อนไขการทำงานที่น่าพึงพอใจ (Pleasant working conditions)

ถ้าพนักงานนำอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลลัพธ์ที่เข้าได้รับจากองค์กร มาเปรียบเทียบกับอัตราส่วนดังกล่าวของพนักงานคนอื่นๆ ซึ่งทำงานในลักษณะใกล้เคียงกัน

^{๓๐}Douglas McGregor, **The Human Side of Enterprise**, (New York : McGraw – Hill, 1960), pp. 33 - 57.

แล้วพบว่า มีความแตกต่างกันโดยอาจจะมากหรือน้อยกว่าพนักงานจะเกิดความรู้สึกหรือรับรู้ว่าเป็นธรรมเกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน พนักงานอาจแสดงพฤติกรรมตอบสนองความรู้สึกหรือรับรู้ว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรมจากองค์กรในลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. เรียกร้องให้องค์กรปรับเปลี่ยนผลลัพธ์จากการทำงานของเขาให้สูงขึ้น เช่น เพิ่มเงินเดือนหรือเพิ่มสิทธิประโยชน์ หรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือให้มีโอกาสได้ทำงานที่ท้าทายมากขึ้น

๒. พนักงานอาจปรับลดปัจจัยนำเข้าในการทำงานให้กับองค์กรน้อยลง ตามที่เขาเห็นว่า (perceived) เหมาะสมกับผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากการทำงานให้กับองค์กร เช่น ลดประสิทธิภาพการทำงานลดลงใส่ใจให้ความทุ่มเทต่อการทำงานน้อยลง ไม่สนใจเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะให้สูงขึ้น หรืออาจไม่จงรักภักดีต่อองค์กรอีกต่อไปก็เป็นได้

๓. พนักงานอาจใช้ความพยายามโน้มน้าวฝ่ายบริหารให้ดำเนินการปรับลดผลลัพธ์จากการทำงานของพนักงานคนอื่นๆ ให้น้อยลงใกล้เคียงกับที่ตัวได้รับ

๔. พนักงานอาจใช้ความพยายามโน้มน้าวให้พนักงานคนอื่นๆ ปรับเพิ่มปัจจัยนำเข้าในการทำงานให้สูงขึ้นใกล้เคียงกับที่เขาคิดว่าตัวเองทำให้กับองค์กร

ดังนั้น ทฤษฎีความเป็นธรรม จึงช่วยให้ผู้บริหารตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่า พนักงานให้ความสนใจกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมระหว่างพนักงานกับองค์กรอยู่ตลอดเวลา เพื่อตรวจสอบว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากองค์กรหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ นอกจากนี้ทฤษฎีความเป็นธรรมยังทำให้ผู้บริหารต้องระมัดระวังและพยายามสร้างปัจจัยแวดล้อมของการทำงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานส่วนใหญ่ขององค์กรเกิดความรู้สึกว่าพวกเขาได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากองค์กร ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมความคงเส้นคงวา (Culture of Consistency) ในการกำหนดนโยบาย มาตรการ/กลยุทธ์ กฎระเบียบและระบบการให้รางวัลให้มีความคงเส้นคงวาไม่เปลี่ยนแปลงขึ้นๆลงๆ ตามอำเภอใจ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกหรือการรับรู้ว่าจะทุกคนได้รับการปฏิบัติจากองค์กรด้วยกลยุทธ์ มาตรการและกฎเกณฑ์แบบเดียวกัน โดยไม่มีใครได้เปรียบหรือเสียเปรียบ เช่น อัตราจ้างเริ่มต้นสำหรับตำแหน่งงานประเภทเดียวกัน คุณสมบัติของผู้มาดำรงตำแหน่งใกล้เคียงกัน ต้องเริ่มต้นในอัตราจ้างเดียวกัน หรือเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับโอกาสการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกันหรือมีโอกาสดำเนินการคัดเลือกเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่จำเป็นกับตำแหน่งหน้าที่การงานเท่าเทียมกัน สิ่งต่างๆ เหล่านี้ผู้บริหารองค์กรต้อง กำหนดนโยบายสร้างกฎเกณฑ์การปฏิบัติเพื่อใช้ในการพิจารณาจัดสรรหรือกระจายรางวัลหรือผลลัพธ์ จากการทำงานไว้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม (Procedural Justice) นอกจากนี้ ยังต้องสื่อสารนโยบายและกฎเกณฑ์ฯ ดังกล่าวให้พนักงานได้รับรู้และรับทราบอย่างทั่วถึง รวมทั้งดำเนินการตามนโยบายและกฎเกณฑ์ฯ ที่กำหนดไว้ด้วยความโปร่งใส จึงจะสามารถสร้าง

การรับรู้ของพนักงานได้ว่า พวกเขาได้รับการปฏิบัติจากองค์กรด้วยความเสมอภาคและมีความเป็นธรรม ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยความทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่^{๓๑}

ตารางที่ ๑.๘.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหรือนักวิจัย	หลักแนวคิด
ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์,(๒๕๔๕,หน้า๑๕.)	การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรหรือ บุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กร
Abraham H., Maslow,(1943,หน้า388-389.)	ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ซึ่งลักษณะ เป็นทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจพฤติกรรมมนุษย์ (General.theory.human motivation) โดยสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้ ๑. มนุษย์มีความต้องการและมีความต้องการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ๒. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมความต้องการ ๓. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้นความจำเป็น หรือ ความสำคัญ (A Hierarchy of Needs)

^{๓๑}อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์, กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : เอชอาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๑), หน้า ๖๗-๗๔.

นักวิชาการหรือนักวิจัย	หลักแนวคิด
อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, ดร.,(๒๕๕๑, หน้า ๖๗-๗๔.)	ทฤษฎีความเป็นธรรมยังทำให้ผู้บริหารต้องระมัดระวังและพยายามสร้างปัจจัย แวดล้อมของการทำงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานส่วนใหญ่ขององค์กรเกิดความรู้สึกว่า พวกเขา ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากองค์กร ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมความคงเส้นคงวา (Culture of Consistency)
Douglas McGregor,(1960, หน้า 33-57.)	จะเห็นได้ว่า หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี X แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจให้คนทำงานโดยการควบคุมอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดความเกรงกลัวและไม่เปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี Y แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจโดยเปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

๑.๘.๓ แนวคิดเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ

ความหมายของพระสังฆาธิการ จากการทบทวนความหมายของพระสังฆาธิการของนักวิชาการหลากหลายท่านได้ให้ ความหมายของพระสังฆาธิการไว้ดังนี้

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอำนาจเจริญ ได้อธิบายไว้ในหนังสือการ ปฏิบัติงานพระพุทธศาสนา เกี่ยวกับพระสังฆาธิการ มาจากคำว่า “สังฆ” และ “อธิการ” เป็น พระสังฆาธิการ แปลตามรูปศัพท์ว่า พระภิกษุผู้ทำงานโดยสิทธิขาดในทางคณะสงฆ์หรือ พระภิกษุผู้ทำงานในคณะสงฆ์โดยมีอำนาจเต็มตามตำแหน่งจึง หมายถึง พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์^{๓๒}

พระสังฆาธิการ เป็นนามบัญญัติตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์พ.ศ.๒๕๐๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕ มีอำนาจหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองของตน คือ บริหารการคณะสงฆ์และการพระศาสนาตามที่กำหนดใน ๔ องค์การเดิมแต่มีได้จัดเป็นองค์การ ซึ่งเป็นตัวองค์กรบริหารคงยึดเอาเฉพาะลักษณะงานในองค์การนั้นๆ เปลี่ยนเรียกว่า "การ" กล่าวคือ

^{๓๒}สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอำนาจเจริญ, การปฏิบัติงานพระพุทธศาสนา โครงการ ประชุมพระสังฆาธิการเจ้าคณะจังหวัดและเจ้าคณะอำเภอ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๗), หน้า ๘.

๑. การรักษาความเรียบร้อยดีงาม (เดิมคืองานในองค์การปกครอง)

๒. การศาสนศึกษา (เดิมคืองานในองค์การศึกษา)

๓. การเผยแผ่พระพุทธศาสนา (เดิมคืองานในองค์การเผยแผ่)

๔. การสาธารณูปการ และ

๕. เพิ่มการศึกษาสงเคราะห์และการสาธารณสงเคราะห์เข้าพร้อมทั้งเอาการนิคมกรรม (เดิมคือการวินิจฉัยอธิกรณ์) รวมเข้าอยู่ในอำนาจหน้าที่เจ้าคณะชั้นนั้นๆ เพื่อมิให้เกิดความถ่วงดุลแห่งอำนาจดัง เช่น กฎหมายฉบับเดิม เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปโดยถูกต้อง สะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรมได้กำหนดให้มีรองเจ้าคณะเป็นผู้ช่วยเจ้าคณะในชั้นนั้นๆ อีกส่วนหนึ่ง แม้ในส่วนวัดก็ให้มีรองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส เพื่อเป็นผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดนั้นๆ

สรุปได้ว่า พระสังฆาธิการ เป็นพระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์กฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการโดยกำหนด ตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์ตามลำดับชั้นไว้ได้แก่ ระดับเจ้าคณะใหญ่ เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส พระภิกษุผู้ทำงานโดยสิทธิขาดในทางคณะสงฆ์หรือพระภิกษุผู้ทำงานในคณะสงฆ์โดยมีอำนาจเต็มตามตำแหน่ง

ความสำคัญของพระสังฆาธิการ จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับความสำคัญของพระสังฆาธิการมีนักวิชาการ กล่าวถึงความสำคัญของพระสังฆาธิการไว้แตกต่างกันตามทัศนะของแต่ละคน ดังนี้

กรมการศาสนา และกระทรวงศึกษาธิการ ได้แสดงความเห็นถึงความสำคัญของพระสังฆาธิการว่า พระพุทธศาสนา เป็นศาสนาประจำชาติจะเจริญรุ่งเรืองถาวรสืบไป ก็ด้วยจะต้องอาศัยพระสังฆาธิการเป็นสำคัญ เนื่องด้วยพระสังฆาธิการเป็นผู้ใกล้ชิดกับประชาชน โดยเฉพาะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสซึ่งเป็นที่เคารพ และเลื่อมใสศรัทธาของประชาชนตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์เจ้าอาวาสจึงมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการวัดให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ^{๓๓}

นอกจากนี้กฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ ข้อ ๔ ได้กำหนดว่า พระสังฆาธิการ หมายถึงพระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์ ดังต่อไปนี้

๑. เจ้าคณะใหญ่

๒. เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค

๓. เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด

^{๓๓}กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า คำนำ.

๔. เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ

๕. เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล

๖. เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส

สรุปได้ว่า พระสังฆาธิการเป็นพระภิกษุที่ปฏิบัติตามภารกิจของพระพุทธศาสนาที่จะช่วยส่งเสริมทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรือง และสร้างศรัทธาของพุทธศาสนิกชนต่อพระพุทธศาสนา และสร้างความเข้มแข็ง ความมั่นคงของพระพุทธศาสนา และเลื่อมใสศรัทธาของประชาชนตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์เจ้าอาวาสจึงมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการวัดให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การแต่งตั้งและถอดถอนพระสังฆาธิการ กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ (พ.ศ. ๒๕๔๑) หมวด ๒ ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอน พระสังฆาธิการ คุณสมบัติทั่วไปของพระสังฆาธิการ ข้อ ๖ พระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งตามข้อ ๔ ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปดังต่อไปนี้

๑. มีพรรษาสมควรแก่ตำแหน่ง

๒. มีความรู้สมควรแก่ตำแหน่ง

๓. มีความประพฤติเรียบร้อยตามพระธรรมวินัย

๔. เป็นผู้ฉลาดสามารถในการปกครองคณะสงฆ์

๕. ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคเรื้อน หรือเป็นวัณโรค ในระยะอันตรายจนเป็นที่น่ารังเกียจ

๖. ไม่เคยต้องคำวินิจฉัยลงโทษในอธิกรณ์ที่พึงรังเกียจมาก่อน

๗. ไม่เคยถูกถอดถอนหรือถูกปลดจากตำแหน่งใด เพราะความผิดมาก่อน

การแต่งตั้งพระสังฆาธิการ การแต่งตั้งพระสังฆาธิการ ตามกฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ มีดังนี้

๑. การแต่งตั้งพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าคณะใหญ่ ต้องมีคุณสมบัติโดยเฉพาะอีกส่วนหนึ่งดังนี้

๑) มีพรรษาพ้น ๓๐ และ

๒) มีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่ารองสมเด็จพระราชาคณะ และสมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งพระภิกษุที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามกฎหมายมหาเถรสมาคมให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าคณะใหญ่ โดยความเห็นชอบของเถรสมาคม

๒. การแต่งตั้งพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าคณะภาค ต้องมีคุณสมบัติโดยเฉพาะอีกส่วนหนึ่งดังนี้

๑) มีพรรษา ๒๐ พรรษาและ

๒) กำลังดำรงตำแหน่งรองเจ้าคณะภาคนั้นมาไม่ต่ำกว่า ๒ ปีหรือ

๓) กำลังดำรงตำแหน่งเจ้าคณะจังหวัดในภาคนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๔ ปีหรือ

๔) มีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่าพระราชอาคันตุกะชั้นเทพ หรือ

๕) เป็นพระราชอาคันตุกะซึ่งเป็นพระคณาจารย์เอกหรือเป็นเปรียญธรรม ๙ ประโยค

การแต่งตั้งเจ้าคณะภาคเป็นหน้าที่ของเจ้าคณะใหญ่พิจารณาคัดเลือกพระภิกษุที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเสนอต่อมหาเถรสมาคมพิจารณาเพื่อมีพระบัญชาแต่งตั้งตามมติมหาเถรสมาคม เจ้าคณะภาคจะอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปีและอาจได้รับการแต่งตั้งอีกก็ได้

๓. การแต่งตั้งพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าคณะจังหวัด ต้องมีคุณสมบัติโดยเฉพาะอีกส่วนหนึ่ง ดังนี้

๑) มีพรรษาพ้น ๑๐ กับมีสำนักอยู่ในเขตจังหวัดนั้น และ

๒) กำลังดำรงตำแหน่งรองเจ้าคณะจังหวัดนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๒ ปีหรือ

๓) กำลังดำรงตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอในจังหวัดนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๔ ปี

๔) มีสมณศักดิ์ ไม่ต่ำกว่าพระราชอาคันตุกะชั้นสามัญ หรือเป็นพระคณาจารย์โทขึ้นไป หรือเป็นเปรียญธรรมไม่ต่ำกว่า ๖ ประโยค การแต่งตั้งเจ้าคณะจังหวัดในภาคใด ให้เจ้าคณะภาคนั้น

พิจารณาคัดเลือกพระภิกษุผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ เสนอเจ้าคณะใหญ่พิจารณาเพื่อมีพระบัญชาแต่งตั้งตามมติมหาเถรสมาคม

๔. การแต่งตั้งพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอ ต้องมีคุณสมบัติโดยเฉพาะอีกส่วนหนึ่ง ดังนี้

๑) มีพรรษาพ้น ๑๐ กับมีสำนักอยู่ในเขตจังหวัดนั้น และ

๒) กำลังดำรงตำแหน่งรองเจ้าคณะอำเภอนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๒ ปีหรือ

๓) กำลังดำรงตำแหน่งเจ้าคณะตำบลในอำเภอนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๔ ปีหรือ

๔) มีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร หรือเป็นพระคณาจารย์ตรีขึ้นไป หรือเป็นเปรียญธรรมไม่ต่ำกว่า ๔ ประโยค การแต่งตั้งเจ้าคณะอำเภอในจังหวัดใด ให้เจ้าคณะจังหวัดนั้นคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังกล่าวเสนอเจ้าคณะภาคเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง โดยอนุมัติของเจ้าคณะใหญ่

๕. การแต่งตั้งพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าคณะตำบล ต้องมีคุณสมบัติโดยเฉพาะอีกส่วนหนึ่ง ดังนี้

๑) มีพรรษาพ้นจาก ๕ กับมีสำนักอยู่ในเขตอำเภอนั้น และ

๒) กำลังดำรงตำแหน่งรองเจ้าคณะตำบลนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๒ ปีหรือ

๓) กำลังดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสในตำบลนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีหรือ

๔) เป็นพระภิกษุมีสมณศักดิ์หรือเป็นพระคณาจารย์หรือเป็นเปรียญธรรมหรือเป็นนักธรรมชั้นเอก การแต่งตั้งเจ้าคณะตำบลในอำเภอใด ให้เจ้าคณะอำเภอนั้นคัดเลือกพระภิกษุ

ผู้มีคุณสมบัติดังกล่าวเสนอเจ้าคณะจังหวัดพิจารณาแต่งตั้ง เมื่อได้แต่งตั้งแล้ว ให้แจ้งกรมการศาสนา และรายงานเจ้าคณะภาคเพื่อทราบ

๖. การแต่งตั้งพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสที่เป็นพระอารามราษฎร์ ต้องมี คุณสมบัติตามข้อ ๖ และ

๑) มีพรรษาพ้น ๕ พรรษา และ

๒) เป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ในถิ่นนั้น ในการแต่งตั้งเจ้าอาวาสนอกจากพระอารามหลวงในตำบลใด ให้เป็นหน้าที่ของเจ้าคณะ อำเภอรอง เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล เจ้าสังฆัด ถ้าไม่มีรองเจ้าคณะอำเภอไม่มีรองเจ้าคณะตำบล ให้เจ้าคณะอำเภอเลือกเจ้าอาวาสในตำบลนั้น รวมกันทั้งหมดไม่น้อยกว่า ๓ รูป ร่วมกันพิจารณาคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติดังกล่าวแล้ว ให้เจ้าคณะอำเภอรายงานเสนอเจ้าคณะจังหวัด เพื่อพิจารณาแต่งตั้งถ้าพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่ง เจ้าอาวาสนั้น ดำรงตำแหน่ง เจ้าคณะจังหวัด อยู่ด้วยให้เจ้าคณะอำเภอรายงานเจ้าคณะจังหวัด เพื่อเจ้าคณะภาค พิจารณาแต่งตั้ง

ในการแต่งตั้งรองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส นอกจากพระอารามหลวง ให้เจ้าอาวาสวัด นั้นพิจารณาคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติตามข้อ ๖ และข้อ ๒๖ และระบุหน้าที่ที่ตนจะมอบหมาย ให้ปฏิบัติแล้วเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อเจ้าคณะจังหวัดพิจารณาแต่งตั้ง

๗. การแต่งตั้งพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามหลวง ในกรุงเทพมหานคร ต้องมีคุณสมบัติโดยเฉพาะอีกส่วนหนึ่ง ดังนี้

๑) มีพรรษาพ้น ๑๐

๒) เป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ สำหรับพระอารามหลวงชั้นเอก ต้องมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่าพระราชาคณะชั้นราช สำหรับพระอารามหลวงชั้นโท ต้องมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่าพระราชาคณะชั้นสามัญ สำหรับพระอารามหลวงชั้นตรีต้องมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นเอก ส่วนพระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามหลวงในจังหวัดอื่น นอกจาก กรุงเทพมหานคร ต้องมีคุณสมบัติโดยอีกเฉพาะส่วนหนึ่งดังนี้

๑) มีพรรษาพ้น ๑๐

๒) เป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ สำหรับพระอารามหลวงชั้นเอก ต้องมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่าพระราชาคณะชั้นสามัญ สำหรับพระอารามหลวงชั้นโท ต้องมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นเอก สำหรับพระอารามหลวงชั้นตรี ต้องมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นโท หรือพระครูสัญญาบัตรที่มีนิตยภัต ไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นโท

การแต่งตั้งเจ้าอาวาสพระอารามหลวง ให้เป็นหน้าที่ของเจ้าคณะจังหวัดพิจารณา คัดเลือกพระภิกษุที่มีคุณสมบัติดังกล่าวแล้วแต่กรณีเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อบรรจุ มหาเถรสมาคมพิจารณา ถ้าพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามหลวง ดำรงตำแหน่ง เจ้าคณะ จังหวัดอยู่ด้วยให้เป็นหน้าที่ของเจ้าคณะภาคดำเนินการตามความในวรรคต้น

ในการแต่งตั้งรองเจ้าอาวาสหรือผู้ช่วยเจ้าอาวาสพระอารามหลวง ให้เจ้าอาวาส พระอารามหลวงนั้น พิจารณาคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติและระบุน้ำที่ที่มอบหมายให้ปฏิบัติ แล้วรายงานเจ้าคณะจังหวัดเพื่อพิจารณาเสนอตามลำดับจนถึงมหาเถรสมาคมสมเด็จพระสังฆราช ทรงแต่งตั้ง เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาสพระอารามหลวงตามมติมหาเถรสมาคม^{๓๔}

การพ้นจากตำแหน่งหน้าที่พระสังฆาธิการ

การพ้นจากตำแหน่งพระสังฆาธิการ ตามกฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ มีดังนี้

ข้อ ๒๖ พระสังฆาธิการย่อมพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ เมื่อ

- ๑) มรณภาพ
- ๒) พ้นจากความเป็นพระภิกษุ
- ๓) ลาออก
- ๔) ย้ายออกไปนอกเขตที่ตนมีสำนักอยู่
- ๕) ยกเป็นกิตติมศักดิ์
- ๖) รับตำแหน่งหน้าที่เจ้าคณะหรือรองเจ้าคณะอื่น
- ๗) ให้ออกจากตำแหน่งหน้าที่
- ๘) ถูกปลดจากตำแหน่งหน้าที่
- ๙) ถูกถอดถอนจากตำแหน่งหน้าที่^{๓๕}

ภารกิจของเจ้าอาวาส

พระครูสิทธิอาภากร (อำภา) ได้กล่าวถึง พระสังฆาธิการผู้เป็นเจ้าอาวาส หรือผู้รักษาการ แทนเจ้าอาวาส มีบทบาทหรือหน้าที่ต้องรับผิดชอบงานด้านการปกครองตนเอง และ การปกครองวัด ๔ ฐานะ คือ

๑. มีบทบาทหรือหน้าที่รับผิดชอบฐานะเป็นพระภิกษุในพระพุทธศาสนา
๒. มีบทบาทหรือหน้าที่ต้องรับผิดชอบฐานะเป็นผู้แทนวัด
๓. มีบทบาทหรือหน้าที่ต้องรับผิดชอบฐานะเป็นพระสังฆาธิการ
๔. มีบทบาทหรือหน้าที่ต้องรับผิดชอบฐานะเป็นเจ้าพนักงานตามกฎหมาย

^{๓๔}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๔.

^{๓๕}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๗.

พระสังฆาธิการในฐานะเจ้าอาวาสนอกจากจะมีบทบาทและหน้าที่ใน ๔ ด้านข้างต้นแล้ว ยังมีหน้าที่ในการบริหารจัดการวัดให้เป็นไปตามความมุ่งหมายและตรงตามวัตถุประสงค์แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕ และกฎหมายอื่น โดยไม่ขัดต่อพระธรรมวินัยด้วย^{๓๖}

พระวิสุทธิภักทธาดา (ประสิทธิ์ พรหมรังสี) ได้กล่าวถึง พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๓๗ และมาตรา ๓๘ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสไว้ ดังนี้ มาตรา ๓๗ เจ้าอาวาสมีหน้าที่ ดังนี้

- ๑) บำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี
- ๒) ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้น ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม
- ๓) เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์
- ๔) ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล

มาตรา ๓๘ เจ้าอาวาสมีอำนาจดังนี้

- ๑) ห้ามบรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งมิได้รับอนุญาตของเจ้าอาวาสเข้าไปอยู่อาศัยในวัด
- ๒) สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งไม่อยู่ในโอวาทของเจ้าอาวาสออกไปเสียจากวัด
- ๓) สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยในวัด ทำงานภายในวัดหรือให้ทำทัณฑ์บนหรือให้ขอมาโทษ ในเมื่อบรรพชิตหรือคฤหัสถ์ในวัดนั้นประพฤติผิดคำสั่งเจ้าอาวาส ซึ่งได้สั่งโดยชอบด้วยพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม

ภารกิจที่เจ้าอาวาสต้องรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕ และกฎหมายอื่น ฉบับที่ ๒๓ ได้ระบุอย่างชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทของพระสังฆาธิการหรือเจ้าอาวาสในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ทั้ง ๖ ด้าน ดังนั้น เจ้าอาวาสจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้สำเร็จไปได้ด้วยดี สมดังเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎหมายอื่น^{๓๗}

^{๓๖}พระครูสิริอาภากร (อำภา), “บทบาทเจ้าอาวาสด้านการปกครองและด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรม : กรณีศึกษาเจ้าอาวาสในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐), หน้า ๒๑.

^{๓๗}พระวิสุทธิภักทธาดา (ประสิทธิ์พรหมรังสี), พระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎหมายอื่น, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๘๔.

ตารางที่ ๑.๘.๓ แนวคิดเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	หลักแนวคิด
สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอำนาจเจริญ, (๒๕๔๗,หน้า๘.)	ปฏิบัติงานพระพุทธศาสนา เกี่ยวกับพระสังฆาธิการ มาจากคำว่า “สังฆ” และ “อธิการ” เป็นพระสังฆาธิการ แปลตามรูปศัพท์ว่า พระภิกษุผู้ทำงานโดยสิทธิขาดในทางคณะสงฆ์หรือ พระภิกษุผู้ทำงานในคณะสงฆ์โดยมีอำนาจเต็มตามตำแหน่งจึง หมายถึง พระภิกษุผู้ดำรง ตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์
พระราชบัญญัติคณะสงฆ์พ.ศ.๒๕๐๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕	มีอำนาจหน้าที่ในการปกครอง คณะสงฆ์ในเขตปกครองของตน คือ บริหารการคณะสงฆ์และการพระศาสนาตามที่กำหนดใน ๔ องค์การเดิมแต่ไม่ได้จัดเป็นองค์การ ซึ่งเป็นตัวองค์กรบริหารคงยึดเอาเฉพาะลักษณะงานใน องค์การนั้นๆ เปลี่ยนเรียกว่า "การ" กล่าวคือ ๑. การรักษาความเรียบร้อยดีงาม (เดิมคืองานในองค์การปกครอง) ๒. การศาสนศึกษา (เดิมคืองานในองค์การศึกษา) ๓. การเผยแผ่พระพุทธศาสนา (เดิมคืองานในองค์การเผยแผ่) ๔. การสาธารณูปการ และ ๕. เพิ่มการศึกษาสงเคราะห์และการสาธารณสงเคราะห์
กรมการศาสนา และกระทรวงศึกษาธิการ ,๒๕๔๐,หน้า คำนำ	พระสังฆาธิการว่า พระพุทธศาสนา เป็นศาสนาประจำชาติจะเจริญรุ่งเรืองถาวรสืบไป ก็ด้วยจะต้องอาศัยพระสังฆาธิการเป็นสำคัญ เนื่องด้วยพระสังฆาธิการเป็นผู้ใกล้ชิดกับประชาชน โดยเฉพาะพระสังฆาธิการระดับจอาวาสซึ่งเป็นที่เคารพ และเลื่อมใสศรัทธาของประชาชน ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์เจ้าอาวาสจึงมีอำนาจ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	หลักแนวคิด
	หน้าที่ในการบริหารและจัดการวัดให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
พระครูสิริอาภากร (อำภา) ,(๒๕๕๐,หน้า๒๑.)	พระสังฆาธิการผู้เป็นเจ้าอาวาส หรือ ผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาส มีบทบาทหรือหน้าที่ต้องรับผิดชอบงานด้านการปกครองตนเอง และ การปกครองวัด ๔ ฐานะ คือ ๑. มีบทบาทหรือหน้าที่รับผิดชอบฐานะเป็นพระภิกษุในพระพุทธศาสนา ๒. มีบทบาทหรือหน้าที่ต้องรับผิดชอบฐานะเป็นผู้แทนวัด ๓. มีบทบาทหรือหน้าที่ต้องรับผิดชอบฐานะเป็นพระสังฆาธิการ ๔. มีบทบาทหรือหน้าที่ต้องรับผิดชอบฐานะเป็นเจ้าพนักงานตามกฎหมาย
พระวิสุทธิภักทธาดา (ประสิทธิ์ พรหมรังสี) , (๒๕๔๗, หน้า ๘๔.)	พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๓๗ และมาตรา ๓๘ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสไว้ ดังนี้ มาตรา ๓๗ เจ้าอาวาสมีหน้าที่ดังนี้ ๑) บำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี ๒) ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้น ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม ๓) เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ๔) ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล

๑.๘.๔ แนวคิดเกี่ยวกับวัดในพระพุทธศาสนา

ความหมายของวัด จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับความหมายของวัดมีนักวิชาการให้ความหมายของวัดไว้แตกต่างกันตามทัศนะของแต่ละคน ดังนี้ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ให้คำนิยามของคำว่า วัด หมายความว่าสถานที่ทางศาสนา โดยปกติมีโบสถ์วิหาร และที่อยู่ของพระสงฆ์ หรือนักบวช เป็นต้น^{๓๘}

กรมการศาสนา ได้กล่าวถึง พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่ประชาชนชาวไทยมากกว่าร้อยละ ๙๕ เคารพนับถือและเป็นรากฐานที่สำคัญของวัฒนธรรมไทย กล่าวได้ว่าวิถีชีวิตของคนไทยกับพุทธศาสนาผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างแน่นแฟ้น พุทธศาสนาจึงเป็นเอกลักษณ์ประจำชาติไทยวัดนับว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของชุมชนของประเทศไทย ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน วัดจึงเป็นศูนย์กลางแห่งกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนเป็นแหล่งการศึกษาของประชาชน และทำหน้าที่เป็นสถาบันหลักในการฝึกอบรมพระสงฆ์ที่จะสืบต่อพระศาสนาและพลเมืองที่จะรับผิดชอบสังคม และวัดยังมีฐานะเป็นโรงเรียนด้วย แม้ปัจจุบันความเป็นศูนย์กลางในบางเรื่องจะลดลงแต่ความสำคัญก็ยังคงอยู่ โดยเฉพาะวัดในเขตภูมิภาคบทบาทของวัดยังคงมีความเข้มข้นอยู่ค่อนข้างมาก ทั้งในเรื่องของการพัฒนาชุมชนการพัฒนาอาชีพหรือหน่วยส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนการรวมกลุ่มการเป็นหน่วยสังคมสงเคราะห์และความเป็นศูนย์กลางทางด้านจิตใจ ยังคงอยู่มีเสื่อมคลายแต่อย่างไร วัดจึงมีบทบาทอย่างยิ่งในสังคมไทย^{๓๙}

สมเด็จพระธีรญาณมุนี (สมชาย วรรชาโย) ได้กล่าวถึง คำว่าวัดว่า วัดนั้นมีคำที่ใช้อยู่เดิมในภาษาบาลีอยู่ ๓ คำ คือ

๑) อาราม โดยพยัญชนะแปลว่า “เป็นที่รื่นรมย์” โดยอรรถแปลว่า “สวน” เพราะในสมัยพุทธกาลนั้นพุทธศาสนิกชนนิยมถวายสวนให้เป็นที่ประทับของพระพุทธเจ้าและพระสงฆ์ เช่น เวฬุวันวาราม เป็นสวนที่พระเจ้าพิมพิสารถวายให้เป็นที่ประทับแก่พระพุทธเจ้าและ พระสงฆ์ หรือ เขตวันวาราม สวนที่อนาถปิณฑิกเศรษฐีถวายแก่พระพุทธเจ้าและพระสงฆ์เพื่อเป็นที่ประทับแก่พระพุทธเจ้าและพระสงฆ์สาวก เป็นต้น

๒) อาวาส โดยพยัญชนะแปลว่า “ที่อยู่” ซึ่งเป็นความหมายที่กว้าง แต่ถ้าจะจำกัดขอบเขตให้แคบลงว่า หมายถึง วัด ก็ต้องมีภิกษุศัพทเป็นคำจำกัดความข้างหน้าว่าภิกษุ นมวาโส แปลว่า ที่อยู่ของภิกษุสงฆ์ คือ วัด โดยอรรถในอภิธาน์ปทีปิกา ท่านแปลว่าเรือน เป็นไวยากรณ์ของคำว่า ชร เป็นต้น

^{๓๘}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท นานมีบุคส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๖), หน้า ๑๐.

^{๓๙}กรมการศาสนา, คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชาบัญญัติ กฎ ระเบียบ และคำสั่งของคณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร : กองแผนงาน กรมการศาสนา, ๒๕๔๓), หน้า ๕.

๓) วิหาร โดยพยัญชนะแปลว่า ที่อยู่คล้ายกับอาวาส แต่ตามวินัย เช่น ในมหาลลกลีคาบาท ที่ต้นแห่งสังฆาติเสสและในอนุศาสนทานหมายเอาสิ่งปลูกสร้างเป็นหลังและ สังเกตในที่ทั่วไปดูเหมือนเป็นสิ่งก่อสร้างด้วยอิฐ ปูน คือ เป็นพวกตึก แต่เพราะวิหารนั้นสร้างไว้ในที่อยู่ของภิกษุทั้งหลาย จึงพลอยเรียกว่า วิหาร ซึ่งเท่ากับคำว่า วัด ในสังคมไทย

คำว่า “วัด” นั้นความหมายโดยผิวเผิน หมายถึง ที่อยู่ของพระสงฆ์แล้ว วัดก็เหมือนกับที่อยู่อาศัยทั่วไปนั่นเอง วัดเป็นสถาบันที่อำนวยความสะดวกทั้งทางรูปธรรมและนามธรรมแก่สังคมอย่างมาก เพราะเป็นศูนย์กลางวัฒนธรรมประเพณีและศูนย์กลางอื่นๆ อีกมาก ยิ่งหาก พระซึ่งเป็นผู้นำทางจิตใจได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ควรปฏิบัติแล้วก็สามารถทำให้สังคมอยู่ได้สงบสุข ด้วยเหตุนี้วัดจึงมีความจำเป็นต่อสังคมเพราะฉะนั้นในการศึกษา ความหมายของวัดจึงควร ศึกษาถึงความหมาย ความมุ่งหมายและบทบาทของวัดของพระสงฆ์มาพิจารณาด้วยจึงมองทั้งในแง่รูปธรรมและนามธรรมควบคู่กันไปเพื่อที่จะได้เข้าใจถึงประโยชน์ที่วัดมีต่อสังคมมากมาย ให้ภาพพจน์ของวัดในสายตาของคนทั่วไปได้ชัดเจนถูกต้อง ซึ่งทำให้ได้รับการเอาใจใส่จากสังคมมากยิ่งขึ้น^{๔๐}

พระธรรมวรนายก (โอภาส นิรุติเมธี) กล่าวว่า วัด หมายถึง ที่อยู่ของพระ (นักบวช) ผู้ประพฤติพรหมจรรย์เป็นดินแดนแห่งพระรัตนตรัยสำหรับชุมชนมี ๓ เขต คือเขตพุทธาวาสเขตธรรมาวาสและเขตสังฆาวาส^{๔๑}

บุญร่วม เทียมจันทร์ กล่าวว่าวัด หมายถึง ที่อยู่ของพระสงฆ์เป็นที่พำนักอาศัยของพระภิกษุสามเณรและประกอบพิธีกรรมต่างๆ ในพระพุทธศาสนา^{๔๒}

สุนทร สุภูตะโยธิน กล่าวว่า วัด หมายถึง ที่พำนักสงฆ์ เป็นที่ประกอบศาสนกิจและบำเพ็ญกุศลเป็นสถาบันการศึกษาอบรมของพระสงฆ์และเยาวชนผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาเป็นศูนย์กลางของการสมาคมพบปะสังสรรค์ปรึกษาหารือและบริการด้านต่างๆ แก่ชุมชน^{๔๓}

ในคู่มือพระสังฆาธิการและพระวิทยาธิการได้แบ่งวัดออกเป็น ๒ อย่าง คือ ๑. วัดที่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา ได้แก่ “อาราม” ตามที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ร.ศ. ๑๒๑ และวัดที่เลื่อนฐานะมาจากสำนักสงฆ์ โดยได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา

^{๔๐}สมเด็จพระธีรญาณมุนี (สมชาย วรชาโย), “คุณวัด”, วารสารใบลาน ๕, (เมษายน - พฤษภาคม, ๒๕๒๘), หน้า ๑๐.

^{๔๑}พระธรรมวรนายก (โอภาส นิรุติเมธี), “การพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน” ในธรรมปริทัศน์๔๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๖๔.

^{๔๒}บุญร่วม เทียมจันทร์, เจ้าอาวาส เจ้าพนักงาน ใครกำหนด?, (กรุงเทพมหานคร : สามดีพริ้นติ้ง อีควิเมนต์, ๒๕๔๖), หน้า ๓๙.

^{๔๓}สุนทร สุภูตะโยธิน, คู่มือสมณศักดิ์ สำหรับผู้บริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : กรังปรีซ์ อินเตอร์เนชั่นแนล, ๒๕๔๐), หน้า ๔๒.

เพื่อเป็นประโยชน์แก่สังฆกรรมตามพระธรรมวินัยสำหรับพระสงฆ์ นับว่าเป็นวัดที่สมบูรณ์ทั้งทางกฎหมายและทางพระวินัยทุกประการ โดยมีเจ้าอาวาสเป็นผู้แทนของวัดในกิจการทั่วไป ๒. สำนักสงฆ์ ได้แก่วัดที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศตั้งวัดแล้ว แต่ยังมีได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา รวมถึงวัดที่ได้รับพระบรมราชานุญาตให้สร้างขึ้นตามความใน มาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติลักษณะปกครองคณะสงฆ์ร.ศ. ๑๒๑ และวัดที่สร้างขึ้นก่อนร.ศ. ๑๒๑ ซึ่งยังมีได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมาด้วย^{๔๔}

สรุปได้ว่าวัด คือ สถานที่ทางพระพุทธศาสนา เป็นที่พักอาศัยของพระภิกษุสามเณร ในการปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและประกอบกิจของสงฆ์ และเป็นที่ประกอบศาสนกิจต่างๆ รวมถึงการประชุมหรือเป็นศูนย์รวมของคนในชุมชนเป็นที่ประกอบศาสนกิจ และบำเพ็ญกุศล เป็นสถานการศึกษาอบรมของพระสงฆ์และเยาวชนผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา เป็นศูนย์กลางของการสมาคมพบปะสังสรรค์ปรึกษาหารือและบริการด้านต่างๆ แก่ชุมชนอีกด้วย

บทบาทของวัด

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับบทบาทของวัด มีนักวิชาการหลากหลายท่านให้ความหมายของบทบาทของวัดไว้แตกต่างกันตามทัศนะของแต่ละคน ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้สรุปบทบาทของวัดในฐานะศูนย์กลางของสังคม ดังนี้

๑. เป็นสถานศึกษา สำหรับชาวบ้านส่งกุลบุตรมาอยู่รับใช้พระรับการฝึกอบรมทางศีลธรรมและเล่าเรียนวิชาการต่างๆ ตามที่มีสอนในสมัยนั้น
๒. เป็นสถานสงเคราะห์ ที่บุตรหลานชาวบ้านที่ยากจนได้มาอาศัยเลี้ยงชีวิตและศึกษาเล่าเรียนตลอดถึงผู้ใหญ่ที่ยากจนมาอาศัยเลี้ยงชีพ
๓. เป็นสถานพยาบาลที่รักษาผู้เจ็บป่วยตามภูมิรู้ของคนสมัยนั้น
๔. เป็นที่พักคนเดินทาง
๕. เป็นสโมสรที่ชาวบ้านมาพบปะสังสรรค์หย่อนใจ หาความรู้เพิ่มเติม
๖. เป็นสถานบันเทิงที่จัดงานเทศกาลและมหรสพต่างๆ สำหรับชาวบ้านทั้งหมด
๗. เป็นที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเป็นที่ปรึกษาแก้ปัญหาชีวิตของมนุษย์
๘. เป็นศูนย์กลางของศิลปวัฒนธรรมที่รวบรวมศิลปกรรมต่างๆ ของชาติตลอดจนเป็นเสมือนพิพิธภัณฑ์
๙. เป็นคลังวัสดุสำหรับเก็บของใช้ต่างๆ ซึ่งชาวบ้านจะได้ใช้ร่วมกัน เมื่อมีงานวัดหรือยืมไปใช้เมื่อตอนมีงาน

^{๔๔}สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม, **คู่มือพระสังฆาธิการและพระวิทยากร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๘.

๑๐. เป็นศูนย์กลางการบริหารหรือการปกครอง ที่กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านจะเรียกลูกบ้านมาประชุมกันบอกแจ้งกิจกรรมต่างๆ (ในยามสงคราม อาจใช้เป็นที่พักพิงหลบภัยด้วย)

๑๑. เป็นที่ประกอบพิธีกรรมหรือใช้บริการด้านพิธีกรรมอันเป็นเรื่องผูกพันกับชีวิตของทุกคนในระยะเวลาต่างๆ ของชีวิต

การที่วัดกลายเป็นศูนย์กลางของสังคม ทำให้พระสงฆ์กลายเป็นผู้นำทางจิตใจ เป็นศูนย์รวมความร่วมมือ อาจเกิดจากปัจจัยหลายอย่าง เช่นการเป็นที่ประกอบพิธีกรรมพระภิกษุสงฆ์ เป็นผู้มีส่วนปัญหาอุปสรรคต่างๆ เป็นที่ปรึกษาแนะนำชาวบ้านในปัญหาต่างๆ ได้ และในฐานะเป็นศิษย์กับอาจารย์ทำให้สังคมไทยเชิดชูฐานะของพระสงฆ์ในสังคม คือ ความบริสุทธิ์ ความเสียสละบำเพ็ญผลประโยชน์และความเป็นผู้นำทางสติปัญญา^{๔๕}

เฉียบ ไทยยิ่ง ได้จำแนกบทบาทของวัดที่มีต่อสังคมไทยไว้ดังนี้ ๑. บทบาทในฐานะที่เป็นจิตและวิญญาณของชุมชนและสังคม วัดทำหน้าที่ในฐานะเป็นผู้หล่อหลอมและยกระดับจิตใจของผู้คนในสังคมให้สูงขึ้น มีคุณธรรมจริยธรรมรักสันติและสมานสามัคคีปรองดองรวมทั้งความมีเหตุมีผลในการดำรงชีวิต วัดและพระพุทธศาสนาได้รังสรรค์ในประเด็นนี้ได้อย่างครบถ้วน วัดและจริยธรรมวัดและสถาบันพระพุทธศาสนาจึงเป็นแหล่งกำเนิดของกฎระเบียบประเพณีวัฒนธรรมปทัสถานและวิถีชีวิต ของสังคมไทยมาโดยตลอด ๒. บทบาทในฐานะที่เป็นหน่วยงานพัฒนาและสังคมสังเคราะห์ชุมชนบทบาทที่สำคัญของวัดในประเทศไทยตั้งแต่อดีตจนปัจจุบันไม่ได้มีหน้าที่เพียงจิตวิญญาณของชุมชนเท่านั้น แต่เป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชนในทุกเรื่องเป็นแหล่งสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือในงานพัฒนาชุมชนในด้านต่างๆ รวมทั้งทำหน้าที่เป็นที่พึ่งพิงอาศัย และให้ความช่วยเหลือทั้งด้านสังคมสงเคราะห์และปัญหาทางโรคภัยไข้เจ็บทางร่างกายและจิตใจ ๓. บทบาทในฐานะเป็นหน่วยงานทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระสงฆ์ในชนบทยังมีหน้าที่เป็นผู้แนะแนวอาชีพต่างๆ แก่ชาวบ้านด้วยมีวัดจำนวนมากได้จัดตั้งสหกรณ์หมู่บ้าน ธนาคารข้าว จัดอบรมให้ความรู้ทางด้านเกษตรสมัยใหม่และเป็นสถานที่ฝึกอบรมอาชีพต่างๆ บทบาทดังกล่าว มีความเด่นชัดมาตั้งแต่อดีตจนปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมชนบท^{๔๖}

^{๔๕}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), การศึกษาเครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๑), หน้า ๑๕ – ๑๙.

^{๔๖}เฉียบ ไทยยิ่ง, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลาง ชุมชน : กรณีศึกษา ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : กองแผนงานกรมการศาสนา, ๒๕๔๑), หน้า ๑.

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข กล่าวถึงบทบาทของวัดที่มีต่อชุมชนไว้ดังนี้

๑.วัดเป็นสถาบันทางการศึกษาสมัยก่อนที่จะมีโรงเรียน วัดได้เป็นสถาบันการศึกษา พ่อ แม่จะพาบุตรมาบวชเพื่อจะได้ศึกษาเล่าเรียน เมื่อสึกออกไปจะได้มีการศึกษา มีความรู้ไปประกอบอาชีพได้

๒.วัดเป็นสถานสงเคราะห์ ชาวบ้านที่ยากจนได้พึ่งพาบุญและอาศัยวัดเป็นที่พำนัก บางคนใช้วัดเป็นสถานที่พักเวลาจะเดินทางไปสถานที่ไกลๆ

๓.วัดเป็นสถานพยาบาล พระสงฆ์บางรูปมีความสามารถพิเศษในการรักษาพยาบาล ผู้ที่เจ็บป่วย การรักษาจะเป็นการใช้ยาสมุนไพรโบราณ

๔.วัดเป็นสถาบันตุลาการ ถ้ามีการขัดแย้งขึ้นภายในครอบครัว พระสงฆ์จะทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยซึ่งได้ทำหน้าที่ทั้งเป็นนักจิตวิทยาและผู้พิพากษา

๕.วัดเป็นสถานที่ประกอบพิธีกรรมทางศาสนา พิธีกรรมต่างๆ ตามความเชื่อของชาวพุทธ เช่น การเข้าพรรษา การทอดกฐินจะกระทำที่วัด ศิลปวัฒนธรรมของชาวบ้านที่ได้ปรากฏออกมาเป็นผลงานจารึก เขียนภาพ การตกแต่งตามโบสถ์วิหาร ศาลาการเปรียญ เป็นต้น และวัดยังเป็นที่รวมของสิ่งโบราณที่มีค่า โดยทางวัดจะเก็บรวบรวมไว้เพื่อให้ชนรุ่นหลังได้ศึกษาต่อไป

๖.วัดเป็นสถาบันบันเทิง เวลาที่ชาวบ้านมีการจัดพิธีกรรมต่างๆ จะมีการจัดมหรสพขึ้นในวัดซึ่งเป็นการสมโภชตามประเพณี นิยม เช่น งานบุญแจกข้าว ทำบุญให้ผู้ล่วงลับไปแล้ว^{๔๗}

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) กล่าวถึงบทบาทของวัดตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ดังนี้

๑. วัดเป็นที่สงบรึนรมย์
๒. วัดเป็นที่บ่มศีลงาม
๓. วัดเป็นแหล่งความรู้
๔. วัดเป็นแหล่งชูธรรมะ
๕. วัดเป็นแหล่งละอายมุข
๖. วัดเป็นแหล่งปลูกปลูกบใจ
๗. วัดเป็นแหล่งให้บริการ^{๔๘}

^{๔๗}สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, **สังคมไทย แนวทางวิจัยและพัฒนา**, (กรุงเทพมหานคร : แพรววิทยา, ๒๕๒๘), หน้า ๑๗๕-๑๗๙.

^{๔๘}พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), **พระสงฆ์กับการศึกษาไทยในบทบาทของสถาบันพระพุทธศาสนากับการจัดการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๖), หน้า ๒๑.

พิน ดอกบัว ได้กล่าวถึงบทบาทและความสำคัญของวัดไว้ดังนี้

๑. วัดเป็นสถานที่อยู่ของผู้ทรงศีลทรงธรรม
๒. วัดเป็นสถานที่บำเพ็ญกุศล
๓. วัดเป็นสถานที่ศึกษาวิชาต่างๆ
๔. วัดเป็นสถานสังคมสงเคราะห์
๕. วัดเป็นรมณีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๖. วัดเป็นสถานที่พักแรมของคนเดินทาง
๗. วัดเป็นศูนย์รวมของศิลปวัฒนธรรม
๘. วัดเป็นสถานที่ฝึกอาชีพ
๙. วัดเป็นสถานที่บันเทิงของชาวบ้าน
๑๐. วัดเป็นสถานที่เลือกคู่
๑๑. วัดเป็นสโมสรของชาวบ้าน
๑๒. วัดเป็นศาลของชาวบ้าน
๑๓. วัดเป็นคลังพัสดุของชาวบ้าน^{๔๙}

พระธรรมวรนายก (โอภาส นิรุติเมธี) ได้กล่าวถึงวัดในสังคมไทยตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน

ดังนี้

๑. เป็นสถานที่ประพาศิพพรหมจรรย์ของพระภิกษุสามเณรและประชาชนผู้ใคร่ธรรม
๒. เป็นสถานที่สำหรับประชาชนไปบำเพ็ญกุศล
๓. เป็นดินแดนแห่งความสงบ คือเป็นที่อยู่ของผู้สงบ เป็นดินแดนไปมาหาสู่ของผู้รัก

สงบ

๔. เป็นสาธารณูปการที่ชาวบ้านได้อาศัยใช้สาธารณูปโภค เช่น ตักน้ำกินน้ำใช้ที่สระวัด
๕. เป็นสถานศึกษาเล่าเรียนวิชาความรู้แทบทุกสาขาวิชาตั้งแต่ชั้นต่ำจนถึงชั้นสูง
๖. เป็นสโมสรสถานหรือสมาคมที่ชุมนุมพักผ่อนหย่อนอารมณ์ของประชาชนทั่วไป

ในบางโอกาส

๗. เป็นสุขาเสนา โรงพยาบาลหรือแพทย์สถานที่พระบริการชาวบ้าน ผู้ป่วยไข้
๘. เป็นสถานที่พำนักของคนไร้ที่พึ่ง เช่น กำพร้า อนาคตหรือประสบไฟไหม้ น้ำท่วม
๙. เป็นที่พึ่งหลบลี้หนีภัยของคนที่ถูกภัยคุกคาม เช่น ภัยสงคราม หรือโรคภัยร้ายแรง

คุกคาม

๑๐. เป็นสถานที่พึ่งของผู้ตายและญาติของผู้ตาย

^{๔๙}พิน ดอกบัว, วัดและพระสงฆ์ทางพระพุทธศาสนาในประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท
บูรพาสาส์น, ๒๕๕๐), หน้า ๓-๔.

๑๑. เป็นสนามเด็กเล่นหรือเล่นกีฬาของประชาชน

๑๒. เป็นสถานที่พักของผู้เดินทาง เสมือนเป็นโรงแรมของประชาชนคนเดินทาง

๑๓. เป็นสถานที่เปรียบเทียบกับคติความเสมือนหนึ่งเป็นโรงศาลวินิจฉัยเรื่องราวแก่ประชาชน

๑๔. เป็นสถานที่พบปะกันแห่งชายหนุ่มหญิงสาวตามประเพณีไทยแท้แต่โบราณ

๑๕. เป็นศูนย์กลางแห่งศิลปวัฒนธรรมของสังคมไทย^{๕๐}

กรมการศาสนาได้สรุปบทบาทของวัดไว้ดังต่อไปนี้

๑. วัดเป็นสถานที่ที่ชาวบ้านส่งกุลบุตรมาอยู่รับใช้พระสงฆ์และรับการฝึกอบรมทางศีลธรรมและเล่าเรียนวิชาการต่างๆ ตามที่มีสอนอยู่ในสมัยนั้น

๒. วัดเป็นสถานที่ที่พ่อแม่ตลอดจนคนแก่คนเฒ่าและสตรีมารับความรู้ด้วยการสวดพระธรรมเทศนา

๓. วัดเป็นสถานพยาบาลที่รักษาผู้เจ็บป่วยตามภูมิความรู้ของคนสมัยก่อนโดยวัดเป็นแหล่งตำราแพทย์และพระสงฆ์ทำหน้าที่เป็นหมอรักษาพยาบาลคนเจ็บทั่วไป

๔. วัดเป็นสถานสงเคราะห์ที่บุตรหลานชาวบ้านที่ยากจนได้มาอาศัยเลี้ยงชีวิตและศึกษาเล่าเรียนตลอดจนถึงผู้ใหญ่ที่ยากจนได้มาอาศัยเลี้ยงชีพ

๕. วัดเป็นสถานที่พักอาศัยของคนเดินทาง ซึ่งวัดบางวัดได้สร้างศาลาเอาไว้กว้างขวางใหญ่โตเพื่อรองรับกิจการนี้โดยเฉพาะ

๖. วัดเป็นสถานที่ที่ชาวบ้านได้มาพบปะสังสรรค์และพักผ่อนหย่อนใจ วัดได้จัดสถานที่ต่างๆ ในบริเวณวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาดและร่มรื่น

๗. วัดเป็นสถานที่รื่นเริงที่จัดเทศกาลและมหรสพต่างๆ สำหรับชาวบ้านทั้งหมด เช่น งานก่อพระเจดีย์ทรายในวันสงกรานต์บุญมหาชาติ เป็นต้น

๘. วัดเป็นบ่อเกิดและเป็นศูนย์กลางของศิลปกรรมแขนงต่างๆ เช่น จิตรกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรมและวรรณกรรม

๙. วัดเป็นที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เป็นที่ปรึกษาแก้ปัญหาชีวิตครอบครัวและความทุกข์ต่างๆ ของชาวบ้าน

๑๐. วัดเป็นสถานที่สำหรับชาวบ้านรอบวัดมาทำบุญและบำเพ็ญกุศลตลอดจนประกอบพิธีกรรมต่างๆ ทางศาสนา

๑๑. วัดเป็นคลังพัสดุสำหรับเก็บของใช้ต่างๆ ซึ่งชาวบ้านจะได้ใช้ร่วมกันเมื่อมีงานที่วัดหรือขอยืมไปใช้เมื่อคราวมีงาน

^{๕๐}พระธรรมวรานายก (โอภาส นิลุตติเมธี), “การพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน” ในธรรมปริทัศน์ ๔๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๖๕-๑๖๖.

๑๒. วัดเป็นศูนย์กลางการบริหาร หรือการปกครองท้องถิ่นที่กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านจะเรียกลูกบ้านมาประชุมกันเพื่อบอกแจ้งกิจการต่างๆ^{๕๑}

ประเวศ วะสีได้เสนอ “บทบาทของพระสงฆ์และวัด” ไว้ดังนี้

๑. พระสงฆ์เป็นผู้สร้างชุมชนสงฆ์ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วัดอุทิศประสงค์ของการบวชคือเพื่อการเรียนรู้ดังนั้นสงฆ์คือชุมชนแห่งการเรียนรู้ซึ่งควรจะเป็น ๓ เรื่องใหญ่ๆ คือ

๑) การเรียนรู้พุทธธรรมให้ลึกซึ้งที่สุดทั้งทางปริยัติและปฏิบัติ

๒) การเรียนรู้สังคมปัจจุบันให้รู้เท่าทันสังคมปัจจุบัน เพื่อประโยชน์ในการสอน

๓) การเรียนรู้การสื่อสารให้เป็นที่น่าสนใจผู้คน ให้จับใจผู้คน ให้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือที่เรียกว่า อนุศาสนูปาฏิหาริย์ รวมทั้งความสามารถในการใช้เครื่องมือติดต่อสื่อสารสมัยใหม่ด้วย

๒. การศึกษาของสงฆ์เป็นเรื่องที่ควรคำนึงและควรกำหนดอยู่ในนโยบายของรัฐบาล ในแผนการศึกษาชาติ มหาวิทยาลัยสงฆ์และมหาวิทยาลัยทางโลกควรจะร่วมกันพัฒนาหลักสูตรสำหรับการศึกษาของพระสงฆ์

๓. การทำให้วัดเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ความสำคัญของวัด คือการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ดังนั้นถ้าวัดเข้มแข็งทำให้โครงสร้างของชุมชนเข้มแข็งด้วย ทั้งนี้เนื่องจากการมีศีลธรรมอันดีงามของสมาชิกในชุมชน ถ้าวัดลอยตัวออกจากโครงสร้างของสังคม ในชุมชนจะทำให้ชุมชนและสังคมอ่อนแอและส่งผลให้สถาบันอื่นๆ รวมทั้งสถาบันทางศาสนาอ่อนแอไปด้วย

๔. วัดกับการจัดการศึกษา การศึกษาในระบบโรงเรียนจากระดับประถมศึกษา ถึงระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๓๐,๐๐๐ โรงเรียน ยังไม่สามารถผลิตคนให้มีความเข้มแข็งทางปัญญาและศีลธรรม ในส่วนที่ยังขาดนี้หากวัดสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาคนให้เต็มศักยภาพได้ก็จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างแท้จริง

๕. พระสงฆ์กับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธี เนื่องจากในโลกปัจจุบันมีความขัดแย้งกันอย่างรุนแรงในสังคมระดับต่างๆ พระสงฆ์ควรศึกษาให้เข้าใจว่า ความรุนแรงนั้นหมายถึงอะไร ขอบเขตแค่ไหน มีที่ประเภท มีสาเหตุอะไรบ้าง มีวิธีป้องกันและแก้ไขอย่างไร วิธีใดได้ผล และจะพัฒนาวิธีการป้องกันให้ดีขึ้นอย่างไร

๖. วัดกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กระแสการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นกระแสใหญ่ของโลกที่มีการระดมศาสตร์ทางด้านต่างๆ มาเชื่อมโยง พระสงฆ์จึงควรต้องพยายามศึกษาให้เข้าใจ

^{๕๑}กรมการศาสนา, **หลักการบริหารและการจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์**, (กรุงเทพมหานคร : เอ พี กราฟฟิคส์, ๒๕๓๙), หน้า ๗.

ปัญหาสิ่งแวดล้อมและวิธีการแก้ไขให้ลึกซึ้งเพื่อจะได้สอนประชาชนได้ถูกต้องและวัดควรเป็นต้นแบบในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชน

๗.การบริหารจัดการวัด วัดเป็นทรัพยากรอันทรงค่าของประชาชนในสังคม ดังนั้นการบริหารจัดการวัดที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคมตามอุดมการณ์แห่งพระพุทธศาสนา เจ้าอาวาส คณะสงฆ์รัฐบาล และผู้เกี่ยวข้องจะต้องให้ความร่วมมือในการจรรโลง พระศาสนาเพื่อสังคมต่อไป^{๕๒}

สรุปได้ว่า วัดมีบทบาทหรือภารกิจต่อชุมชนและทั้งในอดีตและปัจจุบันอย่างมากมาย เช่น เป็นสถานศึกษากลางสำหรับประชาชนทั่วไป เป็นสถานประกอบพิธีกรรมทางศาสนาที่สำคัญสำหรับพุทธศาสนิกชนเป็นแหล่งรวมศิลปวิทยาการในด้านต่างๆ ปัญญาและศีลธรรม ในส่วนที่ยังขาดนี้ หากวัดสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาคนให้เต็มศักยภาพ

๑.๘.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์

การบริหารงานเป็นกิจการของคณะสงฆ์ที่จะต้องทำหรือที่จะต้องถือเป็นธุระหน้าที่ และเป็นภารกิจของพระสังฆาธิการจะต้องปฏิบัติอันเป็นภารกิจของคณะสงฆ์และการพระศาสนา มี ๖ ประการ ดังนี้

การควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม มีนักวิชาการหลากหลายท่านได้แสดงทัศนะไว้ดังนี้

พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปยุโธ) ได้กล่าวว่า การควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม หมายถึง งานในหน้าที่ของพระสังฆาธิการในการปกครองดูแล พระภิกษุสามเณร ในเขตการปกครองของตนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย และตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ทั้งนี้คำว่า “การปกครอง” แปลว่า การควบคุมดูแล รักษาควบคุมให้ท่านอยู่ในที่ที่ท่านควรจะอยู่^{๕๓}

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า งานการควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงามเป็นงานเกี่ยวกับการปกครองพระภิกษุ สามเณร ตลอดจนคฤหัสถ์ที่อยู่ภายในวัดให้ประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องเรียบร้อยดีงาม

พระพุทธวรญาณ (ทองยอย กิตติทินโน) กล่าวว่า งานปกครองเป็นงานนำเป็นงานลึกซึ้งกว้างขวาง ยิ่งใหญ่ละเอียดอ่อนยิ่งกว่างานทั้งหลาย และเป็นงานที่ไม่เสร็จ ต้องคอย ปรับปรุง

^{๕๒}ประเวศ วะสี, พระสงฆ์กับการรู้เท่าทันสังคม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน, ๒๕๔๐), หน้า ๕๗.

^{๕๓}พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปยุโธ), เอกสารประกอบคำบรรยาย เรื่องการคณะสงฆ์ และการพระศาสนา, หน้า ๘๗.

เปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมแก่สภาพการณ์ปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา ถ้างานปกครองดำเนินไปอย่างใด งานอื่นๆ ก็จะดำเนินไปอย่างนั้น ถ้างานปกครองดำเนินไปไม่ได้งานบริหารลักษณะอื่นๆ ก็ดำเนินไปไม่ได้เช่นกัน^{๕๔}

ทั้งนี้บทบาทของพระสังฆาธิการในด้านการปกครองนั้น ยังได้มีการตั้งความคาดหวังถึงการแสดงบทบาทที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการไว้ว่า

(๑) รัฐและมหาเถรสมาคมควรรวมกำหนดนโยบายให้พุทธศาสนิกชนไปวัดในวันอาทิตย์ เพื่อปลูกฝังให้คนไทยใกล้ชิดศาสนธรรมและสามารถนำหลักศาสนธรรมปรับใช้ในวิถีชีวิตตนได้

(๒) สถาบันผลิตพระสังฆาธิการควรกำหนดนโยบายแผนและมาตรการในการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ให้เป็นผู้มีความพร้อมในด้านการบริหารวัดเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้เป็นแหล่งฟื้นฟูและพัฒนาจิตใจและพัฒนาตนให้ถึงพร้อมในการปฏิบัติภารกิจทั้ง ๖ ด้านของคณะสงฆ์รวมทั้งเป็นกัลยาณมิตรของศาสนิกชน สามารถปลูกฝังและฝึกอบรมให้เยาวชนมีสัมมาทิฐิในการดำรงชีวิต

(๓) วัดควรปรับเปลี่ยนบทบาทให้ทันกับสังคมในเชิงรุก คือ จัดโครงการและกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมและมีบทบาทในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยดึงศาสนิกชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของวัดและพระเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาสังคมและชุมชน มีภาครัฐสนับสนุนงบประมาณ

(๔) มหาเถรสมาคมควรมีมาตรการให้ยุติพุทธพาณิชย์อันเป็นการลดความศรัทธาของศาสนิกชน

(๕) พระสงฆ์ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านศีลธรรมและจรรยา เพื่อปลูกศรัทธาให้เกิดขึ้นกับประชาชนในท้องถิ่น

(๖) ฝ่ายปกครองคณะสงฆ์ทุกระดับควรให้ความสำคัญแก่วัดและพระสงฆ์ที่มีบทบาทให้การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและพัฒนาเยาวชนและศาสนิกชนในแต่ละบทบาทหน้าที่ตามภารกิจคณะสงฆ์ เช่น สนับสนุนด้านงบประมาณ ความก้าวหน้าด้านสมณศักดิ์การพัฒนา ศักยภาพ และเชิดชูยกย่องให้เป็นที่ยอมรับแก่หมู่คณะสงฆ์^{๕๕}

สรุปได้ว่า การปกครองคณะสงฆ์นั้นต้องมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ เพราะการปกครองนั้นทำให้คณะสงฆ์อยู่ในระบบ และระเบียบพระสังฆาธิการในการปกครองดูแล พระภิกษุสามเณรในเขตการปกครองของตน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย และตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์

^{๕๔}พระพุทธรธรรม (ทองยอย กิตติทินโน), ธรรมญาณนิพนธ์ : ๑๐๐ ปีพระพุทธรธรรม, หน้า ๗๖

^{๕๕}สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, รายงานการเสวนา เรื่องบทบาทที่พึงประสงค์ ของวัดและพระสงฆ์กับการพัฒนาสังคมไทย, ๒๕๕๓.

ภารกิจของเจ้าอาวาสในการบริหารกิจการคณะสงฆ์

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของเจ้าอาวาสในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ได้นำนักวิชาการหลากหลายท่านได้แสดงทัศนะ ๖ ด้าน ดังนี้

ภารกิจของเจ้าอาวาสด้านการปกครอง

พระพุทธวรญาณ (ทองย้อย กิตฺติทินฺโน) ได้กล่าวถึง งานปกครองเป็นงานนำเป็นงานหลักซึ่งกว้างขวางยิ่งใหญ่ และละเอียดอ่อนยิ่งกว่างานทั้งหลาย และเป็นงานที่ทำไม่เสร็จต้องคอยปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา ถ้างานปกครองดำเนินไปอย่างไร งานอื่นๆ ก็จะดำเนินไปอย่างนั้น ถ้างานปกครองดำเนินไปไม่ได้งานบริหารลักษณะอื่นๆ ก็จะดำเนินไปไม่ได้เช่นกัน ผู้ปกครองวัดก็คือเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นพระสังฆาธิการอันดับที่ ๙ เป็นผู้มีความรับผิดชอบ ต่อการพระศาสนาอย่างยิ่งใหญ่ เพราะจะต้องปกครอง คำว่า “วัด” มีความหมาย ๒ ประการ คือ หมายถึง ศูนย์กลางแห่งศาสนาทั้งปวง และหมายถึง แหล่งรวมของส่วนประกอบที่สำคัญของพระศาสนา ๕ ประการ คือ

๑. ศาสนสถาน ได้แก่ พื้นที่ตั้งของวัด และบริเวณวัด มีลักษณะเป็นไปตามธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมเหมาะสมที่จะเป็นเครื่องเสริมสร้างความวิเวก ความสงบ

๒. ศาสนวัตถุได้แก่ สิ่งปลูกสร้าง เป็นเสนาสนะต่างๆ เป็นปูชนียวัตถุปูชนียสถานที่แสดงถึงความถูกต้อง เรียบร้อยนำไปสู่ความสงบสุข

๓. ศาสนบุคคล ได้แก่ พระภิกษุสามเณรที่มีลักษณะเป็นสมณะ ตั้งอยู่ในศีลจารวัตรบำเพ็ญหน้าที่ศึกษา ปฏิบัติแนะนำสั่งสอนเพื่อความสงบสุข บำเพ็ญสังฆมสังเคราะห์ตามสมณวิสัย ศิษย์วัดที่มีลักษณะเป็นพุทธมามกะ ตลอดถึงทายาททายิกาที่มีแนวแห่งความเป็นอุบาสก อุบาสิกา มีความมั่นคงในพระศาสนาพอสมควร

๔. ศาสนธรรม ได้แก่ ระเบียบแบบแผน ขนบประเพณีทางศาสนา ตลอดจนคำสั่งสอน และแนวปฏิบัติทางพระศาสนาที่ได้รับการยกย่อง เชิดชูและศึกษาเล่าเรียนด้วยความเลื่อมใสในคุณค่าเป็นที่พึงพอใจ

๕. ศาสนกิจ ได้แก่ งานต่างๆ ทางพระศาสนา เช่น การศึกษา การเผยแผ่หรืองานเสริมสร้างความบริสุทธิ์ความมั่นคงของสังฆมณฑล เพื่อความดำรงอยู่ด้วยดีของพระศาสนา

เจ้าอาวาสมีภาระหน้าที่ที่จะต้องบริหารส่วนประกอบที่สำคัญของพระศาสนาทั้ง ๕ นี้ไปพร้อมๆ กันด้วยความรับผิดชอบ โดยใช้นโยบายที่สุชุมรอบคอบเหมาะกับกาลเทศะ และสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งนี้ภารกิจที่เจ้าอาวาสจะต้องให้ความสนใจเอาใจใส่เป็นพิเศษ คือ การบริหารศาสนบุคคล โดยเริ่มจากงานปกครองพระภิกษุสามเณรในวัดพื้นที่เป็นเบื้องต้น

นอกจากนั้น จากภาระหน้าที่ของเจ้าอาวาสทั้ง ๕ ประการ ดังกล่าวแล้ว เจ้าอาวาสยังมีภาระหน้าที่สำคัญ ตามพุทธประสงค์คือ การช่วยพัฒนาท้องถิ่นด้วย เพราะปัจจุบัน ประชาชน

นับถือพระภิกษุที่ประพฤติถูกต้องมีน้อย นับที่พระที่ผิดมากกว่า การนับถือพระถูกต้องจะต้อมนับถือที่ท่านไขชีวิตของท่านตามพุทธบัญญัติ^{๕๖}

คะนิงนิตย และสุบรรณ จันทบุตร ได้กล่าวถึง การปกครองสงฆ์ไม่ได้มีระเบียบแบบแผนอะไรมากนักและคณะสงฆ์ยังไม่ได้ดำรงสภาวะการเป็นศูนย์รวมทางจิตใจของประชาชนเช่น ปัจจุบัน เพราะพุทธศาสนาเพิ่งเริ่มตั้งและทำหายุต่อความเชื่อในจารีตเดิมของศาสนาพราหมณ์ เจตจำนงในการออกแบบเกิดจากความเบื่อหน่ายและมุ่งหาจุดหลุดพ้นทางโลก แต่โดยเนื้อแท้การปกครองสงฆ์ในสมัยพุทธกาลมีลักษณะความเป็นประชาธิปไตยและเป็นสังคมที่เสมอภาค พระสงฆ์ทุกรูปมีหน้าที่ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย พระเถระผู้เป็นอุปัชฌาย์อาจารย์มีหน้าที่ ปกครองสาธุศิษย์ของตน แต่ในสังฆกรรมทั้งปวง สงฆ์ยอมเป็นใหญ่ไม่เลือกกว่าจะเป็นอาจารย์ หรือสาธุศิษย์ เมื่อมีกิจสงฆ์เกิดขึ้นจะต้องมีการประชุมสงฆ์และถือมติเอกฉันท์เป็นหลัก เนื่องจากพระสงฆ์สาวกยังไม่มากนัก ความเสื่อมอันเกิดจาก ข้อวัตรปฏิบัติของพระสงฆ์จึงมีน้อย ดังปรากฏหลักฐานในพระไตรปิฎก พระสงฆ์ที่ล่วงละเมิดสิกขาบทอยู่เนืองๆ มีเพียงกลุ่มพระสงฆ์ ฉัพพัคคีย์ส่วนหลักที่ใช้ในการปกครองมีเพียงพระธรรมวินัยไม่จำเป็นต้องอาศัยพระราชอำนาจ จากพระเจ้าแผ่นดิน หรือผู้ปกครองรัฐให้ออกกฎหมายบังคับ สังฆมณฑล ฝ่ายอาณาจักรมีหน้าที่ถวายศาสนูปถัมภ์แต่ด้านเดียว^{๕๗}

พระมหาทนต์ชัย บุรณพิสุทธิ์ ได้กล่าวว่า วัดแต่ละวัดนอกจากจะจัดการปกครองโดยมีกฎ ระเบียบ กติกา เฉพาะของแต่ละวัดแล้วยังจะต้องอยู่ภายใต้ระเบียบการปกครองแห่งราชอาณาจักร และระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ไทย เช่น กฎหมาย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม กฎกระทรวง เป็นต้น แต่ทั้งนี้ต้องไม่ขัดแย้งต่อหลักการพระธรรมวินัยเป็นสำคัญ^{๕๘}

พระธรรมวิมลโมลี (รุ่น อีรปญโญ) ได้กล่าวถึง พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสต้องช่วยพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน ทั้งนี้วัดกับบ้าน พระกับชาวบ้าน เป็นของคู่กันมาช้านานแล้ว โดยที่วัดต้องเป็นแหล่งให้วิทยาการ แก่ชาวบ้านทุกๆ ด้านได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านศีลธรรม และประเพณีประชาชนก็จะหันหน้าเข้ามาสู่วัดวาวารามกันมากขึ้นซึ่งในอดีตที่ผ่านมาบทบาท และกิจกรรมต่างๆ ที่วัดจัดทำก็พบว่า วัดมีความหมายที่สำคัญ อยู่ ๕ ประการดังนี้

๑. วัดเป็นที่พำนักอาศัยของภิกษุสามเณร
๒. วัดเป็นที่บวชเรียนของลูกหลานชาวบ้าน

^{๕๖}พระพุทธรูป (ทองย้อย กิตติทินโน), ธรรมญาณนิพนธ์ : ๑๐๐ ปีพระพุทธวรญาณ, หน้า ๕๒-

๕๓.

^{๕๗}คะนิงนิตย และสุบรรณ จันทบุตร, ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดหนองป่าพง จังหวัดอุบลราชธานี, (กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค, ๒๕๔๕), หน้า ๑๗.

^{๕๘}พระมหาทนต์ชัย บุรณพิสุทธิ์, “บทบาทของวัดในเขตชุมชนเมืองในเขตบางรักกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕), หน้า ๔๙.

๓. วัดเป็นที่ทำบุญบำเพ็ญกุศลของชาวบ้านรอบวัด

๔. วัดและพระสงฆ์เป็นที่พึ่งทางใจของประชาชน อย่างไรก็ตามในปัจจุบัน บทบาทของวัดได้ถูกทำผิดเพี้ยนไปจากเดิม กรมการศาสนาจึง ได้รวบรวมโครงการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน โดยมีหลักการสำคัญ ดังนี้

๑. มุ่งพัฒนาวัดให้เป็นสถานที่ที่สะอาด เรียบร้อย ร่มรื่น เพื่อจูงใจให้ประชาชนได้เข้ามาสู่วัดมากขึ้น

๒. มุ่งในการปกครองส่วนบุคคลที่พำนักอาศัยอยู่ภายในวัดให้อยู่ด้วยความเรียบร้อย สงบสุข มีการศึกษาเล่าเรียนพระธรรมวินัยกันอย่างจริงจัง และปฏิบัติตามพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัด เพื่อก่อให้เกิดศรัทธาต่อประชาชน

๓. มุ่งให้วัดได้จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน ได้แก่ การอบรมสั่งสอนศีลธรรม แก่ประชาชน และช่วยอบรมสั่งสอนศีลธรรมแก่นักเรียนให้มากขึ้น

ดังนั้น การพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชนก็คือ การพัฒนาวัดตามหลักการ ๓ ข้อ คือ

๑. การพัฒนาวัดให้สะอาดเรียบร้อย ร่มรื่น เป็นสัดส่วน

๒. การจัดปกครองพระภิกษุสามเณร และผู้อยู่ในวัดให้เรียบร้อยดีงาม

๓. การจัดอำนวยความสะดวกให้ประชาชนได้ใช้ชีวิตเป็นที่ทำบุญ บำเพ็ญกุศล และร่วมประกอบกิจกรรมทางสังคมประเพณีไทยได้อย่างเต็มที่^{๕๙}

สรุปการเป็นศูนย์กลางทางจิตใจของประชาชน เช่น ปัจจุบันเพราะพุทธศาสนาพึ่งเริ่มตั้ง และท้าทายต่อความเชื่อในจารีตเดิมของศาสนาพราหมณ์ เจตจำนงในการออกบวชเกิดจากความเบื่อหน่ายและมุ่งหาจุดหลุดพ้นทางโลก ทั้งนี้ภารกิจที่เจ้าอาวาสจะต้องให้ความสนใจเอาใจใส่เป็นพิเศษ คือ การบริหารศาสนบุคคล โดยเริ่มจากงานปกครองพระภิกษุสามเณรในวัดพื้นที่เป็นเบื้องต้น

^{๕๙}พระธรรมวิมลโมลี (รุ่น อธิปญญะ), พระสงฆ์กับการพัฒนาชุมชน, การแสวงหาเส้นทางการพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ไทย, หน้า ๕๓-๗๖.

ตารางที่ ๑.๘.๔ แนวคิดเกี่ยวกับวัดในพระพุทธศาสนา

นักวิชาการหรือนักวิจัย	หลักแนวคิด
พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒	ได้ให้คำนิยามของคำว่า วัด หมายความว่าสถานที่ทางศาสนา โดยปกติมีโบสถ์วิหาร และที่อยู่ของพระสงฆ์ หรือนักบวช เป็นต้น
กรมการศาสนา,(๒๕๔๗, หน้า ๕.)	พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่ประชาชนชาวไทยมากกว่า ร้อยละ ๙๕ เคารพนับถือและเป็นรากฐานที่สำคัญของวัฒนธรรมไทย กล่าวได้ว่าวิถีชีวิตของคนไทยกับพุทธศาสนาผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างแน่นแฟ้น พุทธศาสนาจึงเป็นเอกลักษณ์ประจำชาติไทย
สมเด็จพระธีรญาณมุนี (สมชาย วรรชาโย) , (๒๕๒๘, หน้า ๑๐.)	วัดนั้นมีคำที่ใช้อยู่ เดิมในภาษาบาลีอยู่ ๓ คำ คือ ๑) อาราม โดยพยัญชนะแปลว่า “เป็นที่รื่นรมย์” โดยอรรถแปลว่า “สวน” เพราะ ในสมัยพุทธกาลนั้นพุทธศาสนิกชนนิยมถวายนกหวายสวนให้เป็นที่ประทับของพระพุทธเจ้าและพระสงฆ์ ๒) อาวาส โดยพยัญชนะแปลว่า “ที่อยู่” ซึ่งเป็นความหมายที่กว้าง ๓) วิหาร โดยพยัญชนะแปลว่า ที่อยู่คล้ายกับอาวาส แต่ตามวินัย
พระธรรมวรนายก (โอภาส นิรุติเมธี) ,(๒๕๔๖, หน้า ๑๖๔.)	ที่อยู่ของพระ (นักบวช) ผู้ประพฤติพรหมจรรย์เป็นดินแดนแห่งพระรัตนตรัยสำหรับชุมชนมี ๓ เขต คือเขตพุทธาวาสเขต ธรรมาวาสและเขตสังฆาวาส
บุญรวม เทียมจันทร์,(๒๕๔๖, หน้า ๓๙.)	หมายถึง ที่อยู่ของพระสงฆ์เป็นที่พำนักอาศัยของพระภิกษุสามเณรและประกอบพิธีกรรมต่างๆในพระพุทธศาสนา

นักวิชาการหรือนักวิจัย	หลักแนวคิด
สุนทร สุภตะโยธิน,(๒๕๔๐, หน้า ๔๒.)	ที่พำนักสงฆ์ เป็นที่ประกอบศาสนกิจและบำเพ็ญกุศลเป็นสถาบันการศึกษาอบรมของพระสงฆ์และเยาวชนผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาเป็นศูนย์กลางของการสมาคมพบปะสังสรรค์ปรึกษาหารือและบริการด้านต่างๆ แก่ชุมชน
คู่มือพระสังฆาธิการและพระวิทยาธิการ,(๒๕๔๒, หน้า ๘.)	ได้แบ่งวัดออกเป็น ๒ อย่าง คือ ๑. วัดที่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา ได้แก่ “อาราม” ตามที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ร.ศ. ๑๒๑ และวัดที่เลื่อนฐานะมาจากสำนักสงฆ์ โดยได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมาเพื่อเป็นประโยชน์แก่สังฆกรรมตามพระธรรมวินัยสำหรับพระสงฆ์ ๒. สำนักสงฆ์ ได้แก่วัดที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศตั้งวัดแล้ว แต่ยังไม่ได้รับ พระราชทานวิสุงคามสีมา รวมถึงวัดที่ได้รับพระบรมราชานุญาตให้สร้าง
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ,(๒๕๔๑, หน้า ๑๕-๑๙.)	ได้สรุปบทบาทของวัดในฐานะศูนย์กลางของสังคม ดังนี้เป็นสถานศึกษา สำหรับชาวบ้านส่งกุลบุตรมาอยู่รับใช้พระรับการฝึกอบรมทางศีลธรรมและเล่าเรียนวิชาการต่างๆ ตามที่มีสอนในสมัยนั้น เป็นสถานสงเคราะห์ที่บุตรหลานชาวบ้านที่ยากจนได้มาอาศัยเลี้ยงชีวิตและศึกษาเป็นสถานพยาบาลที่รักษาผู้เจ็บป่วยตามภูมิรู้เป็นสโมสรที่ชาวบ้านมาพบปะสังสรรค์หย่อนใจเป็นสถานบันเทิง ที่จัดงานเทศกาลและมหรสพต่างๆ เป็นที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เป็นที่ปรึกษาแก้ปัญหาชีวิต เป็นศูนย์กลางของศิลปวัฒนธรรมที่รวบรวมศิลปะกรรมต่างๆ เป็นคลังวัสดุสำหรับเก็บของใช้ต่างๆ เป็นศูนย์กลางการบริหารหรือการปกครอง ที่กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านจะเรียกลูกบ้าน มาประชุมกัน

นักวิชาการหรือนักวิจัย	หลักแนวคิด
เฉียบ ไทยยิ่ง,(๒๕๔๑, หน้า ๑.)	จำแนกบทบาทของวัดที่มีต่อสังคมไทยไว้ดังนี้ ๑. บทบาทในฐานะที่เป็นจิตและวิญญาณของชุมชนและสังคม วัดทำหน้าที่ในฐานะเป็นผู้หล่อหลอมและยกระดับจิตใจของผู้คนในสังคมให้สูงขึ้น มีคุณธรรมจริยธรรมรักสันติและสามัคคีปรองดอง ๒. บทบาทในฐานะที่เป็นหน่วยงานพัฒนาและสังคมสังเคราะห์ชุมชน บทบาทที่สำคัญของวัดในประเทศไทยตั้งแต่อดีตจนปัจจุบัน
สมศักดิ์ ศรีสันติสุข,๒๕๒๘, (หน้า ๑๗๕-๑๗๙.)	วัดเป็นสถาบันทางการศึกษาสมัยก่อนที่จะมีโรงเรียน วัดเป็นสถานสงเคราะห์ชาวบ้านที่ยากจนได้พึ่งพาบุญและอาศัย วัดเป็นสถานพยาบาล พระสงฆ์บางรูปมีความสามารถพิเศษในการรักษาพยาบาลผู้ที่เจ็บป่วย วัดเป็นสถาบันตุลาการ ถ้ามีการขัดแย้งขึ้นภายในครอบครัว พระสงฆ์จะทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย
พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดีสุรเตโช) ,(๒๕๔๖, หน้า ๒๑.)	กล่าวถึงบทบาทของวัดตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ดังนี้ วัดจึงเป็นที่สงบาริณรมย์ เป็นที่บ่มศีลงาม เป็นแหล่งความรู้ เป็นแหล่งชูธรรมะ เป็นแหล่งละอบายมุข เป็นแหล่งปลูกปลูกใจ และยังเป็นแหล่งให้บริการ
พิน ดอกบัว,(๒๕๕๐, หน้า ๓-๔.)	วัดเป็นสถานที่อยู่ของผ้าทอศิลปทอธรรม เป็นสถานที่บำเพ็ญกุศล เป็นสถานที่ศึกษาวิชาต่างๆ เป็นสถานสังคมสงเคราะห์ ๕.วัดเป็นรมณีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เป็นสถานที่พักผ่อนของคนเดินทาง เป็นศูนย์รวมของศิลปวัฒนธรรม เป็นสถานที่ฝึกอาชีพ เป็นสถานที่บันเทิงของชาวบ้าน เป็นสถานที่เลือกคู่ เป็นสโมสรของชาวบ้าน เป็นศาลของชาวบ้าน และเป็นคลังพัสดุของชาวบ้าน

นักวิชาการหรือนักวิจัย	หลักแนวคิด
พระธรรมวรนายก (โอภาส นินฺตติเมธี) ,(๒๕๔๖, หน้า ๑๖๕-๑๖๖.)	เป็นสถานที่ประพาศิพพรหมจรรย์ของพระภิกษุ สามเณรและประชาชนผู้ใคร่ธรรม เป็นสถานที่ สำหรับประชาชนไปบำเพ็ญกุศล เป็นดินแดนแห่ง ความสงบ เป็นสาธารณูปการที่ชาวบ้านได้อาศัย ใช้สาธารณูปโภค เป็นสถานศึกษาเล่าเรียนวิชา ความรู้
กรมการศาสนา,(๒๕๓๙, หน้า ๗.)	ได้สรุปบทบาทของวัดไว้ดังต่อไปนี้ วัดเป็น สถานที่ ที่ชาวบ้านส่งกุลบุตรมาอยู่รับใช้พระสงฆ์ และรับการฝึกอบรมทางศีลธรรมและเล่าเรียน วิชาการต่างๆ เป็นสถานที่ ที่พ่อแม่ตลอดจนคน แก่คนเฒ่าและสตรีมารับความรู้ด้วยการสดับพระ ธรรมเทศนา เป็นสถานพยาบาลที่รักษา ผู้เจ็บป่วยตามภูมิความรู้ เป็นสถานสงเคราะห์ที่ บุตรหลานชาวบ้านที่ยากจนได้มาอาศัยเลี้ยงชีวิต และศึกษา เป็นสถานที่พักอาศัยของคนเดินทาง เป็นสถานที่ที่ชาวบ้านได้มาพบปะสังสรรค์ และพักผ่อนหย่อนใจ เป็นสถานที่รื่นเริง
ประเวศ วะสี,(๒๕๔๗, หน้า ๘๗.)	ได้เสนอ “บทบาทของพระสงฆ์และวัด” ไว้ดังนี้ พระสงฆ์เป็นผู้สร้างชุมชนสงฆ์ให้เป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้วัดคู่ประสงค์ของการบวช คือเพื่อการ เรียนรู้

๑.๘.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์

การบริหารงานเป็นกิจการของคณะสงฆ์ที่จะต้องทำ หรือที่จะต้องถือเป็นธุระหน้าที่ และ เป็นภารกิจของพระสังฆาธิการจะต้องปฏิบัติอันเป็นภารกิจของคณะสงฆ์และการพระศาสนา มี ๖ ประการ ดังนี้

การควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อย ดีงาม มีนักวิชาการหลากหลายท่าน ได้แสดงทัศนะไว้ดังนี้

พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปณฺโณ) ได้กล่าวว่า การควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม หมายถึง งานในหน้าที่ของพระสังฆาธิการในการปกครองดูแล พระภิกษุสามเณร ในเขตการปกครองของตนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย และตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ทั้งนี้คำว่า “การปกครอง” แปลว่า การควบคุมดูแล รักษาควบคุมให้ท่านอยู่ในที่ที่ท่านควรจะอยู่^{๖๐}

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า งานการควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงามเป็นงานเกี่ยวกับการปกครองพระภิกษุ สามเณร ตลอดจนคฤหัสถ์ที่อยู่ภายในวัดให้ประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องเรียบร้อยดีงาม

พระพุทธรญาณ (ทองย้อย กิตติทินโน) กล่าวว่า งานปกครองเป็นงานนำ เป็นงานหลักซึ่งกว้างขวาง ยิ่งใหญ่ละเอียดอ่อนยิ่งกว่างานทั้งหลาย และเป็นงานที่ทำไม่เสร็จต้องคอยปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมแก่สภาพการณ์ปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา ถ้างานปกครองดำเนินไปอย่างใด งานอื่นๆ ก็จะดำเนินไปอย่างนั้น ถ้างานปกครองดำเนินไปไม่ได้งานบริหารลักษณะอื่นๆ ก็ดำเนินไปไม่ได้เช่นกัน^{๖๑}

ทั้งนี้บทบาทของพระสังฆาธิการในด้านการปกครองนั้น ยังได้มีการตั้งความคาดหวังถึงการแสดงบทบาทที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการไว้ว่า

(๑) รัฐและมหาเถรสมาคมควรร่วมกำหนดนโยบายให้พุทธศาสนิกชนไปวัดในวันอาทิตย์ เพื่อปลูกฝังให้คนไทยใกล้ชิดศาสนธรรมและสามารถนำหลักศาสนธรรมปรับใช้ในวิถีชีวิตตนได้

(๒) สถาบันผลิตพระสังฆาธิการควรกำหนดนโยบายแผนและมาตรการในการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ให้เป็นผู้มีความพร้อมในด้านการบริหารวัดเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้เป็นแหล่งฟื้นฟู

^{๖๐}พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปณฺโณ), เอกสารประกอบคำบรรยาย เรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา, หน้า ๘๗.

^{๖๑}พระพุทธรญาณ (ทองย้อย กิตติทินโน), ธรรมนูญนิพนธ์: ๑๐๐ ปีพระพุทธรญาณ, หน้า ๗๖ – ๗๗.

และพัฒนาจิตใจและพัฒนาตนให้ถึงพร้อมในการปฏิบัติภารกิจทั้ง ๖ ด้านของคณะสงฆ์รวมทั้งเป็น
กัลยาณมิตรของศาสนิกชนสามารถปลูกฝังและฝึกอบรมให้เยาวชนมีสัมมาทิฐิในการดำรงชีวิต

(๓) วัดควรปรับเปลี่ยนบทบาทให้ทันกับสังคมในเชิงรุก คือ จัดโครงการและกิจกรรม
ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมและมีบทบาทในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยดึงศาสนิก
ชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของวัดและพระเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาสังคมและชุมชน
มีภาครัฐสนับสนุนงบประมาณ

(๔) มหาเถรสมาคมควรมีมาตรการให้ยุติพุทธพาณิชย์อันเป็นการลดความศรัทธา
ของศาสนิกชน

(๕) พระสงฆ์ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านศีลธรรมและจรรยา เพื่อปลูกศรัทธาให้เกิด
ขึ้นกับประชาชนในท้องถิ่น

(๖) ฝ่ายปกครองคณะสงฆ์ทุกระดับควรให้ความสำคัญแก่วัดและพระสงฆ์ที่มีบทบาท
ให้การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและพัฒนาเยาวชนและศาสนิกชนในแต่ละบทบาทหน้าที่
ตามภารกิจคณะสงฆ์เช่น สนับสนุนด้านงบประมาณ ความก้าวหน้าด้านสมณศักดิ์การพัฒนาศักยภาพ
และเชิดชูยกย่องให้เป็นที่ประจักษ์แก่หมู่คณะสงฆ์^{๖๒}

สรุปได้ว่า การปกครองคณะสงฆ์นั้นต้องมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์
เพราะการปกครองนั้นทำให้คณะสงฆ์อยู่ในระบบ และระเบียบพระสังฆาธิการในการปกครองดูแล
พระภิกษุสามเณรในเขตการปกครองของตนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามหลักพระธรรม
วินัย และตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์

ภารกิจของเจ้าอาวาสในการบริหารกิจการคณะสงฆ์

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของเจ้าอาวาสในการบริหารกิจการ
คณะสงฆ์ได้มีนักวิชาการหลากหลายท่านได้แสดงทัศนะ ๖ ด้าน ดังนี้

ภารกิจของเจ้าอาวาสด้านการปกครอง

พระพุทธวรญาณ (ทองย้อย กิตติทินโน) ได้กล่าวถึง งานปกครองเป็นงานนำเป็นงานหลักซึ่ง
กว้างขวางยิ่งใหญ่ และละเอียดอ่อนยิ่งกว่างานทั้งหลาย และเป็นงานที่ทำไม่เสร็จ ต้องคอยปรับปรุง
เปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา ถ้างานปกครองดำเนินไปอย่างใดงาน
อื่นๆ ก็จะดำเนินไปอย่างนั้น ถ้างานปกครองดำเนินไปไม่ได้งานบริหารลักษณะอื่นๆ ก็จะดำเนินไป
ไม่ได้เช่นกัน ผู้ปกครองวัดก็คือเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นพระสังฆาธิการอันดับที่ ๙ เป็นผู้มีความรับผิดชอบ
ต่อการพระศาสนาอย่างยิ่งใหญ่ เพราะจะต้องปกครอง คำว่า “วัด” มีความหมาย ๒ ประการ

^{๖๒}สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, รายงานการเสวนา เรื่องบทบาทที่พึงประสงค์ของวัด
และพระสงฆ์กับการพัฒนาสังคมไทย, พ.ศ. ๒๕๔๓.

คือ หมายถึง ศูนย์กลางแห่งศาสนาทั้งปวง และหมายถึง แหล่งรวมของส่วนประกอบที่สำคัญของพระศาสนา ๕ ประการ คือ

๑. ศาสนสถาน ได้แก่ พื้นที่ตั้งของวัด และบริเวณวัด มีลักษณะเป็นไปตามธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมเหมาะสมที่จะเป็นเครื่องเสริมสร้างความวิเวก ความสงบ

๒. ศาสนวัตถุ ได้แก่ สิ่งปลูกสร้าง เป็นเสนาสนะต่างๆ เป็นปูชนียวัตถุปูชนียสถานที่แสดงถึงความถูกต้องเรียบร้อยนำไปสู่ความสงบสุข

๓. ศาสนบุคคล ได้แก่ พระภิกษุสามเณรที่มีลักษณะเป็นสมณะ ตั้งอยู่ในศีลจารวัตรบำเพ็ญหน้าที่ศึกษาปฏิบัติแนะนำสั่งสอนเพื่อความสงบสุข บำเพ็ญสังฆมสังเคราะห์ตามสมณวิสัย ศิษย์วัดที่มีลักษณะเป็นพุทธมามกะ ตลอดถึงทายาททายิกาที่มีแนวแห่งความเป็นอุบาสก อุบาสิกา มีความมั่นคงในพระศาสนาพอสมควร

๔. ศาสนธรรม ได้แก่ ระเบียบแบบแผน ขนบประเพณีทางศาสนา ตลอดจนคำสั่งสอน และแนวปฏิบัติทางพระศาสนาที่ได้รับการยกย่อง เชิดชูและศึกษาเล่าเรียนด้วยความเลื่อมใสในคุณค่าเป็นที่พึงพอใจ

๕. ศาสนกิจ ได้แก่ งานต่างๆ ทางพระศาสนา เช่น การศึกษา การเผยแผ่ หรือ งานเสริมสร้างความบริสุทธิ์ความมั่นคงของสังฆมณฑล เพื่อความดำรงอยู่ด้วยดีของพระศาสนา

เจ้าอาวาสมีภาระหน้าที่ที่จะต้องบริหารส่วนประกอบที่สำคัญของพระศาสนาทั้ง ๕ นี้ไปพร้อมๆ กันด้วยความรับผิดชอบโดยใช้นโยบายที่สุ่มรอบคอบเหมาะกับกาลเทศะ และ สถานการณ์ ปัจจุบัน ทั้งนี้ภารกิจที่เจ้าอาวาสจะต้องให้ความสนใจเอาใจใส่เป็นพิเศษ คือ การบริหารศาสนบุคคล โดยเริ่มจากงานปกครองพระภิกษุสามเณรในวัดพื้นที่เป็นเบื้องต้น

นอกจากนั้น จากภาระหน้าที่ของเจ้าอาวาสทั้ง ๕ ประการ ดังกล่าวแล้ว เจ้าอาวาสยังมีภาระหน้าที่สำคัญ ตามพุทธประสงค์คือ การช่วยพัฒนาท้องถิ่นด้วย เพราะปัจจุบัน ประชาชนนับถือพระภิกษุที่ประพฤติถูกต้องมีน้อยนับที่พระที่ผิดมากกว่าการนับถือพระถูกต้องจะต้องนับถือที่ท่านใช้ชีวิตของท่านตามพุทธบัญญัติ^{๖๓}

คะนิงนิตย และสุบรรณ จันทบุตร ได้กล่าวถึง การปกครองสงฆ์ไม่ได้มีระเบียบแบบแผนอะไรมากนักและคณะสงฆ์ยังไม่ได้ดำรงสภาวะการเป็นศูนย์รวมทางจิตใจของประชาชนเช่น ปัจจุบัน เพราะพุทธศาสนาเพิ่งเริ่มตั้งและท้าทายต่อความเชื่อในจารีตเดิมของศาสนาพราหมณ์ เจตจำนงในการออกบวชเกิดจากความเบื่อหน่ายและมุ่งหาจุดหลุดพ้นทางโลก แต่โดยเนื้อแท้การปกครองสงฆ์ในสมัยพุทธกาลมีลักษณะความเป็นประชาธิปไตยและเป็นสังคมที่เสมอภาค พระสงฆ์ทุกรูปมีหน้าที่ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย พระเถระผู้เป็นอุปัชฌาย์อาจารย์มีหน้าที่ ปกครองสาธุศิษย์ของตน

^{๖๓}พระพุทธรธรรมญาณ (ทองยอย กิตติทินโน), ธรรมญาณนิพนธ์ : ๑๐๐ ปีพระพุทธรธรรมญาณ, หน้า ๕๒-

แต่ในสังฆกรรมทั้งปวง สงฆ์ย่อมเป็นใหญ่ไม่เลือกที่จะเป็นอาจารย์ หรือสาธุศิษย์ เมื่อมีกิจสงฆ์เกิดขึ้น จะต้องมีการประชุมสงฆ์และถือมติเอกฉันท์เป็นหลัก เนื่องจากพระสงฆ์สาวกยังไม่มากนัก ความเสื่อมอันเกิดจากข้อวัตรปฏิบัติของพระสงฆ์จึงมีน้อย ดังปรากฏหลักฐานในพระไตรปิฎกพระสงฆ์ที่ล่วงละเมิดสิกขาบท อยู่เนืองๆ มีเพียงกลุ่มพระสงฆ์ ฉัพพัคคีย์ส่วนหลักที่ใช้ในการปกครอง มีเพียงพระธรรมวินัยไม่จำเป็นต้องอาศัยพระราชอำนาจ จากพระเจ้าแผ่นดิน หรือผู้ปกครองรัฐ ให้ออกกฎหมายบังคับสั่งสมณฑล ฝ่ายอาณาจักรมีหน้าที่ ถวายศาสนูปถัมภ์แต่ด้านเดียว^{๖๔}

พระมหาทรงชัย บุรณพิสุทธ์ ได้กล่าวว่า วัดแต่ละวัดนอกจากจะจัดการปกครอง โดยมีกฎ ระเบียบ กติกา เฉพาะของแต่ละวัดแล้ว ยังจะต้องอยู่ภายใต้ระเบียบการปกครอง แห่งราชอาณาจักร และระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ไทย เช่น กฎหมาย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม กฎกระทรวง เป็นต้น แต่ทั้งนี้ต้องไม่ขัดแย้งต่อหลักการพระธรรมวินัยเป็นสำคัญ^{๖๕}

พระธรรมวิมลโมลี (รูน ธีรปญโญ) ได้กล่าวถึง พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ต้องช่วยพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน ทั้งนี้วัดกับบ้าน พระกับชาวบ้านเป็นของคู่กันมาช้านาน แล้วโดยที่วัดต้องเป็นแหล่งให้วิทยาการแก่ชาวบ้านทุกๆ ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านศีลธรรม และประเพณีประชาชนก็จะหันหน้าเข้ามาสู่วัดวาอารามกันมากขึ้นซึ่งในอดีตที่ผ่านมา บทบาท และกิจกรรมต่างๆ ที่วัดจัดทำก็พบว่า วัดมีความหมายที่สำคัญๆ อยู่ ๕ ประการดังนี้

๑. วัดเป็นที่พำนักอาศัยของภิกษุสามเณร
๒. วัดเป็นที่บวชเรียนของลูกหลานชาวบ้าน
๓. วัดเป็นที่ทำบุญบำเพ็ญกุศลของชาวบ้านรอบวัด

๔. วัดและพระสงฆ์เป็นที่พึ่งทางใจของประชาชน อย่างไรก็ตามในปัจจุบันบทบาทของวัดได้ถูกทำผิดเพี้ยนไปจากเดิม กรมการศาสนาจึงได้รวบรวมโครงการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน โดยมีหลักการสำคัญ ดังนี้

๑. มุ่งพัฒนาวัดให้เป็นสถานที่ที่สะอาด เรียบร้อย รื่นรม เพื่อจงใจให้ประชาชนได้เข้ามาสู่วัดมากขึ้น

๒. มุ่งในการปกครองส่วนบุคคลที่พำนักอาศัยอยู่ในวัดให้อยู่ด้วยความเรียบร้อย สงบสุข มีการศึกษาเล่าเรียนพระธรรมวินัยกันอย่างจริงจัง และปฏิบัติตามพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัด เพื่อก่อให้เกิดศรัทธาต่อประชาชน

^{๖๔}คณินันต์และสุบรรณ จันทบุตร, **ความสำเร็จในการปฏิบัติการกิจของวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดหนองป่าพง จังหวัดอุบลราชธานี**, (กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค, ๒๕๔๕), หน้า ๑๗.

^{๖๕}พระมหาทรงชัย บุรณพิสุทธ์, “บทบาทของวัดในเขตชุมชนเมืองในเขตบางรักกรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕), หน้า ๔๙.

๓. มุ่งให้วัดได้จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน ได้แก่ การอบรมสั่งสอนศีลธรรม แก่ประชาชน และช่วยอบรมสั่งสอนศีลธรรมแก่นักเรียนให้มากขึ้น

ดังนั้น การพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชนก็คือ การพัฒนาวัดตามหลักการ ๓ ข้อ คือ

๑. การพัฒนาวัดให้สะอาดเรียบร้อย ร่มรื่นเป็นสัดส่วน

๒. การจัดปกครองพระภิกษุสามเณร และผู้อยู่ในวัดให้เรียบร้อยดีงาม

๓. การจัดอำนวยความสะดวกให้ประชาชนได้ใช้ชีวิตเป็นที่ทำบุญ บำเพ็ญกุศล และร่วมประกอบกิจกรรมทางสังคมประเพณีไทยได้อย่างเต็มที่^{๖๖}

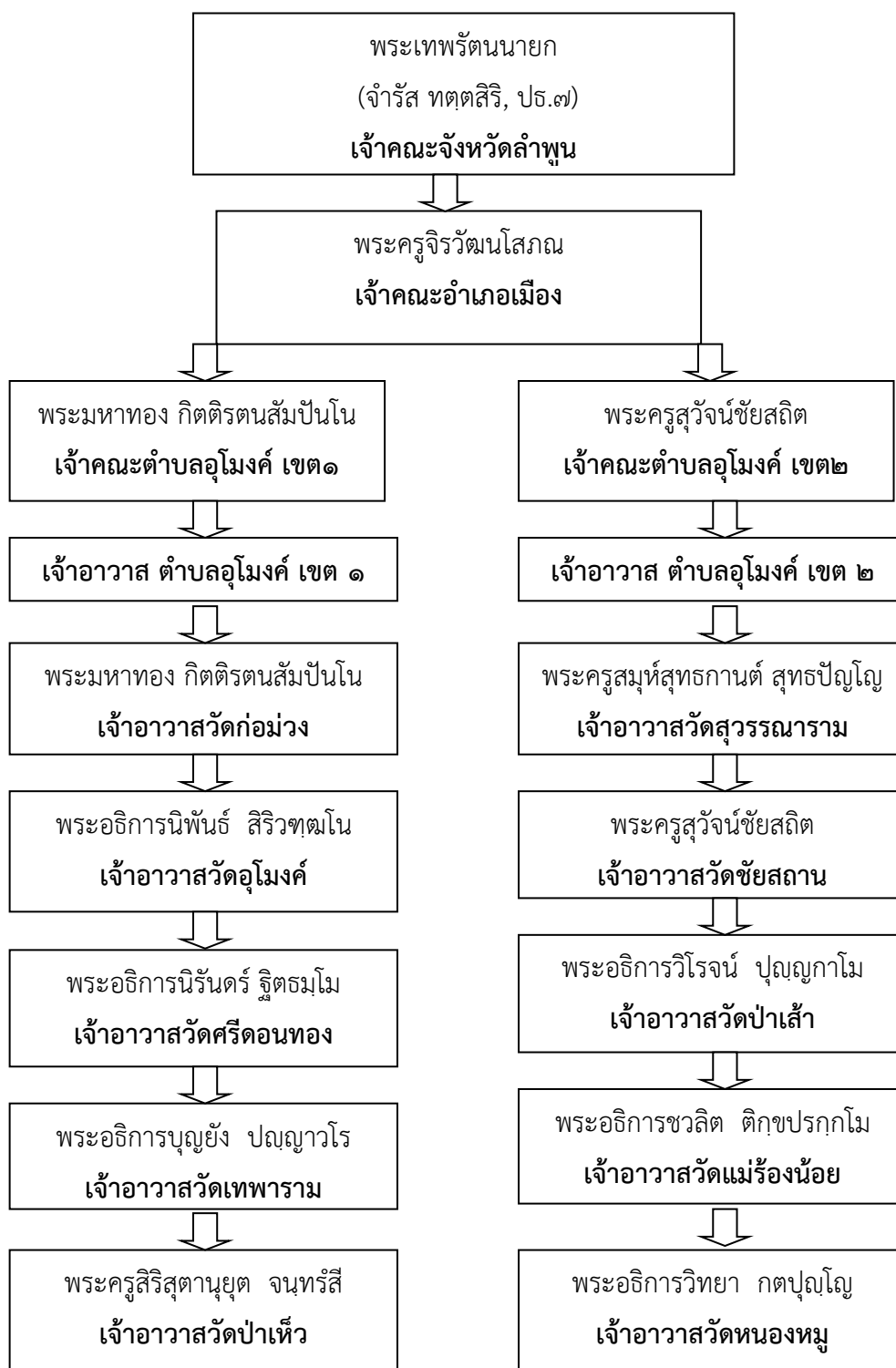
สรุปการเป็นศูนย์กลางทางจิตใจของประชาชนเช่น ปัจจุบัน เพราะพุทธศาสนาพึ่งเริ่มตั้งและท้าทายต่อความเชื่อในจารีตเดิมของศาสนาพราหมณ์ เจตจำนงในการออกบวชเกิดจากความเบื่อหน่ายและมุ่งหาจุดหลุดพ้นทางโลก ทั้งนี้ภารกิจที่เจ้าอาวาสจะต้องให้ความสนใจเอาใจใส่เป็นพิเศษ คือ การบริหารศาสนบุคคล โดยเริ่มจากงานปกครองพระภิกษุสามเณรในวัดพื้นที่เป็นเบื้องต้น

^{๖๖}พระธรรมวิมลโมลี (รุ่น อธิการบดี), พระสงฆ์กับการพัฒนาชุมชน, การแสวงหาเส้นทางการพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ไทย, หน้า ๕๓-๗๖.

ตารางที่ ๑.๘.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์

นักวิชาการหรือนักวิจัย	หลักแนวคิด
พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปยุโธ),(หน้า ๘๗.)	งานในหน้าที่ของพระสังฆาธิการในการปกครองดูแล พระภิกษุสามเณรในเขตการปกครองของตนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย และตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ทั้งนี้ คำว่า “การปกครอง” แปลว่า การควบคุมดูแล รักษาควบคุมให้ท่านอยู่ในที่ที่ท่านควรจะอยู่
พระพุทธรญาณ (ทองยอย กิตติทินโน) , (หน้า ๗๖-๗๗.)	งานปกครองเป็นงานนำ เป็นงานหลักซึ่งกว้างขวางยิ่งใหญ่ละเอียดอ่อนยิ่งกว่างานทั้งหลาย และเป็นงานที่ทำไม่เสร็จต้องคอยปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมแก่สภาพการณ์ปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา ถ้างานปกครองดำเนินไปอย่างใดงานอื่นๆ
คะนิงนิตย และสุบรรณ จันทบุตร,(๒๕๔๕, หน้า ๑๗.)	การปกครองสงฆ์ไม่ได้มีระเบียบแบบแผนอะไรมากนักและคณะสงฆ์ยังไม่ได้ดำรงสถานะการเป็นศูนย์รวมทางจิตใจของประชาชนเช่น ปัจจุบัน เพราะพุทธศาสนาเพิ่งเริ่มตั้งและท้าทายต่อความเชื่อในจารีตเดิมของศาสนาพราหมณ์
พระมหาทนต์ชัย บุรณพิสุทธิ์,(๒๕๔๕, หน้า ๔๙.)	วัดแต่ละวัดนอกจากจะจัดการปกครองโดยมี กฎระเบียบ กติกา เฉพาะของแต่ละวัดแล้ว ยังจะต้องอยู่ภายใต้ระเบียบการปกครองแห่งราชอาณาจักร และระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ไทย
พระธรรมวิมลโมลี (รุ่งน อธิปญโญ) ,(๒๕๔๗, หน้า ๕๓-๗๖.)	พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสต้องช่วยพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน ทั้งนี้วัดกับบ้าน

๑.๘.๖ ข้อมูลเกี่ยวกับพระสังฆาธิการในตำบลอุโมงค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
 โครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ในตำบลอุโมงค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน



๑.๙ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๑) งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์การต้องมีการพัฒนา และปรับปรุงตลอดเวลาด้วยเหตุนี้ในองค์การประเภทต่างๆ จึงมีแผนกหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจากการที่ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

โอวาท สุธาวา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือพีโปร บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซิวเร้นส์ จำกัด (เอไอเอ)” ผลการวิจัยพบว่า ๑) พนักงาน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือพีโปร บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซิวเร้นส์ จำกัด (เอไอเอ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เครือพีโปรมีการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสมตามมาตรฐานของตนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด การประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ๒) ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือพีโปร บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซิวเร้นส์ จำกัด (เอไอเอ) จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานมีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ เครือพีโปร บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซิวเร้นส์ จำกัด (เอไอเอ) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพนักงานที่มีอายุ การศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่ง อาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ ๐๐.๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ คือ ปัญหาของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือพีโปร บริษัทอเมริกัน อินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซิวเร้นส์ จำกัด (เอไอเอ) โดยส่วนมากจะเกิดกับด้านการประเมินความจำเป็น ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหน่วยงานยังขาดการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลก่อนการดำเนินการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และยังขาดการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล และปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อใช้ประกอบในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ในทางเสนอแนะคือ หน่วยงานต้องเก็บรวบรวมข้อมูล ส่วนบุคคล และต้องให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ให้ชัดเจนก่อนการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^{๖๗}

^{๖๗}โอวาท สุธาวา, “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเครือพีโปร บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซิวเร้นส์ จำกัด (เอไอเอ)” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

พระมหาทักษิณ อภิปุตโต (บุตรแดง) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการทุนมนุษย์ขององค์การ บริหารส่วนตำบล ในอำเภอโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ” ผลการศึกษาพบว่า ๑) บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านการประเมินผลการจัดการทุนมนุษย์ ($\bar{x} = 4.00$) ด้านการประเมิน ความจำเป็นในการจัดการทุนมนุษย์ ($\bar{x} = 3.96$) ด้านการวางแผนการจัดการทุนมนุษย์ ($\bar{x} = 3.90$) ด้านการดำเนินการจัดการทุนมนุษย์ ($\bar{x} = 3.80$) ๒) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สังกัด พบว่า บุคคลมีเพศอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคคลการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานและสังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๖๘}

พระครูสันติธรรมมาภิรัต (นาควิไล) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรีผลการวิจัยพบว่า ๑. บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรีทั้ง ๖ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรีในด้านการปกครอง อยู่ในระดับมาก ส่วนในด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการ สาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ พระสังฆาธิการของคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรี มีบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง ๒. บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรีจำแนกตาม สภาพส่วนบุคคลโดยรวม พระสังฆาธิการที่มีตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่พระสังฆาธิการต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรีแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับพระสังฆาธิการที่มีอายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษา ทางธรรม และวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ต่างกันมีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดราชบุรีไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓. ปัญหาส่วนใหญ่ของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรี คือ การกระจายอำนาจหน้าที่ให้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งจังหวัดราชบุรี ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร

^{๖๘}พระมหาทักษิณ อภิปุตโต, “การจัดการทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๕.

ทางการศึกษา และการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ตลอดจนไม่มีหน่วยงานที่รองรับการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น พระสังฆาธิการของคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรี ทุกตำแหน่ง ทุกหน้าที่ควรมีการเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอและควรเสริมปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มากยิ่งขึ้น และควรมีการกระจายอำนาจหน้าที่กระจายการปฏิบัติงานอย่าง ครอบคลุมทุกพื้นที่ของจังหวัดราชบุรีอย่างเหมาะสม ประกอบกับควรทำงานอย่างมีระบบเป็น แนวทางเดียวกัน และมีเครือข่ายร่วมมือกัน โดยการใช้ความรู้ความสามารถของบุคลากรให้เต็ม ศักยภาพ ตลอดจนมีความประพฤติดีงามด้วยศีลาจารวัตรตามหลักพระธรรมวินัย มีความอดทน เสียสละทุ่มเทอย่างจริงจัง เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนาต่อไป^{๖๙}

พระณัฐพล ดิธมโม (ปราบพินาศ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานวัด โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ตามความคิดเห็นของพระสงฆ์ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวัดโดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตาม ค่าเฉลี่ย คือด้านการศาสนศึกษา ด้านสาธารณสงเคราะห์ ด้านสาธารณูปการ ด้านการเผยแผ่ พระพุทธศาสนา ด้านการศึกษาสงเคราะห์และด้านการปกครอง ผลการเปรียบเทียบระดับการ บริหารงานวัดโดยการ ประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ตามความคิดเห็นของพระสงฆ์ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานครจำแนกตาม คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ตามพรรษาและวุฒิการศึกษาบา ลี อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนพระสงฆ์ในวัดเขตธนบุรีที่มีอายุ วุฒิการศึกษา วุฒิการศึกษานักธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวัดตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของพระสงฆ์ในวัดเขตธนบุรีไม่แตกต่างกัน^{๗๐}

พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธมฺมโก) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การจัดการทรัพยากร มนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ๑. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผน การสรรหา การพัฒนา และการธำรงรักษามีกลยุทธ์ คือกระบวนการของการกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ขององค์กร กำหนด แผนทั้งในระยะสั้น กลาง และยาว ซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละงาน การนำแผนไปปฏิบัติให้เกิดผล ด้วยการจัดทำเป็น เอกสารที่ระบุวิสัยทัศน์ภารกิจ และกลยุทธ์ด้านต่างๆ ในการดำเนินงานขององค์กรหนึ่งๆ เป็นเครื่องมือในการประสานงานและกำกับติดตามการดำเนินงานในส่วนต่างๆขององค์กรให้เป็นไป

^{๖๙}พระครูสันติธรรมภริต (นาควิไล), บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัด ราชบุรี, **พุทธศาสนคัมภีร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

^{๗๐}พระณัฐพล ดิธมโม (ปราบพินาศ), “การบริหารงานวัดโดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ตามความ คิดเห็นของพระสงฆ์ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสนคัมภีร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๒.

ในทิศทาง และจังหวะที่สอดคล้องกันซึ่งจัดทำขึ้นจากวิเคราะหฺสภาพการณ์ภายนอกและภายใน องค์การเพื่อคาดคะเน แนวโน้มของสถานการณ์และกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์การให้ สอดคล้องเหมาะสมกับแนวโน้มของ สถานการณ์จุดมุ่งหมาย ภารกิจและวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ ขององค์การ นโยบายต่างๆ ที่สำคัญ แผนงานหลัก และแผนงานอื่นๆ ที่จะนำมาปฏิบัติมาบูรณาการ เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงสอดคล้องกับหลักการบริหารของ องค์การ เพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. สภาพกลยุทธ์การทรัพยากร มนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรีที่เป็นอยู่นั้น คณะสงฆ์ได้นำกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสอดคล้องตาม พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ตลอด จนถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ คณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี เพื่อส่งเสริมการสร้างทรัพยากรบุคคล คือ พระสังฆาธิการ ผู้เป็นศาสนทายาทสืบทอดอายุ พระพุทธศาสนาในอนาคต นอกจากนั้น ปัญหาอุปสรรคการจัดการที่ไม่เหมาะสมกับกลยุทธ์การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรีมีสาเหตุสำคัญมาจากวิสัยทัศน์ที่ไม่ชัดเจน พันธกิจ ไม่เหมาะสมกระบวนการจัดการภายในคณะสงฆ์ไม่ชัดเจน เช่น การวางแผน (planning) การสรรหา (recruiting) การพัฒนา (development) และการธำรงรักษา (Maintaining) เป็นต้น ๓. กลยุทธ์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรีคือ การใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากร มนุษย์อย่างมีคุณค่าเพื่อเป็นการรักษาบุคลากรที่มีค่าให้คณะสงฆ์รู้จักคุณค่าของกลยุทธ์การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์นำไปประพฤติดิปฏิบัติในชีวิตประจำวันเป็นกลยุทธ์การวางแผนงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมด ถือว่าเป็นงานที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแม่แบบที่มีคุณภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่คณะสงฆ์เพื่อเตรียมบุคคลให้เหมาะสมกับงานและเวลา รวมทั้ง พัฒนากำลังคนให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายยังสามารถประเมินกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์ ในปัจจุบันและความต้องการในอนาคต พร้อมวิธีการเพื่อให้เกิดความสมดุลกันระหว่างทรัพยากร มนุษย์ในปัจจุบันกับทรัพยากรมนุษย์ ในอนาคตการพยากรณ์ความต้องการเพื่อให้สอดคล้องกับ ตำแหน่งที่ว่างในอนาคต ซึ่งจำเป็นต้องให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีด้วย จึงนำเสนอกลยุทธ์ดังนี้ ๓.๑ กลยุทธ์ด้านการวางแผน มีวินัย ตรงต่อเวลา และความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคมมีภาวะความเป็นผู้นำและผู้ตาม สามารถทำงานเป็นทีมและสามารถแก้ไข ข้อขัดแย้งและลำดับความสำคัญมี จุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างให้ทรัพยากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะคิดและประสบการณ์เพิ่มขึ้นจนสามารถ ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขณะเดียวกันพร้อมที่จะรับผิดชอบงาน ตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อให้องค์การสัมฤทธิ์ผล ๓.๒ กลยุทธ์ด้านการสรรหา การคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน หรือรับ ตำแหน่งในหน้าที่ต่างๆ มีสรรหาจากคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน การกำหนด การสรรหาทรัพยากร มนุษย์โดยให้ยึดหลักพระธรรมวินัยและกฎหมายบ้านเมือง เพื่อจะได้นำไปสู่ขั้นตอนที่มีคุณภาพ

๓.๓ กลยุทธ์ด้านการพัฒนา มีความเชื่อมั่นว่าจะต้องเปลี่ยนจากการพัฒนาความรู้ทักษะ และพฤติกรรมไปสู่การพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจ และอุปนิสัยเพื่อให้คนหาความรู้เอง พัฒนาทักษะ ด้วยตัวเอง รวมถึงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามทัศนคติที่เปลี่ยนไป ๓.๔ กลยุทธ์ด้านการธำรงรักษา ความสัมพันธ์ที่ดีของคณะสงฆ์จะทำให้เกิดความรัก ความผูกพัน ความนับถือ การร่วมมือร่วมใจ ความจงรักภักดี และความสำเร็จในงานของคณะสงฆ์การปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์^{๗๑}

พระมหาโยทิน ละมุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์ และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ผลการศึกษาพบว่า ๑) สภาพทั่วไปของพุทธศาสนาในประเทศไทย ในปัจจุบันสถาบันพุทธศาสนาในปัจจุบันทั้งในส่วนที่เป็นสถาบันและปัจเจกบุคคลที่เป็นสมาชิก ของสถาบันสงฆ์ อยู่ในช่วงที่กำลังไปสู่ความเสื่อมและสถานการณ์ดูจะเลวร้ายลงทุกวัน จากสถาบัน ที่เคยมีคุณค่าโดยเฉพาะบทบาทในการเป็นผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรมของสังคม ในอดีตได้กลับกลายมาเป็นเพียงสถาบันหนึ่งที่ตอบสนองสังคมทางด้านพิธีกรรมทางศาสนาเป็นส่วน ใหญ่ทำให้คุณค่าของสถาบันสงฆ์ทั้งในระดับองค์กร และปัจเจกบุคคลลดน้อยถอยลง ทั้งนี้ปัจจัย ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (๑) พระสงฆ์ไม่ได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและทั่วถึง (๒) การทำงานที่ไม่เข้มแข็ง และไม่ประสานงานกันอย่างทั่วถึงของพระสงฆ์ทุกระดับ (๓) สถาบันสงฆ์ไม่ได้ดำเนินบทบาทของตน ตามพุทธประสงค์อย่างแท้จริงและ (๔) การที่พระสงฆ์ทุกระดับส่วนใหญ่ไม่ปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัย ภายใต้กรอบแห่งพระธรรมวินัยเหล่านี้เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้สถาบันสงฆ์นั้นได้ลดคุณค่า ไปจากสังคมไทยทุกขณะและเป็นสิ่งที่ คณะสงฆ์ทุกระดับจะต้องหันมามองและปรับปรุงตนเอง เพื่อดำรง บทบาทการเป็นสถาบันที่มีคุณค่าทางด้านจิตวิญญาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมของสังคมตลอดไป ๒) บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากร มนุษย์ในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตพระสงฆ์ ที่จะดำรงบทบาทการเป็นทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต นั้นควรมีคุณสมบัติดังนี้ คือ (๑) มีความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมทางพุทธ ศาสนาอย่างลึกซึ้งและแจ่มแจ้ง (๒) มีความประพฤติตามหลักพระธรรมวินัย ด้วยวัตรปฏิบัติที่ดีงาม (๓) มีความรู้ในวิชาการทางโลก ที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการทำหน้าที่ของตน และ (๔) มีความสามารถในการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนทั้ง ในระดับโลกียะและโลกุตระ เพราะเมื่อพระสงฆ์ได้พัฒนาดตนเอง จนมีคุณภาพตามพุทธโอวาทแล้วก็สามารถช่วยพัฒนาคนในสังคมให้เป็นพุทธศาสนิกชนที่ดีเช่นกัน ๓) บทบาทพระสงฆ์ในฐานะนักพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต พระสงฆ์ ที่จะดำรงบทบาทนักพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ควรมีคุณสมบัติต่อไปนี้คือ (๑) มีหลักพระธรรมวินัยเป็นเครื่องอยู่ของตน (๒) มีความเข้าใจในหลักธรรมอย่างลึกซึ้ง

^{๗๑}พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธมฺมโก), กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัด เพชรบุรี, *พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๗.

(๓) มีความสามารถในการบริหารจัดการการเรียนการสอน และการเผยแผ่พระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนา (๔) มีความสามารถในการที่จะสื่อสาร กับคนภายนอกด้วยวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในกระแสโลกาภิวัตน์ และ (๕) มีความเสียสละ อุทิศการณ และอุทิศคติตามกรอบของพระธรรมวินัยซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ได้ในยุคปัจจุบัน^{๗๒}

พระพุทธินันท์ บุญเรือง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา” ผลการศึกษาพบว่า มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามากมายที่สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้เช่นหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ สังวัตตนิกรมมสัมปรายิกัตถสังวัตตนิกรมมอิทธิบาทมรรคสังโยชน์หรือรวมเรียกว่าไตรสิกขา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาตนหลักธรรมเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาหลักๆอยู่เพียง ๔ อย่าง คือการพัฒนากาย การพัฒนาศีลการพัฒนาจิตการพัฒนาปัญญา^{๗๓}

สุเมธ ภิญาคอง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อุซาสยามสตีลอินดัสตริยส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย อายุระหว่าง ๓๖-๔๕ ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๓-๖/ปวช. มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐บาท และมีระยะเวลาในการทำงาน ๑๑-๒๐ ปี ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการจัดการของบริษัท อุซาสยามสตีลอินดัสตริยส์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลางในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน โดยพนักงานมีความคิดเห็นด้านการรายงานสูงสุด รองลงมาคือ การอำนวยความสะดวก การวางแผน การประสานงาน การจัดคนเข้าทำงาน การจัดองค์การ และพนักงานมีความคิดเห็นด้านการทำงบประมาณต่ำสุด ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อุซาสยามสตีล อินดัสตริยส์ จำกัด (มหาชน) ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับสูงสุด รองลงมาคือ ความสำเร็จในการทำงานสถานภาพของอาชีพ ความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ในส่วนลักษณะของงาน การยอมรับนโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า การปกครองบังคับ

^{๗๒}พระมหาโยทิน ละมุล, “บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และนักพัฒนาทรัพยากร มนุษย์”, *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต*, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์), ๒๕๔๕.

^{๗๓}พระพุทธินันท์ บุญเรือง, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย), ๒๕๔๙.

บัญชี เงินเดือน สภาพการ ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสถานะทางสังคมต่ำสุด อยู่ในระดับน้อยตามลำดับ^{๗๔}

พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธมฺมิโก) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผน การสรรหา การพัฒนาและการธำรงรักษามีกฤษฎี คือ กระบวนการของการกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ขององค์กร กำหนดแผนทั้งในระยะสั้น กลาง และยาว ซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละงาน การนำแผนไปปฏิบัติให้เกิดผลด้วยการจัดทำเป็นเอกสารที่ระบุวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ด้านต่างๆ ในการดำเนินงานขององค์กรหนึ่งๆเป็นเครื่องมือในการประสานงานและกำกับติดตามการดำเนินงานในส่วนต่างๆขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางและจังหวะที่สอดคล้องกันซึ่งจัดทำขึ้นจากการวิเคราะห์สภาพการณ์ภายนอกและภายในองค์กรเพื่อคาดคะเนแนวโน้มของสถานการณ์และกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้สอดคล้องเหมาะสมกับแนวโน้มของสถานการณ์จุดมุ่งหมาย ภารกิจและวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ขององค์กร นโยบายต่างๆ ที่สำคัญ แผนงานหลักและแผนงานอื่นๆ ที่จะนำมาปฏิบัติมาบูรณาการ เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงสอดคล้องกับหลักการบริหารขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. สภาพกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรีที่เป็นอยู่นั้น คณะสงฆ์ได้นำกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความสอดคล้องตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ตลอดจนถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี เพื่อส่งเสริมการสร้างทรัพยากรบุคคล คือพระสังฆาธิการ ผู้เป็นศาสนทายาทสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาในอนาคต นอกจากนั้น ปัญหาอุปสรรคการจัดการที่ไม่เหมาะสมกับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ จังหวัดเพชรบุรี มีสาเหตุสำคัญมาจากวิสัยทัศน์ที่ไม่ชัดเจน พันธกิจไม่เหมาะสม กระบวนการจัดการภายในคณะสงฆ์ไม่ชัดเจน เช่น การวางแผน (planning) การสรรหา (recruiting) การพัฒนา (development) และการธำรงรักษา (Maintaining) เป็นต้น ๓. กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี คือ การใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณค่าเพื่อเป็นการรักษาบุคลากรที่มีค่าให้คณะสงฆ์รู้จักคุณค่าของกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์นำไปประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวันเป็นกลยุทธ์การวางแผนงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมด ถือว่าเป็นงานที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแม่แบบที่มีคุณภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่คณะสงฆ์ เพื่อเตรียมบุคคลให้เหมาะสมกับงานและเวลารวมทั้งพัฒนากำลังคนให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายยังสามารถประเมินกลยุทธ์ทรัพยากร

^{๗๔}สุเมธ ภิญาตง “การบริหารงานของบริษัท อุซาสยามสติลอินดัสตริยส์ จำกัด (มหาชน) ; กรณีศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเทศบาลตำบลเสม็ด จังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑.

มนุษย์ในปัจจุบันและความต้องการในอนาคต พร้อมวิธีการเพื่อให้เกิดความสมดุลกันระหว่าง ทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันกับทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตการพยากรณ์ความต้องการเพื่อให้สอดคล้อง กับตำแหน่งที่ว่างในอนาคต ซึ่งจำเป็นต้องให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ด้วยจึงนำเสนอกลยุทธ์ดังนี้ ๓.๑ กลยุทธ์ด้านการวางแผน มีวินัย ตรงต่อเวลา และความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคมมีภาวะความเป็นผู้นำและผู้ตาม สามารถทำงานเป็นทีมและสามารถแก้ไข ข้อขัดแย้งและลำดับความสำคัญมีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างให้ทรัพยากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มขึ้นจนสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขณะเดียวกันพร้อมที่จะรับผิดชอบงานตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อให้องค์กรสัมฤทธิ์ผล ๓.๒ กลยุทธ์ด้านการสรรหา การคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน หรือรับ ตำแหน่งในหน้าที่ต่างๆ มีสรรหาจากคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน การกำหนดการสรรหาทรัพยากร มนุษย์โดยให้ยึดหลักพระธรรมวินัยและกฎหมายบ้านเมือง เพื่อจะได้นำไปสู่ขั้นตอนที่มีคุณภาพ ๓.๓ กลยุทธ์ด้านการพัฒนา มีความเชื่อมั่นว่าจะต้องเปลี่ยนจากการพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ไปสู่การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจ และอุปนิสัยเพื่อให้คนหาความรู้เองพัฒนาทักษะด้วย ตัวเองรวมถึงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามทัศนคติที่เปลี่ยนไป ๓.๔ กลยุทธ์ด้านการธำรงรักษา ความสัมพันธ์ที่ดีของคณะสงฆ์จะทำให้เกิดความรัก ความผูกพันความนับถือ การร่วมมือร่วมใจ ความจงรักภักดี และความสำเร็จในงานของคณะสงฆ์ การปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถและประสบการณ์^{๗๕}

สรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการทำให้ทรัพยากรมีคุณค่าและเป็นกลไก สำคัญในการดำเนินงานในด้านต่างๆ เป็นกำลังสำคัญในการบริหารพัฒนาองค์กรสังคมอีกทั้งยังเป็น กำลังในการพัฒนาประเทศอีกด้วย อีกทั้งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากร หรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กรร่วมกันใช้ความรู้ทักษะและ ประสบการณ์ ในการสรรหาการคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานใน องค์กรพร้อมทั้ง ดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสม

^{๗๕}พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธมฺมโก), กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัด เพชรบุรี , *ดัชนีนิพนธ์พุทธศาสนดุษฎีบัณฑิต*, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๘.

ตารางที่ ๑.๙.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ลำดับที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลงานวิจัย
๑	กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเครือบีโพร บริษัทอเมริกันอินเตอร์ เนชชั่นแนล แอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ)	โอวาท สุธาวา	๒๕๕๔	ปริมาณ,คุณภาพ	โดยส่วนมากจะเกิดกับด้านการประเมินความจำเป็น ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหน่วยงานยังขาดการวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลก่อนการดำเนินการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และยังขาดการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล และปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อใช้ประกอบในการวางแผน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ความสำคัญกับการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ให้ชัดเจน
๒	การจัดการทุนมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ	พระมหาทักษิณ อภิบุตโต (บุตรแดง)	๒๕๕๕	ปริมาณ,คุณภาพ	พบว่า ๑) บุคลากรมีความ คิดเห็นต่อการจัดการทุนมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากคือ ด้านการประเมินผลการจัดการทุนมนุษย์ด้านการประเมินความ จำเป็นในการจัดการทุนมนุษย์ด้านการวางแผนการจัดการทุนมนุษย์ด้านการดำเนินการจัดการทุนมนุษย์ ผลการเปรียบเทียบความ คิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทุนมนุษย์ มีความ คิดเห็นต่อการจัดการทุนมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน

ลำดับที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลงานวิจัย
๓	บทบาทพระสงฆ์ในฐานะ ทรัพยากรมนุษย์และ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	พระมหาโยทิน ละมุล	๒๕๔๕	คุณภาพ	สถาบันพุทธศาสนาในปัจจุบันทั้งในส่วนที่เป็นสถาบันและปัจเจกบุคคลที่เป็นสมาชิก ของสถาบันสงฆ์ อยู่ในช่วงที่ก้าวไปสู่ความเสื่อมและสถานการณ์ดูจะเลวร้ายลงทุกวัน จากสถาบันที่เคยมีคุณค่าโดยเฉพาะบทบาทในการเป็นผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรมของสังคมในอดีต ได้กลั้บกลายมาเป็นเพียงสถาบันหนึ่งที่ตอบสนองสังคมทางด้านพิธีกรรมทางศาสนาเป็นส่วนใหญ่ทำให้คุณค่าของสถาบันสงฆ์ทั้งในระดับองค์กร และปัจเจกบุคคลลดน้อยถอยลง
๔	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบบยั่งยืนตามหลัก พระพุทธศาสนา	พระพุทธินันท์ บุญ เรือง	๒๕๔๙	คุณภาพ	พบว่ามึลัทธิธรรมทางพระพุทธศาสนามากมาย ที่สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้ เช่นหลักทฤษฎีธรรมมีกัตตประโยชน์สังวัตตนิกรมธรรมสัมปรายิกัตตสังวัตตนิกรมมอิทธิบาทมรรคสังโยชน์หรือรวมเรียกว่าไตรสิกขา สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนา

ลำดับที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลงานวิจัย
					หลักๆอยู่เพียง ๔ อย่างคือการพัฒนากาย การพัฒนาศีล การพัฒนาจิตการพัฒนาปัญญา
๕	การจัดการที่มีผลต่อปัจจัย แรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานบริษัท อุซาสยาม สตีลอินดัสตริยส์ จำกัด (มหาชน)	สุเมธ ภิญาคง	๒๕๕๑	ปริมาณ,คุณภาพ	ความคิดเห็นของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ใน ภาพรวมและรายด้านทุกด้าน โดยมีความคิดเห็นด้านการ รายงานสูงสุด รองลงมาคือ การอำนวยความสะดวก การวางแผน การประสานงาน การจัดคนเข้าทำงาน การจัดองค์การ และ พนักงานมีความ คิดเห็นด้านการทำงบประมาณต่ำสุด ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
๖	บทบาทพระสังฆาธิการในการ บริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดราชบุรี	พระครูสันติธรรมภา รัต (นาควิไล)	๒๕๕๔	ปริมาณ,คุณภาพ	พบว่า ๑. บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการ คณะสงฆ์จังหวัดราชบุรีทั้ง ๖ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง รายด้านพบว่า บทบาทในด้านการปกครองอยู่ใน ระดับมาก ๒. บทบาทของพระสังฆาธิการจำแนกตาม สภาพส่วนบุคคลโดยรวม พระสังฆาธิการที่มี ตำแหน่งและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ พระสังฆาธิการ ต่างกัน มี บทบาทในการบริหารแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้ง

ลำดับที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลงานวิจัย
					ไว้ ๓. ปัญหาส่วนใหญ่ของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคือ การกระจายอำนาจหน้าที่ให้ครอบคลุมพื้นที่ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษา และการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ
๗	การบริหารงานวัดโดย การประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ตามความคิดเห็นของพระสงฆ์ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร	พระณัฐพล ติธมโม (ปราบพินาศ)	๒๕๕๒	ปริมาณ,คุณภาพ	ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวัดโดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการศาสนศึกษา ด้านสาธารณสงเคราะห์ ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวัดโดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ตามความคิดเห็น จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ตามพรรษาและวุฒิการศึกษา บาลี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนพระสงฆ์ที่มีอายุ วุฒิการศึกษา วุฒิการศึกษานักธรรมต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ บริหารงานวัดตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของพระสงฆ์ไม่แตกต่างกัน

ลำดับที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลงานวิจัย
๘	กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี	พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธมฺมิโก)	๒๕๕๗	ปริมาณ,คุณภาพ	ผลการวิจัยพบว่า ๑. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผน การสรรหา การพัฒนา และการธำรงรักษา มีกลยุทธ์คือ กระบวนการของการกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ขององค์กร กำหนด แผน ทั้งในระยะสั้น กลาง และยาว ซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละงาน การนำแผนไปปฏิบัติให้เกิดผล ด้วยการจัดทำเป็นเอกสารที่ระบุวิสัยทัศน์ภารกิจ และกลยุทธ์ด้านต่างๆ ๒. สภาพกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ที่เป็นอยู่นั้น คณะสงฆ์ได้นำกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสอดคล้องตาม พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ตลอดจนถึงกฎระเบียบที่เพื่อส่งเสริมการสร้างทรัพยากรบุคคล คือ พระสังฆาธิการ ผู้เป็นศาสนทายาทสืบทอด

๒) งานวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธ

มนุษย์เป็นผู้ที่ต้องฝึกฝนหรือศึกษา เมื่อฝึกฝนหรือศึกษาแล้ว มนุษย์นั้นก็จะกลายเป็นสัตว์ที่ประเสริฐเลิศได้จนสูงสุด แม้แต่จะเป็นพุทธและมนุษย์ที่ฝึกฝนพัฒนาศักยภาพแล้วก็จะช่วยกันพัฒนาสังคมประเทศชาติตลอดจนโลกมนุษย์ทั้งหมดให้เจริญมั่นคง มีสันติสุข เริ่มจากการรักษาศีล เพื่อขัดเกลาพฤติกรรมและการดำเนินชีวิต ของตนเองให้บริสุทธิ์รวมถึงการฝึกหัดการอยู่ร่วมกันของเพื่อนร่วมงานให้มีความเกื้อหนุนต่อกัน และกระบวนการที่สำคัญในการศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้บริบูรณ์ด้วยศีลบริบูรณ์ด้วยสมาธิและปัญญา ด้วยปัญญาเพื่อพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายสูงสุดในปัจจุบันและอนาคตผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

พระสุวรรณ อินทวนุโณ (พรหมบุตร) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์ค้อยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ๑. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่าประกอบด้วย ๗ ประการ คือ การวางแผน(Planning) การจัดส่วนงาน (Organizing) การจัดการบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงานผล (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ๒. การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์ค้อยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (๓.๕๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านมูทิตา ด้านเมตตา ด้านกรุณา และด้านอุเบกขา ตามลำดับ^{๒๒}

พระครูวิริยญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคา) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัย พบว่า ๑) การวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยมากทุกด้าน ๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ซึ่งแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา กรณีศึกษาวัดตากฟ้า โดยภาพรวม แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิ การศึกษาทางเปรียญธรรมต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยด้านอื่นๆ มีความคิดเห็น

^{๒๒}พระมหาศิริชัย สิริโนนาโณ (ศรีรัมย์), “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ๓) ข้อเสนอแนะควรจัดทำรูปแบบการฝึกอบรมให้ความรู้ที่เป็นมาตรฐาน แก่พระภิกษุสามเณรผู้ศึกษาทุก ระดับชั้นถึงคามมีระเบียบวินัย รับผิดชอบต่อหน้าที่จัดอบรม เป็นประจำทุกภาคเรียนในการ นำเอาหลักคำสอนทางพุทธศาสนาเข้ามีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมให้แก่ พระภิกษุสามเณรผู้ ศึกษาและปฏิบัติธรรม สามารถนำไปประพฤติปฏิบัติพัฒนาด้าน กายจิตใจ และสติปัญญาให้สูงขึ้น^{๘๓}

พระมหาวิเชียร ปญาวชิโร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาโรงเรียนวิธิพุทธ ในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัย พบว่า ๑) ความรู้และความเข้าใจในหลักไตรสิกขาของครูผู้สอนและนักเรียนนั้น โดยรวมอยู่ในระดับ มาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วกลับพบว่า ด้านความรู้และความเข้าใจในหลักไตรสิกขา ของนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ๒) การปฏิบัติตามหลักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนการปฏิบัติตามหลักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก ไตรสิกขาของนักเรียนนั้นโดยภาพรวมแล้วกลับพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ๓) แนวทางการส่งเสริม การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนวิธิพุทธในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร แยกไว้ ๓ ด้านด้วยกัน คือ ๑.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านศีล ควรมีการ ฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจในสถานะของตน และทางโรงเรียน ควรมีการนิมนต์ พระภิกษุมาสอนศีลธรรมในโรงเรียน รวมถึงควรมีการนำบุคลากรไปร่วมกิจกรรมทางศาสนาในบาง โอกาส นอกจากนั้นควรมีกิจกรรมที่สร้างสรรค์ความสามัคคีในหมู่คณะ และท้ายสุดควรมีการกำหนด ระเบียบการปฏิบัติต่างๆ ให้ชัดเจน ๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในด้านสมาธิ ควรมีการแนะนำ ในเรื่องการทำสมาธิ และทางโรงเรียนควรจัดให้มีกิจกรรมการทำสมาธิเป็นประจำ และยังระบุไว้ว่าทาง โรงเรียนควรจัดให้มีการอบรมด้านการทำสมาธิ^{๘๔}

พระบุญจันทร์ จันทสาโร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาลัย แห่งชาติ ลาวตามหลักไตรสิกขา” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัย

^{๘๓}พระครูวีระญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคา), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

^{๘๔}พระมหาวิเชียร ปญาวชิโร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษา โรงเรียน วิธิพุทธ ในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

แห่งชาติลาว อยู่ในระดับดีทุกด้าน คือด้านนโยบายการพัฒนาบุคลากรวิธีการพัฒนาบุคลากรการสนับสนุน ของผู้บริหารต่อบุคลากร การรับรู้ข่าวสารในมหาวิทยาลัยและการนำผลการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการพัฒนางาน การปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหาร ครู อาจารย์และบุคลากร โดยภาพรวม ปฏิบัติตนอยู่ในระดับดีทุกด้าน^{๕๕}

พระมหาปัญญา กิตติเมโธ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ๒) ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ที่จำแนกตาม อายุ ระดับ การศึกษา อายุราชการ และตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓) ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ ควรเพิ่มรูปแบบการพัฒนาเพื่อให้มีลำดับขั้นตอนการพัฒนาที่สมบูรณ์แบบตามหลักการพัฒนายุคใหม่ และเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ตามหลักของศีล สมาธิและปัญญา ซึ่งก็คือ การพัฒนาในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และในด้านปัญญา ซึ่งประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือให้ดียิ่งขึ้น^{๕๖}

พระมหาศุภกิจ สุกกิจใจ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชนอำเภอพล จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ความคิดเห็น ของประชากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนอำเภอพล จังหวัด ขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ๒) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักเรียน ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และสถานภาพ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ประชากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

^{๕๕}พระบุญจันทร์ จนทสาโร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตร สิกขา ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

^{๕๖}พระมหาปัญญา กิตติเมโธ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๕.

๓) ปัญหา และอุปสรรค ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอ พล จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ๑) คนส่วนใหญ่มักจะมีเวลาในการทำงานมากไม่ค่อยมีเวลา มาปฏิบัติ ธรรม ๒) เป็นคนค่อนข้างใจร้อน ควบคุมอารมณ์ไม่ค่อยได้ไม่ค่อยมีสมาธิเป็นคนสมาธิสั้น ๓) ทางศูนย์การเรียนรู้ชุมชนชาดบุคลากรในการพัฒนาเยาวชนในด้านจัดกิจกรรมด้านปัญญา ๔) ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาจึงต้องเพิ่มรูปแบบการพัฒนาให้ชัดเจน เพื่อให้มีลำดับขั้นตอนการพัฒนาที่สมบูรณ์แบบตามหลักการพัฒนายุคใหม่ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ตามหลักของ ศีล สมาธิ และปัญญา ก็คือการพัฒนาในด้านร่างกาย ในด้านจิตใจ และในด้านปัญญา ซึ่งประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่นให้ดียิ่งขึ้น^{๘๗}

พระมหาทักษิณ อภิบุตโต (บุตรแดง) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ” ผลการศึกษาพบว่า ๑) บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านการประเมินผลการจัดการทุนมนุษย์ ($\bar{x} = ๔.๐๐$) ด้านการประเมินความจำเป็นในการจัดการทุนมนุษย์ ($\bar{x} = ๓.๙๖$) ด้านการวางแผนการจัดการทุนมนุษย์ ($\bar{x} = ๓.๙๐$) ด้านการดำเนินการจัดการทุนมนุษย์ ($\bar{x} = ๓.๙๐$) ๒) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สังกัด พบว่า บุคคลมีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคคลการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานและสังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ

^{๘๗}พระมหาสุภกิจ สุภกิจโจ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

จัดการทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕๗๑^{๘๘}

ชุตินาส ขนะจิตต์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร ผลของการศึกษาพบว่า ๑. พนักงานบริษัทที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชันกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก ๒. ระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านองค์การมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ๓. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ และอยู่ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางค่อนข้างสูง^{๘๙}

พระมหาธฤติ รุ่งชัยวิฑูร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไปเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ ๔ ประการ (VETS) คือ ๑) การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) ๒) การศึกษา (Education) ๓) การอบรม (Training) และ ๔) การดูงาน (Study Tour) ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนาในการวิจัย ครั้งนี้ ได้แก่ ศึกษา ๓ พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ ภาวนา ๔ อิทธิบาท ๔ และ สปัจริยธรรม ๗ ส่วนรูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการ ตามแนวทั่วไป และตามแนวพระพุทธศาสนาที่จะให้มีประสิทธิภาพในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน ควรมีการบูรณาการ การพัฒนาพระสังฆาธิการ ตามแนวทั่วไป และพระพุทธศาสนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารกิจการคณะสงฆ์มากยิ่งขึ้น ได้แก่ ๑) ด้านการปกครองควรบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรม คือ พรหมวิหาร ๔ ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมกับผู้ปกครองมากที่สุด ๒) ด้านการศาสนศึกษา ควรบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรม

^{๘๘}พระมหาทักษิณ อภิบุตโต, “การจัดการทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๕.

^{๘๙}ธัญญา ทองหอม “อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมชนสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด, *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, (คณะบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี), ๒๕๕๖.

คือ สิกขา ๓ ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมในการพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้อยู่อย่างประเสริฐ ๓) ด้านการศึกษา สงเคราะห์ ครอบงวนการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรม คือ สังคหวัตถุ ๔ ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ให้ สามัคคี เป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกัน และกัน ๔) ด้านการเผยแผ่ครอบงวนการการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรม คือ ภาวนา ๔ ที่ถือว่าเป็น หลักธรรม สำหรับพัฒนา ผิวกฝน อบรมมนุษย์ให้มีความสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ๕) ด้านการสาธารณูปการ ครอบงวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับ หลักธรรม คือ อิทธิบาท ๔ ที่ถือว่าเป็นหลักธรรม ที่ทำให้ประสบความสำเร็จ ๖) ด้านสาธารณ สงเคราะห์ ครอบงวนการการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรม คือ สัมปติธรรม ๗ ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมที่สามารถพัฒนามนุษย์ได้เป็นอย่างดี และด้วยการประยุกต์ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) และหลักธรรมแต่ละหัวข้อสามารถ ยังการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด^{๙๐}

พระพงษ์ชัย ขยวโส (พุทธวิชกรกุล) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงาน บริหารงานโครงการพระธรรมจาริกส่วนภูมิภาค ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ๑) พระธรรมจาริก มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานบริหารงาน โครงการพระธรรมจาริกส่วน ภูมิภาค โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = ๓.๑๔$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับ ปานกลางทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านการสรรหา และการคัดเลือก บุคลากร ($\bar{x} = ๓.๒๕$) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = ๓.๑๙$) ด้านการประเมินผล การ ปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{x} = ๓.๑๓$) และด้านการธำรงรักษาบุคลากร ($\bar{x} = ๓.๐๐$) ๒) เปรียบเทียบความคิดเห็นของพระธรรมจาริกต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงาน บริหารงานโครงการพระธรรมจาริกส่วนภูมิภาค จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พระธรรมจาริก ที่มี อายุ พรรษา ระดับการศึกษาเปรียญธรรมและอายุการปฏิบัติงานในโครงการพระธรรมจาริก ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนพระธรรมจาริก ที่มีระดับการศึกษาสามัญ ระดับการศึกษานักธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธ สมมติฐาน ๓) ปัญหาอุปสรรคและวิธีแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของ สำนักงานบริหารงานโครงการพระธรรมจาริกส่วนภูมิภาค ด้านการสรรหาและการคัดเลือก บุคลากร พบว่า งบประมาณในการสรรหาและคัดเลือกตลอดถึงการ ดำเนินด้านอื่นเกี่ยวกับบุคลากร

^{๙๐}พระมหาธฤติ รุ่งชัยวิฑูร “รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการ เพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการ คณะสงฆ์”, **ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๗.

ไม่เพียงพอมีผู้มาสมัครน้อย ศักยภาพคุณสมบัติและความรู้พื้นฐานของผู้สมัคร ไม่สอดคล้องกับระเบียบที่กำหนดไว้ การแก้ไขปัญหาและอุปสรรค พบว่า มีการดำเนินการประชาสัมพันธ์มากขึ้น จัดการศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาในระดับที่สูงและเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านต่างๆ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร พบว่า ขาดงบประมาณ ขาดความต่อเนื่องในการจัดฝึกอบรม ไม่มีความสะดวกในการคมนาคม สถานที่ และวิทยาการ หลักสูตรฝึกอบรมไม่สอดคล้อง กับการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมไม่ครอบคลุมหรือทั่วถึงกับบุคลากรทุกคน การแก้ไข ปัญหา และอุปสรรค พบว่า มีการติดต่อประสานงาน ทำความเข้าใจกับบุคลากร จัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม ดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาโดยการบูรณาการกับหน่วยงานอื่นๆ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ไม่มีคณะกรรมการดำเนินการ ประเมินที่ชัดเจนและบุคลากร ไม่ส่งรายงานผลการปฏิบัติงาน วิธีแก้ไขปัญหาและอุปสรรค พบว่า มี การกำชับหัวหน้าศูนย์ ให้ติดตามกำกับบุคลากรในศูนย์ของตนเองให้มากขึ้น ด้านการธำรงรักษาบุคลากร พบว่า มีปัญหา อุปสรรคมาก เนื่องจากส่วนหนึ่งเป็นองค์การทางคณะสงฆ์ ซึ่งมีตำแหน่งงานไม่มาก และมีงบประมาณในการบริหารจัดการจำกัด มีผู้มาสมัครน้อยและไม่มีข้อสัญญาให้อยู่ปฏิบัติงาน วิธีปัญหาและอุปสรรค พบว่า มีการปรับเพิ่มค่าภัตตาหารตามความเหมาะสมสภาพเศรษฐกิจ ขององค์การและผลการปฏิบัติงานของพระธรรมจาริก มีการปรับทัศนคติให้พระธรรมจาริก มีจิตอาสาและมีการเพิ่มสวัสดิการอื่นๆ^{๙๑}

ฉาน ตรรกวิจารณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมีพุทธธรรมเป็นฐานคิดในการพัฒนา โดยมีพุทธ เศรษฐศาสตร์ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยา การเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนา โดยมีเป้าหมายการพัฒนา ๒ ระดับ คือ ระดับโลกียธรรม และระดับโลกุตระธรรมส่วน ประชญา ในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า มนุษย์สามารถพัฒนาได้พุทธธรรมมีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ใช้ปัญหาของมนุษย์คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้งใช้หลักธรรมอริยสัจ ๔ เป็นหลักคิดในการพัฒนา และมีการคิดเชิงระบบ สำหรับเป้าหมายในการพัฒนานั้นจะมีสามประการ คือ (๑) ทำให้ มนุษย์มีความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพ (๒) มีจริยธรรมคุณธรรมในการดำรงชีวิต และ (๓) พัฒนาไปสู่ระดับสูงสุด คือ การพ้นทุกข์อย่างสิ้นเชิง สู่ภาวะนิพพาน หรือนิโรธการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ มี ๓ องค์ประกอบการพัฒนา คือ การพัฒนาระดับบุคคลระดับกลุ่ม

^{๙๑} พระพงษ์ชัย ชยวโส (พุทธวชิรกุล), “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานบริหารงานโครงการ พระธรรมจาริกส่วนภูมิภาค”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

และการพัฒนาในระดับองค์การ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธมีปฏิสัมพันธ์กับบริบท จึงทำให้องค์การที่เป็นระบบใหญ่ต้องมีเป้าหมายขององค์การที่เศรษฐกิจแบบพอเพียงมีพุทธเศรษฐศาสตร์เป็นแนวทางของระบบเศรษฐกิจ มีกระบวนการทัศน์การพัฒนาที่ประกอบด้วยกระบวนการทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงานกระบวนการทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ กระบวนการทัศน์การพัฒนาโลกียธรรม และกระบวนการพัฒนาระดับโลกุตระธรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคล และระดับองค์การจะมีตัวแบบในการพัฒนา ซึ่งสามารถใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ด้วย^{๙๒}

สรุปได้ว่า การจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาคือศีลสมาธิปัญญา เป็นกระบวนการพัฒนา ๓ ด้าน คือศีลเป็นหลักการพัฒนาระดับความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม สมาธิเป็นหลักการพัฒนาจิตใจให้มีสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการคิดพิจารณาตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำการใดๆหลักไตรสิกขาเป็นหลักการฝึกหัดพัฒนามนุษย์ เมื่อฝึกฝนหรือศึกษาแล้ว มนุษย์นั้นก็จะกลายเป็นสัตว์ที่ประเสริฐเลิศได้จนสูงสุด

^{๙๒} ญาณ ธรรมวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๕๐.

ตารางที่ ๑.๙.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธ

ลำดับที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลงานวิจัย
๑	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอดากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์	พระครูวิริยญาณสุนทร (จรินทร์ ออบคา)	๒๕๕๔	ปริมาณ,คุณภาพ	๑) การวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก ไตรสิกขา ซึ่งแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิ การศึกษาทางเปรียญธรรมต่างกัน ๓) ข้อเสนอแนะควรจัดทำรูปแบบการฝึกอบรมให้ ความรู้ที่เป็นมาตรฐานแก่พระภิกษุสามเณรผู้ศึกษา
๒	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาโรงเรียนวิถิพุทธ ในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร	พระมหาวิเชียร ปญาวชิโร	๒๕๕๔	ปริมาณ,คุณภาพ	๑) ความรู้และความเข้าใจในหลักไตรสิกขาของครูผู้สอนและนักเรียนนั้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก แนวทางการส่งเสริมการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนวิถิพุทธแยกไว้ ๓ ด้านด้วยกัน คือ ๑.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านศีล ควรมีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มี ความเข้าใจในสภาวะของตน และทางโรงเรียนควรมีการนิมนต์พระภิกษุมาสอนศีลธรรมในโรงเรียน

ลำดับที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลงานวิจัย
๓	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา	พระบุญจันทร์ จันทสาโร	๒๕๕๑	คุณภาพ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว อยู่ในระดับดีทุกด้าน คือด้านนโยบาย การพัฒนาบุคลากรวิธีการพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนของ ผู้บริหารต่อบุคลากร การรับรู้ ข่าวสารในมหาวิทยาลัยและการนำผลการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการ พัฒนางาน การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวม ปฏิบัติตนอยู่ในระดับดีทุกด้าน
๔	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ	พระมหาปัญจะ กิตติเมโธ	๒๕๕๕	ปริมาณ,คุณภาพ	๑) ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ๒) ความ ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกัน

ลำดับที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลงานวิจัย
๕	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชนอำเภอฟล จังหวัดขอนแก่น	พระมหาสุภกิจ สุภกิจโจ	๒๕๕๔	ปริมาณ,คุณภาพ	๑) ความคิดเห็นของ ประชากรต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ๒) การเปรียบเทียบความคิดเห็นพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ประชากรมีความ คิดเห็นต่อการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก ไตรสิกขา ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ๓) ปัญหา และอุปสรรค ๑) คนส่วนใหญ่ มักจะมีเวลาในการทำงานมาก ไม่ค่อยมีเวลามา ปฏิบัติธรรม ๒) เป็นคนค่อนข้างใจร้อน ควบคุม อารมณ์ไม่ค่อยได้ไม่ค่อยมีสมาธิ ๓) ทางศูนย์การ เรียนชุมชนขาดบุคลากรในการพัฒนาเยาวชน ใน ด้านจัดกิจกรรมด้านปัญญา ๔) ข้อเสนอแนะและ แนวทางการพัฒนา จึงต้องเพิ่มรูปแบบการ พัฒนา ให้ชัดเจน

ลำดับที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลงานวิจัย
๖	การจัดการทุนมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วน ตำบลโนนคูณ จังหวัด ศรี สะเกษ	พระมหาทักษิณ อภิปุตุโต,	๒๕๕๕	ปริมาณ,คุณภาพ	พบว่า ๑. มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็น ด้วยมาก ๒. ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ด้านองค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ๓. ความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ และอยู่ในทิศทาง เดียวกันในระดับปานกลางค่อนข้างสูง
๗	รูปแบบการพัฒนาพระ สังฆาธิการ เพื่อ ประสิทธิภาพการบริหาร กิจการคณะสงฆ์	พระมหาธฤติ รุ่งชัยวิฑูร	๒๕๕๗	คุณภาพ	พบว่าประสิทธิภาพในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ทั้ง ๖ ด้าน ควรมีการบูรณาการ การพัฒนาพระ สังฆาธิการ ตามแนวทั่วไปและพระพุทธศาสนา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารกิจการคณะ สงฆ์(VETS) ร่วมกับ มากยิ่งขึ้น ได้แก่ ๑) ด้าน การปกครอง หลักธรรม คือ พรหมวิหาร ๔ สิกขา ๓ สังคหวัตถุ ๔ ภาวนา ๔ อธิเบทา ๔ และสัพปุ ริสธรรม ๗

ลำดับที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลงานวิจัย
๘	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของส านักงานบริหารงานโครงการ พระธรรมจาริกส่วนภูมิภาค	พระพงษ์ชัย ชยวโส (พุทธวชิรกุล)	๒๕๕๗	ปริมาณ,คุณภาพ	ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร พบว่า งบประมาณในการสรรหาและคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร พบว่า ขาดงบประมาณ ขาดความต่อเนื่องในการ จัดฝึกอบรม ไม่มีความสะดวกในการคมนาคม สถานที่ และวิทยากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ไม่มีคณะกรรมการดำเนินการ ประเมินที่ชัดเจนและบุคลากรไม่ส่งรายงานผลการปฏิบัติงาน ด้านการธำรงรักษาบุคลากร พบว่า มีปัญหาอุปสรรคมาก เนื่องจากส่วนหนึ่งเป็น องค์การทางคณะสงฆ์ ซึ่งมีตำแหน่งงานไม่มาก และมี งบประมาณในการบริหารจัดการจำกัด

ลำดับที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลงานวิจัย
๙	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ	ฉาน ธรรมวิจารณ์	๒๕๕๐	คุณภาพ	พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมีพุทธธรรมเป็นฐานคิดในการพัฒนา โดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยา การเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนา โดยมีเป้าหมายการพัฒนา ๒ ระดับ คือ ระดับโลกียธรรม และระดับโลกุตระธรรม ทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ มี ๓ องค์ประกอบการพัฒนา คือ การพัฒนาระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และการพัฒนาในระดับองค์การเพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธมีปฏิสัมพันธ์กับบริบท

๑.๑๐ วิธีการดำเนินการวิจัย

วิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth-Interview) โดยการสัมภาษณ์พระสังฆาธิการในตำบลอุโมงค์ อำเภอมะนัง จังหวัดลำพูน จำนวน ๑๒ รูป มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา “จัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมะนัง จังหวัดลำพูน” มีลำดับขั้นตอนดังนี้

๑.๑๐.๑ ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. ประชากร

การวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับชุมชน ประกอบด้วย พระสังฆาธิการในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมะนังจังหวัดลำพูน จำนวน ๑๒ รูป

๒. กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามรูปแบบการวิจัยดังนี้ การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามคุณสมบัติที่ตรงกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ประกอบด้วย พระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมะนัง จังหวัดลำพูน ดังรายชื่อดังนี้

๑.	พระเทพรัตนนายกพระ ราชปัญญาโมลี	(จำรัส ทตตสิริ, ปธ.๗)	เจ้าคณะจังหวัดลำพูน
๒.	พระครูจิรวังโสภณ	พระวินยาธิการ	เจ้าคณะอำเภอ
๓.	พระอธิการนิพนธ์	สิริวิฑูโน	เจ้าอาวาสวัดอุโมงค์
๔.	พระอธิการนิรันดร์	ฐิตธมโม	เจ้าอาวาสวัดศรีดอนทอง
๕.	พระอธิการบุญยัง	ปญญาโว	เจ้าอาวาสวัดเทพาราม
๖.	พระมหาทอง	กิตติรัตนสมปนโน	เจ้าอาวาสวัดกอม่วง
๗.	พระครูสิริสุตานุยุต	จนทรี	เจ้าอาวาสวัดป่าเหว
๘.	พระครูสุวัจน์ชัยสถิตย์	ปญญาปสุโต	เจ้าอาวาสวัดชัยสถาน
๙.	พระอธิการวิโรจน์	บุญญาโก	เจ้าอาวาสวัดป่าเส้า
๑๐.	พระครูสมุห์สุทธกานต์	สุทธปญโญ	เจ้าอาวาสวัดสุวรรณาราม (ป่าลาน)
๑๑.	พระอธิการชาลิต	ติคุชปรกโก	เจ้าอาวาสวัดแม่ร้องน้อย

๑๒. พระอธิการวิทยา

กตปุญญ

เจ้าอาวาสวัดหนองหมุ

๓. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิจัยการวิจัยเรื่อง จัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างในการเก็บข้อมูลจาก พระสังฆาธิการผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๐ รูป ประกอบด้วย พระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ขึ้นโดยโดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เป็นพื้นฐานเรื่องคุณลักษณะผู้นำชุมชนตามหลักธรรมและตามทฤษฎีคุณลักษณะ โดยแบ่งแบบ สัมภาษณ์ออกเป็น ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์จัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน

๔. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาวิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน โดยการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ทั้งนี้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ประกอบด้วย

๑) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือการเก็บข้อมูลภาคสนามหรือจากพื้นที่ที่ทำการวิจัยซึ่งเป็นข้อมูลหลักในการวิจัย นี่เป็นข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ทั้งนี้ได้การ สัมภาษณ์แบบเจาะลึก ต้องทำการบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสนทนาด้วยเครื่องบันทึกเสียง ทั้งนี้ใช้ เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ ๑-๒ ชั่วโมง

๒) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือการเก็บข้อมูลเอกสาร (Documentary) โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารงานวิจัยต่างๆ ซึ่งประกอบไปด้วย หลักการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ และเรื่องที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเอกสารทางวิชาการ รายงานวิจัย บทความวารสาร วิทยานิพนธ์ ตลอดจนรายงานการประชุมต่างๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้ทราบถึงการจัดการความรู้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ

๕. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และจากการค้นคว้าเอกสารต่างๆ ผู้วิจัยจะทำการจัดกลุ่มข้อมูล (Data Grouping) ตามสาระสำคัญของประเด็นการสัมภาษณ์ จากนั้นจะทำการ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาประกอบบริบท (Context Content Analysis Technique)