



การบริหารจัดการองค์รวในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา :  
ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์พัฒนาครอบครัวภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
อำเภอหนองสูง จังหวัดร้อยเอ็ด

จรัสรัตน์ พงษ์เชษฐ

สารนิพนธ์อันเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตราจารย์บัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

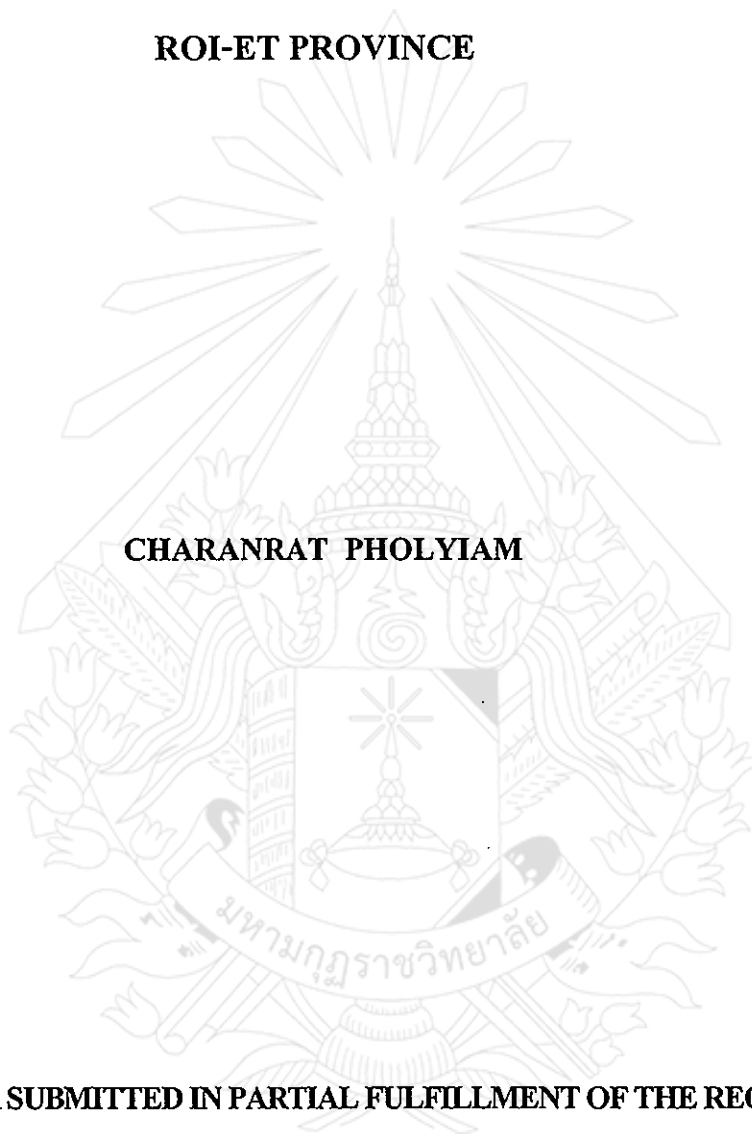
พุทธศักราช ๒๕๕๑

การบริหารจัดการองค์การในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา :  
ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
พุทธศักราช ๒๕๕๑

**ORGANIZATION ADMINISTRATION IN ASSIGNING MONKS  
TO TRAIN THE YOUTH IN EDUCATIONAL INSTITUTION :  
A CASE STUDY OF THE NORTHEASTERN CENTER FOR  
VIRTUE DEVELOPMENT, NONG PHOK DISTRICT,  
ROI-ET PROVINCE**



**CHARANRAT PHOLYIAM**

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS  
DEPARTMENT OF GOVERNMENT  
GRADUATE SCHOOL  
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY  
B.E. 2551 (2008)**

หัวข้อสารนิพนธ์ : การบริหารจัดการองค์การในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา:  
ศึกษานพพระภิกษุณัฏฐพัฒน์คุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อําเภอหนองพอก  
จังหวัดร้อยเอ็ด

ชื่อนักศึกษา : จรรย์รัตน์ พลเยี่ยม

สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง

อาจารย์ที่ปรึกษา : พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์

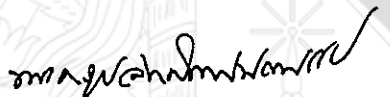
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : รศ. อุดม พิริยสิงห์

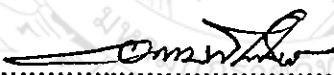
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

  
..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์)

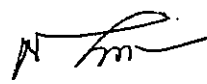
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

  
..... ประธานกรรมการ  
(พระสุทธิสารโสภณ)

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษา  
(พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์)

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(รศ. อุดม พิริยสิงห์)

  
..... กรรมการ  
(ผศ. พิเศษ ดร. สุกิจ ชัยมุสิก)

  
..... กรรมการ  
(ผศ. สุรพันธ์ สุวรรณศรี)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : Organization Administration in Assigning Monks to Train the Youth in Educational Institution : A Case Study of The Northeastern Center for Virtue Development, Nong Phok District, Roi-Et Province

Student's Name : Charanrat Pholyiam

Department : Government

Advisor : Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn

Co-Advisor : Assoc. Prof. Udom Piriyasing

---

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree.

*P. Sampipattanaviriyajarn*  
..... Dean of Graduate School  
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn)

Thematic Committee

*P. Suttasarasophon*  
..... Chairman  
(Phrasutthisarasophon)

*P. Sampipattanaviriyajarn*  
..... Advisor  
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn)

*Udom Piriyasing*  
..... Co - Advisor  
(Assoc. Prof. Udom Piriyasing)

*S. Chaimusik*  
..... Member  
(Asst. Emeritus Prof. Dr. Sukit Chaimusik)

*S. Suvannasri*  
..... Member  
(Asst. Prof. Surapan Suvannasri)

หัวข้อสารนิพนธ์	: การบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด
ชื่อนักศึกษา	: จรัสรัตน์ พลเยี่ยม
สาขาวิชา	: รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	: พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: รศ. อุดม พิริยสิงห์
ปีการศึกษา	: ๒๕๕๐

### บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการองค์กร และข้อเสนอแนะ ในการบริหารจัดการ องค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พระวิทยากร ผู้บริหาร ครู เจ้าหน้าที่ ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนทั้งสิ้น ๕๑ รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ จำนวน ๒๕ ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง ๐.๔๐-๐.๕๕ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๘๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ได้บริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา โดยรวมทั้งห้าด้านอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ๑ ด้าน และระดับปานกลาง ๔ ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านวัตถุประสงค์ ด้านบุคลากร ด้านงานธุรการ และด้านงานการเงิน ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้การบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไป อบรมเยาวชนในสถานศึกษา ลำดับ ตามความถี่จากมากไปน้อยสามอันดับ คือ จัดให้มีพระวิทยากร เพิ่มมากขึ้น จัดให้มีการอบรม ดูงาน และศึกษาต่อ และควรมีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง

**Thematic Title** : **Organization Administration in Assigning Monks to Train the Youth in Educational Institution : A Case Study of the Northeastern Center for Virtue Development, Nong Phok District, Roi-Et Province**

**Student's Name** : **Charanrat Pholyiam**

**Department** : **Government**

**Advisor** : **Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn**

**Co-Advisor** : **Assoc. Prof. Udom Piriying**

**Academic Year** : **B.E. 2550 (2007)**

---

### ABSTRACT

This thematic paper aimed to study an administration of the Northeastern Virtue Development Center (NVDC), located in Nong Phok district, Roi-Et province, in assigning monks to train the youth in educational institutes. The informants were 91 people from 61 training-monks, 25 school directors and teachers and 5 NVDC officers. The instrument used in this study was questionnaires with five levels rating scale composing of 25 items, and the percentage, mean and standard deviation were employed for statistical analyses.

The findings revealed that as a whole, the administration of the NVDC in five fields showed at a moderate level. The Organizational Services acquired the highest mean score followed by the Administration of Material and Equipment, Personnel Administration, Executive Administration and Financial Administration fields respectively.

The three most selected suggestions to support and develop the administration of the NVDC in assigning monks to train the youth in educational institutes were that the organization should have more trainers, give more training and higher studying for the trainers and should have an organization which was directly responsible for this affair.

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะความอนุเคราะห์จากทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด และคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตลอดจนให้คำแนะนำ เป็นอย่างดีมาโดยตลอด

ขอกราบนมัสการขอบพระคุณพระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์ที่ได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา สารนิพนธ์ และรศ. อุดม พิริยสิงห์ ที่ได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ร่วม ได้ประสิทธิ์ประสาท วิชาความรู้ และแนะนำให้คำปรึกษาตลอดมาจนสำเร็จการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ตรวจสอบสารนิพนธ์ และขอ กราบขอบพระคุณท่านพระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์ คณบดีประจำบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้ให้ความ อนุเคราะห์ กรุณาแก้ไขเพิ่มเติมและแนะนำเกี่ยวกับการตั้งวัตถุประสงค์ตลอดจนการศึกษาค้นคว้าตำรา ในการอ้างอิง

ขอกราบขอบพระคุณ รศ. (พิเศษ) ดร. จรัส พัทธมราชศักดิ์ และพระครูปริยัตวิรกิจ อาจารย์ พิเศษมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด นายพิรพงษ์ พงศ์ศาสตร์ ผู้อำนวยการ โรงเรียน เมษวดีพิทยาคม นายสุพล พลเยี่ยมผู้อำนวยการ โรงเรียน โพนทองพัฒนาวิทยาและพระครูบูรพาธรรม บัณฑิต ที่ปรึกษาศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่บัวคำ หมอป่า ขอขอบใจ จำสิบเอกมนตรี พลเยี่ยม นางสาวจุฑาทิพย์ พลเยี่ยม และนางสาวศิริรญา พลเยี่ยม ผู้เป็นกำลังใจ และมีส่วนผลักดันในการศึกษาสารนิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณประโยชน์ และความดีงามอันเกิดจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขออุทิศส่วนบุญกุศลทั้งหมดนี้ แด่ บิดา มารดา ท่านผู้มีพระคุณทั้งหลายมา ณ โอกาสนี้ด้วย

จรัลรัตน์ พลเยี่ยม



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ซ
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	<b>๑</b>
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๒
๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย	๒
๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๓
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๓
<b>บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>๕</b>
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร	๕
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา	๒๕
๒.๓ สภาพพื้นที่ทั่วไปของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด	๓๒
๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๓๕
๒.๕ กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	๔๓
<b>บทที่ ๓ วิธีดำเนินงานวิจัย</b>	<b>๔๘</b>
๓.๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	๔๘
๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๔๘

๓.๓ การสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๔๕
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๕๐
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๕๐
๓.๖ สถิติที่ใช้ในการวิจัย	๕๑
<b>บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	<b>๕๓</b>
๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๕๓
๔.๒ ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๕๓
๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๕๔
<b>บทที่ ๕ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>๖๔</b>
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๖๔
๕.๒ อภิปรายผล	๖๖
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๖๘
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๖๘
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	๖๘
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>๖๕</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>๗๒</b>
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	๗๓
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ	๗๕
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	๗๕
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม	๘๑
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	<b>๘๕</b>

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑ จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	๕๔
ตารางที่ ๒ จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	๕๔
ตารางที่ ๓ จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการศึกษา	๕๕
ตารางที่ ๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา : ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม	๕๖
ตารางที่ ๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา : ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านบุคลากร	๕๗
ตารางที่ ๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา : ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านงานธุรการ	๕๘
ตารางที่ ๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา : ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านงานการเงิน	๕๙
ตารางที่ ๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา : ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารจัดการองค์กร	๖๐
ตารางที่ ๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา : ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวัสดุอุปกรณ์	๖๑
ตารางที่ ๑๐ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา : ศูนย์พัฒนา คุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด	๖๒

## สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่ ๑ โครงสร้างการทำงานของค่ายพุทธธรรมหลักสูตรพัฒนาผู้นำเยาวชน  
ในสถานศึกษา

หน้า

๓๑

ภาพประกอบที่ ๒ โครงสร้างการทำงานของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
วัดป่าหนองโมงบูรพาราม อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

๓๕



## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการเกี่ยวกับคณะสงฆ์ในประเทศไทยนั้นมีมาตั้งแต่ในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ตอนต้น พระมหากษัตริย์ทรงบริหารกิจการพระพุทธศาสนาด้วยพระองค์เอง มีสังฆการีเป็นผู้สนองงาน ในกิจการต่าง ๆ ปัจจุบันการบริหารจัดการคณะสงฆ์ไทย ถือว่าเป็นการปกครองในระบอบประชาธิปไตย โดยมีสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณทรงเป็นประธาน มีการบังคับบัญชากันลงไปตามลำดับชั้น ตั้งแต่ระดับ มหาเถรสมาคมลงไปจนถึงเจ้าอาวาส ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัดป่าหนอง โมง บურพาราม อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งการบริหารจัดการ โดยคณะสงฆ์ภายในศูนย์ยึดหลักการ ปกครองบริหารเช่นเดียวกับการปกครองคณะสงฆ์ เพราะศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัดป่าหนอง โมง บურพาราม นั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยแก้ไขปัญหในเรื่องการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนา ในโรงเรียนให้เยาวชนมีความศรัทธาในพระพุทธศาสนาและเข้าใจหลักคำสอนอย่างถูกต้อง ปลุกฝัง คุณธรรมจริยธรรมให้เยาวชนรู้จักนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต เกิดการพัฒนาตนเอง คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหา เป็นเพราะเยาวชนไทย คิดไว จำไว ลืมง่าย ขาดวิจรรย์ญาณในการได้ตรอง ไค้ครวญ ถึงเหตุผลว่าดีหรือ ชั่ว จนนำไปสู่การพัฒนาครอบครัว สังคม และประเทศชาติ

การบริหารจัดการองค์กรของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัดป่าหนอง โมง บურพาราม อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด นั้นเป็นการบริหารจัดการองค์กรขนาดเล็กโดยยึดหลักการ บริหารจัดการองค์กรตามรูปแบบของการบริหารจัดการด้านปัจจัยในการบริหารงาน โครงสร้างการ ทำงานของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัดป่าหนอง โมง บურพาราม จะประกอบด้วย ประธานบริหาร รองประธาน หัวหน้าฝ่ายเลขานุการ หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้าฝ่ายธุรการ หัวหน้า ฝ่ายประชาสัมพันธ์ และหัวหน้าฝ่ายการฝึกอบรม การบริหารจัดการองค์กรมีปัจจัยสำคัญห้าประการ คือ ด้านบุคลากร ด้านงานธุรการ ด้านการเงิน ด้านการบริหารจัดการองค์กร และด้านวัสดุอุปกรณ์ จากปัจจัย สำคัญดังกล่าว ซึ่งคณะพระวิทยากรของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัดป่าหนอง โมง บურพาราม ได้ออกไปอบรมเยาวชนตามสถานศึกษาต่าง ๆ เพื่อให้เยาวชนได้เข้าใจในหลักธรรมและ ประพฤติปฏิบัติตนได้ถูกต้อง เพราะเยาวชน คือ อนาคตเป็นความหวังของประเทศชาติ เปรียบเสมือน ผ้าขาวที่รอคอยการแต่งแต้มจากช่างผู้ชำนาญ แต่ปัจจุบันปัญหาที่เกิดขึ้นกับเยาวชนนั้น นับว่าน่าเป็นห่วง เพราะสภาพสังคมไทยตกอยู่ในภาวะวิกฤตทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมือง คนไทย

ขาดจิตสำนึกในการรักษาดี ทำให้ขาดจุดยืนในการดำเนินชีวิต ตกเป็นทาสของความเห็นแก่ตัวประการสำคัญ คือผู้ใหญ่ไว้ซึ่งคุณธรรมนำพาเยาวชนให้เสพและค้ายาเสพติด ทำให้เกิดปัญหาหลายด้าน เช่น การทะเลาะวิวาท เรื่องเกี่ยวกับอบายมุข ตลอดจนค่านิยมที่ไม่พึงประสงค์นับวันจะรุนแรงมากขึ้น ถ้าหากมิได้รับการแก้ไขที่ค้ำพอง ย่อมส่งผลกระทบต่อสังคมและความมั่นคงของชาติในอนาคต

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัดป่าหนองโม่งบูรพาราม ได้ตระหนักถึงความสำคัญของเยาวชนมากที่สุดต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งจำเป็นต้องปรับปรุงระบบการบริหารจัดการองค์กรของพระวิทยากร ในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษาและรับทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมในสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาขีดความสามารถของพระวิทยากรและความก้าวหน้าของศูนย์ โดยให้สอดคล้องกับนโยบายของระบบราชการ และก้าวหน้าทันต่อสภาพแวดล้อม เทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งจะต้องเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของประชาชน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัย มีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณี ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัดป่าหนองโม่งบูรพาราม อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ว่ามีปัญหายุ่งยาก ผลกระทบในการบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษาอย่างไร ตลอดจนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการองค์กรและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

## ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

## ๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

### ๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ การบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็น ห้า ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านงานธุรการ ด้านงานการเงิน ด้านการบริหารจัดการองค์กร และด้านวัสดุอุปกรณ์

### ๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่

- ๑) พระวิทยากร จำนวน ๖๑ รูป
- ๒) ผู้บริหาร ครู จำนวน ๒๕ คน
- ๓) เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน ๕ รูป/คน

### ๑.๓.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

## ๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๔.๑ ทำให้ทราบถึงการบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.๔.๒ ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.๔.๓ ผลการวิจัยใช้เป็นสารสนเทศในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## ๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษาภายใต้ปัจจัยสำคัญ ห้า ด้าน คือ บุคลากร งานธุรการ งานการเงิน การบริหารจัดการองค์กร และด้านวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย ห้า ด้าน ได้แก่

๑) ด้านบุคลากร หมายถึง พระวิทยากรในศูนย์มีเพียงพอกับการจัดทีมออกไปอบรมในสถานศึกษา ทางศูนย์ได้ พระวิทยากรมีความรู้ความสามารถได้ผ่านการอบรมหลักสูตรพระวิทยากรมาแล้ว หรือเคยเข้าร่วมสังเกตการณ์การอบรมมาแล้วและได้สอดแทรกหลักสูตรเข้าในการอบรม ทีมงานของพระวิทยากรที่จัดออกไปอบรมตามสถานศึกษามีความเหมาะสมและทำงานร่วมกันได้ หัวหน้าศูนย์มีความรู้ ความสามารถ ในการบริหารจัดการองค์กรตลอดจนการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และจัดแบ่งหน้าที่ให้มีเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน

๒) ด้านงานธุรการ หมายถึง ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัดป่าหนองโฌงบูรพาราม อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด จัดการแต่งตั้งเริ่มต้นรับงานที่ทาง โรงเรียนนำโครงการที่มานำโครงการที่มานำเสนอจนได้รับอนุมัติโครงการแล้วประสานไปที่ศูนย์เป็นขั้นสุดท้าย

๓) ด้านงานการเงิน หมายถึง งบประมาณจากสถานศึกษา ค่าตอบแทนทั้งหัวหน้าพระวิทยากรและพระวิทยากรรวมทั้งการจัดสรรเพื่อการบริหารจัดการตามโครงการ

๔) ด้านการบริหารจัดการองค์กร หมายถึง ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัดป่าหนองโฌงบูรพาราม อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด มีการกำหนดรูปแบบ และภารกิจขององค์กร การแบ่งส่วนขององค์กร การกำหนดกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน การกำหนดตำแหน่งงาน พร้อมหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจของแต่ละตำแหน่ง แต่ละส่วน แต่ละระดับขององค์กรเป็นส่วนรวม การกำหนดโครงสร้างและความสัมพันธ์ของงานส่วนต่าง ๆ ของแต่ละองค์กร และการสร้างระบบการควบคุมให้ทุกส่วนขององค์กร ได้อย่างมีเอกภาพ

๕) ด้านวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อการเรียนการสอน นวัตกรรมที่ใช้ประกอบการบริหารจัดการ ซึ่งได้รับงบประมาณ สนับสนุน

องค์กร หมายถึง ศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกันเพื่อบำเนิกรกิจตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือในตราสารจัดตั้งซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ และในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัดป่าหนองโฌงบูรพาราม อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

การจัดส่งพระสงฆ์ หมายถึง การส่งพระวิทยากรออกไปอบรมเยาวชนในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

เยาวชน หมายถึง เด็กนักเรียนทุกคนของ โรงเรียนที่เข้าอบรม

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการอบรมเยาวชนในสถานศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด

ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัดป่าหนองโฌงบูรพาราม อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อเสนอแนะ หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัดป่าหนองโฌงบูรพาราม อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพและเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น



## บทที่ ๒

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำเสนอตามลำดับดังนี้

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา

๒.๓ สภาพพื้นที่ทั่วไปของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ

๒.๑.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

ติน ปรัชญพฤทธิ กล่าวไว้ว่า “การบริหาร หมายถึง การจัดเตรียม การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือปฏิรูปโครงสร้างกระบวนการให้มีสมรรถนะ (Capabilities) หรือความสามารถที่จะรองรับนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมสำหรับการพัฒนาการบริหารการพัฒนาเป็นการสร้างสมรรถนะทางการบริหาร”<sup>๑</sup>

เจริญผล สุวรรณโชติ ได้กล่าวถึงทฤษฎีการบริหารในรูปแบบของระบบที่ประกอบด้วยตัวป้อน กระบวนการหรือปฏิบัติการและผลผลิต และได้ลงรายละเอียดอย่างสำคัญในส่วนของระบบราชการ โดยยึดเกณฑ์ประกอบที่สำคัญ คือ การบริหารตามลำดับชั้น ความชำนาญพิเศษ การจัดองค์การ ระบบคณาธิปไตย การร่วมมือ และสถานภาพ ได้แก่ตำแหน่ง หน้าที่การงานที่กำหนดไว้ในหน่วยงานนั้น<sup>๒</sup>

<sup>๑</sup>ติน ปรัชญพฤทธิ, ทฤษฎีองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๑), หน้า ๓๔.

<sup>๒</sup>เจริญผล สุวรรณโชติ, ทฤษฎีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรไทย, ๒๕๔๔), หน้า ๑๑.

ตุลา มหาพสุชานนท์ ได้ให้ความหมายของ หลักการบริหารจัดการแนวใหม่ว่าประกอบด้วย “การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ โดยยึดหลัก SWOT การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การชี้นำ การควบคุม”<sup>๓</sup>

พีรสิทธิ์ คำนวนศิลาปี ได้ให้ความหมายของ องค์ประกอบของการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และการควบคุมติดตามการทำงาน<sup>๔</sup>

จากคำจำกัดความของการบริหารตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นพอสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง หลักการบริหารจัดการ การเตรียมการ การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงปฏิรูปโครงสร้างกระบวนการให้มีสมรรถนะ สามารถที่จะรองรับนโยบายได้ ทั้งนี้ ต้องมีการวางแผน การจัดการองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการควบคุม

ความหมายของการบริหารงาน คำว่า “การบริหาร” นั้น นอกจากจะใช้คำในภาษาอังกฤษที่ว่า “Administration” ยังมีอีกคำหนึ่งที่ใช้แทนกันได้คือคำว่า “Management” (ซึ่งเป็นคำที่มีความหมายเหมือนกันแต่ทางวิชาการจะเลือกใช้คำว่า “Administration” ด้วยเหตุผลสองประการ คือ

ประการแรก เมื่อไม่ต้องการใช้คำที่มีความหมายเน้นในทางการจัดการธุรกิจเอกชน

ประการที่สอง เมื่อไม่ต้องการใช้คำที่จะทำให้เกิดความสับสน เพราะจากคำว่า “การจัดการ” (Management) นั้น ใกล้เคียงกับคำว่า “ผู้จัดการ” (Manager) ซึ่งมีความหมายแคบจำกัดลงไปว่า เป็นผู้บริหารขององค์กรแห่งใดแห่งหนึ่ง หรือหน่วยงานหนึ่งเท่านั้น

เมื่อกล่าวถึงการบริหารงานทั่วไปหรือการบริหารราชการซึ่งนิยมใช้คำว่า “Administration” สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งร่วมมือกับกองวิชาการและแผนงาน กรมการปกครอง สรุปว่า การบริหารงานประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๆ ห้า ประการ คือ

๑. การวางแผน (Planning)
๒. การจัดองค์การ (Organization)
๓. การอำนวยการ (Directing)
๔. การประสานงาน (Coordination)
๕. การควบคุมงาน (Controlling)

<sup>๓</sup>ตุลา มหาพสุชานนท์, หลักการจัดการหลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ พ.ศ. พัฒนา, ๒๕๔๕), หน้า ๑๘.

<sup>๔</sup>พีรสิทธิ์ คำนวนศิลาปี, การบริหารจัดการโครงการพัฒนาสังคมแบบก้าวหน้า, (ขอนแก่น : โรงพิมพ์ พระธรรมจันทร์, ๒๕๔๓), หน้า ๓๕.

นอกจากนี้ยังได้พิจารณาต่อไปถึงหลักการบริหารงานอีกว่า ควรประกอบด้วยหลักเกณฑ์ต่าง ๆ สิบสี่ ประการ คือ

๑. หลักการแบ่งงาน (Division of Work) ซึ่งสอดคล้องกับหลักการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management)

๒. การกำหนดอำนาจหน้าที่ (Authority) และความรับผิดชอบ (Responsibility) ควรจะได้สัดส่วนกัน

๓. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) คือ ภายในโครงสร้างขององค์การหนึ่ง ๆ จะประกอบด้วยหน่วยงานผู้ปฏิบัติงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากมาตามหลักเอกภาพในการบังคับบัญชาคนเดียว เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาและข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ในการปฏิบัติตามคำสั่ง

๔. เอกภาพในการอำนวยความสะดวก (Unity of Direction) หมายถึง เอกภาพของทิศทางในการปฏิบัติงาน ที่มีวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน มีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว มีแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกัน

๕. หลักการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization of Authority) เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเอกภาพในการบังคับบัญชา และเอกภาพในการอำนวยความสะดวก

๖. หลักการบังคับบัญชาที่ต่อเนื่องกันเป็นลูกโซ่ (Scalar Chain) คืออำนาจในการบังคับบัญชาจะลดหลั่นลงมาเป็นลำดับตามสายการบังคับบัญชาจากระดับสูงลงสู่ระดับล่าง

๗. องค์การจะต้องมีวินัย (Discipline) เพื่อเป็นข้อบังคับในการปกครอง และในการควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์การ

๘. องค์การจะต้องมีระเบียบ (Order) เป็นหลักในการปฏิบัติงาน

๙. ผู้ปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๑๐. ผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบเงินอุดหนุน ควรได้สัดส่วนกับการทำให้เกิดความพอใจทั้งสองฝ่าย คือ องค์การและผู้ปฏิบัติงาน

๑๑. องค์การจะต้องมีความยุติธรรมและความเสมอภาค

๑๒. องค์การจะต้องสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน (Sincerity of Tenure) ให้กับผู้ปฏิบัติงาน

๑๓. องค์การจะต้องสนับสนุนความคิดริเริ่มของบุคคล

๑๔. ผู้ปฏิบัติงานควรปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน คือ มีความจงรักภักดี มีความจริงใจและสุจริตใจต่อกันและกัน เพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยส่วนรวม<sup>๕</sup>

<sup>๕</sup>ดิน ปรัชญพฤทธิ, องค์การกรบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗), หน้า ๘.

## ๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการ

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๒ ให้ความหมายของการจัดการว่า “การจัดการ (Management) หมายถึง ผู้สั่งการ ผู้ควบคุมงาน ผู้ดำเนินงาน”<sup>๖</sup>

พะยอม วงศ์สารศรี ให้ความหมายของการจัดการไว้ว่า “การจัดการหรือบางคนก็เรียกว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะ และกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอน โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์กร การตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด ความต้องการ และความมุ่งหวัง ความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรควบคู่ไปด้วยองค์การ จึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้”<sup>๗</sup>

สุรีพร พึ่งพุทธคุณ ให้ความหมายของการจัดการ ไว้ว่า “การจัดการ หมายถึง การจัดการเป็นศิลปะของการใช้บุคคลอื่นทำงานให้แก่องค์กร (Management is an art of getting things done through others)”<sup>๘</sup>

สมยศ นาวิการ ให้ความหมายของการจัดการไว้ว่า “การจัดการเป็นกระบวนการ (Management as a process) กระบวนการนี้มีความสัมพันธ์กับการกำหนดจุดมุ่งหมายขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมายสู่การปฏิบัติจริง ซึ่งผู้จัดการจะทำให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผ่านกระบวนการที่เป็นระบบ (Systematic) มีการประสานงาน (Coordinated) และความร่วมมือจากสมาชิกในองค์กร”<sup>๙</sup>

จากคำจำกัดความของการจัดการที่นักวิชาการได้ให้ไว้ตามที่กล่าวมาแล้วนั้น กล่าวได้ว่าคำจำกัดความส่วนใหญ่มีความหมายคล้ายคลึงกัน คือจะกล่าวถึงการจัดการนั้นเป็นศิลปะของผู้จัดการที่จะดำเนินกิจการตามขั้นตอน โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์กร จึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย

<sup>๖</sup>ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๒, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์ จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๒๕๘.

<sup>๗</sup>พะยอม วงศ์สารศรี, องค์กรและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุภา, ๒๕๕๒), หน้า ๓๖.

<sup>๘</sup>สุรีพร พึ่งพุทธคุณ, การบริหารจัดการทีมงาน, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมมลการพิมพ์, ๒๕๓๕), หน้า ๑๗.

<sup>๙</sup>สมยศ นาวิการ, การบริหารแบบมีส่วนร่วม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ ๑๕๕๑, ๒๕๕๕), หน้า ๑.

### ๒.๑.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๒ ให้ความหมายขององค์การว่า “องค์การ (Organization) หมายถึง ศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกันเพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือในตราสารจัดตั้งซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์การของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัท จำกัด สมาคม หรือหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์การสหประชาชาติ”<sup>๑๑</sup>

พะยอม วงศ์สารศรี ให้ความหมายขององค์การไว้ว่า “องค์การ หมายถึง กลุ่มคนที่รวมตัว มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรมหรืองานนั้นออกเป็นประเภทต่าง ๆ เพื่อแบ่งงานให้แก่สมาชิกในองค์การดำเนินการปฏิบัติ ให้บรรลุเป้าหมาย ลักษณะขององค์การเป็นระบบเปิดที่นำสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งนำเข้า (Input) ซึ่งประกอบด้วย วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ แรงงาน เงิน ค่าวัสดุ ข้อมูลต่าง ๆ ไปสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation Process) ซึ่งก็คือวิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ในการจัดการเพื่อให้สิ่งนำเข้า (Input) ไปสู่ส่งออก (Output) ที่พึงประสงค์ และสิ่งส่งออก (Output) ดังกล่าวได้แก่ ผลิตภัณฑ์ (Products) หรือการบริการต่าง ๆ (Services) ขององค์การ”<sup>๑๒</sup>

สมยศ นาวิการ ให้ความหมายขององค์การไว้ว่า “องค์การ หมายถึง กลุ่มบุคคล คณะบุคคล หรือสถาบัน ซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน เช่น คณะรัฐมนตรี เป็นองค์การบริหารของรัฐ สถาปนุแทนราษฎรเป็นองค์การของรัฐสภา ในบางกรณี องค์การ หมายถึง องค์การด้วย องค์การทุกองค์การต้องมีโครงสร้าง-แบบแผนของความสัมพันธ์ที่กำหนดขึ้นมาอย่างเป็นทางการ และแนวทางที่องค์การใช้จัด โครงสร้างจะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร”<sup>๑๓</sup>

สมคิด บางโม ให้ความหมายขององค์การไว้ว่า “องค์การ หมายถึง กลุ่มบุคคลหลาย ๆ คนร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าที่ตั้งไว้ การร่วมกันของกลุ่มต้องถาวรมีการจัดระเบียบภายในกลุ่มเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ แต่ละคนตลอดจนกำหนดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้ยึดถือปฏิบัติ”<sup>๑๔</sup>

<sup>๑๑</sup>ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๒, อ้างแล้ว, หน้า ๑๓๒๑.

<sup>๑๒</sup>พะยอม วงศ์สารศรี, องค์การและการจัดการ, อ้างแล้ว, หน้า ๔-๕.

<sup>๑๓</sup>สมยศ นาวิการ, การบริหารแบบมีส่วนร่วม, อ้างแล้ว, หน้า ๖๔.

<sup>๑๔</sup>สมคิด บางโม, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๔.

ตีลา ตีนาอนุเคราะห์ ให้ความหมายขององค์การไว้ว่า “องค์การ หมายถึง ลักษณะร่วมระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป หรือเป็นลักษณะร่วมของกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันดำเนินกิจการใดกิจการหนึ่งโดยมีเป้าหมาย”<sup>๑๔</sup>

กรกนก ทิพรส ให้ความหมายขององค์การไว้ว่า “องค์การ คือ กลุ่มคนซึ่งอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ว่าด้วยการแบ่งงานกันทำ การกำหนดเนื้อหาของภาระหน้าที่ การจัดระเบียบภายในกลุ่ม การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งกำหนดวิธีการประสานงานและความร่วมมือ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้”<sup>๑๕</sup>

คณะกรรมการกลุ่มผลิตชุดวิชา องค์การและการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ให้ความหมายไว้ว่า “องค์การ คือ กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปรวมตัวกันขึ้นเพื่อที่จะดำเนินการให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยบุคคลเดียวไม่สามารถดำเนินการให้สำเร็จลงได้โดยลำพัง”<sup>๑๖</sup>

ธงชัย สันติวงษ์ ให้ความหมายไว้ว่า “องค์การ หมายถึง กลุ่มคนที่รวมตัว คณะบุคคล หรือสถาบัน ซึ่งมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรมนั้นออกเป็นประเภทต่างๆ เพื่อแบ่งงานให้แก่สมาชิกในองค์การให้ดำเนินการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย ลักษณะขององค์การเป็นระบบเปิดที่นำสภาพแวดล้อมต่างๆ เป็นสิ่งนำเข้าประกอบด้วย วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ แรงงาน ทุน และข่าวสารต่าง ๆ ไปสู่กระบวนการการเปลี่ยนแปลง คือวิธีการและเทคนิคต่างๆ ในการจัดการเพื่อให้สิ่งนำเข้า ไปสู่สิ่งส่งออกดังกล่าว ได้แก่ ผลิตภัณฑ์หรือการบริการต่างๆ ขององค์การ”<sup>๑๗</sup>

จากความหมายต่าง ๆ ในเรื่ององค์การดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นสรุปได้ว่า “องค์การ” หมายถึง กลุ่มคน กลุ่มบุคคล หรือสถาบันที่มารวมตัวกัน มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการดำเนินกิจกรรมหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรมนั้นออกเป็นประเภทต่าง ๆ และเพื่อ

<sup>๑๔</sup>ตีลา ตีนาอนุเคราะห์, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : กรมการฝึกหัดครู, ๒๕๓๐), หน้า ๑.

<sup>๑๕</sup>กรกนก ทิพรส, องค์การและการจัดการ, (มหาสารคาม : สำนักพิมพ์อภิชาติการพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๑.

<sup>๑๖</sup>คณะกรรมการกลุ่มผลิตชุดวิชา, องค์การและการจัดการ หน่วยที่ ๑-๘, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๔), หน้า ๕.

<sup>๑๗</sup>ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓), หน้า ๓๓.

แบ่งงานให้แก่สมาชิกในองค์กรได้ปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย และมีองค์ประกอบ คือ มีกลุ่มบุคคลรวมตัวกัน  
อย่างถาวร ร่วมกันทำกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันภายใต้กฎเกณฑ์ว่าด้วยการแบ่งงานกันทำ

### ๑. สาเหตุที่ทำให้เกิดองค์การ

สาเหตุสำคัญที่เป็นพื้นฐานให้ต้องมีการแพร่หลายโดยทั่วไปในสังคมมนุษย์นั้น เพราะเหตุ  
สอง ประการ ที่เป็นข้อเท็จจริง คือ

๑) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ซึ่งเป็นความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด ที่อยากมีการกินคืออยู่ดี  
ยิ่งขึ้นไปกว่าแต่ก่อน

๒) มนุษย์ทุกคนมีความสามารถจำกัดทั้งด้านกำลังกายและกำลังความคิด ซึ่งทำให้แต่ละคน  
ไม่สามารถกระทำสิ่งใด ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปตามความต้องการทุกอย่างได้ด้วยตนเองโดยลำพัง

สาเหตุทั้ง สอง ประการนี้เป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน ที่ขัดแย้งกันอยู่ในตัวเอง ในขณะที่  
ที่มนุษย์ทุกคนอยากมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม โดยหวังจะได้สินค้าดี ๆ ปริมาณมาก ๆ  
ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ มากขึ้นนั้น แต่ขณะเดียวกันมนุษย์แต่ละคนที่มีความสามารถ  
สำหรับตัวเองอยู่อย่างจำกัด ทั้งกำลังร่างกาย ความชำนาญ กำลังความคิดในการจำและคิดริเริ่ม  
ตลอดจนความสามารถต่างๆ ในขอบเขตที่จำกัดแตกต่างกันไป ดังนั้นหากจะดำเนินการจัดหาสิ่ง  
ต่างๆ ด้วยตนเองแล้ว การจะหวังให้ได้สิ่งต่างๆ มากอย่างและดีขึ้นนั้นย่อมเป็นไปได้ ผลผลิตที่ทำได้  
ด้วยตนเองจะได้น้อยทั้งในด้านปริมาณและด้อยในคุณภาพ ดังนั้นเพื่อช่วยให้สามารถเอาชนะ  
ข้อจำกัดที่มีอยู่ดังกล่าวได้ พร้อมกับการสามารถจัดหาสิ่งต่างๆ มาตอบสนองความต้องการ ได้ดีขึ้น  
และมากขึ้น ก็คือการตกลงร่วมมือทำงานกับบุคคลอื่นๆ เป็นกลุ่ม ซึ่งอย่างน้อยที่สุดก็เริ่มต้นตั้งแต่  
๒ คนขึ้นไป การร่วมกันทำงานดังกล่าวจะช่วยให้มีการรวมกำลังความสามารถเพื่อที่จะเอาชนะ  
อุปสรรคต่างๆ ที่ยากขึ้นได้ ซึ่งผลงานที่ได้มาก็จะทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละ  
คนและของกลุ่มได้ดีขึ้นอย่างแท้จริง

องค์กรทุกองค์กรจึงเกิดขึ้นมาโดยมีเหตุผลสนับสนุนอยู่อย่างสมเหตุสมผล และกลายเป็น  
เครื่องมือที่สำคัญยิ่งที่จะช่วยให้มนุษย์เอาชนะข้อจำกัดของตนเองได้ ขณะเดียวกันก็ช่วยสนับสนุน  
การตอบสนองความต้องการทั้งหลายที่มีอยู่ได้อย่างสมบูรณ์ และครบถ้วนยิ่งขึ้นด้วย

### ๒. ประโยชน์ขององค์การ

องค์การทั้งหลายต่างก็เกิดขึ้นมาเพื่อสนองประโยชน์ต่อมนุษย์ในประการสำคัญ สอง ประการ คือ

๑) การตอบสนองความต้องการทางสังคม มนุษย์มีความต้องการทางสังคม (Social needs) ชอบ  
หาความสัมพันธ์พบปะเจรจากับผู้อื่น ดังนั้นองค์การจำนวนมากจึงเกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการ  
เหล่านี้ องค์กรจะเป็นแหล่งที่สามารถสร้างประโยชน์และให้ความพอใจทางจิตใจแก่สมาชิกของตน เช่น  
องค์กรศาสนา สโมสร หรือองค์การสาธารณกุศลต่าง ๆ กลุ่มอาสาสมัคร เป็นต้น

๒) การตอบสนองความต้องการทางวัตถุ องค์การเกิดขึ้นมากเพื่อช่วยแก้ไขข้อจำกัดของมนุษย์แต่ละคนโดยวิธีการดังต่อไปนี้ คือ

(๑) เพื่อเพิ่มกำลังความสามารถ มนุษย์จะอาศัยองค์การเป็นที่รวมกำลังความสามารถ เพื่อการผลิตที่ดีขึ้นกว่าแต่ก่อน เช่น เพื่อผลิตอาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่มที่อยู่อาศัย และอื่น ๆ ที่ดี และมากขึ้น โดยวิธีการที่มีประสิทธิภาพกว่าการแยกกันหรือต่างคนต่างทำ การที่ประสิทธิภาพในการผลิตจะสูงขึ้นได้ก็โดยที่องค์การจะเป็นสื่อหรือเครื่องมือที่ช่วยอำนวยความสะดวกให้การแบ่งงานกันตามความถนัด (Specialization) และการแลกเปลี่ยนกัน (Exchange) เกิดขึ้นได้

(๒) เพื่อช่วยให้มีการทำงานที่รวดเร็วและแข่งกับเวลา งานบางอย่างที่เดิมต้องใช้เวลานาน จึงจะทำได้สำเร็จได้นั้น จะทำได้เร็วขึ้นและสำเร็จลงได้ทันการ เมื่อสามารถรวมพลังมาช่วยกันทำ มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัด และเร่งรัดให้สำเร็จลงได้ในเวลาที่สั้นกว่า

(๓) เพื่อร่วมกันคิดอ่าน เพื่อให้สมาชิกขององค์การ ได้ประโยชน์จากการร่วมแรงร่วมใจช่วยกันคิดอ่านนำเอาความรู้ของมวลสมาชิกมาช่วยกัน และร่วมกันก่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด หากไม่มีการรวมกันเป็นองค์การ บุคคลแต่ละคนย่อมต้องบเสาะแสวงหาความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเองทั้งหมด ซึ่งเป็นเรื่องเหนือความสามารถที่จะกระทำได้

### ๓. การจำแนกประเภทขององค์การ

ถ้าจะถามว่า องค์การแบ่งออกเป็นกี่ประเภท คงจะตอบได้ยาก และต้องย้อนถามกลับไปอีกว่า จะให้แบ่งองค์การตามลักษณะใด โดยทั่วไปแล้วการจำแนกประเภทขององค์การ อาจแบ่งได้โดยยึดหลักต่าง ๆ กันดังนี้

#### ๑) การจำแนกองค์การโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์การ

(๑) องค์การเพื่อประโยชน์ของสมาชิกโดยตรง เช่น พรรคการเมือง สหกรณ์ สโมสร สมาคมวิชาชีพ เป็นต้น

(๒) องค์การทางธุรกิจ ได้แก่ องค์การที่มุ่งแสวงหาผลประโยชน์หรือกำไร เช่น ห้างร้าน บริษัท ธนาคาร โรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น

(๓) องค์การเพื่อการบริการ ได้แก่ องค์การที่มุ่งสร้างประโยชน์แก่สาธารณชนทั่วไป เช่น โรงพยาบาล โรงเรียน สมาคมเพื่อการสังคมสงเคราะห์ต่าง ๆ เป็นต้น

(๔) องค์การเพื่อสวัสดิภาพของประชาชน ได้แก่ องค์การที่สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน เช่น กระทรวง ทบวง กรม กองทหาร สถานีตำรวจ เป็นต้น

#### ๒) การจำแนกองค์การโดยยึดโครงสร้าง

(๑) องค์การแบบเป็นทางการ (Formal Organization) เป็นองค์การที่มีการจัดโครงสร้างอย่างเป็นทางการเป็นระเบียบแบบแผนแน่นอน การจัดตั้งมีกฎหมายรองรับบางแห่งเรียกว่า องค์การรูปนัย ได้แก่



บริษัท มูลนิธิ หน่วยราชการ กรม โรงพยาบาล โรงเรียน ฯลฯ ซึ่งการศึกษาเรื่ององค์กรและการจัดการ จะเป็นการศึกษาในเรื่องขององค์กรประเภทนี้ทั้งสิ้น

(๒) องค์กรแบบไม่เป็นทางการ (Informal Organization) เป็นองค์กรที่รวมกันหรือ จัดตั้งขึ้นด้วยความพึงพอใจและมีความสัมพันธ์กันเป็นการส่วนตัว ไม่มีการจัดระเบียบโครงสร้างภายใน มีการรวมกันอย่างง่าย ๆ และเลิกสั้มได้ง่าย องค์กรแบบนี้เรียกว่า องค์กรออรุปนัย หรือ องค์กรนอกแบบ เช่น ชมรมต่าง ๆ หรือกลุ่มต่าง ๆ เป็นต้น

#### ๓) การจำแนกองค์กรโดยยึดการกำเนิด

(๑) องค์กรแบบปฐมภูมิ (Primary Organization) หมายถึง องค์กรที่เกิดขึ้นเอง โดยธรรมชาติ สมาชิกทุกคนต้องเกี่ยวข้องกันมาแต่กำเนิด มีกิจกรรมเฉพาะกลุ่ม มีการติดต่อสัมพันธ์กันเป็นการส่วนตัวด้วยใจสมัคร ถือหลักความมุ่งหวังและผลประโยชน์อย่างเดียวกันมากกว่า ระเบียบข้อบังคับที่กำหนดขึ้น องค์กรแบบปฐมภูมิ ได้แก่ ครอบครัว ศาสนา หมู่บ้าน เป็นต้น

(๒) องค์กรแบบมัธยภูมิ (Secondary Organization) หมายถึง องค์กรที่มนุษย์จัดตั้งขึ้น สมาชิกมีความสัมพันธ์กันด้วยเหตุผลและความรู้สึกสำนึกอย่างเป็นทางการตามข้อผูกพันที่กำหนดขึ้นในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก<sup>๑๔</sup>

#### ๔. ทฤษฎีองค์กร

ทฤษฎีองค์กรอาจแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ได้ สาม กลุ่ม คือ ทฤษฎีองค์กรแบบประเพณีนิยม และ ทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่

๑) ทฤษฎีองค์กรแบบประเพณีนิยม (Classical Organization Theory) ลักษณะสำคัญของ ทฤษฎีถือว่าองค์กรเป็นผลที่เกิดจากความคิดที่ใช้เหตุผลเป็นทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการประสานงานระหว่าง หน่วยงาน ทฤษฎีนี้ถือว่า “คน” เป็นเพียงเครื่องมือที่ทำให้องค์กร ไปสู่ความสำเร็จและเป็นเพียงเอกบุคคล ผู้ที่ขีดทฤษฎี นี้เชื่อว่า การคัดเลือก การฝึกอบรม และการแนะนำจะทำให้คนปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เป็นทฤษฎีตามกฎหมาย อำนาจหน้าที่ที่กำหนดตามกฎหมายมีความเคร่งครัดในระดับสูง ทฤษฎีนี้ แบ่งออกเป็นทฤษฎีย่อย สอง ทฤษฎี คือ

(๑) ทฤษฎีการจูงใจ ทฤษฎีนี้กล่าวว่า ค่าตอบแทนทางวัตถุสิ่งของมีความสัมพันธ์ใกล้ชิด กับการออกแรงทำงาน คนเป็นเพียงเครื่องมือเท่านั้น การให้เงินจึงถือว่าการจูงใจ และการให้เงิน ต้องจ่ายตามประมาณงาน

(๒) ทฤษฎีการจัดองค์กรอย่างมีระบบ ทฤษฎีนี้ศึกษาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพขององค์กร แบบรูปนัย เน้นการแบ่งงานกันทำคนละส่วน มีการแบ่งสายงาน และการมอบอำนาจอย่างมีระบบ

<sup>๑๔</sup> เรื่องเดียวกัน.

๒) ทฤษฎีที่ประเพณีนิยม (Neo-Classical Organization Theory) ทฤษฎีนี้ยังสนใจโครงสร้างตามแบบแผน และการคิดตามหลักเหตุผลบ้าง แต่ศึกษาเพิ่มเติมว่าทำอย่างไรจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์หลักได้เร็วขึ้น ทฤษฎีนี้จึงหันมาสนใจคนมากขึ้นเพราะได้มีการพิจารณาว่าการแบ่งงานกันทำ อย่างเด็ดขาดนั้นจะทำให้คนหมดกำลังใจรู้สึกโดดเดี่ยวและต้องทำงานหน้าที่เดียว ซ้ำซาก ไม่สนุกสนาน เพราะไม่มีโอกาสได้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ทฤษฎีนี้คำนึงผลที่เกิดจากการมอบอำนาจว่า ถ้ามอบอำนาจมากเกินไปก็ไม่พอใจ ถ้าไม่มอบอำนาจก็จะขัดเคืองใจ ทฤษฎีนี้ยอมรับว่าบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรย่อมมีความขัดแย้งกัน ซึ่งทฤษฎีแรกไม่ยอมรับว่ามีความขัดแย้ง ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการแก้ไขความขัดแย้งนั้นควรใช้วิธีประชุมปรึกษาหารือกัน และต้องใช้การสื่อสารที่ดีแต่บางครั้งความขัดแย้งก็ทำให้เกิดผลดีได้เช่นกัน

ทฤษฎีที่ประเพณีนิยมนี้ให้ความสำคัญแก่เป้าหมายมากกว่าวิธีการฉะนั้นทฤษฎีนี้จึงเสนอให้ผู้ควบคุม อำนาจเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การมีอำนาจมากกว่าผู้ควบคุมอำนาจเกี่ยวกับวิธีการ เช่น คณะกรรมการอำนวยการขององค์การธุรกิจมีอำนาจในการควบคุมนักวิชาการ และนายช่างเทคนิคต่าง ๆ ขององค์การ เป็นต้น

นักทฤษฎีที่ประเพณีนิยมแบ่งออกเป็น สอง กลุ่ม คือ กลุ่มแรกยึดหลักการตามแบบแผนอยู่ ส่วนกลุ่มหลังซึ่งจะเรียกได้ว่าเป็นทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์จะให้ความสำคัญแก่คนว่า คนมีความสำคัญมากที่สุดแนวคิดของกลุ่มหลังรู้ว่าคนย่อมต้องการสิ่งอื่นอีกหลาย อย่างเป็นแรงจูงใจมากกว่าสิ่งตอบแทนทางวัตถุ เช่น การได้พบปะพูดคุยกัน ทฤษฎีนี้จึงเน้นการติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การ และการเป็นผู้นำมากกว่าสิ่งอื่น การเริ่มต้นทฤษฎีบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์คือ การศึกษา ฮอว์ธอร์น ของเอลตัน เมโย ดัง ได้กล่าวไว้ว่าในประวัติศาสตร์ความเป็นมา ของมนุษยสัมพันธ์ ผลสรุปจากการทดสอบพบว่าสิ่งตอบแทนทางวัตถุไม่ได้ ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่สิ่งสำคัญที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นคือ ปัจจัยทางสังคม ซึ่งอยู่ในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ

๓) ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (Modern Organization Theory) เป็นทฤษฎีผสมผสานระหว่างทฤษฎีที่ หนึ่ง และทฤษฎีที่ สอง ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของทฤษฎีดังกล่าว เช่น ทฤษฎีตามแบบแผนนั้นให้คนงานแบ่งงานกันเด็ดขาด คือทำงานโดยใช้ทักษะเดียวซ้ำๆ เช่น ผลิตวงล้ออย่างเดียว หรือทำเบาะรถยนต์อย่างเดียว ทำให้เกิดความจำเจซ้ำซาก ส่วนทฤษฎีองค์การด้านมนุษยสัมพันธ์ให้มีการหมุนเวียนผลัดเปลี่ยนกันทำงาน ทำให้คนงานได้ทักษะการทำงานหลายทักษะ และมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กัน แต่ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ยอมรับว่าการหมุนเวียนหน้าที่หรือทำงานเป็นกลุ่มก็ยังคงมีความซ้ำซากอยู่นั่นเอง

ทฤษฎีนี้ยอมรับว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่เป็นสิ่งที่ดีที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ทฤษฎีนี้สังเกตเห็นปัญหาว่า ทำอย่างไรจึงจะทำให้เกิดการผสมผสานระหว่างองค์การรูปนัยและองค์การอรูปนัย เนื่องจากองค์การแบบประเพณีนิยมสนใจองค์การรูปนัยที่เป็น โครงสร้างทั้งหมด (Macro Organization View) แต่ทฤษฎีที่ประเพณีนิยมหรือทฤษฎี มนุษย์สัมพันธ์สนใจองค์การอรูปนัย และมุ่งศึกษาเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่ง โดยเฉพาะพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งเป็นระบบย่อย (Micro-Analysis) ส่วนทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ใช้ข้อมูลที่ศึกษาในระบบย่อยมาอธิบายระบบใหญ่ และนำมาประกอบการตัดสินใจจัดวางตัวบุคคลในองค์การ เป็นต้น

ทฤษฎีนี้ได้ขยายการศึกษาครอบคลุมถึงองค์การอื่นๆ นอกเหนือจากโรงงาน และได้ศึกษาสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลเหนือองค์การ องค์การต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยีต่างๆ<sup>๑๕</sup>

### ๕. ประเภทขององค์การ

การจำแนกประเภทขององค์การนั้นสามารถจำแนกได้หลายลักษณะ เช่น จำแนกตามความมุ่งหมาย ที่จัดตั้งองค์การ จำแนกตามหน้าที่และความรับผิดชอบ จำแนกตามหลักการ จัดระเบียบภายใน องค์การ และจำแนกตามหลักการอื่นๆ ในที่นี้จะขอกล่าวถึงประเภทขององค์การ ที่จำแนกตามหลักการ จัดระเบียบภายในองค์การ เพื่อให้มองเห็นความแตกต่างในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ในองค์กรทั้งสองประเภทนี้ องค์การที่จำแนกตามหลักการจัดระเบียบภายในองค์การ ได้แก่

๕.๑ องค์การรูปนัย (Formal Organization) องค์การประเภทนี้เป็นองค์การที่ระเบียบแบบแผน มีโครงสร้างชัดเจน มีความคงที่ มีการระบุสิ่งต่างๆ ไว้ครบถ้วน เพื่อเป็นหลักยึดในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็เป็นไปอย่างมีระบบ มีขอบเขตจำกัด ขาดอิสระเสรี การพูดคุยก็เป็นเรื่องงาน และหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบ การติดต่อสื่อสารก็ต้องเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา จึงทำให้เกิดข้อจำกัดในความสัมพันธ์ส่วนตัว ความสนิทสนมและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

๕.๒ องค์การอรูปนัย (Informal Organization หรือ Informal Relations) องค์การอรูปนัยเป็นองค์การนอกแบบ ซึ่งหมายถึง กลุ่มบุคคลมารวมกันเป็นสังคมที่ไม่มีระเบียบแบบแผน ไม่มีรูปแบบเฉพาะ ไม่มีเป้าหมายที่แน่นอน เป็นการรวมกันเป็นโครงสร้างที่หลวมๆ ไม่มีการกำหนดหน้าที่ชัดเจน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ เป็นความสัมพันธ์ส่วนตัวของคนที่มี

<sup>๑๕</sup> อุทัย หิรัญโต, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๓๑-๓๒.

ความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม รสนิยมที่ตรงกัน และอาศัยหลักมนุษยสัมพันธ์เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารในลักษณะที่เป็นมิตร <sup>๒๐</sup>

#### ๒.๑.๔ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ

จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ ได้เสนอระบบการจัดการด้านปัจจัยในการบริหารงาน (CHAKRITS 5 M : Social Development Component) ไว้ดังนี้

การที่นักจัดการพัฒนาสังคมไม่ว่าจะปฏิบัติอยู่ในระดับใด จะสามารถนำเอานโยบายของฝ่ายการเมืองหรือนโยบายและคำสั่งของผู้บังคับบัญชาไปปฏิบัติจัดทำให้เกิดผลสำเร็จได้เป็นอย่างดีนั้น นอกเหนือจากที่เขาผู้นั้นจะต้องมีความสำนึกถึงสังคมและประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ตนเอง ถูกวางตัวหรืออาสาเข้าไปอยู่ในความรับผิดชอบ ในการสร้างผลประโยชน์แล้ว นักจัดการผู้นั้นยังจำเป็นต้องมีความรู้และความสามารถที่จะกำหนดระบบงาน ระเบียบและเทคนิคในการปฏิบัติงาน สร้างความพร้อมและมีความสามารถที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ให้เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการทำงานของตน และหน่วยงานของตนอีกด้วย ระบบงานและระเบียบเทคนิคในการปฏิบัติที่กล่าวถึง สามารถแยกออกได้เป็น ห้า ด้าน ดังนี้คือ

M1 (Mechanism) ได้แก่ ด้านการจัดองค์การ ซึ่งหมายถึง การกำหนดรูปแบบ และภารกิจขององค์การ การแบ่งส่วนขององค์การ การกำหนดกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน การกำหนดตำแหน่งงาน (Position) พร้อมหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจ (Authority) ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละส่วน แต่ละระดับ (Level) และขององค์การเป็นส่วนรวมและการกำหนด โครงสร้างและความสัมพันธ์ของงานส่วนต่าง ๆ ของแต่ละองค์การ และการสร้างระบบการควบคุมให้ทุกส่วนขององค์การ ได้เป็นอย่างดี และมีเอกภาพ

M2 (Money) ได้แก่ ด้านการเงิน ที่จะต้องหามาเพื่อดำเนินกิจกรรมตามที่กำหนดเวลาที่ถูกต้องสอดคล้องกัน ดังนั้นการพิจารณาเรื่องแหล่งเงิน การจัดสรรเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในกิจกรรม และรายการต่าง ๆ ให้ได้สัดส่วนที่จะได้ผลตอบแทนสูงสุด และการควบคุมการใช้จ่ายให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์โดยไม่วู่วามสูญเสียบ หรือฟุ่มเฟือยโดยไม่จำเป็น แต่ในขณะเดียวกันเพื่อที่จะสนับสนุนให้การทำงานได้ดำเนินการ ไปอย่างราบรื่นจนสามารถบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี การเงินจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะต้องดูแล นอกจากนี้การรายงานฐานะทางการเงินเพื่อแสดงผลการปฏิบัติงาน และเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงในระยะต่อไปก็เป็นกิจกรรมสำคัญของการจัดการด้วย

<sup>๒๐</sup>ม.ร.ว. สมพร สุทัศน์ีย์, มนุษย์สัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๒๕.

M3 (Manpower) ได้แก่ ด้านบุคลากร ซึ่งการจัดการที่ดีจำเป็นจะต้องได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างอื่นมาบรรจุให้ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่การทำงานที่กำหนดไว้ และจะต้องให้มีจำนวนพอเพียงไม่มากเกินไป หรือน้อยไป การจัดการด้านบุคลากรยังควบคุมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการให้ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่สมบูรณกับภาวะการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ความจำเป็นที่จะต้องดูแลความเรียบร้อยของการปฏิบัติงานและการเพิ่มพูนความรู้และสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรภายในหน่วยเป็นระยะ ๆ ด้วย

M4 (Material & Buildings) ได้แก่ การจัดหาและมีไว้ซึ่งเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงาน สถานที่บริการที่เหมาะสมทันสมัยเพียงพอ และมีประสิทธิภาพที่จะสามารถช่วยให้การดำเนินงานตามหน้าที่ของหน่วยงานนั้น ๆ อย่างได้ผลหรือเป็นประโยชน์ที่สุด ทั้งนี้การจัดการด้านนี้ ยังหมายรวมถึง การเสาะแสวงหา การคิดค้น การออกแบบ การควบคุมการใช้งาน การบำรุงรักษา และเปลี่ยนชิ้นส่วนหรือส่วนประกอบ การซ่อมแซมสิ่งทีบกพร่องชำรุดเสียหาย หรือที่มีประสิทธิภาพในการใช้งานต่ำกว่าระดับที่ต้องการ และการถอดถอนจากประจำการหรือรื้อถอน เพื่อจัดหาหรือจัดทำสิ่งทดแทนภายในกำหนดเวลาที่สมควร ได้

M5 (Methodology and Information) ได้แก่ องค์ความรู้ และข้อมูลข่าวสารอันมีค่า นักจัดการและต้องนำมาใช้ในการวางแผนงาน การเลือกใช้กลยุทธ์ (Strategy) และกิจกรรม (Activity) ที่ควรดำเนินการ จัดหน่วยงานและวางระบบงาน การติดต่อสื่อสาร การอำนวยความสะดวก การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การติดตามและควบคุมงาน การประสานงาน การทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ หรือภาคเอกชน ชุมชน ประชาชน และอาสาสมัครกลุ่มและรูปแบบต่าง ๆ ให้ถูกต้องเหมาะสม มีประสิทธิภาพและได้ผล ประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลงานการแก้ไขปรับปรุงงาน วิธีการทำงานเพื่อให้งานของหน่วยงานเข้าเป้าหมาย เป็นที่พึงพอใจแก่สังคม และประชาชนกลุ่มเป้าหมายโดยทั่วไปในสังคม<sup>๒๐</sup>

การจัดองค์ประกอบ (Component) หรือปัจจัยการจัดการ (Management Resources) ด้านต่าง ๆ เหล่านี้ ต้องอาศัยแนวคิดและหลักการที่ได้มีการคิดค้นกันมาอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานไม่ว่าจะเป็นของราชการ หรือภาคเอกชน ก็จำเป็นจะต้องมีการวางระบบและกำหนดเป็นระเบียบข้อปฏิบัติให้แก่ผู้เข้ามาปฏิบัติงาน เมื่อได้ตั้งขึ้นมาแต่แรกแล้ว อย่างไรก็ตามสิ่งเหล่านี้จะเป็นหน้าที่ของนักจัดการเมื่อเข้าไปปฏิบัติงานในตำแหน่ง ในระยะต่อไปที่จะต้องปรับปรุงเพิ่มรายละเอียดหรือปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์หรือทำการพัฒนาเพื่อให้มีการก้าวหน้า และมีสิ่งที่ดีกว่ามาทดแทนสิ่งที่ล้าสมัย หรือใช้ไม่ได้อย่างที่เคยเป็นมาแล้ว การพัฒนาสังคมเป็นเรื่องเกี่ยวกับมนุษย์หรือผู้คนในสังคมที่มีความเคลื่อนไหว บางครั้งช้าและมีความอ่อนไหวมาก ระบบการจัดการจึงจะต้องมีการยืดหยุ่น นักจัดการ

<sup>๒๐</sup>จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ, การจัดการด้านปัจจัยในการบริหารงาน, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๑), หน้า ๑-๓.

และผู้ปฏิบัติที่จะต้องเผชิญกับเหตุการณ์กับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิดมาก่อน และจะต้องแก้ไข หรือ ดำเนินการให้ทันเวลา และให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์หรือเหตุการณ์นั้น ๆ ด้วย ทั้งนี้ โดยยึดเป้าหมาย และเจตนารมณ์ในการสร้างสังคมที่ดำรงเป็นสำคัญ

จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ ได้เสนอระบบการจัดการด้านกรรมวิธีในการบริหารงาน หรือ กระบวนการในการจัดการไว้ดังนี้ “นักจัดการพัฒนาสังคมหรือนักบริหารมีหน้าที่ และความรับผิดชอบ ในการที่จะนำแนวคิด นโยบาย และคำสั่งของหน่วยเหนือไปปฏิบัติให้บรรลุผลเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะ นักจัดการพัฒนาสังคมที่มีภารกิจและข้อผูกพันจะสร้างความดีงาม และความผาสุกให้เกิดขึ้นใน สังคม และแก่ประชาชนนั้น ผู้นั้นจะต้องมีวิธีการที่จะต้องทำงานอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระเบียบ ยิ่งเป็นหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่เท่าใด ความจำเป็นที่จะต้องมีการทำงานอย่างเป็นระบบหรือมีอาชีพ ก็จะมาเท่านั้น มิฉะนั้นจะไม่อาจสร้างความสำเร็จได้ ตรงกันข้ามอาจจะสร้างความยุ่งเหยิงหรือปั่นป่วน ให้แก่หน่วยงาน และผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรหรือหน่วยงานเดียวกันได้”<sup>๒๒</sup> ขั้นตอนหรือขบวนการ ด้านการบริการที่เหมาะสมกับการพัฒนาสังคม มีดังนี้คือ

๑. Planning คือ การวางแผนสำหรับเป็นแบบในการทำงานก่อนอื่นใด หรือก่อนลงมือทำงาน นักบริหารจะต้องคิดล่วงหน้าว่าหน่วยงานของตนจะทำอย่างไรจึงจะได้ผลตามแนวคิด นโยบาย และ คำสั่งที่หน่วยเหนือมอบมาให้ ซึ่งส่วนใหญ่มักจะอยู่ในรูปนามธรรมหรือสิ่งที่จับต้องไม่ได้ นักจัดการ และนักบริหารชั้นสูง มีภาระต้องกำหนดกิจกรรมที่จะต้องทำ เมื่อปฏิบัติได้ผลแล้วจะสมตามเจตนารมณ์ ของหน่วยเหนือที่จะสั่งการมาได้ เมื่อกำหนดกิจกรรมแล้วก็ต้องคิดหาวิถีแบบยืดหยุ่นและเหมาะสม กับสถานการณ์ด้วย นอกจากนี้ยังต้องนึกถึงว่าจะต้องทำให้ไหน ขนาดใด หรือหน่วยงานใด ใครหรือ หน่วยงานใดได้สังกัดที่จะรับไปทำเมื่อไหร่ และจะต้องให้ทรัพยากรสนับสนุนเท่าใด เขาจึงสามารถ ปฏิบัติงานได้และได้ผลตามที่ต้องการ นักจัดการหรือนักบริหารชั้นสูง มีหน้าที่หลักในด้านการสนับสนุน หน่วยงานระดับปฏิบัติ ดังนั้น จะต้องมีการจัดเตรียมทรัพยากรที่จะส่งไปให้กับหน่วยปฏิบัติใดจึง จะดีที่สุด

ส่วนนักจัดการ หรือนักบริหารพัฒนาสังคม ที่มีหน้าที่บังคับบัญชาปฏิบัติงานนั้นก็จะต้อง เอาแผนส่วนรวมนั้นมาข่อยเป็นแผนเฉพาะหน่วยงานของตน ซึ่งจะต้องมีรายละเอียดเฉพาะเจาะจง มากขึ้น การคิดการล่วงหน้าจะทำให้การทำงานใด ๆ ผู้ที่รับผิดชอบมีเวลาที่จะค้นหาสิ่งดี ๆ มีโอกาส เปรียบเทียบกิจกรรม และวิธีการทำงาน มีเวลาจัดเตรียมทรัพยากรที่ถูกต้องและสามารถกำหนดเวลา ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมไม่ทำให้ดิน ฟ้า อากาศเป็นอุปสรรคในการทำงาน เป็นต้น

๒. Organization and Preparing Operations Plan ได้แก่ การเตรียมการ การเตรียมกำลังพล หรือ พละกำลังไว้ให้พร้อมที่จะเข้าปฏิบัติงานได้ทันทั่วทั้งกับเวลาที่กะว่าจะเริ่มปฏิบัติ และระยะเวลาเตรียมการ

<sup>๒๒</sup> เรื่องเดียวกัน.

นี้ ก็จะเป็นเรื่องการจัดทำแผนสนับสนุนทรัพยากรให้แก่หน่วยปฏิบัติให้พอเพียง หากเป็นนักจัดการหรือนักบริหารพัฒนาสังคมในระดับปฏิบัติงานเขาผู้นั้นก็จะต้องเตรียมแผนปฏิบัติงาน (Operations Plan) ที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรม เวลาผู้รับผิดชอบ งบประมาณ และเครื่องใช้ให้เข้าด้วยกัน หากเป็นงานที่จะต้องทำซ้ำ ๆ (Routine) ก็จะต้องเตรียมออกระเบียบปฏิบัติที่สามารถใช้เป็นคู่มือในการดำเนินการได้ (Standard Operating Procedure)

๓. Directing and Supervising ได้แก่ การเอาแผนงาน หรือระเบียบปฏิบัติงาน และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มาให้แก่ผู้ที่จะร่วมปฏิบัติงาน การออกคำสั่ง การชี้ทาง และการอธิบายให้แก่ทุกคนที่จะต้องรับผิดชอบ เพื่อให้เขาสามารถทำงานได้ถูกต้องตามเจตนารมณ์ และแผนที่กำหนดไว้และเมื่อผู้ปฏิบัติงานแยกย้ายกันไปปฏิบัติงานแล้ว นักจัดการหรือนักบริหารงานที่ทำหน้าที่บังคับบัญชา ก็มีหน้าที่ในการกำกับตรวจตรา และติดตามการปฏิบัติงานของเขาเป็นระยะ ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าเขาเหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผน หากมีข้อขัดข้องหรือปัญหาประการใดผู้ที่ทำหน้าที่บังคับบัญชาก็มีหน้าที่ในการที่จะช่วยแนะนำ หรือช่วยเหลือตามแต่เห็นสมควร หรือการให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบ ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในหน่วยได้มีความเชื่อมโยง และสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด

๔. Coordination ได้แก่ การประสานงาน การแสวงหาความร่วมมือ และการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น และกับเอกชน นักจัดการหรือนักบริหารงานมีหน้าที่ในลำดับต่อไปนี้คือ การติดต่อกับหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชน หรือจะเป็นชุมชน หรือประชาชนทั่วไปที่มีวงจรเกี่ยวข้องด้วย เพื่อที่จะได้ให้หน่วยงานของตนสามารถทำงานเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นๆ หรือเชื่อมโยงกับสังคม ชุมชน หรือประชาชน ผู้เป็นเป้าหมายของงาน ได้อย่างกว้างขวางมีประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผลตามที่มีเจตนารมณ์อันแท้จริงกำหนดไว้ งานบางอย่างของหน่วยงานของตนจะสามารถทำได้ดีขึ้นหากมีโอกาสเข้าใจ หรือร่วมมือผนี้กำลังคนหรือทำงานเชื่อมโยงกันเป็นขั้นตอน นักจัดการหรือนักบริหารต้องเข้าใจว่างานพัฒนาสังคมนั้น ไม่ใช่งานที่ตนเองหรือหน่วยงานของตนจะต้องทำเองทั้งหมด ไม่ใช่ผู้ที่จะต้องแบกภาระในขณะที่ผู้ที่เป็นเป้าหมาย หรือสังคมส่วนรวมก็มีหน้าที่ที่จะต้องช่วยตนเอง และเพื่อนร่วมชุมชน เพื่อนร่วมชาติด้วย ดังนั้น นักจัดการหรือนักบริหารพัฒนาสังคมที่ฉลาดจะต้องกำหนด กลวิธี และวิธีการทำงานที่จะเป็นผู้สนับสนุน และผู้ผลักดันให้ผู้ที่มีความสามารถ และผู้สมควรที่จะรับภาระนั้น ไปดำเนินการมากกว่า

๕. Evaluation ได้แก่ การรายงาน การประเมินผล และการแก้ไขปรับปรุงนักจัดการ หรือนักบริหารพัฒนาสังคม จะสามารถปฏิบัติงานของตนเองได้ดีขึ้น หรือการปฏิบัติงานของหน่วยของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสัมฤทธิ์ผลมากขึ้นย่อมต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง ผลงานที่หน่วยงานสามารถสร้างขึ้น ข้อบกพร่องหรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่การปฏิบัติงานของตน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมาจากระบบการรายงานผลย้อนกลับ (Feedback) ดังนั้น ในระบบการจัดการสมัยใหม่นั้น ภารกิจของนักจัดการ

หรือนักบริหารที่จะต้องทำ สามารถแสดงข้อเท็จจริงที่จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานในการที่จะแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงานในระยะต่อไปให้เข้าเป้าหมายมากขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นที่พอใจแก่ผู้เป็นเป้าหมายมากขึ้นและเป็นการช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานได้ง่ายขึ้น เป็นต้น

การรายงานบางอย่างมีความสลับซับซ้อน ที่ต้องมาคิดวิเคราะห์ก่อนที่จะทราบสมมติฐานที่แท้จริงหรือก่อนที่จะสามารถคิดหาวิธีการที่ดีกว่ามาปฏิบัติงานในรอบต่อไป และเรื่องบางอย่างก็เสมือนเพียงผมเส้นเดียวบังภูเขา

จากข้อสรุปและข้อเสนอที่ได้จากกระบวนการทำงานขั้นสุดท้ายในระบบบริหารนี้ นักจัดการพัฒนาสังคมก็จะมีโอกาสให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นแทนที่จะจำทนทำแต่ของเดิม ๆ หรือสิ่งสิ้นเปลืองหรือไม่ได้ผล หรือทำไปพอให้ผ่านไปวัน ๆ ขึ้นตอนทั้ง ๕ ขึ้นตอนที่กล่าวมาข้างต้น มีสภาพเรียงกันตามลำดับและสามารถคิดในทำนองเป็นวงจร หรือวงรอบก็ได้ (Cycle) ซึ่งรอบหนึ่ง ๆ อันหมายถึง ๑ หรือ ๒ ปี และระบบรายงานนั้นอาจเป็น ๑ หรือ ๒ ปีตามที่ต้องการเช่นนั้น รายงานบางฉบับอาจจะทำเมื่อเสร็จสิ้นโครงการในแต่ละโครงการด้วยก็ได้ เพื่อให้ผลของการรายงานนั้นทราบถึงผู้ที่กำหนดโครงการว่าทำไปแล้วได้ผลไปถึงไหน และถ้าต้องทำกันต่อไปมีโอกาสดำเนินโครงการที่ดีกว่าเดิม

กล่าวโดยสรุป จากความหมายของการบริหารที่นักวิชาการหลายๆท่านได้กล่าวไว้ข้างต้นนั้น ในความหมายทั่วไป คำว่า การบริหาร หรือ Administration หมายถึง “การร่วมมือดำเนินการปฏิบัติการในองค์กร” และ “หากจะพิจารณาโดยส่วนรวมแล้วย่อมจะเห็นได้ว่า องค์กรในที่นี้ไม่ได้มีความหมายเฉพาะแค่ ส่วนราชการ กระทรวง ทบวง กรม กอง แผนก ฯลฯ เท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมถึง องค์กรในการบริหารงานอื่น ๆ ด้วย เช่น ธุรกิจ สหพันธ์ สมาคม” จากคำจำกัดความข้างต้นจะเห็นว่า การบริหารก็คือ การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ กล่าวว่า “การจัดการ หมายถึง กระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยการวางแผน (Planning) การจัดการองค์กร (Organizing) การชักนำ (Leading) และการควบคุม (Control) มนุษย์ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การเงิน ทรัพยากรข้อมูลขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล”<sup>๒๐</sup>

แนวความคิดของ กุลิกและเออร์วิค (Luther Gulick and Lyndall Urwick) ซึ่งเสนอแนวความคิดการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่สำคัญ เจ็ด ประการคือ POSDCORB อันได้แก่

๑. การวางแผน (Planning)
๒. การจัดการองค์กร (Organizing)

<sup>๒๐</sup>ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์กรและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๓๕), หน้า ๑๑.



๓. การบรรจุหรือแต่งตั้ง (Staffing)
๔. การสั่งการ (Directing)
๕. การประสานงาน (Co-ordinating)
๖. การรายงาน (Reporting)
๗. การงบประมาณ (Budgeting)

เอกชัย กี่สุขพันธ์ กล่าวว่า ผู้บริหารในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากเช่นในปัจจุบันควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑. มองกว้าง ไกลอย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร (Strategic Management) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีทักษะที่สำคัญในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน กำหนดนโยบาย และวิธีการทำงานที่ชัดเจน

๒. สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyze Situations) เพื่อกำหนดแผนเชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายและนโยบายอย่างเหมาะสม

๓. ไวต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมทั้งภายนอก และภายในองค์กร ทั้งจะต้องรู้จักวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาอีกด้วย

๔. ความสามารถในการจัดระบบการสื่อสารให้ได้ผล (Effective Communication) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้ทั่วถึงทุกระดับ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เป็นอย่างดี

๕. ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) ต้องสามารถวางแผนบุคลากร สรรหาคัดเลือก กำหนดระบบค่าจ้าง เงินเดือน ผลตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และวิจัยเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้ทราบถึงแนวคิด ทักษะ ความยืดหยุ่น ความไม่พอใจต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น และนำมาเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖. มีคุณธรรม และจริยธรรมในการบริหาร สามารถที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่าง ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงาน แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง ไม่ว่าจะผ่านทางตรงหรือทางอ้อม<sup>๒๔</sup>

<sup>๒๔</sup>เอกชัย กี่สุขพันธ์, การบริหารทักษะและการปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๓๘), หน้า ๑๕-๒๐.

### ๑. ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ

“การบริหาร” หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม การปฏิบัติการในองค์การ และการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ หรืออีกความหมายหนึ่ง คือ กระบวนการทำงานเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่เป็นผลสำเร็จด้วยการใช้บุคคล และทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุซึ่งเป้าหมายของความ ต้องการ<sup>๒๕</sup>

บุคคลในการมีส่วนร่วมเพื่อการบริหารงานหรือการจัดการงาน สามารถที่จะแยกได้กว้าง ๆ คือ

(๑) ภายในองค์การจะประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา (ผู้บริหารระดับสูง) ผู้บริหารระดับกลาง (กลุ่มงานต่าง ๆ) และผู้ปฏิบัติ (คนงาน ผู้ทำงานระดับล่าง) สายสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การจะเป็นไป ตามลักษณะบังคับบัญชาตามลำดับ โดยทั่วไปขององค์การแล้วจะมีข้อกำหนดไว้เป็นแนวทางอย่างชัดเจน ซึ่งทุกระดับต้องปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเสมอ การมีส่วนร่วมเพื่อการบริหารในองค์การจึงเป็นในทิศทางเพื่อการปรับปรุง พัฒนา หรือแก้ไขปัญหาคัดค้านของการดำเนินการในแต่ละองค์ประกอบ ความจำเป็นของการมีส่วนร่วมอาจไม่ทั้งหมดของบุคคลในทุกระดับ อาจเฉพาะเพียงแต่ในระดับเดียวกันเท่านั้น หรือเหนือขึ้นไปในระดับหนึ่งก็เป็นไปได้ ลักษณะการมีส่วนร่วมของการจัดการหรือบริหารภายในองค์การมีรูปแบบต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม รูปแบบเบื้องต้นก็คือการเสนอเช่นข้อคิดเห็นเป็นเอกสาร ผ่านกระบวนการสอบถามหรือโดยส่งเอกสาร

(๒) ต่างองค์การจะประกอบด้วยในหลาย ๆ ลักษณะ ขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่จัดกระทำในระดับผู้บริหารระดับสูง การมีส่วนร่วมจะเป็นในรูปของการให้ความเห็นข้อคิด แลกเปลี่ยนหรือสนับสนุนเพื่อการบริหาร หรือระดับผู้ปฏิบัติก็เป็นในทิศทางของการจัดการร่วมกันในกิจกรรมอย่างเดียวกัน ทั้งนี้โดยผลประโยชน์ขององค์การทั้งสองต้องไม่ขัดแย้งหรือมีการสูญเสียผลประโยชน์ต่อกันในรูปใด ๆ

ในการมีส่วนร่วมของบุคคลในระบบราชการจะเห็นได้ว่ามีในหลายลักษณะเช่นเดียวกับรูปขององค์การในปัจจุบัน การก่อให้เกิดความมีส่วนร่วมของบุคคลในท้องถิ่น จะเป็นผลให้การปฏิบัติงานตามภารกิจบรรลุเป้าหมายโดยสมบูรณ์ กลไกต่าง ๆ ในกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการอย่างมาก

ความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นเหตุผลที่จำเป็นต่อการบริหาร หรือการจัดการองค์การ คือ

(๑) ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง

<sup>๒๕</sup>นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์, กลวิธี แนวทาง วิธีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนาชุมชน, (กรุงเทพมหานคร : ศักดิ์โสภากาการพิมพ์, ๒๕๓๖), หน้า ๑๘๓-๑๘๕.

(๒) กระบวนการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ได้กว้างขวาง และเกิดการยอมรับได้

(๓) เป็นหลักการของการบริหารที่เป็นผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ด้วยเหตุผลวิวัฒนาการ เพื่อความคิด (การเปิดกว้าง) การระดมความคิด (ระดมสมอง) ซึ่งนำไปสู่ การตัดสินใจได้

(๔) ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์การและขจัดปัญหาความขัดแย้งได้<sup>๒๖</sup>

๒) การมีส่วนร่วมของบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ในองค์กรของการปฏิบัติงานใด จะปรากฏบุคคลในระดับต่าง ๆ ปฏิบัติงานเพื่อการนั้น โดยสังเขป อาทิ ผู้นำองค์กร (ผู้บริหารระดับสูง) ได้แก่ หัวหน้าสำนักงาน, ผู้จัดการ หรือประธานบริษัท ฯลฯ ผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ผู้ช่วยผู้จัดการ กรรมการบริหาร ฯลฯ ผู้บริหารระดับต้น ได้แก่ หัวหน้างาน วิศวกร โครงการ หัวหน้าโครงการ ฯลฯ ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ชูการ การเงินฯ วิศวกร สถาปนิก ฯลฯ กลุ่มผู้ใช้แรงงานอื่น ๆ อาทิ ภารโรง, คนงาน ฯลฯ และประชาชนที่อาจเกี่ยวข้องเป็นการเฉพาะ

การปฏิบัติงานขององค์กร โดยทั่วไปจะเป็นไปโดยการแบ่งแยกหน้าที่มีภาระงานแต่ละแผนก ฝ่าย กอง หรือหน่วยงานตามคำสั่งมอบหมายหน้าที่การทำงาน หรือแผนภูมิรูปแบบการจัดองค์กรของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งมีแตกต่างกันทั้งราชการหรือเอกชน การปฏิบัติงานเชิงคำสั่งหรือแผนภูมิลำดับนั้นเป็นลักษณะของการสั่งการ จะเป็นทั้งรูปแบบประสานจากเบื้องบนลงล่าง หรือจากเบื้องล่างสู่บน หรือในระดับเดียวกันได้เสมอ พฤติกรรมการปฏิบัติลักษณะแนวสั่งการนี้เป็นเรื่องปกติ โดยมีพื้นฐานจากหลักองค์กรที่ได้วางไว้ การพัฒนาหรือการประสบความสำเร็จหรือการประสบความสำเร็จของงานในองค์กรเป็นสิ่งที่สามารถมองออกและมองได้ โดยการทำงานเชิงบุคคลเป็นสำคัญ แนวเปลี่ยนผ่านซึ่งความสำเร็จใด ๆ ที่เกิดขึ้น โดยการเสนอความคิด และร่วมกระทำ กระทำได้แต่ไม่สอดคล้องเท่าที่ควรกับการจัดกระทำเพื่อองค์กรให้มีการพัฒนาและเร่งรัดจะต้องก่อให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วม

องค์กรที่มีส่วนร่วมต่อกันของบุคคลหรือคนในองค์กรมีข้อ โยงยึดถือความคิดเห็นในทิศทาง ดังต่อไปนี้

(๑) ลักษณะของปัญหาหรือความต้องการที่จะแก้ไขหรือตัดสินใจ บนพื้นฐานของบุคคลที่รับรู้

(๒) การเรียนรู้ว่าสิ่งที่เป็นความต้องการเพื่อแก้ไขหรือข้อมูลของปัญหามีที่มาและอยู่ในทิศทางใด

(๓) การนำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา โดยเหตุและผลซึ่งเป็นการระดมจากความคิดบุคคล เอกสาร หรือข้อเสนอหรือข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม

(๔) การประเมินผลลัพธ์ว่ามีความเป็นไปได้อย่างไรมีข้อจำกัดหรือมีความเสี่ยงอย่างไร

<sup>๒๖</sup> เรื่องเดียวกัน.

(๕) การตัดสินใจของผู้บริหาร การหาทางเลือกในการตัดสินใจ เหตุผลของการตัดสินใจ และผลลัพธ์ที่ได้ทั้งหมดเป็นสิ่งที่ต้องมาจากความคิดในบุคคลทุกระดับร่วมกันเสนอ หรือให้ข้อมูล หรือวินิจฉัยเป็นมูลฐาน

### ๓) กระบวนการบริหาร

เป็นขั้นตอนการจัดการที่ช่วยให้งานดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน สรรหา คัดเลือกบุคคลให้เข้ามาทำงานในหน่วยงาน และการใช้บุคลากรให้ได้ผลงาน เกิดประโยชน์ต่อองค์การให้มากที่สุด และในขณะเดียวกันก็พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และได้รับสวัสดิการตอบแทน ผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องอื่นๆ อย่างเพียงพอกับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งประกอบด้วย

องค์ประกอบด้านที่ ๑ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบไปด้วย

- (๑) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
- (๒) การวิเคราะห์งาน
- (๓) การสรรหา
- (๔) การคัดเลือก
- (๕) การแต่งตั้ง (การบรรจุ การรับโอน การย้าย การเลื่อนตำแหน่งรักษาการแทน

และรักษาการในตำแหน่งที่ว่าง)

องค์ประกอบด้านที่ ๒ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์

- (๑) การเลื่อนตำแหน่ง
- (๒) การเลื่อนขั้นเงินเดือน
- (๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (๔) ค่าตอบแทน
- (๕) การย้าย
- (๖) การจูงใจ

องค์ประกอบด้านที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- (๑) การฝึกอบรม
- (๒) การศึกษา
- (๓) การวางแผนและพัฒนาอาชีพ

องค์ประกอบด้านที่ ๔ การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

- (๑) พนักงานสัมพันธ์
- (๒) สุขภาพและความปลอดภัย
- (๓) การดำเนินการทางวินัย (การลงโทษ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์)

(๔) การพ้นจากตำแหน่ง (การ โอน การย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การออกจากราชการ)

## ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา

### ๒.๒.๑ บทบาทของพระสงฆ์กับการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

พระสงฆ์ คือ ผู้ที่ได้รับการอุปสมบทถูกต้องตามพระธรรมวินัย และระเบียบแบบแผนประเพณีของคณะสงฆ์ไทยตามกฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๒๖) พระภิกษุสงฆ์ไทยแบ่งได้ตามลักษณะการบวชได้ ๒ ประเภท คือ ๑) บวชตามประเพณี ๒) บวชเพื่อดำรงเพศบรรพชิต เพื่อเป็นศาสนาทายาทสืบทอดพระศาสนา เป็นผู้ปฏิบัติตามพระธรรมคำสั่งสอน และนำพระคำสั่งสอนนั้นมาสั่งสอนประชาชน และพระสงฆ์ก็เป็นผู้สืบต่ออายุพระพุทธศาสนา นอกจากนี้ยังหมายรวมถึงพระสงฆ์ที่เป็นหัวหน้าหรือเป็นผู้ปกครองดูแลวันที่เรารู้จักกันดีคือ เจ้าอาวาสนั่นเอง ไม่ว่าจะเป็นพระสงฆ์โดยทั่วไปหรือพระสงฆ์ที่มีตำแหน่งทางการบริหารพระสงฆ์เหล่านี้ล้วนมีบทบาทหลายด้านแตกต่างกันไป บางรูปอาจจะ มีบทบาทการพัฒนาสังคมหลาย ๆ ด้านและมีความถนัดไปคนละอย่างกัน<sup>๒๖</sup> บทบาทและหน้าที่ของพระสงฆ์นั้นมีมาก ซึ่งจะได้อธิบายเป็นลำดับต่อไป

วิจิตร เกิดวิศิษฐ์และปรีชา ช้างขวัญยืน ได้แบ่งหน้าที่ของพระสงฆ์ได้เป็น ๒ ประเภทใหญ่ ๆ คือ หน้าที่ต่อพระพุทธศาสนาและหน้าที่ต่อสังคมและมนุษยชาติ<sup>๒๗</sup> ดังนี้

#### ๑) หน้าที่ต่อพระพุทธศาสนา

(๑) หน้าที่ศึกษาหาความรู้ พระสงฆ์จะต้องศึกษาคำสอนของพระพุทธเจ้า ในพระไตรปิฎก ให้แตกฉาน นอกจากนั้น ควรศึกษาข้อเขียนของนักปราชญ์ทางพระพุทธศาสนา เช่น อรรถกถา ฎีกา อนุฎีกา และคำอธิบายต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจในหลายแง่มุมทั้งตามคำอธิบายในสภาพแวดล้อมอย่างโบราณ และอย่างสมัยใหม่

(๒) หน้าที่ปฏิบัติ พระสงฆ์จะต้องปฏิบัติตามพระวินัยบัญญัติจึงจะนับเป็นพระสงฆ์สาวกของพระพุทธเจ้า ต้องปฏิบัติตามพระธรรมเป็นตัวอย่าง เช่นเดียวกับที่พระพุทธเจ้าทรงปฏิบัติมาแล้ว

(๓) หน้าที่เผยแผ่ เป็นหน้าที่รักษาคำสอนของพระพุทธเจ้าไว้ นับเป็นการสืบทอดพระศาสนาอย่างหนึ่ง แต่ถ้าคนที่เข้ามานับถือศาสนาไม่เพิ่มขึ้นวันหนึ่งศาสนาก็สูญไป และถ้าศาสนาดำรงอยู่ในวงแคบก็ไม่ใช่ประโยชน์ สมดังพุทธปณิธาน พระสงฆ์สาวกจึงมีหน้าที่สนองพุทธปณิธานด้วยการเผยแผ่

<sup>๒๖</sup> สุจินต์ นิ่มอนงค์, ‘การบริหารจัดการทรัพยากรวัดของพระสังฆาธิการระดับวัดในเขตการศึกษา ๑’, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ), ๒๕๔๖, หน้า ๑๔.

<sup>๒๗</sup> วิจิตร เกิดวิศิษฐ์ และปรีชา ช้างขวัญยืน, หนังสือเรียนพระพุทธศาสนา ส. ๐๑๑๒- ส. ๐๑๑๓, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๓), หน้า ๖๘-๗๐.

พระศาสนาให้กว้างออกไปทั้งในหมู่ชาวไทยและนานาชาติ เพื่อให้ชาวโลกได้พันทุกข์ คือ ปฏิบัติโลกัตถจริยาด้วย

(๔) หน้าที่รักษาและป้องกัน ความเชื่อมีมากมายคนที่เชื่อต่างกันอาจพยายามยกความเชื่อของคนให้สูง และดูหมิ่นทำลายความเชื่อของผู้อื่นพระสงฆ์มีหน้าที่รักษาและป้องกันพระพุทธศาสนา มิให้ถูกดูหมิ่น และมีให้คนที่ขาดความรู้นำไปสอนผิด ๆ อันเป็นการทำลายพระพุทธศาสนา นอกจากนี้ยังต้องรักษาและป้องกันสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา เช่น พิธีกรรม ศาสนสถาน ปุชนิยัตถุ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยให้ศาสนากับประชาชนมีความสัมพันธ์กัน

## ๒) หน้าที่ต่อสังคมและมนุษยชาติ

(๑) หน้าที่สั่งสอนหลักธรรมมะ คือ สั่งสอนให้รู้ว่าพระพุทธศาสนาสอนธรรมะอะไรบ้าง หมายความว่าอย่างไร เหตุใดผิด และเหตุใดถูก

(๒) หน้าที่สั่งสอนการนำหลักธรรมไปใช้ คือ สั่งสอนประโยชน์ของหลักธรรมและชี้ว่าจะนำธรรมะไปใช้ได้อย่างไรในสภาพปัจจุบัน

(๓) ชี้ทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น ปัญหาการศึกษา เศรษฐกิจ การเมือง สภาวะแวดล้อม ยาเสพติด เป็นต้นว่าพระพุทธศาสนามีแนวทางแก้ปัญหาเหล่านี้ได้อย่างไร

(๔) ให้บริการต่าง ๆ แก่สังคมเท่าที่จะทำได้ เช่น ใช้วัดเป็นสถานศึกษาอบรม ที่ประชุม ให้ยืมเครื่องใช้เพื่อการทำบุญ เป็นต้น

(๕) เป็นผู้นำสังคม เช่น นำชาวบ้านร่วมมือกันแก้ปัญหาชุมชน เช่น หาแหล่งน้ำ ทำถนน เป็นการพัฒนาคน ทั้งนี้โดยไม่ขัดกับหลักธรรมวินัยและเป็นประโยชน์แก่ประชาชน

(๖) เผยแผ่สิ่งที่ได้ปฏิบัติแล้วไปสู่นานาชาติ เพื่อให้มนุษยชาติได้รับประโยชน์ด้วย พระมหาสุภา อุตโท ได้กล่าวถึง บทบาทของพระสงฆ์ในปัจจุบันไว้ ซึ่งพอจะแบ่งได้ดังนี้ คือ

(๑) บทบาทการพัฒนาจิตใจของประชาชน คือการให้คำแนะนำทางจิตใจ เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาชีวิตต่าง ๆ และการเป็นที่พึ่งให้ความร่มเย็นทางจิตใจ

(๒) บทบาทการส่งเสริมการศึกษาของประชาชนและเยาวชน

(๓) บทบาทการช่วยพัฒนาชุมชนให้เป็นแผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง

(๔) บทบาทการเป็นผู้ช่วยส่งเสริมความสามัคคีในหมู่บ้าน โดยการช่วยขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นแก่ประชาชนในหมู่บ้าน

(๕) บทบาทการเป็นผู้ช่วยสั่งสอนเทคนิคขั้นพื้นฐาน เช่น สถาปัตยกรรม ช่างไม้ ช่างก่ออิฐถือปูน ปรับปรุงการเกษตร และการรักษาโรคด้วยยาแผนใหม่ เป็นต้น

(๖) บทบาทการเป็นผู้หน้าที่ไม่เป็นทางการของหมู่บ้าน คือ การช่วยวางแผนแนะนำ และสนับสนุนงานของชาวบ้าน ในโครงการพัฒนาต่าง ๆ

(๗) บทบาทการสงเคราะห์ชุมชน คือ การช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ ในปัจจุบันมีพระภิกษุหลายรูปที่ทำบทบาทด้านนี้ เช่น พระครูวิจิตรธัญญกุล เจ้าอาวาสวัดพวงแก้ว จังหวัดปทุมธานี ได้ทำการรักษาผู้ป่วยซึ่งไม่สามารถพึ่งบริการได้จากรัฐ หรือพระจำรูญ ปานจันทร์ แห่งสำนักสงฆ์ถ้ำกระบอก ได้ดำเนินการรักษาคนติดยาเสพติดเป็นการสงเคราะห์มาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๐๖ จนถึงปัจจุบัน<sup>๒๕</sup>

จากการที่ได้กล่าวมา ทำให้เป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนให้พระสงฆ์ในปัจจุบัน เข้าทำบทบาทต่อชุมชนอย่างเด่นชัดอย่างน้อย สอง ประการ คือ

(๑) การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม ทั้งด้านแนวคิดและทรัพยากรต่างๆ จากรัฐบาล ประชาชนในท้องถิ่น นักวิชาการ และองค์กรเอกชนต่าง ๆ

(๒) สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ประชาชนในบทบาททางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและการศึกษา

นอกจากนี้บทบาทของพระสงฆ์ที่มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์แก่สังคม อาจสรุปได้อีกสี่ ประการ ดังนี้<sup>๒๖</sup> คือ

(๑) บทบาทในฐานะเป็นผู้นำทางวิญญาณเป็นที่พึ่งทางจิตใจเป็นกัลยาณมิตรของประชาชน ประชาชนไม่น้อยที่ประสงค์จะให้พระสงฆ์เป็นผู้นำด้านจิตใจ เพื่อความอบอุ่นในคราวมีภัย เพื่อจะได้ปลอบใจในเมื่อมีทุกข์ด้วยหลักธรรม นับเป็นบทบาทที่สำคัญที่พระสงฆ์จะมีต่อสังคมที่ตนอาศัยอยู่ และขยายออกไปในวงกว้าง ทั้งประเทศและทั่วโลก

(๒) บทบาทในฐานะเป็นผู้ให้การศึกษา การศึกษามีหลายแบบเท่าที่ให้แก่กันอยู่ในปัจจุบันคือ จริยศึกษา พุทธศึกษา ทัศนศึกษา และพลศึกษา นักบวชมีหน้าที่โดยตรงที่จะให้การศึกษาและส่งเสริมจริยศึกษา ให้คนมีความประพฤติดี ปฏิบัติชอบ อยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างเป็นสุข การศึกษาในด้านอื่น ๆ แต่เดิมมักเป็นผู้ดำเนินการ โดยตรงแต่ปัจจุบันเพียงแต่สนับสนุน โดยอ้อม เพราะรัฐได้ดำเนินการเอง แต่ถ้ารัฐมีคนไม่พอ พระสงฆ์ก็พร้อมที่จะช่วยเท่าที่สามารถ

(๓) บทบาทในฐานะเป็นผู้ส่งเสริมการพัฒนาประเทศ การพัฒนาประเทศต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่าย และต้องพัฒนาทั้งทางวัตถุและพัฒนาคน การพัฒนาทั้งส่วนกลางและชนบทการพัฒนาคนก็ดี การพัฒนาชนบทก็ดี พระสงฆ์มีบทบาทอย่างมากในด้านนี้ เพราะพระสงฆ์หรือนักบวช เป็นผู้นำส่วนหนึ่งในท้องถิ่นอยู่แล้ว โครงการนั้นย่อมสำเร็จได้เร็ว เพราะการพัฒนาจะสำเร็จ ได้อยู่ที่ศรัทธาของประชาชน

<sup>๒๕</sup> พระมหาสุภา อุกโท, พระสงฆ์ไทยใน ๒ ทศวรรษหน้า, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุภาพใจ, ๒๕๔๒), หน้า ๕๗-๕๘.

<sup>๒๖</sup> กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือครูจริยศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๒๒), หน้า ๑๑๑-๑๑๓.

หากประชาชนไม่ให้ความร่วมมือ การพัฒนาประเทศย่อมสำเร็จได้โดยยาก พระสงฆ์จึงเป็นแรงสำคัญที่จะกระตุ้นศรัทธาในการพัฒนาชนบทหรือท้องถิ่น

(๔) บทบาทในฐานะเป็นผู้ประสานให้เกิดความมั่นคงต่อรัฐ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของชาตินั้นจะเกิดมิได้ก็อยู่ที่ประชาชนที่สิ่งยึดถือเป็นอันเดียว ศาสนาและบุคคลในศาสนาย่อมจะเป็นแรงสำคัญให้คนในชาติมีความเชื่อและอุดมคติร่วมกัน มีความเห็นถูกต้องนอกจากนั้นยังเป็นผู้ประสานให้คนในสังคมอยู่ร่วมกัน มีความเห็นอกเห็นใจกับเป็นศูนย์รวมความเสมอภาคในความเป็นมนุษย์ เพราะทุกคนที่บวชมาในพระศาสนาจะได้รับการยกย่อง

### ๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการอบรมเยาวชนในสถานศึกษา

เยาวชน คือ อนาคตและเป็นความหวังของประเทศชาติ ซึ่งเปรียบเสมือนผ้าขาวที่รอคอยการขัดจากช่างที่ชำนาญ แต่ปัจจุบันมีปัญหาที่เกิดขึ้นกับเยาวชนนั้นนับวันน่าเป็นห่วง ไม่ว่าจะเป็นปัญหา ยาเสพติด การทะเลาะวิวาท เรื่องอบายมุขตลอดจนค่านิยมที่ไม่พึงประสงค์นับวันจะรุนแรงมากขึ้น ถ้าหากมิได้รับการแก้ไขที่ไม่ดีพอ ย่อมส่งผลกระทบต่อสังคมและความมั่นคงของชาติในอนาคต ถ้าหากเยาวชนเหล่านี้ได้เรียนรู้และได้รับแบบอย่างที่ดี ย่อมสามารถพัฒนาตนเอง สังคมและประเทศชาติได้เป็นอย่างดีเพราะการที่จะสอนเยาวชนนั้นต้อง “เริ่มที่พ่อ ก่อนที่แม่ แก่ที่ลูกปลุกที่โรงเรียนเปลี่ยนที่วัด” ถือเป็นคำพูดของคนโบราณที่บ่งชี้ให้เห็นความสำเร็จของชีวิต คือทุกคนต้องช่วยกันหรือเรียกกันว่า บูรณาการ หมายถึง การร่วมมือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของการพัฒนาเยาวชน ทุกภาค ส่วนต้องช่วยกัน เริ่มที่ พ่อ แม่ ครูอาจารย์และพระสงฆ์ หรือ บ้าน วัด โรงเรียน (บวร) ณ จุดนี้ จุดอ่อนของสังคมส่วนหนึ่ง เพราะ ๓ ส่วนนี้ทำหน้าที่ของคุณไม่สมบูรณ์ บ้านหมายถึง ครอบครัว พัฒนาปัญหาต่าง ๆ ของสังคมที่เกิดขึ้นส่วนหนึ่งเพราะสถาบันครอบครัวอ่อนแอขาดการดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกันของบุคคลที่อยู่ในครอบครัวเดียวกันลูกมีปัญหาเพราะพ่อ แม่ ไม่มีเวลาให้ พ่อ แม่ขาดวิธีการในการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องให้กับลูก เป็นต้น จากการที่ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือจัดอบรมเยาวชนในสถานศึกษาต่าง ๆ จะเป็นเยาวชนส่วนมากที่กระทำตนเป็นปัญหาของสังคมเพราะพื้นฐานของครอบครัวไม่มี

ปัจจุบันสภาพสังคมไทย ตกอยู่ในภาวะวิกฤตทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง คนไทยขาดจิตสำนึกในการรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ อันเป็นศูนย์รวมจิตใจปวงชนชาวไทยมาโดยตลอดทำให้ขาดจุดยืนในการดำเนินชีวิตในที่สุดตกเป็นทาสของความเห็นแก่ตัว ขาดวิสัยทัศน์ โครงการคนของแผ่นดิน เป็นการปลูกฝังจิตสำนึกให้เยาวชนซึ่งเป็นอนาคตของชาติ ให้มีคุณธรรม จริยธรรมและปลูกฝังค่านิยมที่ดีในด้านต่าง ๆ เช่น ความสามัคคี ความรักชาติ รักสถาบัน ความอดทน การเสียสละ ความกตัญญู โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องหล่อหลอม และเพื่อให้เยาวชนได้ตระหนักถึงโทษภัยของสิ่งเสพติดซึ่งเป็นภัยร้ายแรงของชาติ และได้รับการส่งเสริมพัฒนาให้เป็นผู้นำในทางที่ดี บุคคลเหล่านี้ จะเป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดสิ่งที่ได้รับจากการอบรมให้กับผู้ด้อยโอกาส



และ ตกเป็นเครื่องมือ ของผู้ที่ไม่หวังดี ให้กลับเป็นผู้มีจิตสำนึกในความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ตลอดจนมีความภูมิใจในค่านิยมของความเป็นไทยมากขึ้น ที่สำคัญอย่างยิ่ง จะเป็นแกนนำหลักในการเผยแพร่ความรู้ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสังคมและประเทศชาติ ในการแก้ไขและลดการระบาคของการติดยาเสพติด

ปัญหาการระบาคของยาบ้ากับเยาวชนไทย หลังจากรัฐบาลประกาศสงครามยาเสพติดแล้วมีผลทำให้ปัญหาอยู่ในระดับที่ไม่กระทบต่อวิถีชีวิตของคนไทยแล้วก็ตาม แต่จากข้อมูลที่พระวิทยากรกองทัพธรรมกองทัพไทย ด้านภิกษุเสพตติค เข้าไปอบรมตาม โครงการคำพุทธธรรม หลักสูตรพัฒนาคุณภาพชีวิต (ค่ายยาเสพติด) พบว่า เยาวชนในสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับสารเสพติดชนิดอื่น ๆ เช่น กาว กัญชา สุรา เป็นต้น เป็นจำนวนมาก ซึ่งสารเสพติดเหล่านี้ อาจเป็นสาเหตุสำคัญทำให้เยาวชนเข้าไปเกี่ยวข้องกับสารเสพติดชนิดที่ร้ายแรงยิ่งขึ้นในอนาคต <sup>๓๐</sup>

“การสร้างประโยชน์และความดีนั้น” ถึงแม้ตัวเองจะไม่ได้รับ คนอื่นก็ต้องได้รับ

ชีวิตคนเรานั้นไม่แน่นอนอนว่าจะตายวันใด คิดดูแล้วอายุคนเรานั้นสั้นเหลือเกิน บางคนยังไม่ทันหนุ่ม ไม่ทันสาว ไม่ทันได้สร้างประโยชน์ก็ตายแล้ว บางคนอายุ ๗๐-๘๐ ปี จึงตายแต่ไม่เคยสร้างประโยชน์ให้กับใครเลยเขาเรียกว่า เกิดมาหนักโลก หาประโยชน์มิได้เลย สุกร สุนัข กา ไก่ ยังมีประโยชน์มากกว่า

#### ๑) วิธีการทำตนให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น

(๑) เป็นผู้เสียสละ รู้จักเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ไม่ว่าจะเป็นการกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด กำลังทรัพย์ หรือปัญญาก็ตาม คนใจกว้าง ย่อมทำในสิ่งเหล่านี้ได้ แต่คนใจแคบ เห็นแก่ตัว ย่อมทำไม่ได้

(๒) สร้างความสามัคคีในหมู่คณะหรือชุมชน มีการพบปะปรึกษาหารือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกัน ไม่นิ่งดูตาย

(๓) ปฏิบัติตนตามหลักศาสนา มีหลักธรรมประจำใจ ซื่อสัตย์สุจริตต่อกัน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนทั้งต่อหน้าและลับหลัง

(๔) บำเพ็ญตนเป็นพลเมืองดี เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำแนะนำสั่งสอนของครู อาจารย์ช่วยเอาใจใส่เป็นธุระในงานส่วนรวมเสมอ เมื่อมีเหตุจำเป็น ไม่นิ่งดูตาย ช่วยเหลือผู้ตกทุกข์และยากไว้

(๕) เป็นผู้ยึดมั่นในหลักธรรมเป็นเครื่องเหนี่ยวนำใจผู้อื่น คือ มีสังคหวัตถุ ๔ ได้แก่ ทาน คือ การให้ แบ่งปันสิ่งของแก่ผู้อื่นที่ควรให้ ปิยวาจา คือ พูดจาปราศรัยด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน เจริญใจ อติจรรยา คือ ประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กันและกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ลามานัตตา คือ ความเป็นผู้วางตนเหมาะสม

<sup>๓๐</sup> ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, “พระวิทยากรกองทัพธรรมกองทัพไทย”, ร้อยเอ็ด : สำนักงานศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ๒๕๔๗, (อัคราณา).

(๖) รู้จักเป็นผู้ให้ แต่ไม่หวังเป็นผู้รับ เพื่อจัดการเห็นแก่ตัวเห็นแก่ได้ หรือทำงานเอาหน้า

๒) ประโยชน์ที่ได้รับ จากการทำตนให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น

(๑) เป็นผู้มีเกียรติ มีคนยกย่องชมเชย มีพวกพ้องมาก

(๒) มีความสุขกาย สุขที่ได้จากการให้ สุขที่ได้จากการช่วยเหลือเกื้อกูล

(๓) มีความสุขใจ อิ่มเอิบ ยิ้มเยาะ ผ่องใส ไม่มีศัตรู

(๔) เป็นคนมีราคา ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน ทำอะไรก็ได้การสนับสนุน

(๕) เกิดสันติสุขในสังคม อยู่ที่ไหน เจริญที่นั่น สังคมนั้นมีแต่ความสุข ความสามัคคี

ดังพุทธศาสนภายิต “สุขา สังฆัสสะ สามัคคี” แปลว่า ความพร้อมเพรียงของหมู่คณะทำให้เกิดสุข<sup>๒</sup>

การอบรมโครงการค่ายพุทธธรรมนั้นต่อมาได้ขยายผลอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้นด้วยการพัฒนา  
 ศูนย์โรงเรียนวิถีพุทธ การพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธที่ชัดเจนมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องพิจารณาองค์ประกอบ  
 และลำดับขั้นตอนที่เป็นระบบ และลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบต่อไปนี้เป็นข้อเสนอเชิงตัวอย่างหนึ่งที่  
 สถานศึกษาสามารถนำไปพิจารณาปรับใช้ได้ตามความเหมาะสม ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

๑) ขั้นเตรียมการ : ที่จะให้การจัดโรงเรียนวิถีพุทธดำเนินไปโดยสะดวกด้วยศรัทธาและฉันทะ

๒) ขั้นดำเนินการจัดสภาพและองค์ประกอบ : ที่จะเป็นปัจจัย เป็นกิจกรรม เป็นเครื่องมือสู่การ  
 พัฒนาผู้เรียน ได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะแห่งปัญญาคุณธรรม

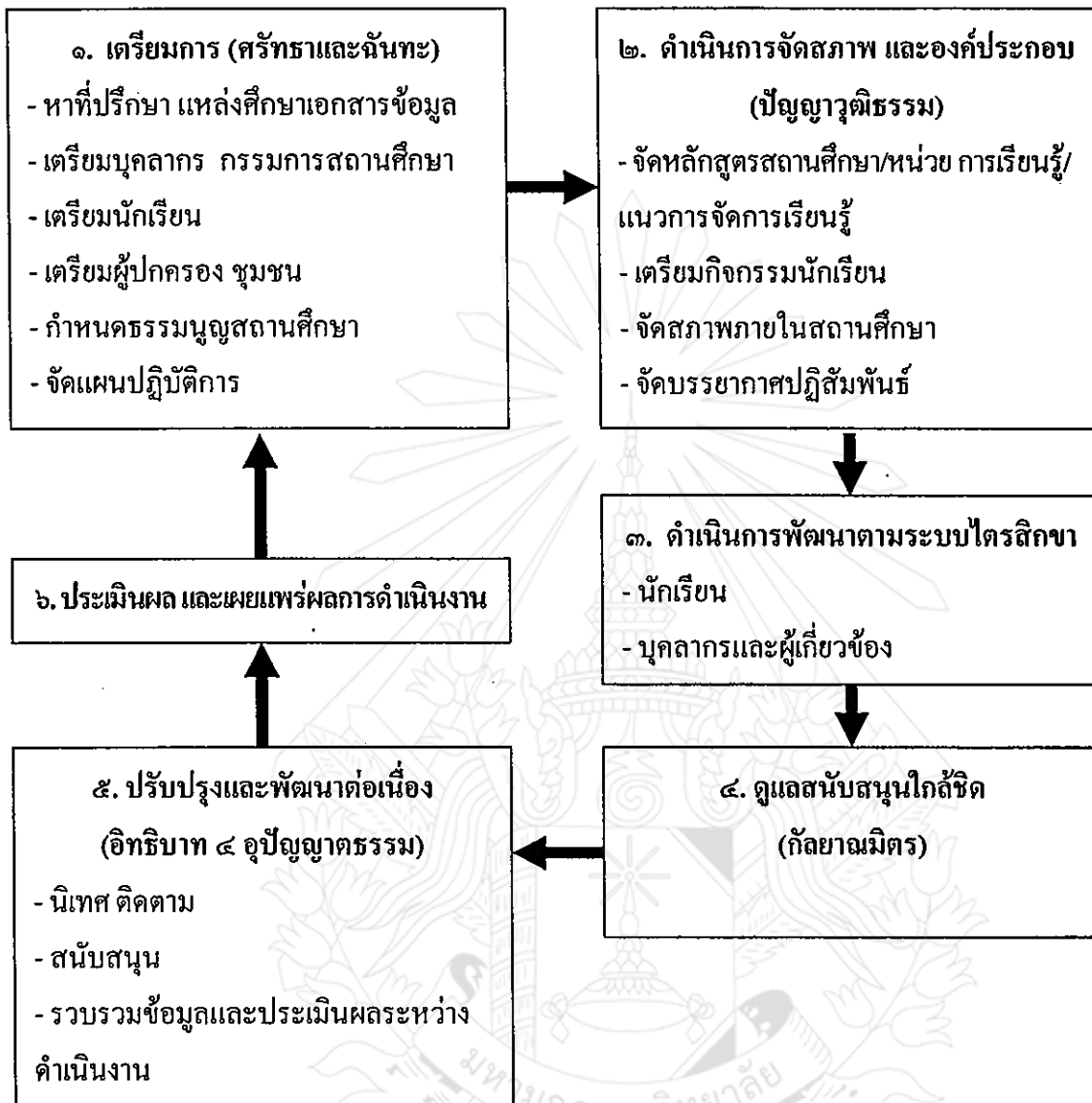
๓) ขั้นดำเนินการพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรตามระบบไตรสิกขา : ซึ่งเป็นขั้นตอนที่เป็นหัวใจ  
 ของการดำเนินการ โรงเรียนวิถีพุทธ ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

๔) ขั้นดูแลสนับสนุนใกล้ชิด : ที่จะช่วยให้การดำเนินทุกส่วนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วย  
 ทำที่ความเป็นกัลยาณมิตร

๕) ขั้นปรับปรุงพัฒนาต่อเนื่อง : ที่จะเน้นย้ำการพัฒนาว่าต้องมีมากขึ้น ๆ ด้วยหลักอิทธิบาท ๔  
 และอุปัฏฐากธรรม

๖) ขั้นประเมินผล และเผยแพร่ผลดำเนินการ : ที่จะนำข้อมูลผลการดำเนินงานสู่การเตรียมการ  
 ที่จะดำเนินการในรอบต่อ ๆ ไป เช่น ในปีต่อ ๆ ไป หรือใช้กับโครงการต่อเนื่องอื่นและนำผลสรุป  
 จัดทำรายงานผลการดำเนินงานแจ้งแก่ผู้เกี่ยวข้องให้ทราบ ดังภาพประกอบต่อไปนี้

<sup>๒</sup> บันเทิง พาวิจิตร, การปกครองตามแนวพุทธศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๐๕-๑๑๐.



ภาพประกอบที่ ๑ โครงสร้างการทำงานของค่ายพุทธธรรมหลักสูตรพัฒนาผู้นำเยาวชนในสถานศึกษา

ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เห็นความจำเป็นที่ต้องเปิดอบรมค่ายพุทธธรรมหลักสูตรพัฒนาผู้นำเยาวชนในสถานศึกษา ซึ่งเป็นหลักสูตรที่เน้นเนื้อหาสาระให้เข้ากับการอบรมเห็นความสำคัญของหลักหน้าที่ศีลธรรมตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา พร้อมกันนั้นก็ยังใช้กลยุทธ์ของผู้นำเป็นการเพิ่มศักยภาพให้แก่เยาวชนที่มีภาวะผู้นำอยู่แล้ว ให้เป็นผู้นำที่สามารถจะพึงหวังได้ว่าผู้เข้ารับการอบรมทุกคน จะกลายเป็นเยาวชนผู้นำที่เป็นพลังของแผ่นดินได้ต่อไปอย่างแน่นอน โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

- (๑) เพื่อปลูกฝังหลักหน้าที่ศีลธรรม ค่านิยมที่ดีงาม มีสำนึกรับผิดชอบต่อตนเอง และสังคม
- (๒) เพื่อปลูกฝังให้เยาวชนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดเป็น และแก้ปัญหาเป็น
- (๓) เพื่อสร้างผู้นำเยาวชนที่มีประสิทธิภาพในการต่อต้านกับสารเสพติดในสถาบันการศึกษา
- (๔) เพื่อสร้างประสบการณ์ไปสู่ความเป็นผู้นำที่ดีของสังคมและประเทศชาติในอนาคต <sup>๓๓</sup>

## ๒.๓ สภาพพื้นที่ทั่วไปของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัดป่าหนองโมง บูรพาราม อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

### ๒.๓.๑ ประวัติของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัดป่าหนองโมงบูรพาราม อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

เริ่มจากศูนย์ส่งเสริมพระพุทธศาสนาแห่งประเทศไทย ในพระสังฆราชูปถัมภ์เป็นองค์กรทางศาสนาที่มีสถานภาพเป็นมูลนิธิส่งเสริมพระพุทธศาสนา โดยมีพระสุเมธาธิบดี เจ้าคณะกรุงเทพมหานคร วัดมหาธาตุ เป็นประธานมูลนิธิ พระเทพคิลิก(พระราชธรรมนิเทศ) วัดบวรนิเวศวิหารเป็นเลขาธิการ มีฝ่ายธุรการ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายเผยแพร่พระพุทธศาสนาและฝ่ายฝึกอบรมพระวโรทัย รกจิตสีโล เป็นหัวหน้าฝ่ายฝึกอบรม พระमारวิทย์ วิจาโร เป็นหัวหน้าสายภาคเหนือ พระประวิทย์ ปริสุทโธ เป็นหัวหน้าสายภาคกลาง พระมหาประเสริฐ คเวสโก เป็นหัวหน้าสายภาคอีสานเหนือ พระครูบูรพาธรรม บัณฑิต เป็นหัวหน้าสายอีสานใต้ พระสังวร สนตวาใจ เป็นหัวหน้าสายภาคใต้ มีพระวิทยากรในสังกัด รวม ๖๑ รูป ต่อจากนั้นก็มีการปรับโครงสร้างในการทำงาน ตลอดจนบุคลากร โดยได้ขอพระวิทยากรจากชุดกองทัพนธรรม กองทัพไทยมาช่วยในการอบรม เมื่อวันที่ ๒๘ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ พระวิทยากรแต่ละจังหวัดทั้ง ๑๙ จังหวัดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ประชุมกันที่วัดหนองแวง พระอารามหลวง ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีมติเป็นเอกฉันท์ให้พระครูสังฆรักษ์ อารี ปณฺธิโต (ปัจจุบันพระครูบูรพาธรรมบัณฑิต) เจ้าอาวาสวัดป่าหนองโมงบูรพาราม อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นประธานศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วัดป่าหนองโมงบูรพาราม ตำบลรอบเมือง อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด เหตุที่เรียกหนองโมง เพราะสมัยก่อนมีต้นไม้ชื่อต้นโมง (ใช้ใบแกงส้ม ลูกกินได้มีรสเปรี้ยว-หวาน) เกิดอยู่บริเวณหนองน้ำทางทิศใต้ของวัดจำนวนมาก มีเนื้อที่ประมาณ ๒๗ ไร่

ตั้งเมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๓ มีเจ้าอาวาสองค์แรกคือ หลวงปุนนัท ญาณโร ซึ่งมรณภาพไปเมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๑ รวมอายุ ๑๑๑ ปี ช่วงที่หลวงปู่อาพาธ ญาติโยมก็พาไปรักษาที่โรงพยาบาล

<sup>๓๓</sup>กระทรวงศึกษาธิการ, “แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ”, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ กุรุสภา, ๒๕๔๖, (อัคราณา).

หนองพอก หลวงปู่ถามคุณหมอบว่า “คุณหมอบที่โรงพยาบาลมียาอะไรดีไหม?” หมอบตอบว่ามีหลวงปู่จะฉันทยาอะไรที่โรงพยาบาลมีหมคนั้นล่ะ หลวงปู่บอกว่ายาที่ไม่แ่ก ไม่เจ็บ ไม่ตาย นั้นล่ะมีไหม? หมอบตอบว่าหลวงปู่ยาอย่างที่ว่านั้นนะไม่มีหรอก หลวงปู่ท่านเลยพูดต่อว่า ถ้าอย่างนั้นให้หลวงปู่กลับไปอยู่ที่วัดเถอะ เพราะหลวงปู่ไม่ได้เป็นอะไรมันเป็นตามธรรมชาติของมันเอง ร่างกายของหลวงปู่เหมือนเกวียนที่คิดว่าคร่ำครุ่รอนแม้ว่าจะพยายามซ่อมแซมอย่างไรก็ไม่หาย มีแต่จะแตกทำลายไปตามเวลานั้นแหละ ญาติโยมจึงได้พาท่านกลับวัด พอกลับมาถึงวัด เข้าไปกุฏิท่านก็ไม่ได้ประมาทในชีวิตท่านได้ปฏิบัติกรรมฐานตลอดทั้งวัน จนมรณภาพในเวลาต่อมาด้วยอาการสงบ

ปัจจุบัน พระครูบูรพาธรรมบัณฑิต ซึ่งเป็นหัวหน้าคณะพระวิทยากรไปการอบรมโครงการค่ายพุทธธรรม ด้านภัยยาเสพติดของสถานศึกษาในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วัดป่าหนองโมงบูรพาธรรมเป็นวัดขนาดเล็ก มีกุฏิหลังเล็ก ๆ ๑๒ หลัง หลังศาลาเก่าทำด้วยไม้สำหรับเป็นหอภัตตาหารฉันอาหารของพระสงฆ์ ๑ หลัง ศาลาหลังใหญ่ที่ใช้สำหรับอบรมเยาวชน ๑ หลัง (สภา) และโรงครัว ๑ หลัง พระภิกษุจำนวน ๘ รูป สามเณรจำนวน ๓ รูป ศาลาหอฉันภัตตาหารกว้าง ๑๕ เมตร ยาว ๑๕ เมตร ศาลากว้างใหญ่กว้าง ๒๐ เมตร ยาว ๔๔ เมตร เรือนนอน กว้าง ๑๐ เมตร ยาว ๔๔ เมตร (กำลังก่อสร้าง)

ถึงแม้วัดป่าหนองโมงบูรพาธรรม จะเป็นวัดขนาดเล็ก แต่ด้วยความรู้ ความสามารถ ความมีน้ำใจต่อเยาวชนในท้องถิ่น โดยนิสสัยเนื้อแท้ของท่านพระครูบูรพาธรรมบัณฑิตเป็นผู้มีน้ำใจโอบอ้อมอารี จะเห็นประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนประโยชน์ส่วนตัว จึงทำให้ท่านได้รับการพิจารณาประชามติในที่ประชุมให้เป็นประธานศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๑๘ จังหวัด ต้องคอยประสานงานกับทุกศูนย์เมื่อมีปัญหา ท่านต้องไปแก้ปัญหาให้กับพระวิทยากรที่ออกไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษาทั้งในจังหวัดร้อยเอ็ดและต่างจังหวัดที่รับผิดชอบ

จากการที่ต้องรับผิดชอบในการบริหารศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั้น จำเป็นต้องอาศัยหลักและการวางกรอบในการปฏิบัติให้กับพระวิทยากรซึ่งมาจากต่างจังหวัดและต่างพื้นที่เข้ามาร่วมโครงการอบรมเยาวชน พระวิทยากร จำนวน ๖๑ รูป ที่เข้ามาร่วมอบรมเป็นพระวิทยากร ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงได้วางกรอบการปฏิบัติเพื่อให้พระวิทยากรได้เข้าใจในบทบาทหน้าที่และทราบสถานภาพของศูนย์ไว้ดังนี้<sup>๓๔</sup> คือ

#### ๒.๓.๒ บทบาทและหน้าที่ของศูนย์พัฒนาคุณธรรม ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัดป่าหนองโมงบูรพาธรรม อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด มีบทบาทและหน้าที่อันเป็นภารกิจสำคัญที่สามารถระบุได้ ดังต่อไปนี้

<sup>๓๔</sup> ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, “พระวิทยากรกองทัพธรรมกองทัพไทย”, อ่างแล้ว, (อัตสำเนา).

๑) เป็นศูนย์กลางของการบริหาร การประสานงาน การทำงานของพระวิทยากรในเขตพื้นที่ จังหวัดร้อยเอ็ด

๒) เป็นศูนย์รวมข้อมูลข่าวสาร ผลสัมฤทธิ์การจัดค่ายอบรมของพระวิทยากร ๑๕ จังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคอื่น ๆ

๓) เป็นหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลาง เชื่อมต่อและบริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเผยแผ่ศีลธรรม ของพระวิทยากรฯ ในฐานะพระสงฆ์แก่หน่วยงานราชการ

๔) เป็นหน่วยงาน / องค์ภาคเอกชน ช่วยลดขั้นตอนในการเสนอ และรองรับการช่วยเหลือจาก ภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม

๕) เป็นหน่วยงาน / องค์ภาคเอกชน ที่รองรับการทำงานของพระวิทยากรฯ ภายใน ๑๕ จังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๖) เป็นหน่วยงาน / องค์ภาคเอกชนที่เป็นนิติบุคคล ในฐานะศูนย์พัฒนาคุณธรรมภายในของภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อรองรับการทำงานของพระวิทยากรฯ ๑๕ จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างเป็นรูปธรรม

#### ๒.๓.๓ โครงสร้างการบริหารงานของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นองค์กรที่เกิดจากการรวมตัวกันของพระสงฆ์ ซึ่งมีอุดมการณ์และมีแนวคิดทิศทางเดียวกัน คือ ทำงานเพื่อช่วยเหลือสังคมให้พ้นวิกฤต ทุกรูปต้องผ่านการอบรมเป็นพระวิทยากรกองทัพธรรมกองทัพไทยฯ ของแต่ละจังหวัดหรือเข้าร่วมสังเกตการณ์การ อบรมมาแล้ว โดยเมื่อแต่ละจังหวัดมีพระผ่านการอบรมเป็นวิทยากรฯ รวมตัวกันได้แล้ว ก็จัดตั้งศูนย์ พัฒนาคุณธรรมขึ้นภายในวัด ตำบล อำเภอ จังหวัดของตนเอง โดยได้รับความเห็นชอบของ พระสังฆาธิการผู้ปกครองในพื้นที่ตั้งแต่ระดับวัด ตำบล อำเภอ จังหวัด กล่าวคือ เมื่อเจ้าอาวาส อนุญาตให้มีศูนย์พัฒนาคุณธรรม (ในฐานะเป็นหน่วยงานเผยแผ่อบรมศีลธรรม) เกิดขึ้นแล้ว ต้อง แจ้งให้เจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ และเจ้าคณะจังหวัดทราบเป็นลำดับ โดยศูนย์พัฒนาคุณธรรม แต่ละศูนย์ ในแต่ละระดับ ต้องมีคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ ที่ประกอบด้วย

๑) ประธานบริหาร

๒) รองประธานบริหาร

๓) หัวหน้าฝ่ายเลขานุการ

๔) หัวหน้าฝ่ายวิชาการ

๕) หัวหน้าฝ่ายธุรการ

๖) หัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์

๗) หัวหน้าฝ่ายอบรม/ฝ่ายแผนและวิจัย

เพื่อดำเนินการเผยแพร่ศีลธรรมในรูปของการจัดอบรมค่ายพุทธธรรมนำชีวิต

๒.๓.๔ หลักสูตรการอบรมของพระวิทยากรศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้การเผยแพร่ศีลธรรมอันเป็นหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เป็นที่น่าสนใจของผู้เข้ารับการอบรม กระบวนการของการอบรมส่วนใหญ่จะใช้สื่อการสอน รูปแบบ เนื้อหา และกระบวนการในการถ่ายทอดเป็นแนวเดียวกัน โดยมีหลักสูตรการอบรมในลักษณะค่ายต่าง ๆ ดังนี้

๑) การอบรมในสถานศึกษา/โรงเรียน/โรงงาน

- (๑) หลักสูตรที่ ๑ ค่ายพัฒนาคุณภาพชีวิต หรือการคัดกรองผู้ทุจริต
- (๒) หลักสูตรที่ ๒ ค่ายพัฒนาผู้นำเยาวชนในสถานศึกษา
- (๓) หลักสูตรที่ ๓ ค่ายพัฒนาจิตใจ หรือปฏิบัติธรรม
- (๔) หลักสูตรพิเศษ ค่ายครูกัลยาณมิตร หรือครูอาสา

๒) การอบรมในชุมชน/หมู่บ้าน/ตำบล

- (๑) หลักสูตรที่ ๑ ค่ายพัฒนาคุณภาพชีวิต หรือการคัดกรองผู้ทุจริต
- (๒) หลักสูตรที่ ๒ ค่ายพัฒนาผู้นำในชุมชน หรือกรทำความดีเพื่อแผ่นดิน
- (๓) หลักสูตรที่ ๓ ค่ายพัฒนาจิตใจหรือปฏิบัติธรรม
- (๔) หลักสูตรที่ ๔ ค่ายบำบัดผู้ติดยา
- (๕) หลักสูตรที่ ๕ ค่ายฟื้นฟูจิตใจ

ซึ่งกระบวนการอบรมทั้งหมดทุก ๆ หลักสูตร มุ่งที่จะคืนคนดีสู่สังคม

๒.๓.๕ สถานภาพของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคฯ ในปัจจุบัน

จากสภาพโดยทั่วไปของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัดป่าหนองโม่งบูรพาราม อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ตามที่กล่าวมาแล้วในข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่าสถานภาพของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตั้งขึ้นภายใต้การรวมตัวกันของพระสงฆ์ที่มีอุดมการณ์ในทางเดียวกัน ซึ่งไม่มีข้อจำกัดในเรื่อง สถานภาพ เช่น เพศ อายุ และการศึกษา คือ ต้องการช่วยเหลือเยาวชนของชาติให้รู้จักปฏิเสธจากการอยากลองอยากรู้ในสิ่งเสพติดจากผู้ไม่หวังดีที่จะนำมาเป็นสิ่งจูงใจให้ทดลอง การรวมตัวกันของพระสงฆ์เพื่อทำกิจกรรมร่วมกันนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการองค์การในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษานั้น ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัดป่าหนองโม่งบูรพาราม จึงได้แบ่งการบริหารจัดการองค์การออกเป็น ห้า ด้าน ดังนี้

๑) ด้านบุคลากร พระวิทยากรในสังกัดศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัดป่าหนองโม่งบูรพาราม อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด มีประมาณ ๑๕ รูป จัดแบ่งทีมได้ประมาณ ๓ ทีม ซึ่งพระวิทยากรจะประจำอยู่ที่วัดของตนเองเป็นส่วนใหญ่ เมื่อมีการอบรมหัวหน้าศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะประสานงานไปยังทีมงานพระวิทยากรให้มาร่วมอบรม บางจังหวัดไม่มี

พระวิทยากร เพราะยังขาดศักยภาพในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาคุณธรรมก็จะมอบหมายหน้าที่และจัดทีมงานพระวิทยากรเข้าไปช่วยในการอบรม

๒) ด้านงานธุรการ ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัดป่าหนองโฌงบูรพาราม อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด จะรับงานจากสถานศึกษาที่นำโครงการอบรมเยาวชนในสถานศึกษาที่ผ่านการอนุมัติโครงการแล้ว ศูนย์จะประสานงานไปยังสถานศึกษาว่าจะอบรมที่ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือหรือที่สถานศึกษา

๓) ด้านการเงิน โครงการต่าง ๆ ที่สถานศึกษาได้รับอนุมัติให้ทำการอบรม ได้ก็ไดงบประมาณจากสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมดตลอดจนค่าตอบแทนพระวิทยากร

๔) ด้านการบริหารจัดการองค์กร ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นศูนย์ ขนาดเล็ก แต่มีบทบาทในการออกไปอบรมเยาวชนตามสถานศึกษาต่างๆ โดยเฉพาะช่วงวิกฤตยาเสพติด ในการบริหารจัดการองค์กรของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แบ่งคณะพระวิทยากรออกเป็น ๓ คณะ ในส่วนของพระวิทยากรที่ยังขาดประสบการณ์ก็จะส่งเข้าอบรม ส่วนพระวิทยากรที่ต้องการศึกษาพระอภิธรรมก็จะส่งไปศึกษา

๕) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัดป่าหนองโฌงบูรพาราม อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด สื่อและนวัตกรรมที่ใช้ในการอบรมได้มาจากเงินงบประมาณจากการอบรม ดังจะเห็นได้จากภาระงานของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ<sup>๓๕</sup> สถานภาพและการบริหารจัดการศูนย์ ปรากฏดังตารางและภาพประกอบ ๒

<sup>๓๕</sup>เรื่องเดียวกัน.



**ตารางแสดงภาระงาน**  
**ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**  
**วัดป่าหนองโฌงบูรพาราม อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด**

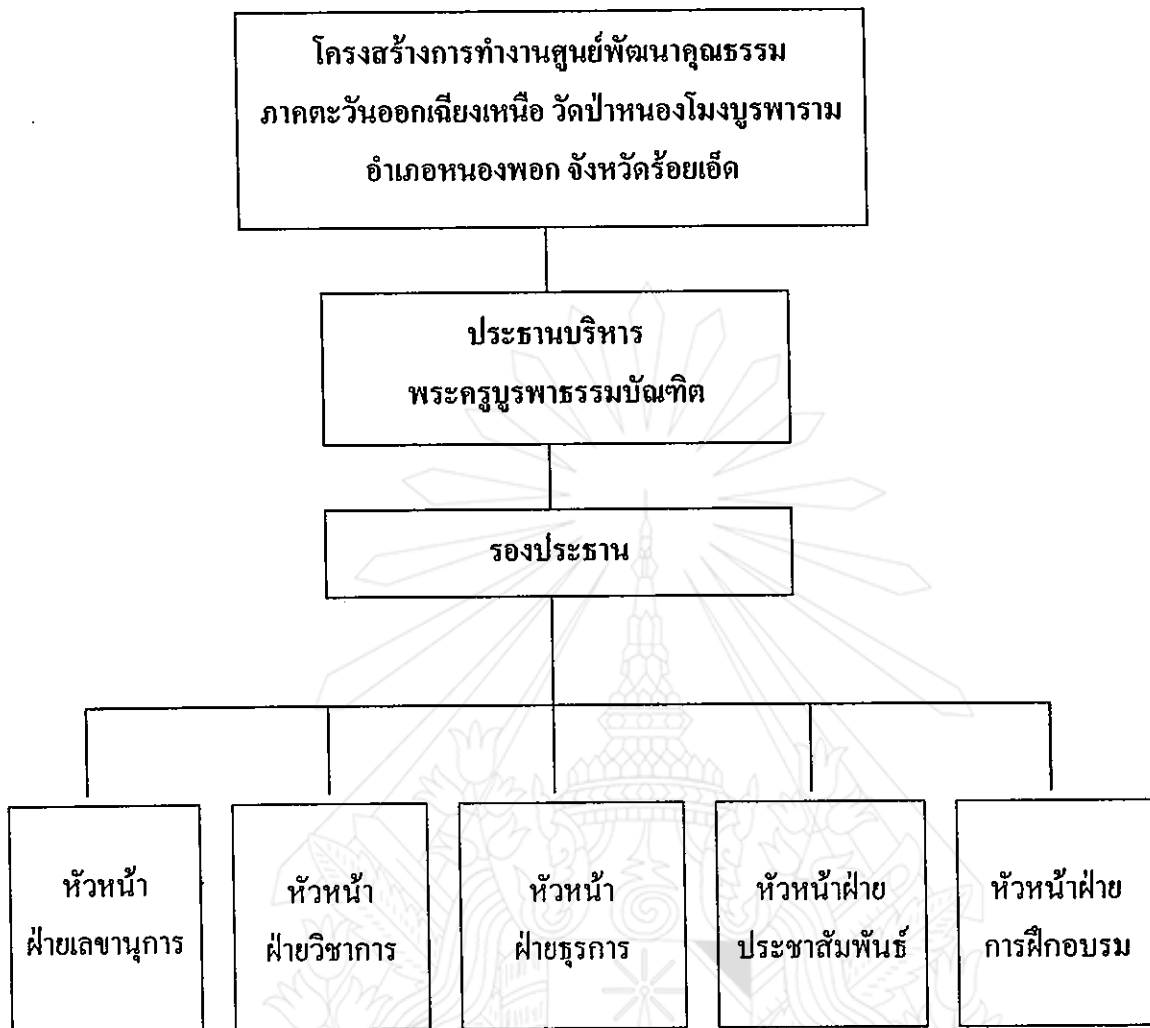
ลำดับที่	ภาระหน้าที่
๑	จัดอบรมให้เยาวชนมีคุณสมบัติตามปรัชญาของคำพุทธธรรมนำชีวิตทั้งค่าย ๑-๒-๓-ครูอาสา-อื่นๆ
๒	รวบรวมชื่อที่อยู่พระวิทยากรแต่ละทีมในแต่ละจังหวัด ร้อยเอ็ดและทั้ง ๑๕ จังหวัด
๓	รวบรวมข้อมูลการเปิดค่ายอบรมประเภทค่าย วันเวลา สถานที่ จำนวน ผู้เข้ารับการอบรม-ผู้ผ่านการอบรม ที่มาของงบประมาณ
๔	ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการทำงานของพระวิทยากร ทั้งก่อน และหลังการทำงาน จากสถานที่เป้าหมาย
๕	บริการข้อมูลทางวิชาการ แก่บุคคล หน่วยงาน องค์กร ที่เกี่ยวข้อง และที่มีความประสงค์
๖	ผลิตสื่อ เขียนแผน ปรับปรุงโครงการ หลักสูตร เนื้อหาสาระ กิจกรรม และอื่นๆ ในการจัดทำค่ายอบรม
๗	เผยแพร่ผลงานของศูนย์ฯ ประชาสัมพันธ์ผลงานให้เป็นที่รับรู้ แก่สาธารณชนทั่วไปให้ได้ อนุ โมทนาบุญ

ตารางแสดงความคิดรวบยอดของกระบวนการอบรม“ค่ายพุทธธรรมนำชีวิต”

หลักสูตร ๑-๒-๓ ของพระวิทยากรกองทัพธรรม กองทัพอากาศ

ในสังกัด ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (๑๕ จังหวัด)

ประเภท	ความคิดรวบยอด	เป้าหมาย	วัตถุประสงค์	กระบวนการ	หมายเหตุ
ค่าย ๑ พัฒนา คุณภาพ ชีวิต หรือ ค่ายคัด กรอง สภาพ บุคคล	เพื่อปลูกคุณธรรม จริยธรรมขั้นพื้นฐาน อย่างเข้มแข็ง(สู่กันบั้ง ของหัวใจ)การอบรม เน้นเรื่องของสังคมเป็น หลัก เมื่อคนหนึ่งไม่มี คุณสมบัติตามปรัชญา ค่าย ทุกคนก็จะมี ผลกระทบ	เยาวชนใน สถานศึกษา (เพราะต้อง เกี่ยวข้องกับ ความเป็น เพื่อน/ครู/ สถาบัน/เวลา อบรม๒ คืน ๓ วัน	ปลูกฝังประการ(รัก ตน/เพื่อน/พ่อ-แม่/ครู- อาจารย์/สถาบัน (โรงเรียน)/ชาติ/พุทธ ศาสนา/ พระมหากษัตริย์)	ปรัชญาค่าย ๖ ประการ (สามัคคี/มีวินัย/ ไม่กตัญญู/รู้คุณ ธรรม/นำพัฒนา/ และกล้า แสดงออก) (ศีล๕)	กิจกรรมการอบรม ทั้ง ๒๔ กิจกรรม จะถูกร้อยเรียง ตั้งแต่กิจกรรมแรก คือการมอบตัวเป็น ศิษย์จนถึงกิจกรรม สุดท้ายคือกตัญญู
ค่าย ๒ พัฒนา เยาวชน ใน สถานศึกษา	สร้างเสริมให้เยาวชนที่ มีภาวะผู้นำอยู่แล้ว ได้นำ ศีลธรรมมาใส่ใจตนเอง จนพัฒนาตนเองด้วยการ กระทำงานเพื่อประโยชน์ ตน ผู้อื่นและเป็นบุคคล ‘ต้นแบบ’ในสังคมปัจจุบัน และอนาคต การอบรม เป็นเรื่องของสังคมและ ปัจเจกชนเท่าๆ กัน(เฉพาะ ผู้ผ่านกระบวนการเท่านั้น จึงจะได้รับเกียรติบัตร ผู้นำ)	นำผู้ที่มีวุฒิ ภาวะผู้นำที่ ผ่าน กระบวนการ อบรมจาก ค่ายมาแล้ว พัฒนาต่อ เวลาอบรม๓ คืน๕วัน	เพื่อให้เยาวชนที่มี ภาวะผู้นำ ได้แสดง ศักยภาพของตนเอง ออกมาเพื่อให้เป็น ประโยชน์ทั้งต่อ ตนเองและสังคมให้ มากที่สุด(ผลสัมฤทธิ์ ของผู้เข้าอบรมที่เคย ผ่านค่ายมา กับไม่เคย ผ่านมา จะเกิดผล ต่างกันมาก)	ผู้นำต้องใช้สติ อย่างมาก(ใจ สติ)มีอุปสรรค หลากหลาย(หิน อุปสรรค)ต้อง มุ่งมั่นต่อความดี (เทียบส่องทาง) และต้องเรียนรู้ การเป็นผู้ตาม (เชือกผู้ตาม) ขณะอบรม สมาทานศีล ๕)	กิจกรรมการอบรม ทั้ง ๒๖ กิจกรรมจะ ถูกร้อยเรียงตั้งแต่ พิธีเปิดกิจกรรม แรกบทบาท เยาวชนกับการ พัฒนาชาติ จนถึง กิจกรรมสุดท้าย คือการจัดตั้ง องค์กร/พิธีปิด
ค่าย ๓ พัฒนา จิตใจหรือ ปฏิบัติ ธรรม	เป็นเรื่องเฉพาะบุคคล ใครทำใครได้ เวลา อบรมหรือที่ชั่ว โมง ก็ วันก็ได้ ที่วัด หรือที่ โรงเรียนก็ได้ถ้าสถานที่ พร้อม	ต้องเป็นผู้ที่ ผ่านค่าย๑ มาแล้วและ หรือผ่าน๒ มาด้วยขี้ติ	ให้รู้ลึกซึ่งในเรื่องพุทธ ศาสนาทั้งค้ำานปริยัติ ปฏิบัติ ปฏิเวธ	สมาทานศีล๘ และกรรมฐาน ตลอดระยะเวลา อบรม	สอบอารมณ์/ ปณิณณกรรม และเน้นสื่อที่ เกี่ยวข้องกับ พระพุทธศาสนา ทุกค้ำาน



ภาพประกอบ ๒ โครงสร้างการทำงานของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
วัดป่าหนองโมงบูรพาราม อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

#### ๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พระมหาสุภา อุตโท ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง บทบาทของพระสงฆ์ไทยใน ๒ ทศวรรษหน้า (๒๕๔๑- ๒๕๖๐) ผลการวิจัยพบว่า “กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกจะมีผลกระทบต่อสังคมไทยอย่างสูงทำให้เมืองไทยมีลักษณะเป็นประชาธิปไตยสูงขึ้น การติดต่อสื่อสารของคนจะผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้น เศรษฐกิจไทยยังมีความเจริญเติบโตแต่เป็นไปในอัตราที่ไม่สูงมากนัก ค่านิยมบริโภคจะมีอิทธิพลสูงต่อความคิดของคนในเมืองจะมีวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่หลากหลาย ขณะเดียวกันปัญหาทางด้านสังคมต่างๆ จะมีความซับซ้อนขึ้น ส่วนในชนบทจะมีปัญหาการแย่งชิงทรัพยากรธรรมชาติมากขึ้น อันจะนำไปสู่การลดลงของทรัพยากรธรรมชาติต่างๆ พร้อมกันนั้นชนบทก็ยังเป็นฐานการผลิต

ของเมืองต่อไป บทบาทของพระสงฆ์ไทยควรมีบทบาทอยู่ สามด้าน คือ บทบาทต่อตนเอง ได้แก่ การศึกษาพระธรรมวินัยให้แตกฉาน บทบาทต่อองค์กรสงฆ์ ได้แก่ การจัดการวัดให้สงบ สะอาดและมีที่ปฏิบัติธรรม จัดกิจกรรมต่าง ๆ ในวัดให้หลากหลายขึ้น ตั้งวิทยาลัยพัฒนาพระสังฆาธิการทั่วประเทศ และปรับปรุงพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ให้ทันสมัยมากยิ่งขึ้น และบทบาทต่อสังคม ได้แก่ การเรียนรู้วิชาการทางโลก และสภาพสังคมสอนศีลธรรมแก่ประชาชนทุกระดับ ให้คำปรึกษาปัญหาชีวิต แก่ประชาชน ให้การศึกษาแก่คนในชุมชน สงเคราะห์คนในชุมชน ประสานงานกับกลุ่มต่าง ๆ ส่งเสริมและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่วนบทบาทที่เหมาะสมของพระสงฆ์ต่อสังคมซึ่งพระสงฆ์ควรเรียนรู้และวิจัยสังคม โดยการแสวงหาความรู้ ในวิชาการทางโลก สร้างความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม ชุมชน ปฏิบัติงานด้านศีลธรรมประชาชนทุกระดับ ทั้งในและนอกวัด จัดให้มีศูนย์กลางการให้ความรู้และฝึกทักษะในวิชาการที่พระสงฆ์ต้องการ รัฐบาลควรสนับสนุนเงินทุนและส่งเสริมให้พระสงฆ์ได้ศึกษาเพิ่มเติมในวิชาที่เกี่ยวกับการพัฒนาการช่วยเหลือสังคม ตลอดจนการจัดการองค์กร ในการจัดส่งพระสงฆ์ไปฝึกอบรมทั้งในด้านความคิด และทุนทรัพย์”<sup>๑๖</sup>

ปราโมทย์ ภูมิพันธ์ ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การบริหารงานศาสนาของศึกษาธิการอำเภอในทัศนะคติพระสังฆาธิการจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า “ทัศนะต่อการบริหารงาน โดยภาพรวมของพระสังฆาธิการในจังหวัดขอนแก่น มีทัศนะต่อการบริหารงานศาสนาของศึกษาธิการอำเภออยู่ในระดับมาก ใน ๕ ด้าน คือ การบริการงานวิชาการ การบริหารงานธุรการ การบริหารงานศาสนศึกษา การบริหารงานศาสนสมบัติและการบริหารงานการเงิน ตลอดจนพระสังฆาธิการกลุ่มเจ้าคณะตำบล มีทัศนะต่อการบริหารงาน เช่นเดียวกับพระสังฆาธิการ คืออยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบทัศนะของพระสังฆาธิการกลุ่มเจ้าคณะอำเภอและพระสังฆาธิการกลุ่มเจ้าคณะตำบลมีทัศนะต่อการบริหารงานด้านการศาสนาของศึกษาธิการอำเภอไม่แตกต่างกัน เพราะการบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมเผยแพร่ความรู้ให้แก่ภิกษุในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในด้านการกฎหมาย ระเบียบการจัดทำแผน / โครงการการประชุมสัมมนา การส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ ศึกษาธิการอำเภอออกไปพบปะและแนะนำให้กับพระสังฆาธิการอยู่เป็นประจำ การบริหารงานธุรการ งานศาสนศึกษา และงานศาสนสมบัติ จะมีการประสานงานการบริหารงานของคณะสงฆ์ กล่าวคือเมื่อมีข้อราชการจะติดต่อประสานงานเจ้าคณะอำเภอ แล้วเจ้าคณะอำเภอจะแจ้งประสานงานเจ้าคณะตำบล เจ้าคณะตำบลจะแจ้งวัดในเขตการปกครองสงฆ์ต่อไป การบริหารงานการเงินเงินงบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะทำนุบำรุงศาสนา ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ การเบิกจ่าย

<sup>๑๖</sup>พระมหาสุภา อุทโท, “บทบาทของพระสงฆ์ไทยใน ๒ ทศวรรษหน้า (๒๕๔๑- ๒๕๖๐)”, วิทยานิพนธ์พัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๔๑, ๑๕๕ หน้า.

ควรให้ตรงตามกำหนดเวลา นอกจากนี้ยังมีโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นสิ่งที่ช่วยให้ทัศนะของพระสังฆาธิการทั้งกลุ่มระดับเจ้าอาเภอและกลุ่ม เจ้าคณะตำบลที่มีต่อการบริหารงานการศาสนาของศึกษาธิการ คือพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานในสังกัดสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้รวดเร็วถูกต้องเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ และประชาชน โดยทั่วไปและเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานให้เป็นระบบบริหารและเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานให้เป็นระบบบริหารที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์มีเครื่องชี้วัดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ของงานเป็นรูปธรรม”<sup>๑๖</sup>

นริธา จิตรสมนึก ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ : ความคาดหวังกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า “ความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะคุณลักษณะ ส่วนบุคคลและความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการปฏิบัติงานบุคลากรมหาวิทยาลัย มหาสารคามโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน จะแตกต่างกันในประเด็นย่อย คือ เมื่อจำแนกตามเพศ มีความ คาดหวังแตกต่างกัน เฉพาะสถานภาพบุคลากร ด้านแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ด้าน บทบาท และด้านการปรับตัว โดยเฉพาะเพศหญิงมีความคาดหวังสูงกว่าเพศชาย อายุจะมีความคาดหวัง เฉพาะค่าจ้างและสวัสดิการ โดยกลุ่มอายุน้อยกว่า ๒๕ ปี มีความคาดหวังสูงกว่ากลุ่มอายุราชการอื่นๆ เมื่อจำแนกตามอายุราชการจะมีความคาดหวังแตกต่างกัน เฉพาะด้านบทบาทโดยกลุ่มอายุราชการน้อยกว่า ๕ ปี มีความคาดหวังสูงกว่ากลุ่มอายุราชการอื่นๆ ส่วนสถานภาพการทำงานความคาดหวัง ไม่มี ความแตกต่างกัน แต่จำแนกตามคณะหรือหน่วยงานที่สังกัด มีความคาดหวังที่แตกต่างกันด้านการพัฒนา บุคคลและด้านการประเมิน โดยสำนักคอมพิวเตอร์มีความคาดหวังสูงกว่าคณะหรือหน่วยงานอื่นๆ ความ คาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรสัมพันธ์เกี่ยวกับการคาดหวังเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน แรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงานและด้านบทบาทมีผลต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาการ บริหารงานบุคคลผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสถานภาพ ให้สวัสดิการที่ดึงดูดกับบุคลากรที่อายุน้อยกว่า ให้งานที่ทำหาความสามารถกับบุคลากร ตลอดจนการ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในคณะหรือหน่วยงานที่ตั้งมานาน การเปลี่ยนแปลงสถานภาพ

<sup>๑๖</sup>ปราโมทย์ ภูมิพันธ์, “การบริหารงานศาสนาของศึกษาธิการอำเภอในทัศนะคติพระสังฆาธิการ จังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๔๓, ๑๑๒ หน้า.

ขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องเปิดเผยและเป็นธรรม บุคลากร จะมีการปรับตัวพร้อมที่จะกระตือรือร้นมีบทบาทในการทำงานมากยิ่งขึ้น”<sup>๘๔</sup>

สุจินต์ นิมอนงค์ ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรวัดของพระสังฆาธิการระดับวัด ในเขตการศึกษา ๑ ผลการวิจัยพบว่า “การบริหารจัดการทรัพยากรวัดด้านการจัดบริเวณวัด เสนาสนะ และถาวรวัตถุ และด้านสาธารณะสงเคราะห์อยู่ในระดับมาก ในด้านการบริหารและการปกครอง ด้าน การส่งเสริมการศึกษา และด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการได้รับการ ถวายความรู้เรื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรวัดของพระสังฆาธิการระดับวัดในเขตการศึกษา ๑ โดย ภาพรวมมีความต้องการในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวดวิชาพบว่า ความต้องการได้รับการ ถวายความรู้ หมวดบริหารศาสตร์อยู่ในระดับมาก ส่วนหมวดพฤกษศาสตร์และหมวดความรู้ ทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับวิธีการถวายความรู้ต้องการศึกษาดูงาน จากวัดที่พัฒนาแล้วให้นำมา เป็นตัวอย่าง การอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในระดับมาก วิทยากรให้การถวายความรู้ ต้องการพระสังฆาธิการ ผู้ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพยากรวัด ส่วนระยะเวลาในการถวายความรู้มีความต้องการ จำนวน ๓ วัน (๑๕-๑๘ ชั่วโมง) อยู่ในระดับมาก โครงสร้างหลักสูตรการถวายความรู้พระสังฆาธิการ ระดับวัด ในเขตการศึกษา ๑ เรื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรวัด จำแนกได้ ๓ หมวด คือ หมวดความรู้ ทั่วไป ๑) กฎหมาย ระเบียบ คำสั่งเกี่ยวกับการบริหารศาสนกิจในวัด ๒) การจัดการศาสนาเพื่อพัฒนา ชุมชนและสังคม หมวดบริหารศาสตร์ ๑) การบริหารงานบุคคลในวัด ๒) เทคนิคการสร้างความสัมพันธ์ กับชุมชน ๓) การส่งเสริมการศึกษา หมวดพฤกษศาสตร์ ๑) ภาวะผู้นำ ๒) การเผยแผ่ศาสนาธรรม ๓) การพัฒนาทักษะการแสดงธรรม เป็นที่ต้องการได้รับการถวายความรู้ นั้น เนื่องจากความสนใจ ใฝ่รู้และพัฒนาตนเอง ที่จะหาวิธีการเผยแผ่ศาสนาธรรมในด้านการแสดงธรรมสอนธรรมแก่ประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของเจ้าอาวาสที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์”<sup>๘๕</sup>

ภูซังค์ ถิ่นสุชาติ ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารจัดการสวัสดิการชุมชน โดยเครือข่าย องค์กรชุมชน : กรณีศึกษาเครือข่ายชุมชนเมืองนครขอนแก่น ในโครงการ SIF menu ๕” ผลการวิจัย พบว่า “ขนาดเครือข่ายส่วนใหญ่เป็นขนาดเล็ก จำนวนกรรมการอยู่ในขนาดกะทัดรัด จำนวนสมาชิก

<sup>๘๔</sup> นริสา จิตรสมนึก, “การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ : ความคาดหวังกับ การพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมาสารคาม”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตมหาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๔๑, ๑๒๑ หน้า.

<sup>๘๕</sup> สุจินต์ นิมอนงค์, “การบริหารจัดการทรัพยากรวัดของพระสังฆาธิการระดับวัดในเขตการศึกษา ๑”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา ๑ กระทรวงศึกษาธิการ), ๒๕๔๖, ๑๐๑ หน้า.

อยู่ในจำนวนปานกลาง การพัฒนาด้วยศักยภาพของประธานเครือข่าย มีน้อย การดูแลและการฝึกอบรม อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างน้อย ความเห็นต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิก อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยการนำเข้า กระบวนการตามโครงการเครือข่ายส่วนใหญ่มีการจัดรูปแบบการช่วยเหลือผู้รับประโยชน์สองเงื่อนไข ควบคู่กันไป คือ การช่วยเหลือเงินทุนแบบให้เปล่า และการช่วยเหลือเงินทุนแบบหมุนเวียน นอกจากนี้ สอกรูปแบบแล้ว บทบาทที่เลี้ยงที่เป็นองค์พัฒนาเอกชนมีบทบาทสำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กร ให้มีการพัฒนารูปแบบและการวางแผนแต่อุปสรรค ในการขับเคลื่อนคือ ด้านการสนับสนุนงบประมาณ จึงทำให้การบริหารจัดการ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการขับเคลื่อนดำเนินงาน ด้านการประสานงาน ด้านการควบคุมกำกับดูแลและด้านการจัดการงบประมาณ ให้เป็นไปตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ แต่ปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ ในการผลักดันขับเคลื่อนงาน โครงการก็คือ จิตสำนึก พื้นฐานในการเสียสละ เอื้ออาทร ของกลไกในการทำงานในทุกกระดับ ปัจจัยทุนเดิมที่ชุมชนมีอยู่ ไม่ว่าจะเป็น เป็นกลไกองค์กรชุมชนเครือข่าย กลุ่มการรวมตัวรูปแบบต่างๆ ความรู้ประสบการณ์เดิมของชุมชน รูปแบบความสัมพันธ์แบบดั้งเดิมที่ดีๆ ในชุมชน วิถีชีวิต วัฒนธรรม ความเชื่อถือ เคารพซึ่งกันและกัน รวมทั้งบุคคลอาวุโส ผู้นำที่มีบารมีในชุมชนท้องถิ่น ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในความสำเร็จที่ยั่งยืน ของการดำเนินการ โครงการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก”<sup>๔๐</sup>

พระสวามิภักดิ์ อานนุโท ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักสัพบุริสธรรม ผลการวิจัย พบว่า “ผู้นำนั้นมีความสำคัญมากต่อการวางแผนงานหรือนโยบายอันเป็นเหตุแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรของตนเอง เมื่อผู้นำทำตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแล้วจึงเชื่อว่าเป็นการทำเหตุ ทำตามหลักการที่ดี ตามธัมมัญญุตตา ดังนั้นการศึกษาให้รู้จักหน้าที่ของตนให้ถูกต้องตามหลักความเป็นจริง พร้อมทั้งทำหน้าที่ให้สมบูรณ์เต็มความสามารถไม่ประมาทในการทำหน้าที่ เพื่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์ ไม่ว่าจะเป็น ความสำเร็จในส่วนตนหรือส่วนรวม ต้องอาศัยการ รู้จักเหตุ คือ รู้หน้าที่ การรู้จักเหตุของผู้นำนั้นยังรวมไปถึงการรู้จักกฎเกณฑ์ต่างๆของสังคม เช่นผู้นำ หรือผู้ปกครองประเทศก็ต้องรู้จักหลักรัฐศาสตร์ กฎกติกของรัฐ แล้วก็ขึ้นอยู่กับหลักการผู้นำหมู่คณะหรือองค์กรที่คตินั้นเมื่อเข้าใจในหลักกฎเกณฑ์ มีเหตุผลเหล่านี้แล้ว ย่อมพาผู้อื่นไปในทิศทางที่ดี ประสบความสำเร็จสามารถทำให้การบริหารจัดการองค์กรต่างๆ ให้รอดพ้นจากความหายนะ ผู้นำโดยทั่วไปและภาวะผู้นำตามหลักสัพบุริสธรรม เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะ คือเป็นผู้นำที่เป็นจุดศูนย์รวมหรือสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ร่วมงาน รู้จักเหตุและหลักการของการดำเนินงาน รู้ผลหรือจุดมุ่งหมายในการทำงาน รู้จักตนประเมินตนเองในกรณีต่างๆ รู้จักประมาณความพอดี รู้จักกาลเวลาที่เหมาะสม

<sup>๔๐</sup> ภูซงค์ กนิษฐชาติ, “การบริหารจัดการสวัสดิการชุมชน โดยเครือข่ายองค์กรชุมชน : กรณีศึกษา เครือข่ายชุมชนเมืองนครขอนแก่นในโครงการ SIF menu ๕”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๔๘, ๑๕๘ หน้า.

ในการดำเนินงาน รู้จักระเบียบ กฎเกณฑ์โครงสร้างของสังคม รู้จักประเภทของบุคคลในสังคม ว่าเป็นคนพาลหรือบัณฑิตเมื่อผู้นำได้นำหลักธรรมเหล่านี้ไปปรับใช้ให้ถูกต้อง เหมาะสมกับหน้าที่แล้ว ความสงบสุข ย่อมเกิดขึ้นแก่องค์กรและสังคมได้”<sup>๔๑</sup>

สมคิด โปธิ์จุมพล ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การบริหารจัดการศึกษาใน โรงเรียนวิถีพุทธ กรณีศึกษา โรงเรียนหนองผือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต ๑ ผลการวิจัยพบว่า “การบริหารจัดการศึกษาใน โรงเรียนวิถีพุทธจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพมีองค์ประกอบที่สำคัญ ๓ ด้าน คือ ด้านปัจจัย ผู้บริหารการศึกษา ครู จะต้องเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีความศรัทธาประพฤติปฏิบัติตามหลักของพุทธศาสนา โดยเฉพาะศีลห้า ซึ่งเป็นพื้นฐานของการดำรงชีวิต เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และชุมชน การบริหารการจัดการศึกษาต้องเปิด โอกาสให้ชุมชนในท้องถิ่น เข้าร่วมโดยให้ทั้งบ้าน วัด โรงเรียน เข้ามามีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์จัดทำหลักสูตรปรับปรุงภูมิทัศน์ ภายนอกและสิ่งแวดล้อม ด้านกระบวนการสถานการศึกษาได้จัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการสอนตามหลักไตรสิกขา ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เชื่อมโยงกับชีวิตประจำวันทุกช่วงชั้น มีการวัดผล ประเมินผลตามสภาพจริง ด้วยวิธีหลากหลาย รวมทั้งการส่งเสริมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปฏิบัติกิจกรรมทางพุทธศาสนาร่วมกับพระสงฆ์และชุมชนอย่างต่อเนื่อง ด้านผลผลิต โรงเรียนเน้นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน โรงเรียนบ้านหนองผือ ๑๔ ประการ คือ บริโภคใช้สอยปัจจัยสี่ ในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม การดูแลร่างกายและการแต่งกายเรียบร้อย ดำรงชีวิตอย่างเกื้อกูล สิ่งแวดล้อม มีศีลห้าเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต มีวินัยมีความรับผิดชอบสัตย์ตรงต่อเวลา สามารถพึ่งตนเองได้ มีความกตัญญูรู้คุณ มีจิตใจเมตตากรุณา ทำงานและเรียนอย่างตั้งใจ อดทนขยันหมั่นเพียร มีสุขภาพจิตใจที่ร่าเริงแจ่มใสเบิกบาน มีศรัทธาและเข้าใจถูกต้องในพระรัตนตรัย รู้บาป-บุญ คุณ-โทษ ประโยชน์-และมิใช่ประโยชน์ ใฝ่รู้ใฝ่ศึกษาแสวงหาความจริง และสร้างสรรค์พัฒนางานอยู่เสมอ รู้เท่าทันแก้ปัญหาชีวิต และทำงาน ได้ด้วยสติปัญญา โดยเปิด โอกาสให้ชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน ได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลด้วย”<sup>๔๒</sup>

ศุวิษา กาคำ ได้ศึกษาวิจัย การบริหารสถานศึกษาตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี : ศึกษาเฉพาะกรณี สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๓ อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่

<sup>๔๑</sup> พระสามารถ อานนุ โท, “ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๔๘, ๑๑๑ หน้า.

<sup>๔๒</sup> สมคิด โปธิ์จุมพล, “การบริหารจัดการศึกษาใน โรงเรียนวิถีพุทธ กรณีศึกษา โรงเรียนหนองผือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต ๑”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๔๘, ๕๗ หน้า.



พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การบริหารสถานศึกษาได้นำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างสมบูรณ์เพียงพอทั้งในส่วนของกฎหมาย ระเบียบ ข้อปฏิบัติต่างๆ คุณธรรม จริยธรรมของครู ความโปร่งใส การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่าในการใช้จ่ายอันจะก่อให้เกิดงานร่วมทั้งการให้บริการแก่ชุมชน แต่กระนั้นก็ตามยังมีข้อเสนอแนะบางประการต่อการบริหารงานในสถานศึกษา เช่น ควรมีการปรับ ด้านความโปร่งใส ให้มีการสรุปการใช้งบประมาณของแต่ละ โครงการหรือให้มีการประเมินผลโครงการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ อีกทั้งการใช้วัสดุครุภัณฑ์การศึกษาควรย้ำเน้นถึงหลักการแห่งความคุ้มค่าให้มาก การนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในสถานศึกษา มีความเห็นว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากต่อการบริหารงานและการดำเนินกิจกรรมภายในสถานศึกษา กล่าวคือ ทำให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดความรักสามัคคี ความเสมอภาค ความโปร่งใสในการทำงานและที่สำคัญคือสามารถให้บริการในลักษณะการเชื่อมโยงงานด้านการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชน ได้เป็นอย่างดี<sup>๓๓</sup>

ชัชชัย อิ่มพูล ได้ศึกษาวิจัย สัมฤทธิ์ผลของการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณีหมู่บ้านเขวาสี หมู่ ๒ ตำบลแสนชาติ อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด สรุปว่า การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านสามด้าน คือ ด้านงานบริหาร ด้านงานเทคนิค และด้านงานบริการ สัมฤทธิ์ผลของการบริหารจัดการทั้งสามด้าน คือ การเพิ่มจำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้นเพื่อรองรับการพัฒนาและการเจริญเติบโต เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการ โดยเฉลี่ยแล้วอยู่ในระดับมาก<sup>๓๔</sup>

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการบริหารงานจัดการองค์กรนั้นมีความสำคัญมากในการดำเนินงานต่างๆ ทั้งที่เป็นระบบการดำเนินงานแบบริบบิ้น สีแดงหรือองค์กรไร้รูปธรรม (อรูปนัยหรือนอกรูปแบบ) เพราะผู้นำในการบริหารการจัดการองค์กรต่างก็มุ่งสู่เป้าหมายอันเดียวกัน คือความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ขององค์กรที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และมีความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมภายนอกตลอดจนให้ข้อเสนอแนะว่าเราควรจะทำอย่างไรจึงจะทำให้องค์กรปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถทำให้องค์กรดำเนินงานได้

<sup>๓๓</sup> สุวิชา กาคำ, “การบริหารสถานศึกษาตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี : ศึกษาเฉพาะกรณี สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๓ อำเภอยาง เชียงใหม่”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๔๕, ๑๔๕ หน้า.

<sup>๓๔</sup> ชัชชัย อิ่มพูล, “สัมฤทธิ์ผลของการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณี หมู่บ้านเขวาสี หมู่ ๒ ตำบลแสนชาติ อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๕๐, ๕๔ หน้า.

บรรลุเป้าหมายตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด ในการบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษาที่ดীনัน การปฏิบัติระบบ ๕ ส. เป็นระบบบริหารพื้นฐานที่ผู้นำควรนำมาพิจารณาใช้กับหน่วยงานของตนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษาเป็นการเปลี่ยนแปลงพัฒนาองค์กร ในการจัดส่งสมาชิกในองค์กรไปศึกษา อบรมให้เกิดความรู้และทักษะที่ใหม่ ๆ ทันท่วงทีกับเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงพัฒนาทางเทคโนโลยีในปัจจุบัน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับสมาชิกให้เกิดความรู้และความผูกพันในองค์กร ฉะนั้น การวิจัยการบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชน ในสถานศึกษาศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด การวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ส่งผลไปถึงการปรับปรุงพัฒนาองค์กร ด้านบุคลากร ด้านงานธุรการ ด้านงานการเงิน ด้านการบริหารจัดการองค์กร และด้านวัสดุอุปกรณ์ และแก้ไขสภาพปัญหา การตอบสนองความต้องการให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และตรงจุดยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปฏิบัติตามเจตนารมณ์วัตถุประสงค์ของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษาในปัจจุบัน

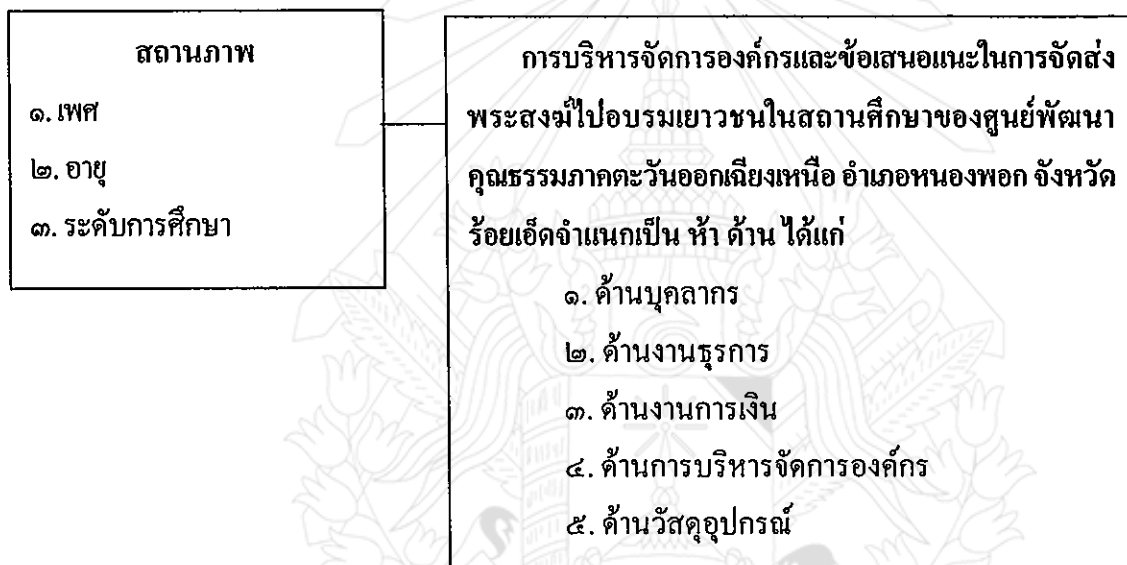


## ๒.๕ กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีกรอบแนวคิดเกี่ยวกับ การบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยบูรณาการมาจาก ระบบการจัดการด้านปัจจัยในการบริหารงาน ของจักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ ร่วมกับหลักการบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา ของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัดป่าหนองโม่งบูรพาาราม มาสรุปเป็นกรอบในการวิจัย จำแนกเป็นห้าด้าน ดังนี้

ตัวแปรพื้นฐาน

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพประกอบที่ ๒ กรอบแนวความคิดในการวิจัย

## บทที่ ๓

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- ๓.๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๓ การสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๖ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### ๓.๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พระวิทยากร จำนวน ๖๑ รูป ผู้บริหารและครู จำนวน ๒๕ คน เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน ๕ รูป/คน รวมทั้งหมด ๙๑ รูป/คน

#### ๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น สาม ตอน ดังนี้ ตอนที่ ๑ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และการศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด คือ ด้านบุคลากร ด้านงานธุรการ ด้านงานการเงิน ด้านการบริหารจัดการองค์กร และด้านวัสดุอุปกรณ์ มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับของการวัดออกเป็น ห้า ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended) เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อําเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

### ๓.๓ การสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มีขั้นตอนดังนี้

๓.๓.๑ ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๓.๓.๒ ร่างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์เฉพาะ และกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้เกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อําเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๒๕ ข้อ

๓.๓.๓ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบสำนวน ภาษาความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถาม และปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ

๓.๓.๔ เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขความเที่ยงตรงทั้ง โครงสร้าง และเนื้อหา (Construct and Content Validity) ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

๑) รศ. พิเศษ ดร. จรัส พัทฒราชศักดิ์ วุฒิศึกษา ปธ.๖, M.A., Ph.D. อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เป็นผู้เชี่ยวชาญด้าน โครงสร้างและเนื้อหา

๒) พระครูปริยัติวิโรจิจ วุฒิศึกษา พ.ม, ศน.บ, ศศ.ม, Ph.D. อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

๓) นายพิรพงษ์ พงศ์ศาสตร์ วุฒิศึกษา ค.ม. ผู้อำนวยการโรงเรียนเมษวดีพิทยาคม อําเภอเมษวดี จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

๓.๓.๕ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน ที่ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Co-efficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ๐.๘๕

๓.๓.๖ นำแบบสอบถามที่คัดเลือกรายข้อ จำนวน ๒๕ ข้อ ไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการจัดเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

๑) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถึงที่ปรึกษาศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัดป่าหนองโมงบูรพาราม อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๒) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๘๑ ชุด โดยเก็บรวบรวมด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด

### ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

๓.๕.๑ นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจำนวน ๘๑ ชุดตรวจสอบความสมบูรณ์

๓.๕.๒ นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้แล้วมาดำเนินการให้คะแนนตามเกณฑ์

๓.๕.๓ นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

๓.๕.๔ วิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์ระดับการบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทั้งในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ แล้วแปลผลตามกำหนดช่วงคะแนน (Class Interval) ดังนี้<sup>๑</sup>

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๔.๕๑ - ๕.๐๐ หมายถึง การบริหารจัดการอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๓.๕๑ - ๔.๕๐ หมายถึง การบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๒.๕๑ - ๓.๕๐ หมายถึง การบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๑.๕๑ - ๒.๕๐ หมายถึง การบริหารจัดการอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๑.๐๐ - ๑.๕๐ หมายถึง การบริหารจัดการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

๓.๕.๕ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการแจกแจงความถี่ เพื่อบูรณาการความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมและพัฒนากิจการบริหารจัดการในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษาภายใต้ปัจจัยสำคัญ ห้า ด้าน คือ บุคลากร งานธุรการ งานการเงิน การบริหารจัดการองค์กร และด้านวัสดุอุปกรณ์

<sup>๑</sup>บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๓๕), หน้า ๑๐๐.

๓.๕.๖ นำเสนอผลการวิจัยโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) ประกอบการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ

### ๓.๖ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

๓.๖.๑. ค่าร้อยละ (Percentage) คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

๓.๖.๒ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคน

๓.๖.๓ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

$X^2$  แทน ผลรวมกำลังสอง ของคะแนนในกลุ่ม

N แทน จำนวนคน

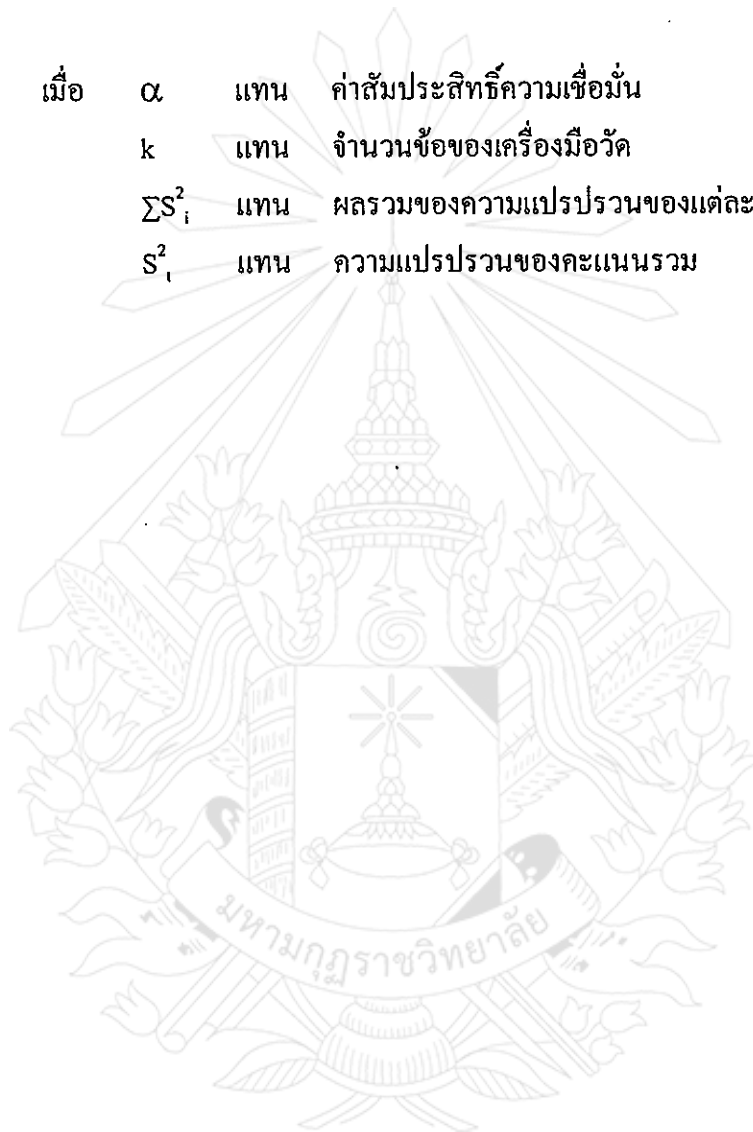
$\sum$  แทน ผลรวม

สูตร ดังนี้

๓.๖.๔ ค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า ( $\alpha$ ) คำนวณจาก

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

เมื่อ	$\alpha$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	k	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ
	$S^2$	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม





## บทที่ ๔

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ดำเนินการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

- ๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- ๔.๒ ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- ๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### ๔.๒ ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น สาม ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ สอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓ ข้อ

ตอนที่ ๒ สอบถามการบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา ของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ๒๕ ข้อ

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา ของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๕ ข้อ

## ๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ สอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานะภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ ๑-๓

ตารางที่ ๑ จำนวน และร้อยละ ของประชากร จำแนกตามเพศ

ข้อมูลทั่วไป		จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	๑๔	๑๕.๔๐
	หญิง	๑๒	๑๓.๒๐
	บรรพชิต	๖๕	๗๑.๔๐
	รวม	๙๑	๑๐๐

จากตารางที่ ๑ พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ เป็นบรรพชิต ๖๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๐ กฤหัสถ์เพศชาย จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๔๐ และเพศหญิง จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๒๐

ตารางที่ ๒ จำนวน และร้อยละ ของประชากร จำแนกตามอายุ

ข้อมูลทั่วไป		จำนวนคน	ร้อยละ
อายุ	๑๘-๓๕ ปี	๔	๔.๔๐
	เกิน ๓๕-๕๐ ปี	๒๖	๒๘.๕๐
	เกิน ๕๐-๖๕ ปี	๔๔	๔๘.๔๐
	เกิน ๖๕ ปี	๔	๔.๔๐
	รวม	๙๑	๑๐๐

จากตารางที่ ๒ พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๕๐-๖๕ ปี จำนวน ๔๔ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๔๐ รองลงมา มีอายุระหว่าง ๓๕-๕๐ ปี จำนวน ๒๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๐ และ

ที่มีอายุน้อยสุด คือ อายุระหว่าง ๑๘-๓๕ ปี จำนวน ๔ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๔๐ และเกิน ๖๕ ปี จำนวน ๔ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๔๐

ตารางที่ ๓ จำนวน และร้อยละ ของประชากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนคน	ร้อยละ
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ประถมศึกษา	๗	๗.๗๐
มัธยมศึกษา/หรือ ปวช.	๕๖	๖๑.๕๐
ปริญญาตรี	๗	๗.๗๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๒๑	๒๓.๑๐
<b>รวม</b>	<b>๙๑</b>	<b>๑๐๐</b>

จากตารางที่ ๓ พบว่า ประชากรส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๕๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕๐ รองลงมาสำเร็จการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๑ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๑๐ สำเร็จการศึกษาในระดับประถมศึกษา จำนวน ๗ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๗๐ และสำเร็จการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๗ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๗๐

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไป  
อบรมเยาวชนในสถานศึกษา ของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตาราง ๔-๕  
ตารางที่ ๔ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการบริหารจัดการองค์กรในการ  
จัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา ของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	การบริหารจัดการองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.	ด้านบุคลากร	๓.๓๒	๐.๕๕	ปานกลาง
๒.	ด้านงานธุรการ	๓.๒๕	๐.๖๕	ปานกลาง
๓.	ด้านงานการเงิน	๓.๑๕	๐.๔๘	ปานกลาง
๔.	ด้านการบริหารจัดการองค์กร	๓.๕๘	๐.๓๔	มาก
๕.	ด้านวัสดุอุปกรณ์	๓.๔๒	๐.๖๑	ปานกลาง
รวม		๓.๓๕	๐.๖๑	ปานกลาง

(N = ๕๑)

จากตารางที่ ๔ พบว่า การบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนใน  
สถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม  
ทั้งห้าด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ๑ ด้าน คือ ด้านการ  
บริหารจัดการองค์กร ส่วน ๔ ด้านที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย  
คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านบุคลากร ด้านงานธุรการ และด้านงานการเงิน

ตารางที่ ๕ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการบริหารจัดการองค์การในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา ของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านบุคลากร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.	ศูนย์ได้จัดโครงสร้างหน้าที่ และมีเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน	๒.๘๐	๐.๔๐	ปานกลาง
๒.	หัวหน้าศูนย์มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการองค์การตลอดจนการเผยแผ่พระพุทธศาสนา	๓.๕๖	๐.๘๑	มาก
๓.	พระวิทยากรในศูนย์มีเพียงพอกับการจัดทีมออกไปอบรมในสถานศึกษา	๒.๕๐	๐.๘๓	ปานกลาง
๔.	พระวิทยากรมีความรู้ความสามารถได้ผ่านการอบรมหลักสูตรพระวิทยากรมาแล้ว หรือเคยเข้าร่วมสังเกตการณ์การอบรมมาแล้วและได้สอดแทรกหลักธรรมเข้าในการอบรม	๓.๕๖	๐.๕๐	มาก
๕.	ทีมงานของพระวิทยากรที่จัดออกไปอบรมตามสถานศึกษามีความเหมาะสมและทำงานร่วมกันได้	๓.๗๖	๐.๔๓	มาก
รวม		๓.๓๒	๐.๕๕	ปานกลาง

(N = ๕๑)

จากตารางที่ ๕ พบว่า การบริหารจัดการองค์การในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา ด้านบุคลากร โดยรวมทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ๓ ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ๒ ข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย สามลำดับ คือ ทีมงานของพระวิทยากรที่จัดออกไปอบรมตามสถานศึกษามีความเหมาะสมและทำงานร่วมกันได้ พระวิทยากรมีความรู้ความสามารถได้ผ่านการอบรมหลักสูตรพระวิทยากรมาแล้ว หรือเคยเข้าร่วมสังเกตการณ์การอบรมมาแล้วและได้สอดแทรกหลักธรรมเข้าในการอบรม และหัวหน้าศูนย์มีความรู้ความสามารถ ในการบริหารจัดการองค์การตลอดจนการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

ตารางที่ ๖ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา ของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านงานธุรการ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านงานธุรการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.	ศูนย์ให้ความช่วยเหลือในการติดต่อประสานงานให้กับโรงเรียนในเรื่องต่าง ๆ เมื่อทางโรงเรียนมาติดต่อ	๓.๓๒	๐.๘๔	ปานกลาง
๒.	ศูนย์ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือทีมงานพระวิทยากรที่ออกไปอบรม	๓.๒๑	๐.๗๕	ปานกลาง
๓.	ศูนย์ให้ความช่วยเหลือติดตามเรื่องราวต่างๆ ที่พระวิทยากรร้องขอมาด้วยความรวดเร็ว	๓.๐๐	๐.๖๓	ปานกลาง
๔.	เจ้าหน้าที่ได้ช่วยคำแนะนำแก่หัวหน้าศูนย์ในการปฏิบัติงานธุรการ เช่น การทำปฏิทินกำหนดตารางการอบรมหรือธุรการต่าง ๆ	๒.๕๑	๐.๖๓	ปานกลาง
๕.	ศูนย์ได้อำนวยความสะดวกกับหน่วยงานที่มาติดต่อ	๓.๘๐	๐.๔๐	มาก
รวม		๓.๒๕	๐.๖๕	ปานกลาง

(N = ๕๑)

จากตารางที่ ๖ พบว่า การบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา ด้านงานธุรการ โดยรวมทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง ๔ ข้อ โดยเรียงลำดับตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับ คือ ศูนย์ได้อำนวยความสะดวกกับหน่วยงานที่มาติดต่อ ศูนย์ให้ความช่วยเหลือในการติดต่อประสานงานให้กับโรงเรียนในเรื่องต่าง ๆ เมื่อทางโรงเรียนมาติดต่อ และศูนย์ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือทีมงานพระวิทยากรที่ออกไปอบรม

ตารางที่ ๗ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการบริหารจัดการองค์การในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านงานการเงิน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านงานการเงิน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.	ศูนย์มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการเงิน	๓.๑๑	๐.๔๓	ปานกลาง
๒.	เงินสนับสนุนโครงการเพียงพอและเหมาะสม	๒.๘๑	๐.๕๑	ปานกลาง
๓.	เงินสนับสนุนให้กับพระวิทยากรเพียงพอเหมาะสม	๒.๒๑	๐.๕๓	น้อย
๔.	เงินที่เหลือจากการทำโครงการอบรมได้นำมาบูรณะวัดและบำรุงพุทธศาสนา	๔.๑๕	๐.๔๗	มาก
๕.	ศูนย์ได้เอาใจใส่ในการตรวจสอบหลักฐานทางการเงินเพื่อรักษาผลประโยชน์ของวัด	๓.๖๕	๐.๔๖	มาก
รวม		๓.๑๕	๐.๔๘	ปานกลาง

(N = ๕๑)

จากตารางที่ ๗ พบว่า การบริหารจัดการองค์การในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา ด้านงานการเงิน โดยรวมทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก ๒ ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ๒ ข้อ และอยู่ในระดับน้อย ๑ ข้อ โดยเรียงลำดับตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยสามลำดับ คือ เงินที่เหลือจากการทำโครงการอบรมได้นำมาบูรณะวัดและบำรุงพุทธศาสนา ศูนย์ได้เอาใจใส่ในการตรวจสอบหลักฐานทางการเงินเพื่อรักษาผลประโยชน์ของวัด และศูนย์มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการเงิน

ตารางที่ ๘ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการบริหารจัดการองค์การในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารจัดการองค์การ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการบริหารจัดการองค์การ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.	การเป็นศูนย์กลางของการบริหาร การประสานงาน การทำงานของพระวิทยากร	๓.๘๐	๐.๗๕	มาก
๒.	การเป็นศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารของพระวิทยากรและผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับการเผยแผ่หลักธรรมในฐานะพระสงฆ์ในพระพุทธศาสนาแก่หน่วยงานอื่น	๓.๕๑	๐.๗๕	มาก
๓.	การตั้งศูนย์ได้รับความเห็นชอบจากพระสังฆาธิการ หรือได้แจ้งให้เจ้าคณะตำบล อำเภอ จังหวัด ทราบตามลำดับ	๓.๗๖	๐.๕๕	มาก
๔.	การบริหารจัดการองค์การของศูนย์มีคณะกรรมการรับผิดชอบทุกระดับและทุกฝ่ายเหมาะสม	๓.๑๑	๐.๔๓	ปานกลาง
๕.	เป็นองค์กรที่เกิดจากการรวมตัวกันของพระสงฆ์และรองรับการทำงานของพระวิทยากร	๓.๓๑	๐.๗๘	ปานกลาง
รวม		๓.๕๘	๐.๗๔	มาก

(N = ๕๑)

จากตารางที่ ๘ พบว่า การบริหารจัดการองค์การในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการองค์การ โดยรวมทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ๓ ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง ๒ ข้อ โดยเรียงลำดับตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยสามลำดับ คือ การเป็นศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารของพระวิทยากรและผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับการเผยแผ่หลักธรรมในฐานะพระสงฆ์ในพระพุทธศาสนาแก่หน่วยงานอื่น การเป็นศูนย์กลางของการบริหาร การประสานงาน การทำงานของพระวิทยากร และการตั้งศูนย์ได้รับความเห็นชอบจากพระสังฆาธิการหรือได้แจ้งให้เจ้าคณะตำบล อำเภอ จังหวัด ทราบ



ตารางที่ ๕ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา ของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวัสดุอุปกรณ์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.	ศูนย์มีวัสดุครุภัณฑ์พอเพียงกับการทำงานตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ	๒.๓๐	๐.๖๔	ปานกลาง
๒.	ศูนย์มีอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนเพียงพอกับการปฏิบัติงานในการอบรม	๓.๑๑	๑.๐๕	ปานกลาง
๓.	สื่อ เนื้อหาสาระ และหลักสูตรในการอบรมมีความเหมาะสมกับผู้เข้าอบรม	๓.๘๐	๐.๔๐	มาก
๔.	สื่อ เนื้อหาสาระ ทำให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจกระบวนการและเนื้อหาสาระที่จัดอบรม	๓.๘๐	๐.๔๐	มาก
๕.	สื่อใช้ในการอบรมมีประโยชน์และทำให้ผู้เข้าอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดี	๓.๗๑	๐.๕๔	มาก
รวม		๓.๔๒	๐.๖๑	ปานกลาง

(N = ๕๑)

จากตารางที่ ๕ พบว่า การบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา ด้านวัสดุอุปกรณ์ โดยรวมทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก ๓ ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ๒ ข้อ โดยเรียงลำดับตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยสามลำดับ คือ สื่อ เนื้อหาสาระ และหลักสูตรในการอบรมมีความเหมาะสมกับผู้เข้าอบรม สื่อ เนื้อหาสาระ ทำให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจกระบวนการและเนื้อหาสาระที่จัดอบรม และสื่อใช้ในการอบรมมีประโยชน์และทำให้ผู้เข้าอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดี

ตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรม  
เยาวชนในสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก  
จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ ๑๐  
ตารางที่ ๑๐ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษาของศูนย์พัฒนา  
คุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑.	จัดให้มีพระวิทยากรเพิ่มมากขึ้น	๖๔
๒.	จัดให้มีการอบรม ฝึกงาน และศึกษาต่อ	๕๕
๓.	ควรให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง	๕๐
๔.	ควรให้มีระบบการบริหารจัดการแบบเป็นองค์กร	๓๒
๕.	ควรจัดซื้อสื่อ อุปกรณ์ที่ทันสมัยเพิ่มเติม	๒๗

จากตารางที่ ๑๐ พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา  
ของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด โดยเรียงลำดับ  
ตามความถี่จากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ จัดให้มีพระวิทยากรเพิ่มมากขึ้น (ความถี่ ๖๔) จัดให้มี  
การอบรม ฝึกงาน และศึกษาต่อ (ความถี่ ๕๕) และควรให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง (ความถี่ ๕๐)  
น้อยที่สุด คือ ควรจัดซื้อสื่อ อุปกรณ์ที่ทันสมัยเพิ่มเติม (ความถี่ ๒๗)

## บทที่ ๕

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อศึกษาการบริหารจัดการองค์กร ในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยได้มีการกำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้คือศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัดป่าหนองโฌงบูรพาราม อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรของพระวิทยากร จำนวน ๖๑ รูป ผู้บริหารและครู จำนวน ๒๕ คน และเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน ๕ รูป/คน ในปีพุทธศักราช ๒๕๕๐ ทั้งหมดรวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ทั้งสิ้น จำนวน ๙๑ รูป/คน โดยใช้แบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ประมวลผลทางสถิติ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

#### ๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษา การบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ปรากฏผลการศึกษาค้นคว้าตามวัตถุประสงค์การวิจัย สรุปผลได้ดังนี้

##### ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นบรรพชิต ๖๕ รูป ศฤกษ์เพศชาย จำนวน ๑๔ คน และเพศหญิง จำนวน ๑๒ คน มีอายุระหว่าง ๕๐-๖๕ ปี จำนวน ๔๔ รูป/คน มีอายุระหว่าง ๓๕-๕๐ ปี จำนวน ๒๖ รูป/คน มีอายุระหว่าง ๑๘-๓๕ ปี จำนวน ๔ รูป/คน และเกิน ๖๕ ปี จำนวน ๔ รูป/คน สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๕๖ รูป/คน สำเร็จการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๑ รูป/คน สำเร็จการศึกษาในระดับประถมศึกษา จำนวน ๗ รูป/คน และสำเร็จการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๗ รูป/คน

ตอนที่ ๒ ระดับการบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปบวชเยาวชนในสถานศึกษา  
ของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

การบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปบวชเยาวชนในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนา  
คุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้งห้าด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน  
ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ๑ ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการองค์กร  
ส่วน ๔ ด้านที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์  
ด้านบุคลากร ด้านงานธุรการ และด้านงานการเงิน

ด้านบุคลากร โดยรวมทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มี  
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ๓ ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ๒ ข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหา  
น้อย สามลำดับ คือ ทีมงานของพระวิทยากรที่จัดออกไปบวชตามสถานศึกษามีความเหมาะสมและ  
ทำงานร่วมกันได้ พระวิทยากรมีความรู้ความสามารถได้ผ่านการอบรมหลักสูตรพระวิทยากรมาแล้ว  
หรือเคยเข้าร่วมสังเกตการณ์การอบรมมาแล้วและได้สอดแทรกหลักธรรมเข้าในการอบรม และหัวหน้าศูนย์  
มีความรู้ความสามารถ ในการบริหารจัดการองค์กรตลอดจนการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

ด้านงานธุรการ โดยรวมทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่  
ในระดับมาก ๑ ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง ๔ ข้อ โดยเรียงลำดับตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหา  
น้อย สามลำดับ คือ ศูนย์ได้อำนวยความสะดวกกับหน่วยงานที่มาติดต่อ ศูนย์ให้ความช่วยเหลือใน  
การติดต่อประสานงานให้กับโรงเรียนในเรื่องต่างๆ เมื่อทางโรงเรียนมาติดต่อ และศูนย์ได้ให้การ  
สนับสนุนและช่วยเหลือทีมงานพระวิทยากรที่ออกไปบวช

ด้านงานการเงิน โดยรวมทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่  
ในระดับมาก ๒ ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ๒ ข้อ และอยู่ในระดับน้อย ๑ ข้อ โดยเรียงลำดับตามข้อที่มี  
ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยสามลำดับ คือ เงินที่เหลือจากการทำโครงการอบรมได้นำมาบูรณะวัดและบำรุง  
พระพุทธศาสนา ศูนย์ได้เอาใจใส่ในการตรวจสอบหลักฐานทางการเงินเพื่อรักษาผลประโยชน์ของวัด และ  
ศูนย์มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการเงิน

ด้านการบริหารจัดการองค์กร โดยรวมทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ  
พบว่า อยู่ในระดับมาก ๓ ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง ๒ ข้อ โดยเรียงลำดับตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไป  
หาน้อยสามลำดับ คือ การเป็นศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารของพระวิทยากรและผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับการเผยแผ่  
หลักธรรมในฐานะพระสงฆ์ในพระพุทธศาสนาแก่หน่วยงานอื่น การเป็นศูนย์กลางของการบริหาร การ  
ประสานงาน การทำงานของพระวิทยากร และการตั้งศูนย์ได้รับความเห็นชอบจากพระสังฆาธิการ  
หรือได้แจ้งให้เจ้าคณะตำบล อำเภอ จังหวัด ทราบตามลำดับ

ด้านวัสดุอุปกรณ์ โดยรวมทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ๓ ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ๒ ข้อ โดยเรียงลำดับตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยสามลำดับ คือ สื่อ เนื้อหาสาระ และหลักสูตรในการอบรมมีความเหมาะสมกับผู้เข้าอบรม สื่อ เนื้อหาสาระ ทำให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจกระบวนการและเนื้อหาสาระที่จัดอบรม และสื่อใช้ในการอบรมมีประโยชน์ และทำให้ผู้เข้าอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดี

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด โดยเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ จัดให้มีพระวิทยากรเพิ่มมากขึ้น จัดให้มีการอบรม ดูงาน และศึกษาต่อ และควรให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง น้อยที่สุด คือ ควรจัดซื้อสื่อ อุปกรณ์ที่ทันสมัยเพิ่มเติม

## ๕.๒ การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณี ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด มีผลการวิจัยที่น่าสนใจและเห็นควรนำมาอภิปรายผลเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

๕.๒.๑ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้งห้าด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ

๑) ประชาชนศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือรับงานการอบรมเยาวชนมาก และต่อเนื่องกันจนทำให้ไม่มีเวลาในการกำกับดูแลการบริหารจัดการองค์กรเท่าที่ควรเพราะต้องคอยช่วยแก้ไขปัญหาให้กับชุดพระวิทยากรที่ออกไปอบรมตามสถานศึกษาตลอดจนการติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาในการจัดตารางการอบรมครั้งต่อ ๆ ไป

๒) พระวิทยากรในศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั้นไม่เพียงพอกับการจัดทีมพระวิทยากรในการอบรม ทำให้ต้องนิมนต์พระจากจังหวัดอื่นหรือวัดอื่นซึ่งไม่มีประสบการณ์ในการอบรมเข้ามาร่วมทีมทำให้ระบบงานต้องล่าช้าเพราะจะต้องไปฝีกอบรมพระใหม่ให้เข้าใจในขบวนการอบรมก่อน จึงจะเข้ามาเป็นพระวิทยากรได้เต็มตัว ทำให้ประชาชนศูนย์ ฯ ต้องเสียเวลาในตรงนี้ อีกส่วนหนึ่ง

๓) ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไม่มีงบประมาณสนับสนุนให้โดยตรง การอบรมแต่ละครั้งจะได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษาที่เขียนโครงการขึ้นมาและได้รับอนุมัติจากผู้อำนวยการสถานศึกษา ฉะนั้น เงินในการทำการอบรมก็จะมีจำนวนจำกัด ถวายพระวิทยากรน้อย ไม่เพียงพอกับการซื้อวัสดุอุปกรณ์ในการอบรมและการเดินทาง ขาดแรงจูงใจให้กับพระวิทยากรรุ่นใหม่ที่จะเข้าร่วม

ขบวนการ จึงทำให้มีพระวิทยากรที่ทำการอบรมนั้นมีน้อยและที่แท้ก็ทำด้วยจิตศรัทธาในพระพุทธศาสนา ที่ต้องการจะช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่หาหนทางสว่าง ไม่พบให้หลุดพ้นจากวิกฤตแห่งชีวิตอีกทั้งต้องการ ส่งเสริมให้ความรู้ด้านหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าได้เผยแผ่ให้เยาวชนได้เข้าใจถึงแก่นแท้ของ พระพุทธศาสนา

ผลการวิจัยประเด็นนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ สุจินต์ นิ่มอนงค์ เรื่องการบริหารจัดการทรัพยากร ของวัดของพระสังฆาธิการระดับวัดในเขตการศึกษา ๑ ที่พบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรวัดในด้าน การบริหารและการปกครอง การส่งเสริมการศึกษา และการเผยแผ่ศาสนธรรม ความต้องการได้รับการ ถวายความรู้เรื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรวัดของพระสังฆาธิการ โดยภาพรวมมีความต้องการ ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ ภูษงค์ กนิษฐชาติ เรื่อง การบริหารจัดการสวัสดิการ ชุมชน โดยเครือข่ายองค์กรชุมชน : กรณีศึกษาเครือข่ายชุมชนเมืองนครขอนแก่นในโครงการ SIF menu ๕ ที่พบว่า การขับเคลื่อนองค์กร ในการพัฒนารูปแบบและการวางแผนปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญคือจิตสำนึก ในการเกื้อหนุนความเชื่อถือ เคารพซึ่งกันและกัน รวมทั้งบุคคลอาวุโส ผู้นำที่มีเป็นปัจจัยสำคัญ โดยรวม อยู่ในระดับมาก

๕.๒.๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ

๑) บุคคลกรภายในศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีน้อยแต่งานออกไป อบรมเยาวชนในสถานศึกษานั้นมีมากและต่อเนื่องทำให้เจ้าหน้าที่ที่ต้องออกไปกับทีมงานคณะพระวิทยากร เพื่อช่วยเหลืองานธุรการ ในการทำกิจกรรมร่วมกับเยาวชนในสถานศึกษา

๒) ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัดป่าหนอง โมงบูรพารามนั้น ได้จัด โครงสร้างหน้าที่และเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานเพียงตำแหน่งละหนึ่ง รูป/คน เท่านั้น เมื่อมีกิจกรรมพิเศษ ที่จะต้องให้การสนับสนุนก็จะไม่มีเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน

๓) งบประมาณของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั้น ยังไม่มีหน่วยงาน ภาครัฐให้การสนับสนุน งบที่เหลือจากสถานศึกษาที่ถวายให้ก็เป็นเพียงเล็กน้อย ประธานศูนย์ฯ จะอาศัย เงินในส่วนนี้ตอบแทนให้กับเจ้าหน้าที่และคณะพระวิทยากร จึงทำให้บุคลากรประจำศูนย์ไม่เพียงพอ การดำรงอยู่จะอาศัยความเอื้ออาทรต่อกัน

ผลการวิจัยในประเด็นนี้ สอดคล้องกับการวิจัยของ สุจินต์ นิ่มอนงค์ เรื่องการบริหารจัดการ ทรัพยากรของวัดของพระสังฆาธิการระดับวัดในเขตการศึกษา ๑ ที่พบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรวัด ด้านโครงสร้างหน้าที่และมีเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง

๕.๒.๓ แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบประเด็นที่น่าสนใจ คือ เงินสนับสนุนให้กับพระวิทยากรเพียงพอ เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า งบประมาณที่ให้การสนับสนุน

แก่พระวิทยากรยังมีไม่เพียงพอต่อการจัดส่งพระภิกษุไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา ของศูนย์พัฒนา  
คุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ  
ภูซังค์ กนิษฐชาติ ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการสวัสดิการชุมชน โดยเครือข่ายองค์กรชุมชน :  
กรณีศึกษาเครือข่ายชุมชนเมืองนครขอนแก่น ใน โครงการ SIF menu ๕” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการ  
สนับสนุนงบประมาณ และด้านการจัดการงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

### ๕.๓ ข้อเสนอแนะ

#### ๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาการบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา  
ของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยขอเสนอ  
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ที่อาจเป็นประโยชน์ดังนี้

- ๑) ศูนย์ควรจัด โครงสร้างหน้าที่ให้ชัดเจน และมีเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน
- ๒) ศูนย์ควรมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการ เช่น การทำปฏิทินกำหนดตารางการอบรม
- ๓) ควรให้หน่วยงานของรัฐเข้ามารับผิดชอบ ด้านงบประมาณสนับสนุน โครงการการ

ฝึกอบรมโดยตรง

- ๔) ควรให้มีระบบการบริหารจัดการแบบเป็นองค์กรและมีเจ้าหน้าที่ธุรการประจำที่

ศูนย์

- ๕) ควรจัดซื้อสื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพิ่มเติมจากเดิม
- ๖) ศูนย์ควรจัดให้มีพระวิทยากรเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการสานต่องานของศูนย์อย่างยั่งยืน
- ๗) ผลการวิจัยทั้ง ห้า ด้าน มีระดับปานกลางถึง สี่ ด้าน มีเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับมาก

จึงต้องปรับปรุงแก้ไข

#### ๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ผู้วิจัยได้เสนอหลักในการศึกษา ดังนี้

๑) ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชน  
ในสถานศึกษากับ โครงการ โรงเรียนวิถีพุทธ

๒) ศึกษาวิเคราะห์ เปรียบเทียบการบริหารจัดการองค์กร ในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรม  
ในสถานศึกษาของ ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัดป่าหนอง โมงบูรพาราม  
อำเภอนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด กับศูนย์พัฒนาวัฒนธรรมในจังหวัดอื่น

๓) ศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตของศูนย์พัฒนาคุณธรรมตะวันออกเฉียงเหนือ  
วัดป่าหนอง โมงบูรพาราม อำเภอนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

## บรรณานุกรม

### ๑. หนังสือทั่วไป

- กรกนก ทิพรส. องค์การและการจัดการ. มหาสารคาม : สำนักพิมพ์อภิชาติการพิมพ์, ๒๕๔๕.
- กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือครูจริยศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓. กรุงเทพมหานคร :  
กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๒๒.
- คณะกรรมการกลุ่มผลิตชุดวิชา. องค์การและการจัดการ หน่วยที่ ๑-๘. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย  
สุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๔.
- จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ. การจัดการด้านปัจจัยในการบริหารงาน. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,  
๒๕๔๑.
- เจริญผล สุวรรณ โชติ. ทฤษฎีบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรไทย, ๒๕๔๔.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. องค์การการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗.
- \_\_\_\_\_. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๑.
- ตุลา มหาพสุชานนท์. หลักการจัดการหลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ พ.ศ. พัฒนา, ๒๕๔๕.
- นรินทร์ จงวุฒิเวศย์. กลวิธี แนวทาง วิธีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนาชุมชน.  
กรุงเทพมหานคร : ศักดิ์โสภารการพิมพ์, ๒๕๓๗.
- บันเทิง พาวิจิตร. การปกครองตามแนวพุทธศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเคียนส์โตร์, ๒๕๔๘.
- พะยอม วงศ์สารศรี. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุภา, ๒๕๔๒.
- พระมหาสุภา อุทโท. พระสงฆ์ไทยใน ๒ ทศวรรษหน้า. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุภาพใจ, ๒๕๔๒.
- พีรสิทธิ์ คำนวนศิลาปี. การบริหารจัดการโครงการพัฒนาสังคมแบบก้าวหน้า. ขอนแก่น : โรงพิมพ์  
พระธรรมจันทร์, ๒๕๔๓.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร :  
บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์ จำกัด, ๒๕๔๖.
- ลีลา สีนานุเคราะห์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : กรมการฝึกหัดครู, ๒๕๓๐.
- วิจิตร เกิดวิสัยฐ์ และปรีชา ช่างขวัญยืน. หนังสือเรียนพระพุทธศาสนา ส. ๐๑๑๒- ส. ๐๑๑๓. กรุงเทพมหานคร :  
สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๓.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๓๘.



สมคิด บางโม. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จูนพับลิชชิง, ๒๕๔๒.  
 สมพร สุทัศนีย์, มรว. มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘.  
 สมยศ นารีการ. การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ ๑๙๙๑, ๒๕๔๕.  
 สุริพร พึ่งพุทธคุณ. การบริหารจัดการทีมงาน. กรุงเทพมหานคร : ธรรมกลการพิมพ์, ๒๕๓๙.  
 อุทัย หิรัญโต. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓.  
 เอกชัย ก็สุขพันธ์. การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๓๘.

## ๒. วิทยานิพนธ์

ชัชชัย อิ่มพูล. “สัมฤทธิ์ผลของการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณี หมู่บ้านเขวาสี หมู่ ๒ ตำบลแสนชาติ อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด”. สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.  
 นริสา จิตรสมนึก. “การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ : ความคาดหวังกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมาสารคาม”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตมหาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๓.  
 ปราโมทย์ ภูมิพันธ์. “การบริหารงานศาสนาของศึกษาริการอำเภอในทัศนะคติพระสังฆาธิการจังหวัดขอนแก่น”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๓.  
 พระมหาสุภา อุทโท. “บทบาทของพระสงฆ์ไทยใน ๒ ทศวรรษหน้า (๒๕๔๑- ๒๕๖๐)”. วิทยานิพนธ์พัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๑.  
 พระสามารถ อานนุ โท. “ภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม”. สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.  
 กุชงค์ กนิษฐชาติ. “การบริหารจัดการสวัสดิการชุมชน โดยเครือข่ายองค์กรชุมชน : กรณีศึกษาเครือข่ายชุมชนเมืองนครขอนแก่นในโครงการ SIF menu ๕”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๘.  
 สมคิด โพธิ์จุมพล. “การบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนวิถีพุทธ กรณีศึกษาโรงเรียนหนองผือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต ๑”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๘.

สุวิชา กาคำ, “การบริหารสถานศึกษาตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๓ อําเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่”. สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

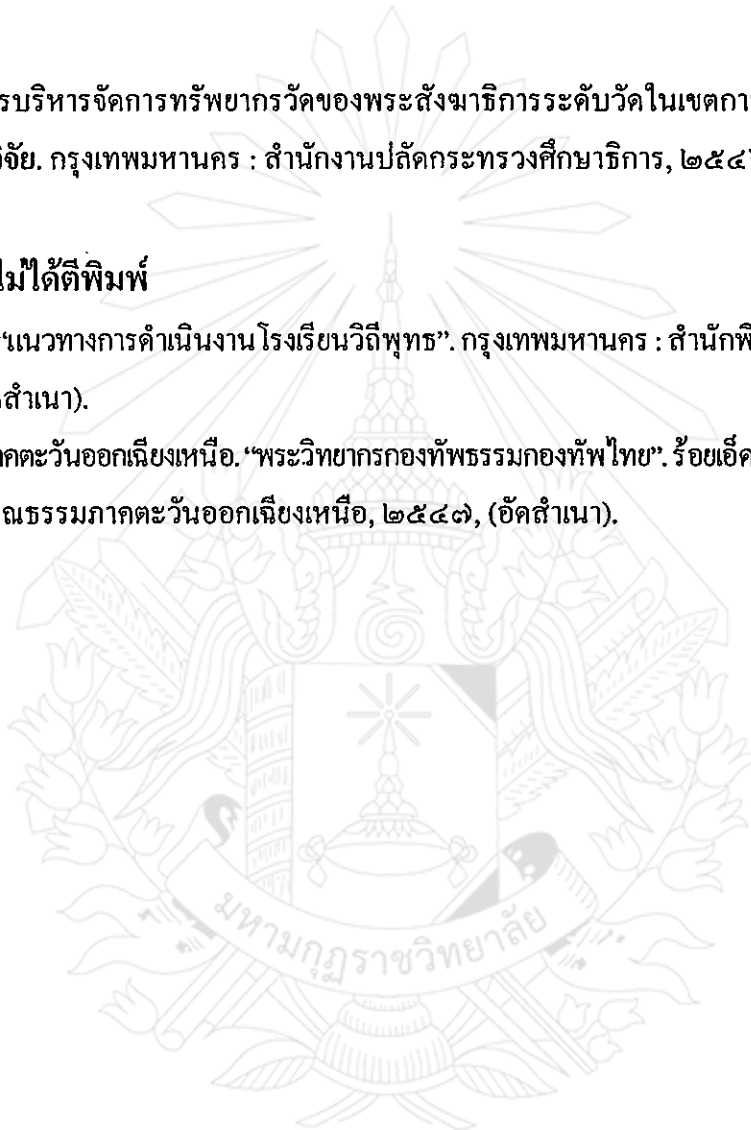
### ๓. รายงานการวิจัย

สุจินต์ นิ่มอนงค์. “การบริหารจัดการทรัพยากรวัดของพระสังฆาธิการระดับวัดในเขตการศึกษา ๑”. รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๖.

### ๔. เอกสารอื่น ๆ ที่ไม่ได้ตีพิมพ์

กระทรวงศึกษาธิการ. “แนวทางการดำเนินงาน โรงเรียนวิถีพุทธ”. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๔๖, (อัดสำเนา).

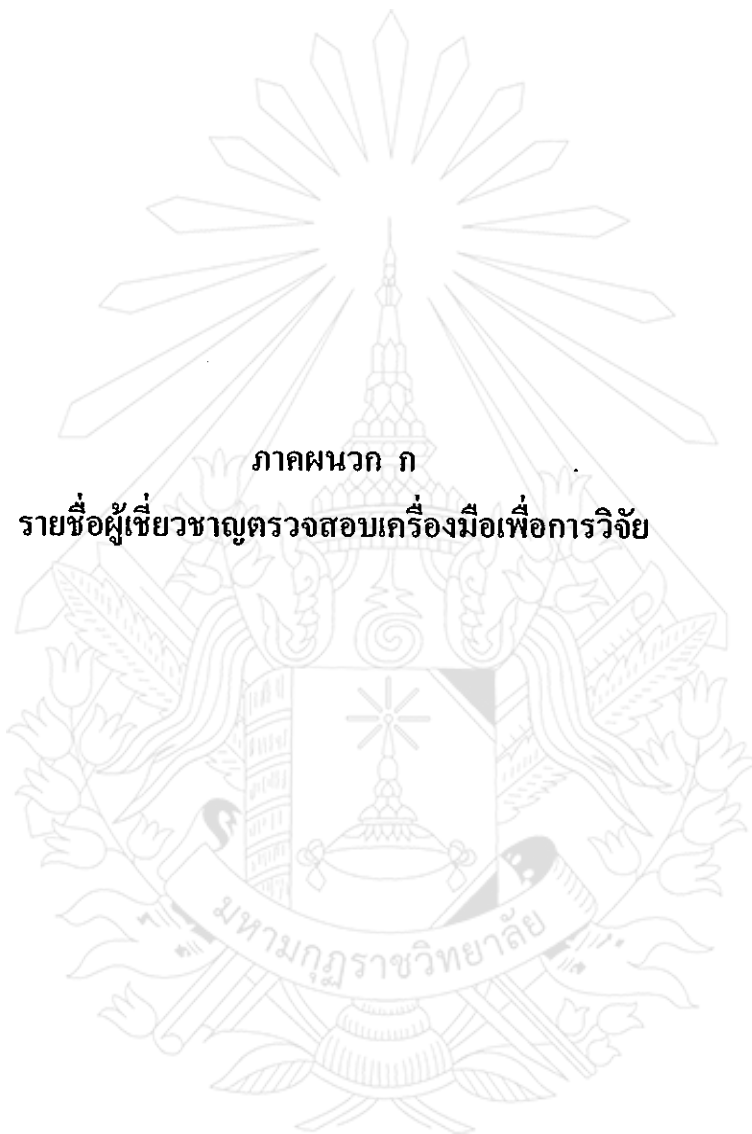
ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. “พระวิทยากรกองทัพธรรมกองทัพไทย”. ร้อยเอ็ด : สำนักงานศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ๒๕๔๗, (อัดสำเนา).





ภาคผนวก

มหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

๑. รศ. (พิเศษ) ดร.จรัส พัทธมราชศักดิ์

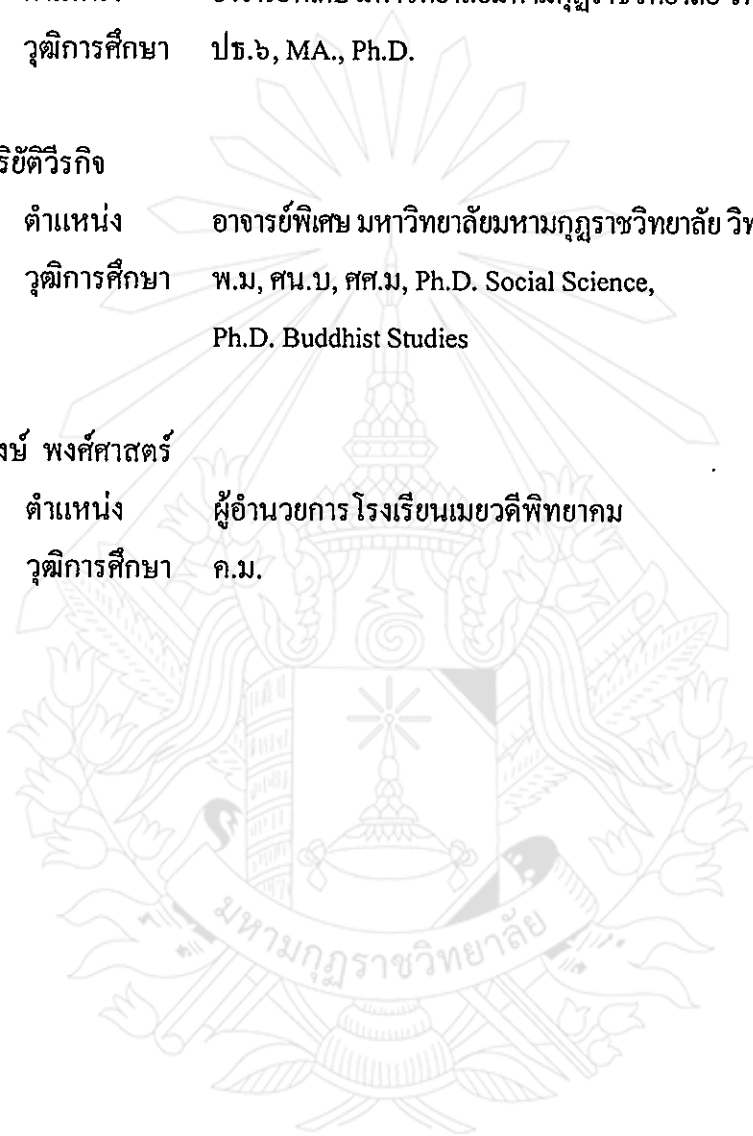
ตำแหน่ง อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูธร  
วุฒิการศึกษา ปธ.๖, MA., Ph.D.

๒. พระครูปริยัติวิโรจิก

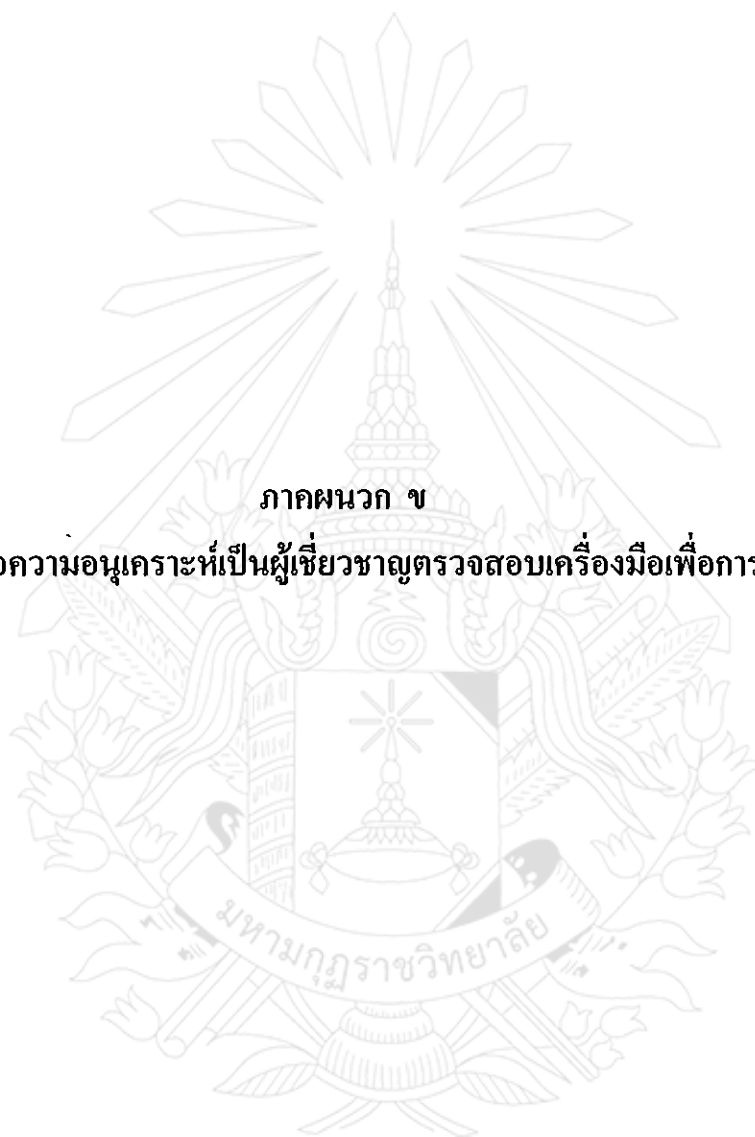
ตำแหน่ง อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูธร  
วุฒิการศึกษา พ.ม, ศน.บ, ศศ.ม, Ph.D. Social Science,  
Ph.D. Buddhist Studies

๓. นายพีรพงษ์ พงศ์ศาสตร์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนเมยวดีพิทยาคม  
วุฒิการศึกษา ค.ม.



ภาคผนวก ข  
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย





ที่ ศธ 6015/ว ๕๗๐

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง  
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง  
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

12 กรกฎาคม 2550

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร รศ.(พิเศษ) ดร. จรัส พยัคฆราชศักดิ์

ด้วย นางสาวจรัสรัตน์ พลเยี่ยม นักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา: ศึกษาเฉพาะกรณี ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัดป่าหนองโฌงบูรพาราม อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดังกล่าว ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร โสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618



ที่ ศร 6015/ว 170

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง  
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง  
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

12 กรกฎาคม 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร พระครูปริยัติวิรกิจ

ด้วย นางสาวจรัสรัตน์ พลเยี่ยม นักศึกษาศาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณี ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัดป่าหนองโฌงบูรพาราม อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดังกล่าว ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมมาเพื่อ โปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร โสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364,0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)





ที่ ศช 6015/ว 170

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง  
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง  
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

12 กรกฎาคม 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นายพีรพงษ์ พงศ์ศาลทร์

ด้วย นางสาวจรรรัตน์ พลเยี่ยม นักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา: ศึกษาเฉพาะกรณี ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัดป่าหนองโฌงบูรพาราม อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดังกล่าว ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร โสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

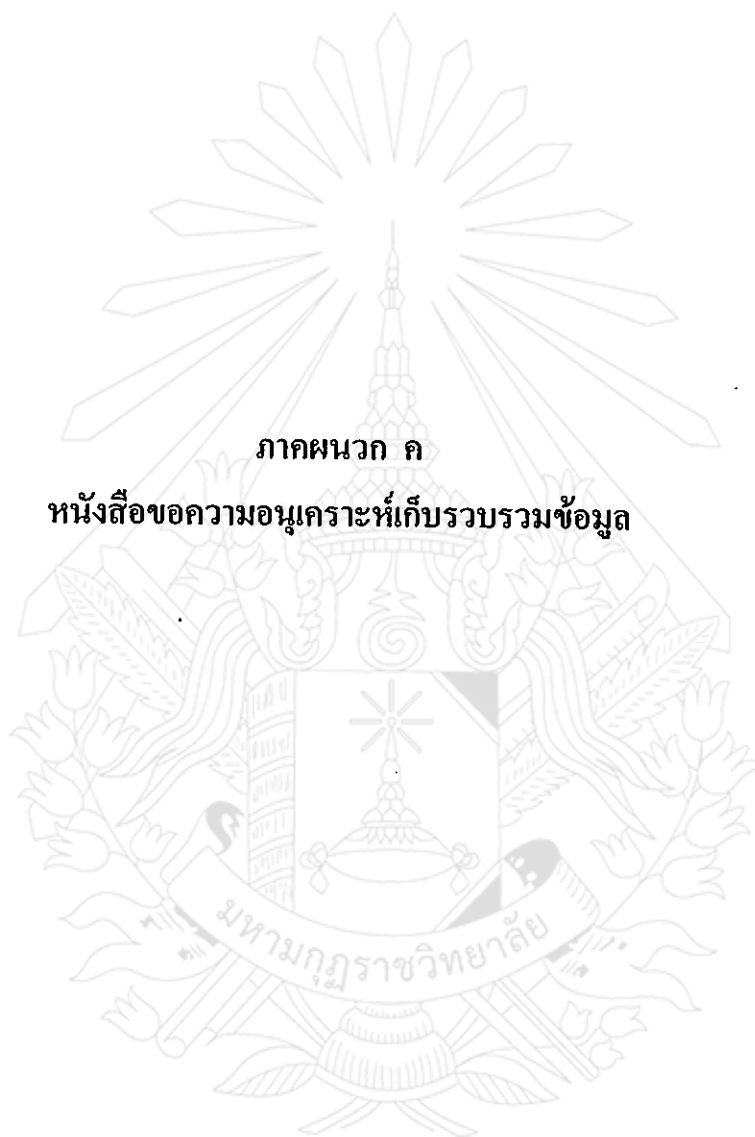
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ 6015/ว 44

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง  
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง  
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

12 กรกฎาคม 2550

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร ประธานศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัดป่าหนองโม่งบูรพาราม

ด้วย นางสาวจรัสรัตน์ พลเยี่ยม นักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารจัดการองค์กรในการจัดสงฆ์พระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณี ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัดป่าหนองโม่งบูรพาราม อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอกความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดังกล่าว ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร โสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร 0-4351-4618

http://www.rec.mbu.ac.th

ที่ ศธ 6015/ว 164



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง  
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง  
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

12 กรกฎาคม 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร ผู้อำนวยการ โรงเรียน โพนทองพัฒนาวิทยา

ด้วย นางสาววัลรัตน์ พลเยี่ยม นักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณี ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัดป่าหนองโมงบูรพาราม อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคำหลักสูตรศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (สน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดังกล่าว ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร โสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

http: [www.res.mbu.ac.th](http://www.res.mbu.ac.th)



ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

# แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## เรื่อง

การบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมในสถานศึกษา :

ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

### คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ สอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ สอบถามการบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา : กรณีศึกษาเฉพาะศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ ๓ สอบถามข้อเสนอแนะ

๒. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิจัยในรูปสารนิพนธ์ เรื่องนี้เท่านั้น คำตอบที่ได้ไม่ได้ทำให้เกิดความเสียหาย หรือกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านแต่ประการใด

๓. ขอความกรุณาท่านตอบคำถามให้ครบทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ทางข้อมูล และสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อประโยชน์ในการวิจัยได้

ขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความกรุณาอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

จรัลรัตน์ พลเยี่ยม

นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วิทยาเขตร้อยเอ็ด

## ตอนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

## คำชี้แจง

กรุณาเขียนเครื่องหมายถูก/ลงในช่องว่าง ( ) ตามความเป็นจริง

## ๑. เพศ

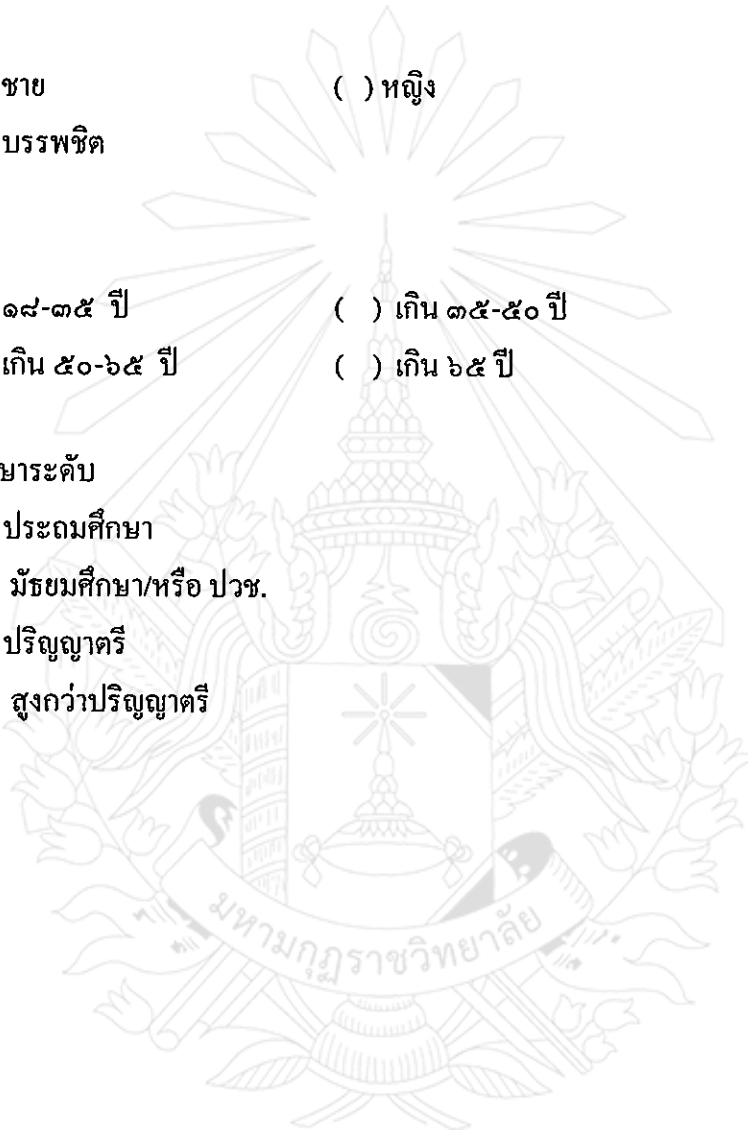
- ( ) ชาย ( ) หญิง  
( ) บรรพชิต

## ๒. อายุ

- ( ) ๑๘-๓๕ ปี ( ) เกิน ๓๕-๕๐ ปี  
( ) เกิน ๕๐-๖๕ ปี ( ) เกิน ๖๕ ปี

## ๓. สำเร็จการศึกษาระดับ

- ( ) ประถมศึกษา  
( ) มัธยมศึกษา/หรือ ปวช.  
( ) ปริญญาตรี  
( ) สูงกว่าปริญญาตรี



ตอนที่ ๒ การบริหารจัดการองค์กรในการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนในสถานศึกษา:  
กรณีศึกษาเฉพาะ ศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัดป่าหนองโฌงบูรพาราม  
อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

### คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความแล้วพิจารณา วิธีการจัดการองค์กรแต่ละข้อควรปฏิบัติอยู่ในระดับใดตาม  
ความคิดเห็นของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความคิดเห็น” ด้านขวามือโดยแต่ละช่อง  
มีความหมายดังนี้

๕	มากที่สุด	หมายถึง	มีความคิดเห็นว่าการบริหารอยู่ในระดับ มากที่สุด
๔	มาก	หมายถึง	มีความคิดเห็นว่าการบริหารอยู่ในระดับ มาก
๓	ปานกลาง	หมายถึง	มีความคิดเห็นว่าการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง
๒	น้อย	หมายถึง	มีความคิดเห็นว่าการบริหารอยู่ในระดับ น้อย
๑	น้อยที่สุด	หมายถึง	มีความคิดเห็นว่าการบริหารอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

### ตัวอย่าง การตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
ด้านบุคลากร						
๑.	พระวิทยากรในศูนย์มีเพียงพอกับการจัดทีม ออกไปอบรมในสถานศึกษา		✓			
๒.	ศูนย์ได้จัดแบ่งหน้าที่และมีเจ้าหน้าที่ประจำ สำนักงาน	✓				

### จากตัวอย่าง

จากข้อ ๑ ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มาก แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นว่าการเป็นพระวิทยากร  
ในศูนย์มีเพียงพอกับการจัดทีมออกไปอบรมในสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก

จากข้อ ๒ ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มากที่สุด แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นว่าการเป็น  
ศูนย์ได้จัดแบ่งหน้าที่และมีเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด



ข้อ	การบริหารจัดการองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
<b>ด้านบุคลากร</b>						
๑.	ศูนย์ได้จัดโครงสร้างหน้าที่และมีเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน					
๒.	หัวหน้าศูนย์มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรตลอดจนการเผยแพร่พระพุทธศาสนา					
๓.	พระวิทยากรในศูนย์มีเพียงพอกับการจัดทีมออกไปอบรมในสถานศึกษา					
๔.	พระวิทยากรมีความรู้ความสามารถได้ผ่านการอบรมหลักสูตรพระวิทยากรมาแล้ว หรือเคยเข้าร่วมสังเกตการณ์การอบรมมาแล้วและได้สอดแทรกหลักธรรมเข้าในการอบรม					
๕.	ทีมงานของพระวิทยากรที่จัดออกไปอบรมตามสถานศึกษามีความเหมาะสมและทำงานร่วมกันได้					
<b>ด้านงานธุรการ</b>						
๖.	ศูนย์ให้ความช่วยเหลือในการติดต่อประสานงานให้กับโรงเรียนในเรื่องต่าง ๆ เมื่อทางโรงเรียนมาติดต่อ					
๗.	ศูนย์ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือทีมงานพระวิทยากรที่ออกไปอบรม					
๘.	ศูนย์ให้ความช่วยเหลือติดตามเรื่องราวต่าง ๆ ที่พระวิทยากรร้องขอมาด้วยความรวดเร็ว					

ข้อ	การบริหารจัดการองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๘.	เจ้าหน้าที่ได้ถวายคำแนะนำแก่หัวหน้าศูนย์ในการปฏิบัติงานธุรการ เช่น การทำปฏิทินกำหนดตารางการอบรมหรือธุรการต่างๆ					
๑๐.	ศูนย์ได้อำนวยความสะดวกกับหน่วยงานที่มาติดต่อ					
<b>ด้านการเงิน</b>						
๑๑.	ศูนย์มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการเงิน					
๑๒.	เงินสนับสนุน โครงการเพียงพอและเหมาะสม					
๑๓.	เงินสนับสนุนให้กับพระวิทยากรเพียงพอเหมาะสม					
๑๔.	เงินที่เหลือจากการทำโครงการอบรมได้นำมาบูรณะวัดและบำรุงพุทธศาสนา					
๑๕.	ศูนย์ได้เอาใจใส่ในการตรวจสอบหลักฐานทางการเงินเพื่อรักษาผลประโยชน์ของวัด					
<b>ด้านการบริหารจัดการองค์กร</b>						
๑๖.	การเป็นศูนย์กลางของการบริหาร การประสานงาน การทำงานของพระวิทยากร					
๑๗.	การเป็นศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารของพระวิทยากร และผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับการเผยแผ่หลักธรรมในฐานะพระสงฆ์ในพระพุทธรศาสนาแก่หน่วยงานอื่น					
๑๘.	การตั้งศูนย์ได้รับความเห็นชอบจากพระสังฆาธิการ หรือได้แจ้งให้เจ้าคณะตำบล อำเภอ จังหวัดทราบตามลำดับ					

ข้อ	การบริหารจัดการองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑๙.	การบริหารจัดการองค์กรของศูนย์มีคณะกรรมการรับผิดชอบทุกระดับและทุกฝ่ายเหมาะสม					
๒๐.	เป็นองค์กรที่เกิดจากการรวมตัวกันของพระสงฆ์และรองรับการทำงานของพระวิทยากร					
<b>ด้านวัสดุอุปกรณ์</b>						
๒๑.	ศูนย์มีวัสดุครุภัณฑ์พอเพียงกับการทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
๒๒.	ศูนย์มีอุปกรณ์สื่อการสอนการสอนเพียงพอกับการปฏิบัติงานในการอบรม					
๒๓.	สื่อ เนื้อหาสาระ และหลักสูตรในการอบรมมีความเหมาะสมกับผู้เข้าอบรม					
๒๔.	สื่อ เนื้อหาสาระ ทำให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจกระบวนการและเนื้อหาสาระที่จัดอบรม					
๒๕.	สื่อใช้ในการอบรมมีประโยชน์และทำให้ผู้เข้าอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดี					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดส่งพระสงฆ์ไปอบรมเยาวชนใน  
สถานศึกษาของศูนย์พัฒนาคุณธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอหนองพอก  
จังหวัดร้อยเอ็ด

๑. ด้านบุคลากร.....

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

๒. ด้านงานธุรการ.....

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

๓. ด้านงานการเงิน.....

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

๔. ด้านการบริหารจัดการองค์กร.....

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

๕. ด้านวัสดุอุปกรณ์.....

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

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามในครั้งนี้

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวจรัตรัตน์ พลเยี่ยม
วันเกิด	วันจันทร์ ที่ ๑๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๐๑
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ ๑๘/๓ หมู่ ๑๐ ตำบลสระนกแก้ว อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. ๒๕๑๔	ประถมศึกษาปีที่ ๗ โรงเรียนเมืองร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
พ.ศ. ๒๕๑๖	มัธยมศึกษาปีที่ ๓ โรงเรียนสตรีศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
พ.ศ. ๒๕๑๘	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นต้น (ป.กศ. ต้น) วิทยาลัยครูบุรีรัมย์
พ.ศ. ๒๕๒๑	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ. สูง) วิชาเอกคณิตศาสตร์ วิทยาลัยครูมหาสารคาม
พ.ศ. ๒๕๒๕	ครุศาสตร์บัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกคณิตศาสตร์ วิทยาลัยครูบุรีรัมย์
ตำแหน่งหน้าที่	ครูชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียน โพนทองพัฒนาวิทยา อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด