การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร

โดย

พระธนวัฒน์ พรมเลิศ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนศึกษา

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร

โดย

พระธนวัฒน์ พรมเลิศ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนศึกษา

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

A STUDY OF THE PERFORMANCE OF THE POLICE MONK'S ROLES IN BANGKOK

By

Thanawat Phromlert

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Education Foundations

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2009

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” เสนอโดย พระธนวัฒน์ พรมเลิศ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตังกูร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. อาจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.ลุยง วีระนาวิน)
...../...../.....

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.พิษณุ กันแตง)
...../...../.....

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ)
...../...../.....

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย)
...../...../.....

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา)
...../...../.....

50260302 : สาขาวิชาพัฒนศึกษา
คำสำคัญ : การปฏิบัติงาน/บทบาท/พระวินยาธิการ
พระธนวัฒน์ พรมเลิศ : การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : อ.ดร.ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ ,รศ.ดร.คณิต เขียววิชัย และ ผศ.ดร.นรินทร์ สังข์รักษา. 160 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทในปัจจุบันของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนส่วนบุคคลได้แก่ อายุ พรรษา ระดับการศึกษาแผนกสามัญ นักธรรมและบาลี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในทางคณะสงฆ์ การอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ 3) ศึกษาปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พระวินยาธิการประจำเขตการปกครองคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 162 รูป ซึ่งได้จากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ อยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ = 3.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กระบวนการสอบสวนมีระเบียบขั้นตอนอย่างโปร่งใส มีการยึดหลักพระธรรมวินัยกฎหมาย กฎมหาเถรสมาคมคำสั่งเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร เป็นต้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.66) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานของท่านมีการปฏิบัติไปตามลำดับขั้นตอนการปกครองครองคณะสงฆ์ ไม่ข้ามขั้นผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.62) และข้อต่ำสุด คือ ท่านออกปฏิบัติงานในการออตรวจตราดูแลความเรียบร้อยในเขตที่รับผิดชอบอย่างน้อย 3 – 4 วันต่อสัปดาห์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.89)

2. การปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคลคล พบว่า อายุพรรษา ระดับการศึกษาแผนกสามัญ ระดับการศึกษาแผนกนักธรรม ระดับการศึกษาแผนกบาลี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในทางคณะสงฆ์ การอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคลคล พบว่า ตำแหน่งในทางคณะสงฆ์ มีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ พรรษา ระดับการศึกษาแผนกสามัญ ระดับการศึกษาแผนกนักธรรม ระดับการศึกษาแผนกบาลี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านบุคลากร ได้รับคัดเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่ 1 มีประสิทธิภาพในการทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ ได้ร้อยละ 23.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการจัดการ(X_4) เป็นตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่ 2 สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 3.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย ด้านบุคคล และ ด้านการจัดการ มีประสิทธิภาพในการทำนายร่วมกันต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ ร้อยละ 26.4 และสามารถเขียนเป็นสมการการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 4.864 - .225(X_1) - .161(X_4)$$

ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = -.344\ Z_{(x1)} - .224\ Z_{(x4)}$$

50260302 : MAJOR : DEVELOPMENT EDUCATION

KEY WORDS : PERFORMANCE / ROLES / POLICE MONKS'S

TANAWAT PHROMLERT : A STUDY OF THE PERFORMANCE OF THE POLICE MONKS'S ROLES IN BANGKOK. THESIS ADVISORS : THIRASAK UNAROMLERT, Ph.D. , ASSOC. PROF. KANIT KHEOVICHAI , Ph.D. AND ASST. PROF. NARIN SUNGRUGSA ,Ph.D. 160 pp.

This research is intended: 1) To study the performance level of the police monks' present roles in Bangkok. 2) To do comparative study of the performance of the police monks' roles in Bangkok by classifying according to personal factors such as ordination year, general education level, religious students and Pali, period of performance, position in the monastic order, training on procedures of the police monks. 3) To study problems and obstacles in performing following the police monks' roles in Bangkok. The representative samples applied in the research were the 162 police monks staying in the governing area of the monastic order in Bangkok which derived from the two-stage random sampling. The questionnaire, the profound interview, and group discussion were applied as the research tool. Statistics applied for data analysis are Frequency, Percentage, Mean, Standard deviation, T-Test, One-way ANOVA, Stepwise Multiple Regression Analysis, and Content Analysis.

The results of this research found that:

1. The performance following the police monk's roles is in the high level ($\overline{X}$ = 3.80). When considering in a particular item found that having transparent investigation procedure, and holding to the Buddha's laws, disciplines, and regulations of ecclesiastical court ordered by the Bangkok ecclesiastical Governor are in the highest level ($\overline{X}$ = 4.66). Next, their performances following procedures of governing monastic order are in the highest level ($\overline{X}$ = 4.62). And their out going-investigation the responsible areas at least 3-4 days per week is in the moderate level ($\overline{X}$ = 2.89).

2. The performances following the police monks' roles in Bangkok classified according to personal factors found that ordination year, general education level, education level of religious students and Pali, period of performance, position in the monastic order, and training on performing procedures of the police monks are not different.

3. Problems and obstacles of the police monk' performance in Bangkok classified according to personal factors found that the position in the monastic order have differently performing with statistically significant at 0.5 level. For ordination year, general education level, education level of religious students and Pali, period of performance, and training on performing procedures of the police monks have indifferent performing.

4. Problems and obstacles of the police monks' performance in Bangkok can predict the performance of the police monks' roles in Bangkok. In personnel aspect, found that it's selected into the 1st equation, having efficiency in prediction the police monks' performance 23.4% with statistically significant at .01 level. In management aspect **(X_4)**, the variable selected into the 2nd equation can predict the police monks' performance increasingly 3.1% with statistically significant at .01 level. Personnel and management aspects have efficiency in mutual prediction on the performance following the police monks' roles 26.4% and it can be written in the stepwise multiple regression analysis in form of raw scores and standard scores as the following:

In form of raw scores

$$\hat{Y} = 4.864 - .225(X_1) - .161(X_4)$$

In form of raw scores

$$\hat{Z} = -.344\ Z_{(x1)} - .224\ Z_{(x4)}$$

Department of Education Foundations Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2009

Student's signature .....

Thesis Advisors' signature 1. ..... 2. ..... 3. .....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ได้รับการช่วยเหลือและอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจาก อาจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาที่วิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูล จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอเจริญพรขอบคุณ อาจารย์ ดร.ลุยง วีระนาวิน ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร. พิษณุ กันแตง ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือ และแก้ไขข้อบกพร่อง จนทำให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอเจริญพรขอบคุณ อาจารย์สาธิต จันทรวินิจ ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ ที่กรุณาตรวจแก้ไขและให้คำแนะนำในการปรับปรุงเครื่องมือ ทำให้เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูสุธรรมนาถ พระครูวิมลสุวรรณกร ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ พระรัตนเมธี หัวหน้าพระวินยาธิการส่วนกลาง วัดแก้วฟ้าจุฬามณี ที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพระวินยาธิการ และขอกราบขอบพระคุณพระวินยาธิการทุกรูปที่ให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

ขออนุโมทนา ครูอาจารย์ ผู้อบรมสั่งสอน ที่ให้ความรักความเมตตาแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา รุ่นพี่สาขาวิชาพัฒนศึกษา ตลอดจนเพื่อนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังใจ ให้คำแนะนำ สนับสนุน และคอยช่วยเหลือเป็นอย่างดี จนวิทยานิพนธ์เล่มนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามได้ทั้งหมด ณ ที่นี้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... จ

กิตติกรรมประกาศ..... ฉ

สารบัญตาราง..... ญ

สารบัญแผนภูมิ..... ฑ

บทที่

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 5

สมมติฐานการวิจัย..... 6

ขอบเขตของการวิจัย..... 6

นิยามศัพท์เฉพาะ..... 7

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 8

2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 9

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาท..... 9

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน..... 37

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน..... 44

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทรัพยากรในการบริหาร..... 54

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 56

กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 64

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 65

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ..... 65

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 65

ตัวแปรที่ศึกษา..... 69

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 70

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ..... 71

บทที่ หน้า
การเก็บรวมรวบข้อมูล..... 72
ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ..... 74
แหล่งข้อมูล..... 74
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 74
การวิเคราะห์ข้อมูล..... 76
การตรวจสอบข้อมูล..... 76
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 78
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของ
พระวินยาธิการ..... 78
ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของ
พระวินยาธิการ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล..... 85
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตาม
บทบาทของพระวินยาธิการ..... 92
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการปฏิบัติงานตามบทบาทของ
พระวินยาธิการ..... 108
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 113
สรุปผลการวิจัย..... 113
อภิปรายผลการวิจัย..... 115
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้..... 120
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป..... 120
บรรณานุกรม..... 122
ภาคผนวก..... 130
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- ผู้ทรงคุณวุฒิ..... 131
ภาคผนวก ข การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม..... 133

บทที่ หน้า

ภาคผนวก ค แบบสอบถาม - แบบสัมภาษณ์เชิงลึก – การสนทนากลุ่ม
ที่ใช้ในงานวิจัย..... 140
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพ
เครื่องมือและหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 155
ประวัติผู้วิจัย..... 160

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร.....	66
2	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยพระวินยาธิการ.....	68
3	แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพระวินยาธิการ.....	79
4	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ.....	82
5	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยจำแนกตามอายุ.....	86
6	แสดงการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำแนกตามอายุ.....	86
7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยจำแนกตามพรรษา.....	87
8	แสดงการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำแนกตามพรรษา.....	87
9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยจำแนกระดับการศึกษาแผนกสามัญ.....	88
10	แสดงการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำแนกตามระดับการศึกษาแผนกสามัญ.....	88
11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบระดับการศึกษาแผนกนักธรรมกับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการโดยใช้การทดสอบค่าที.....	89
12	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยจำแนกระดับการศึกษาแผนกบาลี.....	89
13	แสดงการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำแนกตามระดับ การศึกษาแผนกบาลี.....	89

ตารางที่ หน้า

14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยจำแนกระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำแหน่งพระวินยาธิการ..... 90

15 แสดงการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำแหน่งพระวินยาธิการ..... 90

16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติงานตามบทบาท ของพระวินยาธิการ โดยจำแนกตำแหน่งในทางคณะสงฆ์..... 91

17 แสดงการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำแนกตามตำแหน่งในทางคณะสงฆ์..... 91

18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยจำแนกการอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ..... 92

19 แสดงการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำแนกตามการอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ..... 92

20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ..... 93

21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยจำแนกตามอายุ..... 95

22 แสดงการเปรียบเทีย บปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำแนกตามอายุ..... 95

23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการโดยจำแนกตามพรรษา..... 96

24 แสดงการเปรียบเทียบปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการจำแนกตามพรรษา..... 96

25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยจำแนกระดับการศึกษาแผนกสามัญ..... 97

ตารางที่ หน้า

26 แสดงการเปรียบเทียบปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำแนกตามระดับการศึกษาแผนกสามัญ 97

27 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบระดับการศึกษาแผนกนักธรรมกับปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการโดยใช้การทดสอบค่าที..... 98

28 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของกปัญหา/อุปสรรคในการ ปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการโดยจำแนกระดับการศึกษาแผนกบาลี..... 98

29 แสดงการเปรียบเทียบปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการจำแนกตามระดับการศึกษาแผนกบาลี..... 99

30 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยจำแนกระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำแหน่งพระวินยาธิการ..... 99

31 แสดงการเปรียบเทียบปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำแหน่งพระวินยาธิการ..... 100

32 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการโดยจำแนกตำแหน่งในทางคณะสงฆ์..... 100

33 แสดงการเปรียบเทียบปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการจำแนกตามตำแหน่งในทางคณะสงฆ์..... 101

34 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำแนกตามตำแหน่งในทางคณะสงฆ์เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe's..... 101

35 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการโดยจำแนกการอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ..... 102

ตารางที่ หน้า

36 แสดงการเปรียบเทียบปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการจำแนกตามการอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ..... 102

37 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัญหา /อุปสรรคของการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการและการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ..... 103

38 แสดงการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัญหา /อุปสรรคที่ส่งผลหรือทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ..... 104

39 แสดงความคิดเห็นของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ..... 105

40 แสดงความคิดเห็นของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ…….. 107

41 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ..... 134

42 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ…… 137

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์.....	41
2	เปรียบเทียบแอลเดอร์เฟอร์กับมาสโลว์.....	42
3	ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom).....	44
4	รูปแบบการจูงใจของพอร์เตอร์และลอร์เลอร์.....	52
5	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	64

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่สำคัญศาสนาหนึ่งของโลก ที่มีศาสนิกชนให้ความเคารพนับถือเป็นจำนวนมาก ประเทศไทยนับถือว่าพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติและเป็นสถาบันหลักที่สำคัญมีความเจริญรุ่งเรืองคู่กับประเทศไทยมาตั้งแต่ครั้งสมัยสุโขทัย นับถึงปัจจุบันมีอายุกว่า 700 ปี ศาสนาพุทธนับเป็นศาสนาที่มีคุณต่อสังคมและมีอิทธิพลต่อชีวิตคนไทย (พิสฏฐ์ บุญไชย 2540 :1) ผู้ที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้สังคมไทยเป็นสังคมพุทธตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน คือ พระสงฆ์ สถาบันสงฆ์จึงเป็นสถาบันแห่งจารีตที่มีความสำคัญยิ่ง มีบทบาทสำคัญในวิถีชีวิตของชาวพุทธ ทั้งทางด้านศีลธรรมจริยธรรมและกิจกรรมทางโลก พระสงฆ์จึงเป็นเสมือนตัวแทนขององค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้า ได้รับการเคารพบูชาสักการะนับถืออย่างสูง เป็นสถาบันที่ขาดเสียไม่ได้ในชีวิตประจำวันของพุทธศาสนิกชนเป็นที่พึ่งทางใจชี้นำทางศีลธรรมจรรยาให้ประชาชนประพฤติปฏิบัติดี พระสงฆ์ในฐานะเป็นศูนย์รวมทางจิตใจของชาวพุทธจึงเป็นพลังทางสังคมที่สำคัญในการสร้างความสงบสุข (พระวันชัย ธนวโส 2543:2)

ปัจจุบันในสังคมมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านวัตถุด้วยประดิษฐกรรมทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่างๆ ทำให้สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไป ทำให้คนในสังคมให้ความสำคัญส่วนตนมากกว่าส่วนรวม การให้คุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นคนและการยึดหลักธรรมในการดำรงชีวิตเริ่มเสื่อมถอยลง ละเลยการประพฤติให้อยู่ในศีลธรรม คุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ 2551:1) ไม่เว้นแม้แต่ผู้ที่เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนากล่าวคือบางรูป บางกลุ่ม เมื่อบวชแล้วไม่ได้สนใจศึกษา และปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัย กฎ ระเบียบคำสั่งของมหาเถรสมาคม อาศัยช่องทางจากความเชื่อความเลื่อมใสในพระพุทธศาสนาของชาวพุทธที่ยังไม่เข้าใจหลักพระพุทธศาสนา แสวงหาผลประโยชน์โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น บางรูปเข้ามาบวชเป็นพระภิกษุแล้วออกแสวงหาลาภสักการะโดยการออกบิณฑบาตบ้าง บอกบุญเรี่ยไรเงินทอง ปักกลดทำทีเป็นผู้ปฏิบัติเคร่งครัด เป็นหมอยา หมอเสน่ห์ เป็นต้น จึงทำให้เกิดปัญหาที่เกี่ยวกับพระพุทธศาสนาเพิ่มมากขึ้นซึ่งมีสาเหตุมาจากการกระทำของพระภิกษุเองและจากผู้ที่เข้ามาปลอมบวชแต่งกายเลียนแบบพระภิกษุ โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร มีข่าวความประพฤติไม่เหมาะสมของพระภิกษุสามเณรบางรูป บางคณะ เช่น ภิกษุปลอมบวช อาศัยอยู่กับสตรี

บิณฑบาตขาดความสำรวม เรี่ยไรไม่ได้รับอนุญาต และในช่วงปี 2551 ประเทศไทยต้องประสบกับปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำ คนตกงานมากขึ้น ส่งผลให้มีคนมาปลอมบวชเพื่อหากินมากขึ้น โดยราล่าสุดที่มีการตรวจพบอาศัยอยู่บริเวณหลังวัดเสมียนนารี ซึ่งในช่วงเช้าได้แต่งกายเลียนแบบพระสงฆ์ นั่งรถเข็นออกมาบิณฑบาต พอตกเย็นกลับบ้านใช้ชีวิตเหมือนคนปกติ ปัญหาการปลอมบวชเป็นเรื่องยากที่จะ ทำให้หมดไปได้ เพราะกฎหมายที่ลงโทษไม่รุนแรง (หนังสือพิมพ์ข่าวสด 2552 : 30) และมีการพบปัญหาใหม่ คือ พระภิกษุต่างชาติ เช่น พระจีน พระญี่ปุ่น ออกเรี่ยไรเงินตามหมู่บ้านต่าง โดยบางรายจะตามเข้าไปเรี่ยไรเงินถึงในบ้าน เมื่อพบแล้วไม่สามารถดำเนินการกับพระภิกษุต่างชาติได้จึงต้องนำส่งตำรวจตรวจคนเข้าเมือง เพราะเป็นตำแหน่งที่ยังไม่มีกฎหมายรองรับ จะดำเนินการอะไรกับพระภิกษุที่ทำผิดพระธรรมวินัยไม่ได้เพราะมีอำนาจในการลงโทษ (ไทยรัฐออนไลน์ 13 มีนาคม : 2552.)

ลักษณะดังกล่าวจึงเป็นเหตุให้ภาพลักษณ์ของพระสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานครเสื่อมเสีย และมีผลกระทบต่อคณะสงฆ์ไทยโดยส่วนรวม

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ทางคณะสงฆ์ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจึงมีความเห็นตรงกันว่า ควรมีการสอดส่อง ดูแลบริหาร จัดการให้เกิดความเรียบร้อยดีงามขึ้นในสังฆมณฑลเป็นหน้าที่ของพระสังฆาธิการ หรือผู้บริหารปกครองโดยตรงที่ต้องรับผิดชอบในสังคมย่อมมีทั้งผู้ประพฤติดีและไม่ดีปะปนกันอยู่ คนดีกับคนไม่ดีมีทุกสังคม บรรดาพระภิกษุสามเณรในสังฆมณฑลของเรานั้นเป็นเช่นเดียวกัน ย่อมมีทั้งผู้ประพฤติดีและไม่ดีร่วมกันอยู่คู่ตลอดไป จึงเป็นหน้าที่ที่เจ้าคณะพระสังฆาธิการ หรือผู้ปกครองสงฆ์ที่จะต้องคอยสอดส่องดูแล แก้ไข ให้พระภิกษุสามเณรในเขตปกครองของตนให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบตามหลักพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบและคำสั่ง ถึงแม้จะทำได้ไม่หมดเพียงให้ลดจำนวนพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติมิชอบลงได้บ้าง ถือได้ว่าเป็นการเสริมสร้างความเรียบร้อย สร้างความมั่นคงให้เกิดแก่สถาบันสงฆ์และพระพุทธศาสนาโดยส่วนรวม (พระธรรมสุธี 2549 : คำนำ)

การที่จะทำงานแบ่งเบาภาระพระสังฆาธิการในการแก้ปัญหาการประพฤติไม่เหมาะสมของพระภิกษุสามเณร พระธรรมสุธี เจ้าคณะกรุงเทพมหานคร จึงอาศัยอำนาจหน้าที่ตามความในข้อ 15 (5) แห่งกฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 23 ปีพุทธศักราช 2541 ว่าด้วยระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ได้มีการแบ่งสายบังคับบัญชาตามลำดับ คือ เจ้าคณะใหญ่ เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล โดยเจ้าคณะดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองของตน(วิรัช ถิรพันธุ์เมธีและคณะ 2546 : 207-208) ดังนี้

1. ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช คำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตน

2. ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ให้ดำเนินไปด้วยดี

3. ระงับอธิกรณ์ วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยชั้นเจ้าคณะอำเภอ

4. แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าคณะอำเภอให้เป็นไปโดยชอบ

5. ควบคุมบังคับบัญชาเจ้าคณะและเจ้าอาวาส ตลอดถึงพระภิกษุสามเณรผู้อยู่ในบังคับบัญชาหรืออยู่ในเขตการปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชาให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย

6. ตรวจการและประชุมพระสังฆาธิการในเขตการปกครองของตน

โดยพิจารณาเห็นว่าการดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ในส่วนของกรุงเทพมหานครให้เกิดความเรียบร้อยดีงาม ตามเจตนาของคณะสงฆ์โดยส่วนรวม จะอาศัยเพียงเจ้าคณะผู้ปกครองตามลำดับชั้น จนถึงเจ้าอาวาสซึ่งมีหน้าที่ปกครองโดยตรงนั้น ยังไม่อาจให้เกิดความเรียบร้อยด้วยดีจำเป็นต้องมีพระภิกษุผู้มีความรู้ ความสามารถและเป็นผู้เสียสละเพื่อพระศาสนา เป็นผู้ช่วยเจ้าคณะผู้ปกครอง คอยตรวจตรา ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและแนะนำพระภิกษุสามเณรในเขตกรุงเทพมหานครให้สำรวมระวัง รักษาพระธรรมวินัยตามสมควรแก่สมณสารูป ให้เป็นที่ตั้งแห่งความศรัทธาเลื่อมใสของประชาชนโดยทั่วไป (พระวิจิตร สมคำภา 2539 : 1-2)

ดังนั้นการดูแลคณะสงฆ์ให้เป็นผู้ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบ ให้มีความสงบเรียบร้อยตามพระวินัยนั้นคณะสงฆ์จำเป็นต้องมีมาตรการในการควบคุมความประพฤติของพระสงฆ์ ฉะนั้นเจ้าคณะกรุงเทพมหานครจึงได้แต่งตั้ง “พระวินยาธิการ”ในกรุงเทพมหานครขึ้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ 15 (5) แห่งกฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 23 พุทธศักราช 2541 จึงแต่งตั้งพระภิกษุขึ้นคณะหนึ่งเรียกว่า “พระวินยาธิการ” เพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่เจ้าคณะกรุงเทพมหานครและเจ้าคณะผู้ปกครองสงฆ์ (พระธรรมสุธี 2549 : 2) ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกพระวินยาธิการประจำเขต มีอำนาจหน้าที่ตรวจตราดูแลเฉพาะเขตของตน ส่วนที่สอง พระวินยาธิการ ส่วนกลาง มีอำนาจหน้าที่สามารถออกตรวจตราแลได้ทั่วกรุงเทพมหานคร ทั้งสองส่วนนี้จะต้องทำหน้าที่ตรวจตรา ชี้แจง แนะนำพระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและนำพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติฝ่าฝืน มอบให้ผู้ปกครองสงฆ์ในเขตนั้นๆ แล้วแต่กรณีพิจารณา

ตำแหน่งพระวินยาธิการไม่มีการเปิดรับสมัคร แต่เป็นการคัดเลือก โดยพิจารณาจากคุณสมบัติของพระภิกษุที่สามารถจะเป็นพระวินยาธิการได้นั้น ต้องมีพรรษามากกว่า 5 พรรษา มีความรู้นักธรรมชั้นเอก มีร่างกายสมบูรณ์ ไม่ทุพพลภาพ และจะต้องได้รับการคัดเลือกจากเจ้าอาวาส เจ้าคณะแขวง เจ้าคณะเขต จนมาถึงเจ้าคณะจังหวัด พระภิกษุที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นพระวินยาธิการ จะได้รับบัตรประจำตัว มีวาระ 2 ปี เมื่อสิ้นสภาพตามวาระแล้ว แต่มีผลงานจะได้รับการแต่งตั้งใหม่ได้อีก โดยต่ออายุบัตรให้ นอกจากพ้นตามวาระปกติแล้ว ยังพ้นสภาพต่อเมื่อพ้นจากการเป็นพระภิกษุ ลาออก มรณภาพและเจ้าคณะผู้แต่งตั้งสั่งให้ออก (พระมหาสุรศักดิ์ สุวรรณา 2547 : 3)

พระวินยาธิการมีหน้าที่ในการป้องปราม สอดส่องดูแลความประพฤติที่ไม่เหมาะสมกับสมณสารูป และดำเนินการตามหลักการของพระวินัย นอกจากนี้พระวินยาธิการยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการฝึกอบรมพระภิกษุสามเณร โดยการชี้แนะข้อบัญญัติและพระวินัยที่พระสงฆ์ควรประพฤติให้เหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบัน เพื่อลดการกระทำผิดให้น้อยลง (พระมหาเจริญ จันทร์จริง 2542 : 2)

พระรัตนเมธี วัดแก้วฟ้าจุฬามณี ในฐานะหัวหน้าพระวินยาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร กล่าวว่าสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงจากในอดีตทำให้มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานมาก เพราะกลุ่มมารศาสนาจะเปลี่ยนวิธีการหากินไปตลอด จึงขอความร่วมมือไปยังประชาชนด้วยหากพบเห็นพระสงฆ์หรือแม่ชีที่มีพฤติกรรมผิดสังเกต ไม่ควรไปทำบุญ เช่น กรณีที่พระสงฆ์บิณฑบาตอยู่กับที่ เพราะการบิณฑบาตอยู่กับที่เป็นการผิดพระวินัย หรือหากเป็นการเรี่ยไรเงิน ควรมีการขอดูใบอนุญาตจากพระที่มาเรี่ยไรก่อน หากเป็นการเรี่ยไรภายในจังหวัดเดียวกันต้องมีใบอนุญาตจากเจ้าคณะจังหวัด หากเป็นการเรี่ยไรข้ามจังหวัดต้องมีใบอนุญาตจากมหาเถรสมาคม แต่ถ้าพบว่าพระภิกษุที่มาเรี่ยไรเงินนำใบอนุญาตจากทางวัดมาก็อย่าไปบริจาคเงินเด็ดขาด พระนอกรีตจะมีการร่วมมือกับพ่อค้าแม่ค้านำกับข้าวที่จำหน่ายให้ประชาชนใส่บาตรไปเวียนเทียนให้แม่ค้าจำหน่ายซ้ำอีกรอบ เป็นการหารายได้ในอีกรูปแบบหนึ่ง บางครั้งพระวินยาธิการตรวจพบได้เข้าไปห้ามปราม กลับถูกพ่อค้าแม่ค้าต่อว่าส่งเสียงดังกลับมาอีกว่าทำไมไม่ไปจับพระปลอม หรือพระมั่วสีกา คนจะทำมาหากิน ทำให้คนบริเวณนั้นมามุงดู พระวินยาธิการทำงานได้ลำบาก ซึ่งบริเวณที่มีปัญหามากที่สุด คือ ตลาดวังหิน ตรงสี่แยกวังหิน ตลาดดินแดง และตลาดสดย่านบางขุนเทียน โดยเฉพาะตลาดวังหินพระวินยาธิการจะถูกแม่ค้าที่ทำมาหากินกับพระนอกรีตต่อว่าบ่อยที่สุด (หนังสือพิมพ์ข่าวสด 2551 : 32)

นอกจากนี้ ผู้อำนวยการส่วนคุ้มครองพระพุทธศาสนา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้กล่าวว่า มีเจ้าหน้าที่ที่ทำงานร่วมกับพระวินยาธิการประมาณ 16 คน ในการออกตรวจ

ตราในทุกพื้นที่ที่เกิดเรื่อง ที่ผ่านมาสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเอง ได้รับเรื่องร้องเรียนกล่าวหาพระภิกษุจากพุทธศาสนิกชนว่าพระภิกษุประพฤติปฏิบัติย่อหย่อนต่อพระธรรมวินัย และประพฤติปฏิบัติไม่เอื้อเฟื้อต่อกฎ ระเบียบ คำสั่งคณะสงฆ์ อย่างเช่น การบิณฑบาตขาดความสำรวม ทำการเรี่ยไรโดยไม่ได้รับอนุญาต ปักกลดในย่านชุมชน พักค้างแรมตามบ้านเรือน เรื่องนี้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้ทำหนังสือข้อเสนอข้อคิดเห็นไปยังเจ้าคณะจังหวัดทุกจังหวัด คือ ให้เจ้าคณะผู้ปกครองคณะสงฆ์ กวดขันสอดส่องดูแลพระภิกษุสามเณรในปกครองให้ประพฤติปฏิบัติตามพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัด มีจริยวัตรที่ดีงาม เป็นที่ตั้งแห่งความเลื่อมใสศรัทธาของประชาชน และให้มีหน้าที่รับผิดชอบปกครองคณะสงฆ์ในสังกัดให้เป็นไปโดยเรียบร้อย หากพบว่ามีพระสงฆ์ประพฤติปฏิบัติผิดพระธรรมวินัย ระเบียบหรือคำสั่งคณะสงฆ์ หรือพวกมิจฉาชีพแต่งกายเลียนแบบพระสงฆ์ต้องรีบพิจารณาโทษอย่างฉับไว และจริงจังเพื่อกำจัดอลัชชีให้หมดไป (พระมหาสุรศักดิ์ สุวรรณา 2547 : 5)

จากสภาพการณ์ปัญหาดังกล่าว เพื่อเป็นการปกป้องสถาบันคณะสงฆ์ ซึ่งเป็นผู้นำหลักธรรม อันธำรงไว้ซึ่งความเจริญงอกงามของพระพุทธศาสนา และในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นนักศึกษาสาขาวิชาพัฒนศึกษา ซึ่งเป็นการใช้การศึกษาเพื่อมุ่งการพัฒนา จึงมีเป้าหมายเพื่อให้ทุกคนในสังคมได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนา เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาระดับวัดและองค์กรคณะสงฆ์ จึงได้ทำการวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อทำให้ทราบระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร และเสนอแนะเชิงนโยบายในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร อันเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายเชิงปฏิบัติการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทในปัจจุบันของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร

2.เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานครมีความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พรรษา ระดับการศึกษาแผนกสามัญ นักธรรมและบาลี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในทางคณะสงฆ์ การอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ

2. ปัญหา/อุปสรรคตามบทบาทของพระวินยาธิการมีความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พรรษา ระดับการศึกษาแผนกสามัญ นักธรรมและบาลี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในทางคณะสงฆ์ การอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของสิ่งที่ต้องการศึกษาในเรื่อง พื้นที่ประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา และขอบเขตด้านตัวแปรต้น ตัวแปรตาม ไว้ดังนี้

1. ด้านพื้นที่ การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะพระวินยาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร

2. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพระวินยาธิการประจำเขตการปกครองคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้รับการแต่งตั้งโดยเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2551 ถึงวันที่ 30 ตุลาคม 2553 จำนวน 272 รูป

3. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พระวินยาธิการประจำเขตการปกครองคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้รับการแต่งตั้งโดยเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2551 ถึงวันที่ 30 ตุลาคม 2553 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 162 รูป โดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-Stage Random Sampling)

4. ขอบเขตด้านตัวแปร มีดังนี้

4.1 ตัวแปรต้น

4.1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

อายุ

พรรษา

ระดับการศึกษาแผนกสามัญ นักธรรมและบาลี

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งในทางคณะสงฆ์

การอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ

4.2 ตัวแปรตาม

4.2.1. ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทในปัจจุบันของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร

4.2.2. ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของคำต่างๆ ดังนี้

อายุ หมายถึง อายุของพระภิกษุ วัน เดือน ปีเกิด ซึ่งปรากฏเป็นหลักฐานในใบทะเบียนบ้าน

พรรษา หมายถึง จำนวนปีที่เข้ามาบวชหรืออุปสมบทเป็นพระภิกษุจนถึงปัจจุบัน

การปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถหรือการดำเนินการในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการให้มีความรวดเร็ว ประหยัด ทันเวลา ยุติธรรมและมีความถูกต้อง เพื่อให้บรรลุถึงผลสำเร็จ

บทบาทของพระวินยาธิการ หมายถึง ตำรวจพระที่มีบทบาทหน้าที่ให้คำแนะนำ ตักเตือนแก่พระภิกษุสามเณรที่มีพฤติกรรมไม่เรียบร้อย ซึ่งพระวินยาธิการต้องมีความรู้และความเข้าใจในพระวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม คำสั่งเจ้าคณะกรุงเทพมหานครเป็นอย่างดี จึงได้รับการแต่งตั้งจากเจ้าคณะกรุงเทพมหานครให้เป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนการปกครองของเจ้าอาวาสและเจ้าคณะผู้ปกครองสงฆ์ เพื่อความเรียบร้อยถูกต้องและความดีงามตามหลักพระธรรมวินัย ในการตรวจตราการประพฤติปฏิบัติของพระภิกษุสามเณรในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการที่ไม่สะดวก ราบรื่น ไม่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการวัสดุและอุปกรณ์ ด้านการจัดการ

ระดับการศึกษาแผนกสามัญ หมายถึง การศึกษาทางโลก มีระดับการศึกษาตั้งแต่ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ปริญญาตรีถึงปริญญาเอก และการศึกษาสายอาชีพ ได้แก่ ใบประกาศนียบัตรวิชาชีพ ใบประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

ระดับการศึกษาแผนกนักธรรม หมายถึง การศึกษาทางธรรม มีระดับการศึกษาตั้งแต่นักธรรมตรี นักธรรมโท นักธรรมเอก

ระดับการศึกษาแผนกบาลี หมายถึง การศึกษาทางบาลี มีระดับการศึกษาตั้งแต่ประโยค 1-2 ถึง เปรียญธรรม 9 ประโยค

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาหรืออายุของการทำงานในตำแหน่งพระวินยาธิการ

ตำแหน่งในทางคณะสงฆ์ หมายถึง พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เจ้าคณะกรุงเทพมหานคร รองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร เจ้าคณะเขต เจ้าคณะแขวง เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส เป็นต้น

การอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ หมายถึง พระวินยาธิการได้รับการอบรมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติประกาศ และคำสั่งเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ทำให้ทราบถึงการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พรรษา ระดับการศึกษาแผนกสามัญ นักธรรมและบาลี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในทางคณะสงฆ์ การอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ

3. ทำให้ทราบถึงระดับปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร

4. เพื่อเสนอแนะเชิงนโยบายในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร

บทที่ 2
วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาท
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทรัพยากรในการบริหาร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาท

1.1 ความหมายของบทบาท

เอส เอฟ แนเดิล (S.F. Nadel 1958 : 29, อ้างถึงในนรินทร์ สังข์รักษา 2536 : 26) ได้กล่าวว่า บทบาท คือ พฤติกรรมจริงๆ ซึ่งไม่เหมือนกับสถานภาพหรือตำแหน่งที่มีลักษณะอยู่กับที่ บทบาทมีลักษณะเป็นการปฏิบัติ ซึ่งเป็นไปตามบรรทัดฐานของสังคม “สถานภาพสามารถเพิ่มรายละเอียดต่างๆ ให้แก่บทบาท ในขณะเดียวกันบทบาทก็มีส่วนในการกำหนดสถานภาพ”

ยัง คิลล์มอล แอนด์ เรมอนด์ ดับเบิลยู แมค (Young, Killball and Raymond W. Mack 1959 : 158, อ้างถึงในนรินทร์ สังข์รักษา 2536 : 26) ได้ให้ความหมายว่า บทบาท คือ หน้าที่ของฐานะตำแหน่ง เมื่อบุคคลหนึ่งได้ดำรงตำแหน่งใด สิ่งที่ตามมากับตำแหน่งนั้น คือ การที่เขาจะต้องมีการประชาสัมพันธ์กับตำแหน่งอื่นๆ ทั้งที่สูงกว่าและต่ำกว่าภายในกลุ่ม สิ่งที่ตามติดมากับตำแหน่งอันเป็นเครื่องกำหนดสำหรับการดำรงฐานะ ตำแหน่งนั้น เรียกว่า “บทบาท”

บลูมและเซลส์นิค (Broom and Selznick 1963 : 16) อธิบายว่า บทบาทบางครั้ง เรียกว่าบทบาททางสังคมเป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งเฉพาะทางสังคม เช่น การเป็นพ่อ เป็นครู เป็นต้น ความหมายของบทบาทเป็นการถึงสิทธิและหน้าที่ที่ขึ้นอยู่กับตำแหน่งทางสังคม ซึ่งบอกให้รู้ว่าแต่ละคน ควรจะแสดงบทบาทอะไรบ้างในการเป็นพ่อ หรือเป็นครู และเป็นหน้าที่ของเขาที่จะต้องแสดงพฤติกรรมตามบทบาทนั้น

เลวินสัน (Levinson 1964: 284-285) ได้สรุปความหมายของบทบาทไว้ 3 ประการ คือ

1. บทบาท คือ ปทัสถาน ความมุ่งหวัง ข้อห้าม และความรับผิดชอบอื่นๆ ที่มีลักษณะทำนองเดียวกัน ซึ่งผูกพันกับตำแหน่งทางสังคมที่กำหนดให้

2. บทบาท คือ ความคิดเห็นของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่ง ที่คิดและกระทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้น

3. บทบาท คือ การกระทำของบุคคลแต่ละคน ที่กระทำโดยให้สัมพันธ์กับโครงสร้างของสังคมหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ แนวทางอันบุคคลพึงกระทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้นๆ

กู๊ด (Good 1973 : 502) ได้อธิบายความหมายของบทบาทไว้ 2 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะแสดงออกภายในกลุ่ม

2. รูปแบบของพฤติกรรมที่คาดหวังตามตำแหน่งหน้าที่หรือการแสดงออกของแต่ละบุคคลตามความหวังของสังคม

แม็คเดวิดและฮารารี (McDavid and Harari 1974 : 280) ได้กล่าวว่า บทบาท คือ แบบแผนของพฤติกรรมบุคคลที่ทำหน้าที่ตามตำแหน่ง

ฟินเนแกน (Finnegan 1975 : 832) ได้ให้ความหมายของบทบาทไว้ในพจนานุกรมเว็บสเตอร์ (Webster’s Dictionary) 2 ประการ คือ

1. บทบาทที่ได้รับหมายให้แสดง เช่น บทบาทของตัวพระเอก นางเอก บทบาทของตัวผู้ร้าย และตัวแสดงประกอบอื่นๆ

2. หน้าที่ ซึ่งความหมายของหน้าที่ก็คือ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรืออีกนัยหนึ่งตามลักษณะงานที่กำหนดไว้

ณรงค์ เส็งประชา (2541 : 136) ได้กล่าวว่า บทบาท คือ พฤติกรรมที่ปฏิบัติตามสถานภาพ บทบาทเป็นพฤติกรรมที่สังคมกำหนดและคาดหมายให้บุคคลกระทำตามหน้าที่ เช่น เป็นครูต้องสอนนักเรียน เป็นตำรวจต้องพิทักษ์สันติราษฎร์ ทหารต้องเป็นรั้วของชาติ เป็นลูกต้องเคารพพ่อแม่ ช่วยพ่อแม่ทำงานอยู่ในโอวาทพ่อแม่

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน(ราชบัณฑิตยสถาน 2542 : 602) ได้ให้ความหมายของบทบาท หมายถึง การทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2545 : 131) บทบาท หมายถึง ส่วนหนึ่งที่เป็นพลวัตของสถานภาพ บุคคลจะได้รับมอบหมายให้ดำรงสถานภาพ โดยมีความสัมพันธ์กับสถานภาพอื่น เมื่อเขาใช้สิทธิและทำหน้าที่อันเป็นส่วนต่างๆ ของสถานภาพก็แปลว่าเขาแสดงบทบาท

สรุปได้ว่าบทบาท หมายถึง การแสดงออกหรือพฤติกรรม หรือการปฏิสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่นั้นๆ ของบุคคลในกลุ่มสังคม หรือเป็นการปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของบุคคลตามสถานภาพ

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาท

การที่บุคคลจะปฏิบัติหน้าที่ตามบาทได้ดีเพียงใด ย่อมมีความเกี่ยวเนื่องกับลักษณะของบทบาทที่เกิดขึ้นซึ่ง อัลพอร์ด (Allport 1967 : 186-188) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการแสดงบทบาทของบุคคลว่าขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 ประการ ดังนี้

1. ความคาดหวังในบทบาท เป็นบทบาทตามความคาดหวังของผู้อื่น หรือเป็นบทบาทที่สถาบัน องค์การ หรือกลุ่มสังคมคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ที่บุคคลนั้นครองตำแหน่ง

2. การรับรู้บทบาท เป็นการรับรู้ในบทบาทของตนว่าควรจะมองเห็นบทบาทของตนเองได้ตามการรับรู้นั้น ซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการของบุคคลนั้นเอง ทั้งนี้การรับรู้ในบทบาทและความต้องการของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ตลอดจนเป้าหมายในชีวิตและค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

3. การยอมรับบทบาทของบุคคล ซึ่งเกิดขึ้นได้เมื่อมีความสอดคล้องกันของบทบาทตามความคาดหวังของสังคม และบทบาทหน้าที่ที่ตนเองรับรู้อยู่ การยอมรับบทบาทที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับความเข้าใจในบทบาท และการสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคลนั้น ทั้งนี้เพราะว่าบุคคลไม่ได้ยินดียอมรับทุกบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะได้รับการคัดเลือกหรือถูกแรงผลักจากสังคมให้รับตำแหน่ง และมีบทบาทหน้าที่ปฏิบัติก็ตาม เพราะถ้าหากว่าบทบาทที่ได้รับนั้นทำให้เกิดผลเสียหายหรือเสียผลประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าขัดแย้งกับความต้องการหรือค่านิยมของบุคคลนั้น ผู้ครองตำแหน่งนั้นก็พยายามหลีกเลี่ยงไม่ยอมรับบทบาทนั้นๆ

4. การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพแสดงจริง ซึ่งอาจจะเป็นการแสดงบทบาทตามที่สังคมคาดหวังหรือเป็นการแสดงบทบาทตามการับรู้ และตามความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้ดีเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับบทบาทนั้นๆ ของบุคคลที่ครองตำแหน่งอยู่

อย่างไรก็ตามการแสดงบทบาทของบุคคลมักพบปัญหาเกิดขึ้นได้ดังต่อไปนี้

มิทเชลล์และลาร์สัน (Mitchell and Larson 1987 : 264-266) กล่าวถึงปัญหาของบทบาทที่เกิดขึ้นในองค์การซึ่งมีปัญหา ดังนี้คือ

1. ความขัดแย้งของบทบาท (Role Conflict) เป็นความขัดแย้งซึ่งมี 4 ประเภท คือ

1.1 ความขัดแย้งระหว่างบทบาทกับบุคคล หมายถึง การที่บุคคลในองค์การได้มอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งภารกิจนั้นมีความขัดแย้งในตัวมันเอง คือ ถ้าปฏิบัติแล้วเกิดผลเสียมาจากการกระทำนั้นๆ

1.2 ความขัดแย้งทางบทบาทระหว่างบุคคล หมายถึง การที่บุคคลในองค์การตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีความเข้าใจ หรือคาดหวังในเรื่องเดียวกัน แตกต่างกัน ทำให้มีการปฏิบัติที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลทำให้งานหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายไม่สำเร็จตามวัตถุประสงค์

1.3 ความขัดแย้งระหว่างบทบาท หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งต้องสวมบทบาทหลายบทบาท และบทบาทเหล่านี้มีความแตกต่างกันเป็นสิ่งที่ขัดแย้งกับความต้องการที่แท้จริง

1.4 ความขัดแย้งระหว่างบทบาทกับตัวบุคคล หมายถึง ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นเสมอ เมื่อค่านิยมและทัศนคติของบุคคลนั้นไปกันไม่ได้กับความคาดหวังในบทบาท เช่น เมื่อท่านเห็นเพื่อนนักเรียนลอกข้อสอบซึ่งเป็นการกระทำที่ผิด ถ้าท่านเห็นฟ้องครูเพื่อนก็จะโกรธท่าน

2. ความกำกวมในบทบาท (Role Ambiguity) หมายถึง ความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน จึงทำให้เกิดความไม่มั่นใจในสิ่งที่กระทำว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องหรือไม่ มักพบในบุคลากรที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ในหน้าที่ต่างๆ โดยไม่มีการชี้แจงรายละเอียดมาก่อน

3. การมีบทบาทที่มากเกินไป (Role Overload) หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งต้องเผชิญกับความคาดหวังจากบุคคลอื่นหลายๆ บทบาท ที่ต้องกระทำให้เสร็จสมบูรณ์ไปพร้อมๆ กันและไม่สามารถจะทำให้เสร็จตามเวลา ทำให้คุณภาพงานลดลง

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาท คือ การที่บุคคลทำงานตามตำแหน่งภาระหน้าที่ มีความรับผิดชอบในงาน มีความสามารถ ความคล่องแคล่ว รวดเร็ว และถูกต้องนำไปสู่กระบวนการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าหมายไว้

1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

แนวคิดในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

วอลเลสและซิแลกยี่ (Wallace and Szilagyi 1982 : 29-31) อธิบายไว้ว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลเกิดขึ้นเป็นกระบวนการนับตั้งแต่มีสิ่งเร้ามากระตุ้นให้เกิดการรับรู้ (Perception) และการเรียนรู้ (Learning) เพื่อพัฒนาเป็นบุคลิกภาพ (Personality) เฉพาะบุคคลก่อให้เกิดแรงจูงใจ (Motivate) ซึ่งเป็นความพยายาม (Effort) ความต้องการเป็นแรงผลักดันที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด เกิดเป็นพฤติกรรม (Behavior) ในการทำงาน เกิดผลการปฏิบัติงาน (Performance) ของบุคคลและผลการปฏิบัติงานจะเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้หน่วยงาน

ทราบประสิทธิภาพผลการทำงานและเป็นสิ่งเร้าให้คนเกิดการรับรู้ในการทำงานของตน นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลในการพิจารณาเพื่อประเมินผลและให้รางวัลในการปฏิบัติงาน

คัสแมน (Cushman 1984 : 94, อ้างถึงในพระมหาสมเกียรติ พูลทอง 2540 : 29) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการทำงานได้แก่

1. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน
2. ลักษณะของงาน
3. ความสัมพันธ์ทางสังคม
4. สภาพของที่ทำงานสะดวกสบายเหมือนกัน
5. ความซื่อสัตย์ของแต่ละบุคคล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535:145-152) กล่าวว่า การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ หลายอย่าง ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานมีดังนี้
    1.1 ประสบการณ์ในการทำงาน
    1.2 เพศ
    1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ
    1.4 อายุ
    1.5 เวลาในการทำงาน
    1.6 เชาว์ปัญญา
    1.7 การศึกษา
    1.8 บุคลิกภาพ
    1.9 ระดับเงินเดือน
    1.10 แรงจูงใจในการทำงาน
    1.11 ความสนใจในงาน
2. ปัจจัยด้านงาน
    2.1 ลักษณะงาน
    2.2 ทักษะในการทำงาน
    2.3 ฐานะทางวิชาชีพ
    2.4 ขนาดของหน่วยงาน
    2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน
    2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์

2.7 โครงสร้างของงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ

3.1 ความเชื่อมั่นในงาน

3.2 รายรับ

3.3 ผลประโยชน์

3.4 โอกาสก้าวหน้า

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่

3.6 สภาพการทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน

3.8 ความรับผิดชอบงาน

3.9 การนิเทศงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร

3.12 ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

วรจิตร หนองแก (2540 : 19-20) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย 3 ส่วน ดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual Attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1.1 Demographic Characteristics เป็นลักษณะเกี่ยวกับเพศ อายุ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์

1.2 Competency Characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับด้านความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความชำนาญของบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจากการศึกษาอบรมและสั่งสมประสบการณ์

1.3 Psychological Characteristics เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา อันได้แก่ ทัศนคติ ค่านิยม การรับรู้ในเรื่องต่างๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย

2. ระดับความพยายามในการทำงาน (Work Effort) ซึ่งจะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดัน อารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะคนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามในการที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้แก่การทำงานมากกว่าแรงจูงใจในการทำงานต่ำ

3. แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (Organization Support) ได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ตามที่กล่าวมาจะเห็นว่าแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน มีปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ อายุ เวลาในการทำงาน การศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น เป็นปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดการตื่นตัวต่อการทำงานที่ตนเองได้รับผิดชอบดูแลอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้คณะสงฆ์ในกรุงเทพมหานครเกิดความเรียบร้อยดีงามต่อไป

1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาท

ทฤษฎีบทบาทเป็นทฤษฎีการกระทำระหว่างกันด้วยสัญลักษณ์ ที่ชูการศึกษาเรื่องของปัจเจกชน อันเป็นเรื่องในขอบข่ายสาขาจิตวิทยา และการศึกษาปัจเจกชนที่สำคัญอย่างหนึ่งคือเรื่องของบทบาท (Role) โดยทฤษฎีบทบาทจะกล่าวถึงลักษณะสังคมมนุษย์และลักษณะของปัจเจกชน แล้วย้ำให้เห็นว่า ตัวเชื่อมระหว่างสังคมและมนุษย์ นักทฤษฎีบทบาทชอบที่จะเริ่มต้นด้วยการอ้างบทละครอันมีชื่อของเช็คสเปียร์ เรื่องตามใจท่าน (As You Like It) ที่ว่า โลกทั้งโลกคือละครโรงใหญ่ ส่วนหญิงชายก็เป็นเพียงตัวแสดงละครนั้น ต่างมีวาระเข้าและออกเวทีละครของตน ในชีวิตหนึ่งต่างมีบทแสดงหลายบท หลังจากนั้นจะเปรียบเทียบว่า สังคมมนุษย์ก็คือ โรงละคร และมนุษย์แต่ละคนก็คือ ตัวแสดงของละครโรงนี้ ตัวละครมีบทที่แน่ชัดสำหรับแสดง มนุษย์แต่ละคนก็จะมีตำแหน่งต่างๆ ที่แน่ชัดจะต้องดำรง ตัวละครมีบทละครเป็นตัวกำกับ มนุษย์ก็มีบรรทัดฐานสังคมควบคุมพฤติกรรม ตัวแสดงต้องเคารพเชื่อฟังผู้กำกับ มนุษย์ในสังคมก็ต้องปรับตัวให้เข้ากับผู้ชม มนุษย์ในสังคมต้องสวมบทบาทของผู้ชมประเภทต่างๆ และประการสุดท้ายขณะที่ตัวแสดงแต่ละคนต้องอาศัยความรู้ความชำนาญของตนช่วยในการแสดง มนุษย์ในสังคมก็ต้องอาศัยภาพตัวตนและทักษะในการแสดงบทบาทเข้าช่วยเป็นสไตล์ของตนเองในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม (สัญญา สัญญาวิวัฒน์ 2545 : 133-134)

ทฤษฎีบทบาทเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสังคมกับปัจเจกบุคคลเป็นเครือข่ายของสถานภาพและความคาดหวัง ส่วนปัจเจกบุคคลผู้ครองสถานภาพและแสดงบทบาทตามสถานภาพที่ครอบครองจะมีลักษณะที่สำคัญ 2 อย่างคือ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์ 2545 : 137)

1. ลักษณะเกี่ยวกับตน (Self-related characteristics) ได้แก่ลักษณะต่างๆ ของบุคคลที่เขาคิดว่าเป็นหรือมีลักษณะเช่นนั้น (Self-conception) ลักษณะนี้จะมีผลต่อการประพฤติตาม

สถานภาพที่เขาดำรง และจะเป็นฐานในการเลือกความคาดหวังประเภทต่างๆ มาเป็นแนวในการประพฤติตามสถานภาพ

2. ความสามารถและทักษะในการแสดงบทบาท (Role playing skills and capacities) ความสามารถเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดของแต่ละบุคคล ส่วนทักษะเป็นสิ่งเรียนรู้ภายหลัง แต่ทั้งสองสิ่งก็เกี่ยวสัมพันธ์กัน หากไม่มีความสามารถเป็นทุนทักษะก็ไม่อาจเกิดได้ ด้วยทักษะและความสามารถในการแสดงนี่เองให้บุคคลแสดงบทบาทได้

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทเป็นเรื่องที่กล่าวถึงพฤติกรรมมนุษย์ โดยชี้ให้เห็นว่า มนุษย์จะแสดงพฤติกรรมบทบาทตามสถานการณ์ของการดำรงตำแหน่งเปรียบเทียบ เป็นประเภทตามบทซึ่งการแสดงมีการปรับตัวละครให้เข้ากับผู้ชม และต้องอาศัยความรู้ความชำนาญของตนเองช่วยในการแสดง มนุษย์ในสังคมปัจจุบันเหมือนกันต้องอาศัยภาพตัวและทักษะในการแสดงบทบาทเข้าช่วยเพื่อเป็นการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม

1.5 บทบาทหน้าที่ของพระวินยาธิการ

พระวินยาธิการจะออกปฏิบัติหน้าที่ตามสถานที่ต่างๆ ที่มีผู้คนพลุกพล่านสัญจรไปมาเป็นแหล่งชุมชน ซึ่งจะเป็นสถานที่ที่ทำให้พระภิกษุสามเณรหาจังหวะและโอกาสในการปฏิบัติประพฤติตัวไม่เหมาะสม และเมื่อมีผู้แจ้งว่ามีพระภิกษุสามเณรบางรูปประพฤติตัวไม่เหมาะสม ณ สถานที่แห่งใดแห่งหนึ่ง พระวินยาธิการพร้อมทั้งเจ้าหน้าที่บ้านเมืองหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจะออกไปตรวจตราดูแลความเรียบร้อยว่ามีพระภิกษุสามเณรบางรูปประพฤติไม่เหมาะสมตามสถานที่เหล่านั้นหรือไม่ พระวินยาธิการจะต้องตรวจตราดูแลในบริเวณสถานที่เหล่านั้นอย่างต่อเนื่อง (พระมหาเจริญ จันทร์จริง 2542 : 39)

1.5.1 แนวปฏิบัติในการดำเนินงานของพระวินยาธิการ

พระวินยาธิการในเขตคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร ได้กำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินงานของพระวินยาธิการไว้ ดังนี้

1. ให้พระวินยาธิการประจำเขตออกตรวจตราพื้นที่ในเขตรับผิดชอบของตนอย่างน้อย 3-4 วันต่อสัปดาห์หรือออกตรวจทุกวัน โดยให้ประสานกันในกลุ่มรับผิดชอบ

2. เมื่อออกตรวจพบปัญหา ปรึกษาหารือขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ส่วนคุ้มครองพระพุทธศาสนา และหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจท้องที่แล้วแต่กรณี เพื่อหาวิธีดำเนินการที่เหมาะสม

3. การปฏิบัติงานให้ปฏิบัติไปตามขั้นตอนของการปกครองตามลำดับ อย่าข้ามผู้บังคับบัญชา

4. ปัญหา (เรื่อง) เกิดขึ้น ณ ท้องที่ใด (แขวง-เขตใด) ให้นำไปพบเจ้าคณะแขวง เจ้าคณะเขต เจ้าของท้องที่นั้นๆ ตามที่เห็นสมควร

5. ให้เจ้าคณะแขวงหรือเจ้าคณะเขต เป็นประธานทำการสอบสวนบันทึกถ้อยคำ โดยมีพระวินยาธิการผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วย ตามควรแก่กรณีหรือตามที่เจ้าคณะนั้นๆ มอบหมาย แล้วเซ็นเป็นพยานไว้

6. ข้อสรุปในการสอบสวนได้ความอย่างไร ให้ถ่ายสำเนาการบันทึกถ้อยคำนั้นๆ รายงานให้ผู้บังคับบัญชา และหรือหัวหน้าพระวินยาธิการทราบ หรือรายงานทุกครั้งที่มีการบันทึกถ้อยคำ

7. กรณีสำเนาการบันทึกถ้อยคำ ถ้าเจ้าคณะเขตมิได้เป็นผู้สอบสวนเอง ให้ส่งสำเนานั้นๆ ถวายให้ท่านทราบไว้ด้วย

8. การปฏิบัติงานพระวินยาธิการมีจรรยาบรรณ ต้องปฏิบัติให้ได้ตามจรรยาบรรณนั้นๆ ยึดหลักพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม เป็นต้น

9. พระวินยาธิการรูปใดไม่ออกปฏิบัติงาน เมื่อหมดวาระด้วยเหตุใดก็ตามจะไม่มีสิทธิได้รับการแต่งตั้งใหม่อีก (พระธรรมสุธี 2552 : 11-12)

นอกจากแนวปฏิบัติในการดำเนินงานของพระวินยาธิการดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีแนวปฏิบัติในเรื่องอื่นๆ ดังนี้

1. เรื่องการบิณฑบาตในลักษณะเรี่ยไรหรือขอบิณฑบาตข้าวสารอาหารแห้ง

การที่พระภิกษุสามเณรจักมาเที่ยวเดินเรี่ยไรตามอำเภอใจ หรือเที่ยวบิณฑบาตข้าวสารอาหารแห้ง ในลักษณะที่ไม่ชอบด้วยวิธีการของของสงฆ์นั้นเป็นการไม่เหมาะสม ไม่ควรและไม่งามอย่างยิ่ง ขัดต่อสายตาของประชาชน ขัดต่อพระธรรมวินัย ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งมหาเถรสมาคมและหรือ คำสั่งของคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร มีแต่จะก่อให้เกิดความเสื่อมศรัทธา เสื่อมความเคารพแก่พระศาสนา และคณะสงฆ์ไทยโดยส่วนรวม เพื่อป้องกันผู้แอบอ้างนำศาสนามาบังหน้าหากิน จึงวางแนวปฏิบัติไว้ดังนี้

1.1 ให้เจ้าอาวาสหรือเจ้าสำนักที่จะออกบิณฑบาตทำหนังสือยื่นขออนุญาตต่อเจ้าคณะเขตเจ้าของท้องที่ล่วงหน้าก่อน 1 เดือน หรืออย่างน้อย 15 วัน

1.2 ให้บอกชื่อวัด ชื่อสำนักพร้อมด้วยสถานที่ เช่น ตำบล/แขวง อำเภอ/เขต จังหวัด ให้ชัดเจนพอที่เจ้าคณะเขตตอบให้ทราบได้

1.3 ให้แจ้ง วัน เดือน ปี เวลา สถานที่ที่จะบิณฑบาตและจำนวนพระภิกษุที่แน่นอน พร้อมคฤหัสถ์ (ถ้ามี)

1.4 ให้แนบเอกสารการประชาสัมพันธ์ทั้งหมดที่จะโฆษณาประชาสัมพันธ์มาพร้อมหนังสือที่ขออนุญาต และหนังสือยินยอมจากเจ้าของพื้นที่นั้นๆ

1.5 การที่จะเห็นควรอนุญาต หรือไม่เห็นควรอนุญาตนั้นให้อยู่ในอำนาจของเจ้าคณะเขตท้องที่นั้นๆ

1.6 เมื่อเจ้าคณะเขตของท้องที่พิจารณาเห็นควรอย่างไรแล้วให้รายงานต่อเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร เพื่อทราบโดยเป็นเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษร

1.7 ในกรณีที่เห็นควรอนุญาตให้เจ้าคณะเขตเจ้าของท้องที่มีคำสั่งหรือสั่งมอบหมายให้พระภิกษุในพื้นที่จำนวนหนึ่ง(ควรเป็นเจ้าหน้าที่พระวินยาธิการ) เป็นตัวแทนไปคอยควบคุมดูแลความเรียบร้อยร่วมอยู่ด้วย

1.8 ในกรณีที่เจ้าคณะเขตไม่เห็นควรให้ถือว่าเป็นอันสิ้นสุด (พระธรรมสุธี 2552 : 14-15)

เมื่อพระวินยาธิการได้รับแจ้ง หรือได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาให้ออกปฏิบัติงาน ควรถือแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. ให้แจ้งไปทางส่วนคุ้มครองป้องกัน สำนักงานพระพุทธศาสนา และเจ้าหน้าที่ตำรวจท้องที่ เพื่อขอกำลังร่วมปฏิบัติงาน

2. ขอตรวจดูหนังสือที่ทางเจ้าคณะเขตเจ้าของท้องที่อนุญาตให้บิณฑบาตพร้อมด้วยเอกสารที่เกี่ยวข้อง

3. เมื่อมีหนังสือถูกต้อง ควรปฏิบัติดังนี้

3.1 อนุญาตให้บิณฑบาตได้

3.2 คอยควบคุมดูแลการบิณฑบาตให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีระเบียบ สวยงาม

3.3 คอยควบคุมดูแลการบิณฑบาตให้เป็นโดยเอื้อเฟื้อต่อพระวินัยและคำสั่งของเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร

3.4 คอยควบคุมดูแลการบิณฑบาตให้เป็นไปตามที่ทางเจ้าคณะเขตอนุญาตไว้ทุกประการ

4. การบิณฑบาตนั้น ต้องออกรับบิณฑบาตเวลาได้เวลาอรุณแล้วและให้แล้วเสร็จไม่เกินเวลา 08.00 น. (ตามมติของเจ้าคณะเขตกรุงเทพมหานคร)

5. ในกรณีข้อ 4 ถ้ามีเหตุจำเป็นด้วยประการใดๆ ก็ตามที่ต้องยืดเวลาในการบิณฑบาตออกไปอีก ก็อนุญาตได้ แต่ไม่ควรให้เกินเวลา 08.30 น.

6. ในกรณีที่ไม่มีหนังสืออนุญาตจากเจ้าคณะเขตเจ้าของท้องที่หรือในกรณีผู้แอบอ้างหากินควรปฏิบัติ ดังนี้

6.1 ไม่ควรอนุญาตให้บิณฑบาต

6.2 ขอตรวจหนังสือสุทธิและหลักฐานต่างๆ ถ้าเป็นการไม่ถูกต้องจะด้วยเหตุใดๆ ก็ตามให้ปฏิบัติตามที่เห็นสมควรแก่กรณี ดังนี้

6.2.1 ว่ากล่าวตักเตือน

6.2.2 ถวายคำแนะนำที่ถูกที่ควร และที่เหมาะสมให้ หรือนำไปมอบให้เจ้าคณะเขตเจ้าของท้องที่สอบสวน

6.2.3 สั่งให้กลับวัดเดิมที่สังกัดอยู่และแจ้งให้เจ้าอาวาสเจ้าสังกัดทราบ หรือแนะนำให้สละสมณเพศ (ให้สึก) หรือนำส่งเจ้าหน้าที่ตำรวจดำเนินการตามกฎหมาย

7. รายงานการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ (พระธรรมสุธี 2552 : 15-17)

2. เรื่องขอให้เจ้าอาวาสในเขตกรุงเทพมหานครสอดส่องดูแลพระภิกษุสามเณรภายในวัดและพระภิกษุสามเณรที่มาประพฤติไม่เหมาะสมในเขตชุมชนที่ขึ้นต่อวัดนั้นๆ

ด้วยปรากฏว่ามีพระภิกษุสามเณรจากที่ต่างๆ ได้เข้ามาประพฤติตนไม่สมควรแก่สมณวิสัย โดยประการต่างๆ เช่น เข้ามาปักกลดบ้าง พักค้างแรมตามบ้านเรือนบ้าง หรือเข้ามาเรี่ยไรเป็นต้น ในเขตชุมชนของกรุงเทพมหานคร ซึ่งนอกจากไม่ถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัยแล้วยังผิดต่อกฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่งคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของเจ้าคณะผู้บังคับบัญชา เจ้าอาวาสทุกวัดควรถือแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 เมื่อเห็นเองก็ดี หรือได้รับแจ้งจากผู้ใดผู้หนึ่งก็ดีว่ามีพระมาปักกลด มาพักค้างแรมตามบ้านเป็นประจำนานเกินควรหรือออกทำการเรี่ยไร เป็นต้น ให้รีบแจ้งไปที่ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ หรือสถานีตำรวจท้องที่ หรือศูนย์พระวินยาธิการ หรือพระวินยาธิการแล้วแต่กรณีเพื่อดำเนินการไปโดยถือเป็นหน้าที่

2.2 ในกรณีพระภิกษุสามเณรพักค้างแรมตามบ้านเป็นประจำนานเกินควรหรือสร้างที่พักอาศัย ตามละแวกบ้านตามสวน หรือที่สาธารณะ ให้แจ้งไปยังเจ้าหน้าที่ตำรวจ เจ้าของท้องที่ทราบ เพื่อขอกำลังปฏิบัติงานร่วมตามความจำเป็นพร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ส่วนคุ้มครองป้องกันสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และพระวินยาธิการตามควรแก่กรณี ดังนี้

2.2.1 ขอให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าไปนำตัวออกจากบ้าน หรือสถานที่นั้นๆ

2.2.2 นำตัวไปมอบให้เจ้าคณะของท้องที่สอบสวน

2.2.3 ขอตรวจหนังสือสุทธิ และหลักฐานอื่นๆประกอบด้วย ถ้าปรากฏว่าไม่มีหนังสือสุทธิหรือหนังสือสุทธิไม่ถูกต้อง หรือไม่สมบูรณ์ หรือถูกต้องสมบูรณ์ แต่ว่ามีความผิดอย่างอื่นด้วยควรปฏิบัติ ดังนี้

2.2.3.1กล่าวตักเตือน

2.2.3.2 ถวายคำแนะนำ

2.2.3.3 สั่งให้กลับวัดเดิมที่สังกัดอยู่แล้วแจ้งให้เจ้าอาวาสเจ้าสังกัดทราบ

2.2.3.4 แนะนำให้สละสมณเพศ (ให้สึก)

2.2.3.5 ส่งเจ้าหน้าที่ตำรวจดำเนินการตามกฎหมาย

2.3 ในกรณีที่พระมาปักกลดก็ดี มาเรี่ยไรก็ดี ให้นำความในข้อ 2.2.2และ2.2.3 มาใช้โดยอนุโลม

2.4 ในกรณีพระภิกษุสามเณรอาพาธ ที่มาพักรักษาตัวตามบ้านญาติ ควรแนะนำให้พักอยู่ที่วัด (ถ้าเป็นไปได้) หรือถ้าเห็นควรจะอนุโลมให้พักตามที่เหมาะที่ควรก็ได้แล้วแต่กรณีเป็นรายๆ ไป

2.5 ในกรณีความผิดที่ได้ทำการสอบสวนแล้ว เห็นว่าสมควรถวายคำแนะนำให้ถวายคำแนะนำที่ควร และที่เหมาะสมดีงามให้ทราบ หรือสั่งให้กลับวัดเดิมที่สังกัดอยู่เพื่อให้เจ้าอาวาสตักเตือนให้เกิดความสังวรระวังต่อไป

2.6 ในกรณีความผิดที่ถึงให้สึก หรือต้องบังคับให้สละสมณเพศให้ดำเนินการสอบสวนแล้วบันทึกความผิด และการยินยอมที่จะสึกหรือสละสมณเพศพระรูปนั้นๆ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมด้วย วัน เดือน ปี และเวลา อ่านให้เจ้าตัวฟังแล้วให้เซ็นชื่อไว้เป็นหลักฐานพร้อมด้วยพยาน และผู้สอบสวน

2.7 ให้ลงบันทึกในหนังสือสุทธิ (หน้า1) ระบุเรื่องถูกลงนิคหกรรมถึงให้สึกหรือให้สละสมณเพศนั้น และลงลายมือชื่อ พร้อมด้วยวัน เดือน ปี ไว้เป็นสำคัญ แล้วนำถวายเจ้าคณะกรุงเทพมหานครหรือหัวหน้าพระวินยาธิการเพื่อดำเนินการต่อไป

2.8 ในกรณีที่ทำผิดวินัยสงฆ์และเข้าลักษณะอันเป็นความผิดต่อกฎหมายบ้านเมืองด้วย ให้พิจารณาว่าจะเห็นสมควรดำเนินการอย่างไร โดยนำข้อความในข้อ 2.2.2และ2.2.3 มาใช้โดยอนุโลมตามควรแก่กรณี

2.9 ในกรณีที่ได้ทำการสอบสวนแล้วพบว่าหลักฐานนั้นมีพิรุธไม่เรียบร้อย หรือมีพฤติกรรมอันเป็นที่น่าสงสัยว่า น่าจะบวชไม่ถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย (ปลอมบวช) ให้แจ้งความต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อดำเนินคดีต่อไป

2.10 เมื่อได้ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งไปแล้ว ให้รายงานการปฏิบัติงานนั้นให้ผู้บังคับบัญชาทราบ (พระธรรมสุธี 2552 : 17-19)

3. เรื่องการบิณฑบาตไม่เอื้อเฟื้อต่อพระวินัย

ด้วยปรากฏตามรายงานของเจ้าหน้าที่ ส่วนคุ้มครองป้องกันสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และพระวินยาธิการ ที่ออกตรวจตราพื้นที่ ประกฏว่ายังมีพระภิกษุสามเณรอีกจำนวนไม่น้อย ที่ไม่เอื้อเฟื้อต่อพระวินัย โดยออกบิณฑบาตก่อนอรุณบ้าง (ในพรรษา) กลับเข้าวัดเกินเวลา 08.00 น. บ้าง รับมากเกินความจำเป็น หรือถ่ายเทอาหารให้บุคคลภายนอกเวียนเทียนรับบาตร ยืน-นั่งอยู่ประจำที่ ยถาสัพพี ทิ้งดอกไม้ธูปเทียนไว้ข้างทาง ดังนี้เป็นต้น บ้างทำให้คนใส่บาตรและผู้พบเห็นเสื่อมศรัทธาเสื่อมความเคารพ เป็นการกระทำที่ไม่เหมาะสมแก่สมณวิสัยโดยประการทั้งปวงเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่พระศาสนาและคณะสงฆ์เป็นอย่างยิ่งเพื่อป้องกันเหตุดังกล่าว และเพื่อให้เป็นไปตามหลักพระธรรมวินัย กฎข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งมหาเถรสมาคม และหรือคำสั่งของคณะสงฆ์กรุงเทพมหานครจึงวางแนวปฏิบัติไว้ดังนี้

3.1 ให้เจ้าคณะเขตทุกเขตทำหนังสือแจ้งให้เจ้าอาวาสทุกวัดในเขตการปกครองของตนได้ทราบถึงแนวปฏิบัติโดยทั่วกัน

3.2 ให้เจ้าอาวาสทุกวัด ประชุม อบรม ชี้แนะ แนวปฏิบัติที่ถูกที่ควรและที่เหมาะสมดีงาม ให้พระภิกษุสามเณรในวัดได้รับทราบแล้วให้นำไปปฏิบัติ

3.3 ให้เจ้าอาวาสคอยตรวจตรา สอดส่องดูแล พระภิกษุสามเณรในการบิณฑบาตให้เป็นตามหลักพระวินัย โดยยึดหลักเสขิยวัตรเป็นเกณฑ์ และให้เป็นไปตามมติของเจ้าคณะเขตในกรุงเทพมหานคร ข้อบังคับระเบียบคำสั่งมหาเถรสมาคม และหรือคำสั่งของคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร

3.4 การออกบิณฑบาตต้องให้เอื้อเฟื้อต่อพระวินัย และประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสมแก่สมณวิสัย ไม่ควรสูบบุหรี่ สวมรองเท้าพูดคุยกันโดยไม่มีเหตุจำเป็น ถ่ายเทอาหาร หรือทิ้งดอกไม้ แย่งกันเข้ารับซองปัจจัย ห้อมล้อมรถผู้ที่มาใส่บาตร รับเกินความจำเป็น ยืน นั่ง ประจำอยู่กับที่ เป็นต้น ควรสำรวมระวังรับบาตรแต่พอเต็มขอบบาตรรับโดยความเคารพ เดินแต่พองามสงบเสงี่ยม นุ่งห่มให้เป็นปริมณฑล

3.5 ให้เจ้าอาวาสคอยออกตรวจตรา สอดส่องดูแล การบิณฑบาตของพระภิกษุสามเณรภายในวัดของตนให้เป็นไปโดยเรียบร้อยมีระเบียบสวยงาม ด้วยตนเองในบางครั้ง หรือจะมอบหมายให้พระภิกษุใดออกตรวจแทนก็ได้

3.6 ให้เจ้าอาวาสคอยควบคุมดูแลพระภิกษุสามเณรในวัดให้ประพฤติดี ปฏิบัติชอบตามหลักพระธรรมวินัย ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งมหาเถรสมาคม และหรือคำสั่งของคณะสงฆ์กรุงเทพมหานครโดยเคร่งครัด

เมื่อพระวินยาธิการได้รับแจ้งหรือได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาให้ออกปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องพระบิณฑบาตไม่เอื้อเฟื้อต่อพระวินัยนั้น ให้นำความในเรื่องขอให้เจ้าอาวาสในเขตกรุงเทพมหานครสอดส่องดูแลพระภิกษุสามเณรภายในวัดและพระภิกษุสามเณรที่มาประพฤติไม่เหมาะสมในเขตชุมชนที่ขึ้นต่อวัดนั้นๆ ข้อ 2.2.2และ2.2.3 มาใช้โดยอนุโลมเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ตรวจตราดูแลพฤติกรรมของพระภิกษุสามเณรแล้วแต่กรณี (พระธรรมสุธี 2552 : 20-21)

4. เรื่องพระภิกษุสามเณรเข้าไปในที่อโคจร (สถานที่พระภิกษุสามเณรไม่ควรไป)

การที่พระภิกษุสามเณรไปเที่ยวประพฤติปฏิบัติตนเยี่ยงคฤหัสถ์ เช่น เข้าไปจับจ่ายซื้อขายของก็ดี เข้าไปเดินเล่นก็ดี ตามย่านชุมชนต่างๆ หรือตามศูนย์การค้า หรือสถานที่อันไม่สมควรเป็นการกระทำที่ไม่เหมาะ ไม่สมควรแก่สมณวิสัย ทำให้เสื่อมความเคารพ เสื่อมศรัทธา ก่อให้เกิดความเสียหายแก่พระศาสนา และคณะสงฆ์เป็นอย่างยิ่ง เพื่อป้องกันความเสียหายอันจะมีแก่พระศาสนา คณะสงฆ์กรุงเทพมหานครจึงวางแนวปฏิบัติไว้ดังนี้

4.1 ห้ามมิให้พระภิกษุสามเณรเข้าไปย่านชุมชนแออัดต่างๆ เช่น ศูนย์การค้าตามห้างสรรพสินค้า ตามโรงภาพยนตร์ โรงละคร ตลาดสวนจตุจักร เป็นต้น และสถานที่ทางพระวินัยได้ห้ามไว้โดยไม่มีเหตุอันควร

4.2 ห้ามมิให้พระภิกษุสามเณรเที่ยว เดิน ยืนหรือนั่งดูพระเครื่อง พระบูชาหรือเครื่องรางของขลังตามริมถนนและในย่านชุมชนแออัด

4.3 ห้ามมิให้พระภิกษุสามเณร เที่ยว เดิน ยืน หรือนั่งดูการละเล่นต่างๆ ที่ท้องสนามหลวง หรือที่สาธารณะ ย่านชุมชนแออัดต่างๆ ยกเว้นกรณีที่ทางคณะสงฆ์หรือทางบ้านเมืองจัดกิจกรรมขึ้นเพื่อส่งเสริมพระพุทธศาสนาเท่านั้น

4.4 ให้เจ้าอาวาสประชุมอบรมพระภิกษุสามเณรภายในวัดให้รู้ถึงโทษและความเสียหาย ในการเข้าไปในที่อโคจรสถาน และควรชี้แนะทางปฏิบัติที่เหมาะและถูกต้องดีงามให้นำไปปฏิบัติ

4.5 ให้เจ้าอาวาส ควบคุม ตรวจตรา สอดส่องดูแล พระภิกษุสามเณรในปกครองของตนให้มีความประพฤติดีปฏิบัติชอบ ตามหลักพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ และหรือคำสั่งของคณะสงฆ์กรุงเทพมหานครโดยเคร่งครัด

เมื่อพระวินยาธิการได้รับแจ้ง หรือได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาให้ออกปฏิบัติงานในเรื่องพระภิกษุสามเณรเข้าไปในที่อโคจร(สถานที่พระภิกษุสามเณรไม่ควรไป) ให้นำความในเรื่องขอให้เจ้าอาวาสในเขตกรุงเทพมหานครสอดส่องดูแลพระภิกษุสามเณรภายในวัดและพระภิกษุสามเณรที่มาประพฤติไม่เหมาะสมในเขตชุมชนที่ขึ้นต่อวัดนั้นๆ ข้อ 2.2.2และ2.2.3 มาใช้โดยอนุโลมเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ตรวจตราดูแลพฤติกรรมของพระภิกษุสามเณรแล้วแต่กรณี (พระธรรมสุธี 2552 : 24-25)

5. เรื่องการเรี่ยไรโดยไม่ได้รับอนุญาต

ด้วยปรากฏว่ามีพระภิกษุสามเณรบางกลุ่ม มีความประพฤติที่ไม่ชอบด้วยสมณวิสัยโดยร่วมมือกับคฤหัสถ์บางพวกเที่ยวออกเรี่ยไรหากินตามย่านชุมชนต่างๆ เช่น เดินแจกซองฎีกา เดินบิณฑบาตขอปัจจัย นำรถบรรทุกลูกนิมิตหรือช่อฟ้ามา เดินบิณฑบาตขอปัจจัย ตั้งกระป๋องผ้าป่า เป็นต้น ก่อให้เกิดความเสียหายแก่พระศาสนาและคณะสงฆ์ ทำให้ผู้ที่พบเห็นเสื่อมศรัทธาเสื่อมความเคารพ เป็นปัญหาสังคม เพื่อให้พระภิกษุสามเณรได้มีแนวประพฤติปฏิบัติที่ถูกที่ควรและที่เหมาะสมดีงาม จึงได้วางแนวปฏิบัติไว้ให้สอดคล้องกับหลักพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช และคำสั่งของคณะสงฆ์กรุงเทพมหานครดังนี้

5.1 ห้ามมิให้วัดหรือพระภิกษุสามเณรนำรถยนต์บรรทุกลูกนิมิตหรือช่อฟ้าหรือพระพุทธรูป และหรือวัตถุอื่นใด มาทำการบอกบุญเรี่ยไร

5.2 ห้ามมิให้พระภิกษุสามเณรเดินประพรมน้ำมนต์ โดยมีคณะศิษย์หรือคณะพระภิกษุสามเณรเดินตามหลังคอยรับปัจจัยหรือวัตถุสิ่งของอื่นๆ ซึ่งผิดไปจากหลักพิธีกรรมและธรรมเนียมที่เคยปฏิบัติมาทางพระพุทธศาสนา

5.3 ห้ามมิให้พระภิกษุสามเณรเดินบิณฑบาตขอปัจจัยหรือวัตถุสิ่งของอื่นๆ ซึ่งไม่ถูกต้องตามหลักเสขิยวัตรและธรรมเนียมปฏิบัติของพระสงฆ์ไทยในพระพุทธศาสนา

5.4 การเรี่ยไรนั้น ไม่ว่าจะโดยวิธีการใดๆ ก็ตามห้ามมิให้วัดหรือพระภิกษุสามเณรทำการเรี่ยไรหรือมอบหมายหรือยินยอมให้ผู้อื่นทำการเรี่ยไรเป็นอันขาด ยกเว้นการเรี่ยไรในทางราชการคณะสงฆ์ หรือการเรี่ยไรที่มหาเถรสมาคมอนุญาตเฉพาะเรื่องเท่านั้น

เมื่อพระวินยาธิการได้รับแจ้ง หรือได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาให้ออกปฏิบัติงานในเรื่องมีพระมาเรี่ยไร หรือแจกซองฎีกา เป็นต้น ให้นำความในเรื่องขอให้เจ้าอาวาสในเขตกรุงเทพมหานครสอดส่องดูแลพระภิกษุสามเณรภายในวัดและพระภิกษุสามเณรที่มาประพฤติไม่เหมาะสมในเขตชุมชนที่ขึ้นต่อวัดนั้นๆ ข้อ 2.2.2และ2.2.3 มาใช้โดยอนุโลมเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ตรวจตราดูแลพฤติกรรมของพระภิกษุสามเณรแล้วแต่กรณี (พระธรรมสุธี 2552 : 25-26)

6. เรื่องเบ็ดเตล็ด

1. กรณีพระภิกษุสามเณรที่จะมาพักรักษาตัว จะมาพักชั่วครั้งชั่วคราว หรือจะมาขอพักด้วยเหตุใดๆ ให้เจ้าอาวาสต้นสังกัดมีหนังสือรับรอง หนังสือฝาก ให้พระภิกษุสามเณรนั้นถือมาแสดงต่อเจ้าอาวาส หรือเจ้าสำนักที่จะมาขอพักอาศัย พร้อมด้วยหนังสือสุทธิ

2. กรณีพระภิกษุสามเณรที่ออกจากโรงพยาบาลแต่ยังกลับวัดเดิมไม่ได้ ให้นายแพทย์ผู้รักษามีหนังสือรับรองการออกจากโรงพยาบาล พร้อมด้วยวัน เดือน ปี และเวลาที่ออกมาแสดงต่อเจ้าอาวาสหรือเจ้าสำนัก ที่จะขอพักอาศัยหรือเอกสารที่แสดงได้ว่ามาพักรักษาตัวที่โรงพยาบาลจริง พร้อมด้วยหนังสือสุทธิที่สมบูรณ์

ในกรณีข้อที่ 1 และข้อ 2 ผู้ที่จะขอพักอาศัยนอกจากปฏิบัติตามนั้นแล้ว ต้องแจ้งวันและเวลาพักที่แน่นอนพร้อมวันและเวลากลับต่อเจ้าอาวาสหรือเจ้าสำนักก่อนเข้าพักอาศัย

3. กรณีพระภิกษุสามเณร จากต่างประเทศ จะมาขอพักอาศัยชั่วคราวต้องแสดงหนังสือเดินทาง (Passport) และหรือพร้อมด้วยหนังสือสุทธิ เวลาที่พักแน่นอน ยกเว้นกรณีที่เคยรู้จักกันมาก่อนแล้ว หรือแม้ไม่เคยรู้จักกันมาก่อน แต่เจ้าอาวาสหรือเจ้าสำนักนั้นพิจารณาแล้วเห็นควรแต่อนุญาตให้พัก

4. ในกรณีที่พระภิกษุสามเณรเข้าไปร่วมในพิธีในวัดที่บำเพ็ญกุศล โดยมิได้รับนิมนต์ซึ่งเป็นเรื่องน่าละอายอย่างยิ่ง ให้เป็นหน้าที่ของเจ้าอาวาสวัดนั้นๆ เป็นผู้ดำเนินการเอง หรือจะประสานกับพระวินยาธิการให้ช่วยจัดการให้ด้วยก็ได้แล้วแต่ทางวัดนั้นๆ พิจารณา (พระธรรมสุธี 2549 : 27-28)

ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นพอสรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่หลักๆ ของพระวินยาธิการมีดังนี้

1. ตรวจตรา ชี้แจง แนะนำพระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราชและคำสั่งผู้บังคับบัญชาเหนือตน

2. นำพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติฝ่าฝืน ในข้อ 1 มอบให้เจ้าอาวาสหรือเจ้าคณะผู้ปกครองในเขตนั้นๆ แล้วแต่กรณีเพื่อพิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

3. ช่วยเจ้าอาวาสหรือช่วยเจ้าคณะผู้ปกครองในเขตนั้นๆ ดำเนินการสอบสวนตามควรแก่กรณี หรือตามที่เจ้าคณะมอบหมาย (พระธรรมสุธี 2549 : 5-6)

จากบทบาทหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นย่อมแสดงให้เห็นว่า พระวินยาธิการเป็นผู้ที่มีส่วนช่วยเจ้าคณะผู้ปกครองในเขตกรุงเทพมหานครในการสอดส่องดูแลความประพฤติในข้อวัตรปฏิบัติของหมู่พระภิกษุสามเณรที่ประพฤติตัวไม่เหมาะสม หรือประพฤติปฏิบัตินอกพระวินัย เพื่อไม่ให้พุทธศาสนิกชนหมดความเลื่อมใสในหมู่พระภิกษุสามเณร จากการที่พระวินยาธิการได้ออกตรวจดูแลตามสถานที่ต่างๆ ในปัจจุบันนี้สามารถทำให้พระภิกษุสามเณรผู้ที่ประพฤติปฏิบัติไม่เหมาะสมหรือที่กำลังประพฤติปฏิบัติอยู่เกิดความหวาดระแวง และเกรงกลัวไม่กล้าที่จะทำความผิดในที่สุด

1.6 คุณสมบัติของพระวินยาธิการและจรรยาบรรณของพระวินยาธิการ

พระภิกษุที่สมควรได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพระวินยาธิการ ควรจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. มีพรรษามากกว่า 5 พรรษา

2. มีความรู้นักธรรมชั้นเอก

3. มีร่างกายสมบูรณ์ ไม่ทุพพลภาพ

4. ได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาใกล้ชิดและตามลำดับ (พระธรรมสุธี 2552 : 12)

นอกจากนี้ พระวินยาธิการจะต้องเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณของพระวินยาธิการอย่างเคร่งครัด มีดังต่อไปนี้

1. ต้องมีความอดทน อดกลั้น ใจเย็น และสุขุมรอบคอบ

2. ต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ รักหน้าที่ และปฏิบัติตามหน้าที่โดยถือหน้าที่เป็นสำคัญ

3. ต้องเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นใหญ่และเสียสละ

4. ต้องให้ความเคารพ ความยำเกรง และเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา

5. ต้องพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งแล้วโดยชอบด้วยพระธรรมวินัย กฎหมาย และกฎมหาเถรสมาคม

6. ต้องสุภาพ อ่อนโยน นิ่มนวลใช้ปิยะวาจา และมีสมณสัญญาเพียบพร้อม

7. ต้องปฏิบัติงานเพื่องาน เพื่อการคณะและเพื่อพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง (พระธรรมสุธี 2549 : 6)

1.7 ข้อปฏิบัติเบื้องต้นเกี่ยวกับพระภิกษุสามเณรผู้มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม

กรณีพระวินยาธิการพบพระภิกษุสามเณรที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ไม่สมควรแก่สมณสารูปดังกล่าว ควรปฏิบัติดังนี้

1. ถวายคำแนะนำ ในกรณีที่

ก. ความผิดนั้นไม่มีโทษร้ายแรงตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช และคำสั่งผู้บังคับบัญชาเหนือตน

ข. ความผิดนั้นไม่เป็นโลกวัชชะไม่เป็นที่ตำหนิติเตียนของชาวโลก

ค. พระภิกษุสามเณรนั้นกระทำความนั้นเป็นครั้งแรก

2. ทำทัณฑ์บน ในกรณีที่

ก. ความผิดนั้นไม่มีโทษร้ายแรง แต่ทำให้ประชาชน ขาดความเชื่อความเลื่อมใส

ข. ความผิดนั้นเป็นโลกวัชชะ เป็นที่ตำหนิติเตียนของชาวโลก

ค. พระภิกษุสามเณรนั้นเคยได้รับการถวายคำแนะนำมาครั้งหนึ่งแล้วแต่ยังฝ่าฝืน

ง. พระภิกษุสามเณรรูปนั้นกระทำความผิดนั้นๆ โดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์

3. ให้สละสมณเพศ ในกรณีที่

ก. ความผิดนั้นมีโทษร้ายแรงตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช

ข. ความผิดนั้นมีโทษทางวินัยน้อยแต่เป็นโลกวัชชะ เช่น การดื่มสุรา เล่นการพนัน เป็นต้น

ค. พระภิกษุสามเณรรูปนั้นมีเจตนากระทำความผิดและประพฤติผิดเป็นอาจิณมาโดยตลอด

ง. พระภิกษุสามเณรรูปนั้นเคยได้รับการถวายคำแนะนำและได้ทำทัณฑ์บนไว้แล้วยังฝ่าฝืน การทำความผิดนั้นอีก (พระธรรมสุธี 2552 : 8-9)

1.8 เกณฑ์การพิจารณาความผิดและการลงโทษ

ในสมัยพุทธกาล มาตรการทางวินัยที่พระพุทธเจ้าทรงอนุญาตไว้ เพื่อให้สงฆ์ใช้เป็นเครื่องมือสำหรับลงโทษพระภิกษุที่ประพฤติล่วงละเมิดพระธรรมวินัยนั้น เรียกว่า “นิคหกรรม” ความจริงนิคหกรรม คือ โทษที่ลงแก่ภิกษุผู้ละเมิดพระวินัย ส่วนอธิกรณ์ คือ คดี หรือข้อกล่าวหาว่าละเมิดพระวินัย จะมีความผิดต้องรับโทษหรือไม่ อยู่ที่ผลของการพิจารณาวินิจฉัย ผู้ต้องอธิกรณ์อาจไม่ต้องรับโทษก็ได้ เมื่อพิจารณาได้ว่าไม่ได้กระทำผิด เหตุผลที่เปลี่ยนใช้นิคหกรรมแทนอธิกรณ์

เพราะอธิกรณ์ตามพระวินัยมีถึง 4 อย่าง คือ อนุวาทาธิกรณ์ วิวาทาธิกรณ์ อาปัตตาธิกรณ์ และกิจจาธิกรณ์ กฎหมายนี้มุ่งหมายพิจารณาลงนิคหกรรมเฉพาะผู้ที่ถูกหา หรือถูกโจทย์ฟ้องว่า ล่วงละเมิดพระวินัย อันเป็นอนุวาทาธิกรณ์อย่างเดียวเท่านั้น จึงได้เปลี่ยนใช้นิคหกรรมแทน มีบัญญัติไว้ในมาตรา 24-30 มีสาระสำคัญแยกพิจารณาเป็น 4 อย่างคือ

1. ลักษณะและประเภทนิคหกรรม กล่าวมาแล้วว่า นิคหกรรม คือ โทษอัน หมายถึง โทษตามพุทธบัญญัติที่กำหนดให้ลงแก่ภิกษุผู้กระทำผิด คือ ล่วงละเมิดพระวินัย ซึ่งเรียกว่า อาบัติ แยกตามความหนักเบาได้ 3 อย่าง คือ 1) โทษหนัก ได้แก่ อาบัติปาราชิกสี่อย่าง ผู้ต้องอาบัตินี้ขาดจากความเป็นพระภิกษุ 2) โทษอย่างกลาง ได้แก่ อาบัติสังฆาทิเสสสิบสามอย่าง ผู้ต้องอาบัตินี้ ต้องอยู่กรรมประพฤติวัตรทรมานตน ทำคืนอาบัติด้วยวุฏฐานวิธีอันสำเร็จด้วยสงฆ์จึงจะพ้น 3) โทษอย่างเบา ได้แก่ อาบัติถุลลัจจัย ปาจิตตีย์ ปาฏิเทสนียะ ทุกกฏ ทุพภาสิต ผู้ต้องอาบัติเหล่านี้ต้องแสดงอาบัติประจานตนต่อภิกษุด้วยกัน ทำคืนอาบัติด้วยเทศนาวิธี

2. หลักการลงนิคหกรรม มีบัญญัติหลักเกณฑ์ไว้ในมาตรา 24 ว่า “พระภิกษุจะต้องรับนิคหกรรม ก็ต่อเมื่อกระทำการล่วงละเมิดพระธรรมวินัยและนิคหกรรมที่จะลงแก่พระภิกษุ ก็ต้องเป็นนิคหกรรมตามพระวินัย” หมายความว่า ภิกษุจะต้องรับนิคหกรรม หรือลงนิคหกรรมแก่ภิกษุได้ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ซึ่งมี 2 อย่าง คือ 1) จะต้องรับนิคหกรรมก็ต่อเมื่อกระทำการล่วงละเมิดพระธรรมวินัย 2) นิคหกรรมที่จะลงต้องเป็นนิคหกรรมตามพระธรรมวินัย ตรงกับการลงโทษบุคคลในทางอาญา ตามประมวลกฎหมายอาญา ซึ่งมีหลักสำคัญว่า บุคคลจะต้องโทษทางอาญาต่อเมื่อได้กระทำการอันกฎหมายบัญญัติว่าเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ โทษที่จะลงแก่ผู้กระทำนั้นต้องเป็นโทษที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย โทษทางอาญามี 5 อย่างคือ ประหารชีวิต จำคุก กักขัง ปรับ และริบทรัพย์ นิคหกรรมเป็นผลหรือโทษแห่งการล่วงละเมิดพระธรรมวินัย พระภิกษุผู้ไม่ล่วงละเมิดพระธรรมวินัยจึงไม่ต้องรับนิคหกรรม เมื่อใดมีการล่วงละเมิดเมื่อนั้นจะต้องรับโทษ ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการปกครองจัดการลงโทษได้ เมื่อต้องครุกาบัติขาดจากความเป็นภิกษุก็ลงนิคหกรรมให้สึก ละเมิดสิกขาบทที่ไม่ถึงสึก ก็สั่งให้จัดการทำคืนอาบัติตามวิธีการกำหนดไว้แต่จะลงโทษอย่างอื่น เช่น กักขัง หรือปรับเป็นเงินแทนที่จะให้สึกหรือให้ทำคืนอาบัติย่อมไม่ได้เพราะการกักขังหรือปรับไม่ใช่โทษตามพระธรรมวินัย

3. วิธีการลงนิคหกรรม คือ การดำเนินการลงโทษนั้น บัญญัติไว้ในมาตรา 25 ว่า “ภายใต้บังคับมาตรา 24 มหาเถรสมาคมมีอำนาจตรากฎมหาเถรสมาคม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติ เพื่อให้การลงนิคหกรรมเป็นไปโดยถูกต้อง สะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม และให้ถือว่าเป็นการชอบด้วยกฎหมายที่มหาเถรสมาคมจะกำหนดในกฎหมายมหาเถรสมาคมให้มหาเถรสมาคม

หรือพระภิกษุผู้ปกครองสงฆ์ตำแหน่งใด เป็นผู้มีอำนาจลงนิคหกรรมแก่พระภิกษุผู้ล่วงละเมิดพระธรรมวินัย กับทั้งการกำหนดให้การวินิจฉัยการลงนิคหกรรมให้เป็นอันยุติในชั้นใดๆ นั้นด้วย”

3. วิธีบังคับตามคำวินิจฉัยนิคหกรรม คือ การบังคับคดีให้มีผลตามคำวินิจฉัยชี้ขาดนั่นเอง มี 2 อย่าง คือ

1. การบังคับคดีตามนิคหกรรมให้สึก บัญญัติไว้ในมาตรา 26 ว่า “พระภิกษุรูปใดล่วงละเมิดพระธรรมวินัย และได้มีคำวินิจฉัยถึงที่สุดให้ได้รับนิคหกรรมให้สึก ต้องสึกภายใน 24 ชั่วโมง นับแต่เวลาที่ได้ทราบคำวินิจฉัยนั้น” นิคหกรรมให้สึกตามมาตรานี้ หมายถึง นิคหกรรมฐานต้องอาบัติปาราชิกสี่อย่างใดอย่างหนึ่ง คือ เสพเมถุน ถือเอาสิ่งของที่เจ้าของไม่ได้ให้ราคาตั้งแต่ห้ามาสกขึ้นไป แกล้งฆ่ามนุษย์ และอวดอุตริมนุษยธรรม ภิกษุผู้ต้องอาบัติปาราชิกย่อมขาดจากความเป็นภิกษุ ไม่มีทางแก้ไขหรือทำคืนอาบัติได้ ผู้ถูกลงนิคหกรรมฐานนี้ กฎหมายบังคับให้สึกภายใน 24 ชั่วโมง นับแต่เวลาทราบคำสั่ง ถ้าไม่สึกตามกำหนดย่อมมีความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี ตามมาตรา 43 ซึ่งต้องแจ้งความฟ้องร้องให้ศาลยุติธรรมลงโทษ

การบังคับคดีตามนิคหกรรมไม่ถึงให้สึกพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 มาตรา 27 บัญญัติว่า “เมื่อพระภิกษุรูปใดต้องด้วยกรณีข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้ 1) ต้องคำวินิจฉัยตามมาตรา 25 รับนิคหกรรมไม่ถึงให้สึก แต่ไม่ยอมรับนิคหกรรมนั้น 2) ประพฤติล่วงละเมิดพระธรรมวินัยเป็นอาจิณ 3) ไม่สังกัดอยู่ในวัดใดวัดหนึ่ง 4) ไม่มีวัดเป็นที่อยู่เป็นหลักแหล่งให้พระภิกษุรูปนั้นสละสมณเพศ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กำหนดในกฎมหาเถรสมาคม พระภิกษุผู้ต้องคำวินิจฉัยให้สละสมณเพศตามวรรคสอง ต้องสึกภายในสามวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำวินิจฉัยนั้น”

การไม่ยอมรับนิคหกรรมหรือรับโทษตามวินิจฉัย แม้จะเป็นเพียงนิคหกรรมไม่ถึงให้สึกหรือเพียงให้ทำคืนอาบัติ ก็ไม่ยอมทำเช่นนี้ แสดงว่าเป็นผู้ดื้อด้าน ขาดความเคารพในพระธรรมวินัย เป็นการขัดขวางอำนาจในการปกครอง ถือว่าเป็นผู้มีความประพฤติเสียหายร้ายแรง การล่วงละเมิดพระธรรมวินัยเป็นอาจิณ แสดงถึงความมีสังวรไม่สำรวมในศีล เป็นอลัชชี ไม่สำนักผิด นำความเสื่อมเสียมาสู่หมู่คณะ การไม่สังกัดอยู่ในวัดใดวัดหนึ่งและการไม่มีวัดเป็นที่อยู่เป็นหลักฐานเข้าลักษณะจรจัด ถือเป็นบุคคลไม่พึงปรารถนา พระภิกษุสามเณรประเภทนี้ ควรกำจัดให้พ้นจากคณะสงฆ์ กฎหมายจึงบังคับให้สละสมณเพศหรือสึกออกไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎมหาเถรสมาคม คือ กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 21 (พ.ศ. 2538) ข้อ 3) มีใจความว่า ในกรณีพระภิกษุรูปใด 1) ประพฤติล่วงละเมิดพระธรรมวินัยเรื่องเดียวหรือหลายเรื่อง เป็นอาจิณ ให้เจ้าอาวาสวัดซึ่งพระภิกษุนั้นสังกัด หรือพำนักอาศัย มีอำนาจหน้าที่แนะนำ ชี้แจ้งตักเตือน ให้พระภิกษุรูปนั้นประพฤติตามพระธรรมวินัย เป็นลายลักษณ์อักษร โดยกำหนดเวลาให้ปฏิบัติ 2) ไม่สังกัดอยู่

ในวัดใดวัดหนึ่ง หรือไม่มีวัดเป็นที่อยู่เป็นหลักแหล่ง ให้พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองวัด หรือพระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์ ในเขตท้องที่ที่พบพระภิกษุรูปนั้น มีอำนาจหน้าที่วินิจฉัยให้พระภิกษุรูปนั้นสละสมณเพศเสียได้ ผู้ต้องคำวินิจฉัยให้สละสมณเพศ ต้องสึกภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ได้ทราบคำวินิจฉัย หากฝ่าฝืนไม่สึกภายในกำหนด มีความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี ตามมาตรา 43

4. การสละสมณเพศ หมายถึง การบังคับให้สละสมมเพศ เมื่อมีพฤติการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กฎหมายกำหนด ตามพระวินัยมีวิธีการบังคับบรรพชิตผู้ไม่สมควรถือเพศบรรพชิตให้สละสมณเพศไว้แล้ว เรียกว่า “นาสนา” กระทำต่อภิกษุที่ต้องอาบัติปาราชิก แล้วยังปฏิญาณตนถือเพศบรรพชิตอยู่ ต่อบุคคลผู้อุปสมบทไม่ขึ้น เพราะเป็นอภัพพบุคคลถูกห้ามอุปสมบทเด็ดขาด ผู้ประพฤติผิดข้อห้ามอันเป็นองค์แห่งนาสนา แยกพิจารณาเป็น 3 อย่าง คือ 1) การสละสมณเพศเพราะเป็นบุคคลล้มละลาย 2) การสละสมณเพศเพราะถูกจับในข้อหาคดีอาญา 3) การสละสมณเพศเพราะต้องจำคุก กักขังหรือขัง (ปลื้ม โชติษฐยางกูร 2550 : 137-141)

1.9 ลักษณะของพระภิกษุสามเณรที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม

ลักษณะของพระภิกษุสามเณรที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม มีดังต่อไปนี้

1. บิณฑบาตขาดความสำรวม
2. เรี่ยไร โดยไม่ได้รับอนุญาต
3. เที่ยวเร่ร่อนเพื่อหาลาภสักการะ
4. พักค้างแรมตามบ้านเรือน
5. ปักกลดในย่านชุมชน
6. นุ่งห่มไม่เรียบร้อย
7. เข้าร่วมพิธีสงฆ์ โดยไม่ได้รับฎีกา
8. กล่าวถ้อยคำไม่เหมาะสม
9. พักอาศัยอยู่กับมาตุคาม
10. พักอาศัยในพื้นที่ป่าสงวนหรือที่สาธารณะเพื่อสร้างที่พักสงฆ์
11. ตั้งสำนักทรง
12. พักอาศัยอยู่ในที่อโคจร
13. เล่นการพนัน
14. อาจารไม่เหมาะสมอื่นๆ ได้แก่ เสพยาเสพติด ดื่มสุรา ก่อความวุ่นวายในสถานที่ราชการ เป็นต้น (พระธรรมสุธี 2552 : 7)

อย่างไรก็ตามในบางครั้งมีการพบว่า พระภิกษุสามเณรซึ่งมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม นอกเหนือจาก 14 กรณีดังกล่าวข้างต้น และอาจไม่ปรากฏในพระวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช และคำส่งผู้บังคับบัญชาเหนือตน เพื่อความเรียบร้อยดีงานแห่งสังฆมณฑลจึงให้ยึดหลักมหาปเทส 4 ประการเพื่อประกอบการวินิจฉัยลงโทษ ดังนี้

1. สิ่งใดไม่ได้ทรงห้ามไว้ว่าไม่ควรแต่เข้ากับสิ่งเป็นอกัปปิยะ ขัดกันต่อสิ่งเป็นกัปปิยะ สิ่งนั้นไม่ควร

2. สิ่งใดไม่ได้ทรงห้ามไว้ว่าไม่ควรแต่เข้ากันกันสิ่งเป็นกัปปิยะ ขัดต่อสิ่งที่เป็นอกัปปิยะ สิ่งนั้นควร

3. สิ่งใดไม่ได้ทรงอนุญาตไว้ว่าควรแต่เข้ากันกับสิ่งเป็นอกัปปิยะ ขัดกันต่อสิ่งเป็นกัปปิยะ สิ่งนั้นไม่ควร

4. สิ่งใดไม่ได้ทรงอนุญาตไว้ว่าควรแต่เข้ากันกับสิ่งเป็นกัปปิยะ ขัดกันต่อสิ่งเป็นอกัปปิยะ สิ่งนั้นควร จากมหาเทส 4 ประการนี้สรุปได้ว่า

1. สิ่งใดไม่ได้ทรงห้ามไว้ว่า ควรทำหรือไม่ควรทำ แต่เข้ากันได้กับสิ่งที่ไม่ควรทำ สิ่งนั้นไม่ควรทำ

2. สิ่งใดไม่ได้ทรงห้ามไว้ว่า ควรทำหรือไม่ควรทำ แต่เข้ากันได้กับสิ่งที่ควรทำ สิ่งนั้นควรทำ (พระธรรมสุธี 2552 : 9-10)

หลักการของมหาปเทส 4 ข้างต้นนี้ใช้ในการตีความว่า สิ่งใดถูกต้องตามพระวินัยหรือไม่อย่างไร เป็นการเปรียบเทียบกับสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ในสังคมไทยปัจจุบัน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาให้ชัดเจนยิ่งๆ ขึ้น

1.10 การบัญญัติพระวินัยและกฎหมาย

พระวินัยหรือวินัยสงฆ์เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติขึ้นสำหรับภิกษุ ภิกษุณี การบัญญัติพระวินัยของพระพุทธเจ้า จะไม่ทรงบัญญัติสิกขาบทก่อนเรื่องเกิดขึ้นจะเห็นได้จากกรณีที่พระสารีบุตรทูลขอให้ทรงบัญญัติสิกขาบท แต่พระองค์ทรงห้าม ต่อเมื่อมีเหตุการณ์ที่พระสุทินกลันทบุตรมีเพศสัมพันธ์เกิดขึ้น พระองค์จึงตรัสเรียกภิกษุสงฆ์มาประชุมแล้วสอบถามในเรื่องที่เกิดขึ้นแล้ว จึงทรงตรัสสอบถามและทรงตำหนิติเตียนโดยมากแล้วจึงทรงบัญญัติสิกขาบท เพื่อเป็นข้อบังคับ ข้อห้าม และเป็นข้อประพฤติปฏิบัติเพื่อความเป็นระเบียบและความเหมาะสม แบ่งเป็นหมวด ได้แก่ ปาราชิก 4 สังฆาทิเสส 13 อนิยต 2 นิสสัคคิยปาจิตตีย์ 30 ปาจิตตีย์ 92 ปาฏิเทสนียะ 4 เสขิยะ 75 อธิกรณสมถะ 7 พระวินัยเป็นศีลหรือกฎหมาย เรียกว่า “สิกขาบทของ

พระภิกษุและภิกษุณี”โดยแบ่งเป็นโทษหนักและเบาตามลำดับ การบัญญัติพระวินัย พระพุทธเจ้ามีวัตถุประสงค์หรือมีเจตนารมณ์ในการบัญญัติพระวินัยชัดเจนไม่ว่าจะเป็นส่วนที่มีโทษสถานหนักหรือสถานเบา ทรงอาศัยอำนาจประโยชน์หรือวัตถุประสงค์ 10 ประการ คือ 1) เพื่อความดีแห่งหมู่ 2) เพื่อความสำราญแห่งหมู่ 3) เพื่อกำจัดบุคคลเพื่อผู้เก้อยาก 4) เพื่อความอยู่ในเป็นผาสุกแห่งภิกษุผู้มีศีลเป็นที่รัก 5) เพื่อระวังอาสวะที่จะเกิดขึ้นในปัจจุบัน 6) เพื่อกำจัดอาสวะที่จะมีต่อไปข้างหน้า 7) เพื่อความเลื่อมใสของผู้ที่ยังไม่เลื่อมใส 8)เพื่อความเจริญยิ่งๆ ของผู้เลื่อมใสแล้ว 9) เพื่อความตั้งมั่นแห่งพระสัทธรรม 10) เพื่ออุดหนุนพระวินัย ต่อมาพระธรรมวินัยที่พระองค์ทรงบัญญัติไว้ แสดงไว้ได้กลายมาเป็นตัวแทนของพระองค์ คือ เป็นศาสดาที่สืบทอดมาจนถึงปัจจุบัน (คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2551 : 38,41-42)

การบัญญัติกฎหมาย คือ การออกกฎหมายเอาโทษพระภิกษุผู้ล่วงละเมิดพระธรรมวินัย และกฎหมายวางระเบียบปกครองสงฆ์ เดิมกษัตริย์ผู้เป็นพระประมุขมีอำนาจสูงสุดในการปกครองประเทศ เรียกระบบนั้นว่า “สมบูรณาญาสิทธิราช” พระองค์ทรงบริหารประเทศชาติตามนิติราชประเพณี พระบรมราชโองการ หรือพระบัญชาของพระองค์เป็นกฎหมายโดยไม่ต้องเขียนหรือจารึกเป็นอักษรไว้ก่อน ศาสนาใดเป็นของชาติใด กษัตริย์แห่งชาตินั้น อาจออกกฎหมายเอาโทษผู้ทำลายหรือทำให้ศาสนานั้นเสื่อมได้ การที่พระเจ้าอโศกมหาราชทรงกำจัดคนนอกศาสนาที่เข้ามาบวชเพราะเห็นแก่ลาภสักการะ และภิกษุอธรรมวาที จำนวนมากออกจากหมู่สงฆ์ ทำให้คณะสงฆ์และพระพุทธศาสนาพ้นมลทินเจริญรุ่งเรือง ในการทำสังคายนาครั้งที่ 3 พุทธศักราช 236 นั้น เป็นการใช้กฎหมายเข้าปกป้องคุ้มครองคณะสงฆ์และพระพุทธศาสนา

ในสมัยกรุงสุโขทัย กรุงศรีอยุธยา ไม่ปรากฏหลักฐานว่าพระมหากษัตริย์เคยใช้พระราชอำนาจ เป็นกฎหมายต่อพระภิกษุ แต่มิได้หมายว่าเหตุมิได้เกิดขึ้น ระยะเวลาร่วม 600 ปี แห่งราชธานีทั้งสอง น่าจะมีเหตุเสื่อมเสียเกิดในหมู่สงฆ์ กษัตริย์ได้ใช้พระราชอำนาจ เข้าจัดการแก้ไข และมีพระบรมราชโอการสั่งห้ามในเรื่องนั้น แต่ไม่มีหลักฐานให้ศึกษา ในสมัยกรุงธนบุรี และกรุงรัตนโกสินทร์ การที่พระเจ้ากรุงธนบุรีใช้พระราชอำนาจบังคับพระสงฆ์ให้ถวายบังคม โดยสำคัญพระองค์ว่าเป็นพระโสดาบัน และได้ลงโทษพระเถระที่ไม่เห็นด้วย โดยการถอดสมณศักดิ์ โบยตี จำขัง เป็นการใช้อำนาจเป็นกฎหมายต่อพระภิกษุ แต่เป็นการใช้ในเวลาที่เกิดสัญญาวิปลาส และการพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราชทรงใช้พระราชอำนาจแก้ไขเหตุวิปริตให้กลับคืนสถาปนาสมเด็จพระสังฆราชและพระเถระที่ถูกถอดสมณศักดิ์ให้ดำรงตำแหน่งตามเดิม และลงโทษภิกษุผู้สอพลอ ก็เป็นการใช้พระราชอำนาจเป็นกฎหมายเช่นเดียวกัน

เมื่อสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช รัชกาลที่ 1 ได้ทรงแก้ไขวิกฤตการณ์คณะสงฆ์ให้คืนสภาพปกติแล้ว ทรงปรารภถึงความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย การประพฤติปฏิบัติ

ของพระสงฆ์อันยังไม่เป็นที่ตั้งแห่งความศรัทธา และจะเป็นเหตุให้พระพุทธศาสนาเสื่อม จึงตรากฎหมายห้ามมิให้พระภิกษุสามเณรกระทำการหรือละเว้นที่ควรทำอันไม่ถูกต้องตามพระธรรมวินัย ผู้ฝ่าฝืนจะถูกลงโทษทางอาญา กฎหมายนี้มีชื่อว่า “กฎหมายสงฆ์” รวมอยู่ในกฎหมายตราสามดวง ซึ่งทรงให้ชำระรวบรวมขึ้นในปีจุลศักราช 1166 ตรงกับพุทธศักราช 2347 โดยมีวัตถุประสงค์ คือ มุ่งห้ามมิให้พระภิกษุทำในสิ่งที่สมณะไม่ควรทำ แต่ขอบข่ายที่จะบัญญัติต่างกัน การบัญญัติพระวินัยไม่จำกัดขอบเขต เมื่อพระภิกษุพฤติกรรมเป็นที่น่าตำหนิหรือเป็นโลกวัชชะ หรือที่เกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณีของพระที่เรียกว่า “ปัณณัตติวัชชะ” ก็บัญญัติได้ ที่มีเพียง 227 สิกขาบท มิใช่วินัยสงฆ์ควรมีเท่านั้น ตามความเป็นจริงควรมีมากกว่านั้น แต่พระพุทธองค์ทรงปรินิพพานเสียก่อน จึงบัญญัติไว้เพียงเท่านั้น ส่วนกฎหมายออกได้ในวงจำกัด เพียงเพื่อบังคับให้พระภิกษุสามเณรประพฤติปฏิบัติตามพระธรรมวินัยเท่านั้น จะออกบังคับให้มีหน้าที่ต้องทำการอย่างอื่นไม่ได้ หากออกกฎหมายฝ่าฝืนหลักการนี้ ถือได้ว่าเป็นการแทรกแซงกิจการพระศาสนา แต่ที่พระภิกษุสามเณรถูกลงโทษตามกฎหมายอยู่บ่อยๆ นั้น ไม่ใช่กฎหมายพระสงฆ์แต่เป็นกฎหมายบ้านเมือง ซึ่งไม่ยกเว้นแม้ผู้ทำผิด หรือจำเลยจะเป็นนักบวช หมายความว่า บวชแล้วก็ยังอยู่ภายใต้กฎหมายบ้านเมืองอย่างเดียวกับประชาชน ไม่มีการยกเว้น (ปลื้ม โชติษฐยางกูร 2550 : 26-27)

1.11 ประเภทความผิดตามพระวินัยและกฎหมาย

การกระทำความผิดมี 2 อย่าง คือ การลงมือทำสิ่งพระวินัยและกฎหมายบัญญัติห้ามไว้อย่างหนึ่งกับละเว้นการอันพระวินัยและกฎหมายบังคับให้ทำอีกอย่างหนึ่ง การละเว้นไม่กระทำเป็นความผิดได้เช่นเดียวกับการกระทำ ตัวอย่างในพระวินัย เช่น พระภิกษุได้จีวรใหม่มาต้องทำพินทุ ไม่ทำเป็นอาบัติตามที่บัญญัติไว้ในสิกขาบทที่ 8 สุราปานวรรค ในกฎหมายเช่น ผู้ใดเห็นผู้อื่นตกอยู่ในภยันตรายแห่งชีวิต ซึ่งตนอาจช่วยได้โดยไม่ควรกลัวอันตราย แต่ไม่ช่วยตามความจำเป็น ย่อมมีความผิด จำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน ปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับความประมวลกฎหมายอาญามาตรา 374 เป็นเจ้าพนักงานละเว้นหน้าที่ที่ต้องทำ ย่อมมีความผิดตามมาตรา 154-157

ในพระวินัยแบ่งสิกขาบทออกตามความสำคัญเป็น 2 ส่วน คือ สิกขาบทที่เป็นเบื้องต้นแห่งการประพฤติพรหมจรรย์ เรียกอาทิพรหมจาริกสิกขาบท ได้แก่ ปาราชิก สังฆาทิเสส นิสสัคคิยปาจิตตีย์ ปาจิตตีย์ สิกขาบทที่ว่า ด้วยจรรยามารยาท ขนบธรรมเนียม เรียกอภิสมาจารสิกขาบท ได้แก่ เสขิยวัตร แต่โดยลักษณะแห่งความผิดมี 2 ประเภท คือ

1. โลกวัชชะ ได้แก่ ความผิดที่มีโทษทางโลกและชาวโลกติเตียน ความผิดที่มีโทษทางโลก คือ ความผิดที่มีความชั่วร้ายผิดศีลธรรมอยู่ในตัวด้วย เช่น ฆ่ามนุษย์ ลักทรัพย์ ความผิดที่ชาวโลกติเตียน เช่น ความผิดทางเพศตามที่บัญญัติไว้ในปาราชิก สังฆาทิเสส ดื่มเหล้า ฉันข้าว

กลางคืน สิ่งเหล่านี้ไม่มีความผิดชาวโลกทำได้ แต่พระทำจะถูกติเตียนเพราะเป็นผู้ทรงศีล ประพฤติอย่างชาวบ้านไม่ได้

2. ปัณณัตติวัชชะ ได้แก่ ความผิดที่ไม่มีโทษในตัวของมันเอง แต่เป็นความผิดเพราะพระวินัยบัญญัติไว้ เช่น พระภิกษุฉันอาหารที่เขายังไม่ได้ให้ ยังไม่ได้ประเคน เป็นอาบัติ เป็นต้น เหตุที่ต้องบัญญัติเพื่อวางข้อปฏิบัติให้เหมาะสมกับสมณภาวะ

ในกฎหมายแบ่งความผิดออกเป็น 2 ประเภทเหมือนกัน คือ

1. ความผิดที่เป็นความชั่วร้ายในตัวมันเอง เพราะผิดศีลธรรม เช่น การประทุษร้ายต่อชีวิตและทรัพย์ของบุคคลอื่น ตรงกับโลกวัชชะทางพระวินัย แต่โลกวัชชะทางพระวินัย กินความกว้างดังที่กล่าวมา

2. ความผิดเพราะมีกฎหมายบัญญัติไว้ เพื่อความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของสังคมและประเทศชาติ เช่น ความผิดตาม พ.ร.บ. รักษาความสะอาด พ.ร.บ. การจราจร พ.ร.บ. คุ้มครองสงวนพันธุ์สัตว์ป่า การทิ้งขยะมูลฝอยในที่สาธารณะ เป็นต้น ตามธรรมดาไม่มีความผิด แต่เมื่อมีกฎหมายห้ามไว้ ผู้ฝ่าฝืนย่อมมีความผิด เหมือนกับปัณณัตติวัชชะในพระวินัย

ความผิดใดเป็นความชั่วร้ายในตัวเอง หรือเป็นความผิดเพราะพระวินัยหรือกฎหมายบัญญัติ รู้ได้จากสภาพของความผิดและข้อความในตัวบทนั้นเอง เช่น ภิกษุใดถือเอาของที่เจ้าของไม่ได้ให้ ราคาได้ 5 มาสก เป็นปาราชิก ผู้ใดเอาทรัพย์ของผู้อื่นหรือที่ผู้อื่นเป็นเจ้าของร่วมอยู่ด้วยไปโดยทุจริต ผู้นั้นกระทำความผิดฐานลักทรัพย์ แต่ความผิดเพราะมีพระวนัยและกฎหมายห้ามในตัวบทจะใช้คำว่าห้ามไม่ให้กระทำเว้นไว้แต่ได้รับอนุญาต หรือห้ามขาด เช่น ห้ามมิให้ขับรถยนต์โดยไม่มีใบอนุญาตขับขี่ ห้ามมิให้ทิ้งขยะมูลฝอยลงในที่สาธารณะ ในพระวินัยไม่ใช่คำว่าห้ามโดยตรงอย่างกฎหมาย (ปลื้ม โชติษฐยางกูร 2550 : 33-34)

1.12 องค์ประกอบการกระทำความผิดตามพระวินัยและกฎหมาย

การกระทำที่เป็นความผิด ต้องครบองค์ประกอบ 3 อย่างหรือ 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. องค์ประกอบภายในคือจิตใจนั้น ได้แก่ เจตนาความคิดจะทำ อาจเป็นเจตนาโดยตรงหรือเจตนาโดยอาจเล็งเห็นผล เหตุที่มีเจตนาคิดทำผิดเพราะมีเหตุจูงใจ เช่น อยากได้ของเขาจึงลัก โกรธจึงคิดฆ่าเขา สิ่งที่จูงใจได้แก่ความโลภ ความโกรธ ความหลง อันเป็นตัวกิเลส ความผิดที่อาศัยเจตนาเป็นองค์ประกอบ ทางพระวินัยเรียกสจิตตกะ ทางกฎหมายเรียกว่า ความผิดที่ผู้ทำมีเจตนาทุจริตหรือมีเจตนาร้าย ความผิดใดต้องมีเจตนาเป็นองค์ประกอบจะมีข้อความแบ่งไว้ในตัวบท เช่น คำว่า รู้อยู่ แกล้ง หรือคำอื่นที่บอกเจตนาของผู้ทำ เช่น ภิกษุแกล้งฆ่ามนุษย์ให้ตายเป็นปาราชิก ภิกษุเสพเมถุนต้องปาราชิก แม้ไม่มีคำว่าแกล้งเสพ ก็เป็นที่เห็นได้ว่าผู้เสพมีเจตนา จึงจะ

เสพได้ การกระทำที่ต้องมีเจตนาเป็นองค์ประกอบ จึงเป็นความผิด ถ้าผู้ทำไม่มีเจตนา ย่อมไม่เป็นความผิดตามสิกขาบทหรือมาตรานั้น แต่อาจเป็นความผิดทำโดยประมาทหรือโดยไม่เจตนาตามบทมาตราอื่น เช่น ภิกษุแกล้งฆ่ามนุษย์ให้ตายเป็นปาราชิก ถ้าไม่แกล้งหรือไม่มีเจตนาฆ่า แต่ได้ทำการอย่างหนึ่งให้คนตาย เช่น รักษาคนป่วยทางไสยศาสตร์เป็นเหตุให้คนป่วยถึงแก่ความตายก็ไม่ได้เป็นปาราชิกตามพระวินัยเพราะไม่เจตนาฆ่าคนป่วย แต่ตามกฎหมายอาจมีความผิดฐานทำให้คนตายโดยประมาทได้ ประมวลกฎหมายอาญามาตรา 291

2. การตระเตรียม คือ การกระทำอย่างใดๆ หรือการเคลื่อนไหวที่มีขึ้นเมื่อตกลงใจกระทำ เพื่อให้พร้อมที่จะลงมือทำความผิดให้สำเร็จ เช่น จะทำร้ายเขา ได้เตรียมหาอาวุธและหาโอกาสเข้าทำร้าย แต่ยังไม่ถึงขั้นลงมือกระทำ ตามหลักทั่วไป การตระเตรียมยังไม่เป็นความผิดเว้นแต่ในบางเรื่อง กฎหมายบัญญัติให้เป็นความผิดด้วย เช่น ความผิดต่อองค์พระมหากษัตริย์ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 107 มาตรา 110 ความผิดต่อความมั่นคงของรัฐ มาตรา 114 มาตรา 128 ความผิดเกี่ยวกับการวางเพลิง ตามมาตรา 217 มาตรา 218 อีกประการหนึ่งอาจมีความผิดเพราะไปเข้าลักษณะทำความผิดฐานอื่น เช่น เตรียมปืนเถื่อนไว้เพื่อฆ่าคน ย่อมมีความผิดฐานมีอาวุธปืนไว้ในครอบครองโดยไม่ได้รับอนุญาตด้วย ประชุมกันตั้งแต่ห้าคนขึ้นไปเพื่อวางแผนปล้นทรัพย์ย่อมมีความผิดฐานเป็นซ่องโจร มาตรา 210 ด้วย ฉะนั้น ถ้ามีเพียงเจตนาและเตรียมการ แต่เลิกไม่ได้ลงมือกระทำการนั้นก็ยังไม่เป็นความผิด

3. การลงมือกระทำ คือ การทำในวาระที่จะให้ความผิดสำเร็จ เช่น หยิบฉวยทรัพย์ที่จะลักแต่ยังไม่เอาไปจากฐานที่ตั้ง เงื่อนดาบหรือเล็งปืนไปยังผู้ที่คิดจะฆ่า เพียงเอาทรัพย์ไปจากที่ฟันลงหรือลั่นไกปืน การกระทำก็เป็นความผิดสำเร็จ เมื่อถึงขั้นนี้ถือว่าลงมือกระทำ ผู้ทำย่อมมีความผิดตามประโยคของการกระทำ คือ ถ้าทำสำเร็จโดยไม่มีเหตุขัดขวาง ได้ทรัพย์ไปหรือฟันยังผู้อื่นตาย ผู้ทำย่อมมีความผิดฐานลักทรัพย์หรือฆ่าคนตาย

ถ้าทำไปไม่ตลอด เพราะเหตุขัดขวางเช่น คนมาเห็นหรือมาห้ามเป็นเหตุให้การกระทำชะงักลง หรือกระทำไปตลอดแล้ว แต่ไม่บรรลุผลเพราะเอาทรัพย์ไปไม่ได้ ฟันยิงไม่ถูกหรือถูกที่ไม่สำคัญ ผู้ถูกทำร้ายไม่ถึงตาย ย่อมมีความผิดฐานพยายาม ต้องรับโทษสองในสามของความผิดสำเร็จดังบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายอาญามาตรา 80 ว่า “ผู้ใดลงมือกระทำความผิดแต่กระทำไปไม่ตลอด หรือกระทำไปตลอดแล้ว แต่การกระทำนั้นไม่บรรลุผล ผู้นั้นพยายามกระทำความผิด ผู้ใดพยายามกระทำความผิด ผู้นั้นต้องระวางโทษสองในสามส่วนของโทษที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้น”

ทางพระวินัยปรับโทษผู้ทำผิดไม่สำเร็จ โดยปรับอาบัติ อันเป็นบุพประโยคของอาบัติสำหรับความผิดสำเร็จ เทียบได้กับการลงโทษฐานพยายามทำผิดตามกฎหมาย เช่น ภิกษุฆ่าคนตาย

เป็นปาราชิก ถ้าผู้ถูกทำร้ายไม่ถึงตายสมดังเจตนา ย่อมเป็นอาบัติถุลลัจจัย ซึ่งเป็นบุพประโยคของอาบัติปาราชิก เว้นบางสิกขาบท ซึ่งบัญญัติเป็นความผิดไว้ต่างหาก ในกรณีเช่นนี้จะปรับอาบัติอันเป็นบุพประโยคไม่ได้ เช่น ภิกษุเสพเมถุน เป็นปาราชิก ถ้าเพียงพยายามเสพ เช่น กอดปล้ำหญิงย่อไม่เป็นถุลลัจจัยแต่เป็นสังฆาทิเสส เพราะเป็นกายสังสัคคะ ตามที่บัญญัติไว้ในสังฆาทิเสสอันเป็นอาบัติหนักกว่าถุลลัจจัย (ปลื้ม โชติษฐยางกูร 2550 : 34-37)

1.13 ประวัติความเป็นมาของพระวินยาธิการ

พระวินยาธิการเคยมีการจัดตั้งในสมัยสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์วัดสามพระยามาแล้วครั้งหนึ่ง แต่ด้วยเหตุผลประการใดไม่ทราบเรื่องพระวินยาธิการจึงได้ถูกยกเลิกไปโดยไม่ทราบสาเหตุ และต่อมาในสมัยที่พระวิสุทธาธิบดี (ไสว ฐิตญาโณ) เจ้าอาวาสวัดไตรมิตรวิทยาราม ซึ่งในขณะนั้นได้ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะกรุงเทพมหานครมีความคิดริเริ่มที่จะจัดตั้งพระวินยาธิการขึ้นมาอีกครั้งหนึ่ง สืบเนื่องมาจากมีเรื่องราวเกี่ยวกับความเป็นไปของข่าวความประพฤติปฏิบัติไม่เหมาะสมของพระภิกษุสามเณรในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งในช่วงนั้นสื่อสารมวลชนได้ตีพิมพ์ข่าวเกี่ยวกับพระภิกษุสามเณรมากขึ้น ด้วยเหตุดังกล่าว จึงมีการประชุมพระสังฆาธิการเกี่ยวกับเรื่องนี้เพื่อที่จะได้ระดมความคิดหาทางป้องกันและแก้ไข การประชุมในครั้งนั้น พระครูบวรพัฒนโกศล เจ้าอาวาสวัดราชสิงขร ได้เสนอความคอดเห็นในที่ประชุมว่าสมควรที่จะมีพระสงฆ์คณะหนึ่งหรือชุดหนึ่งมาช่วยทำหน้าที่ดูแลความประพฤติปฏิบัติของพระภิกษุสามเณรให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน พร้อมกับให้หาพระภิกษุจำนวนหนึ่งที่มีความอดทน เสียสละในงานด้านนี้เพื่อพระพุทธศาสนามาช่วยงาน ในที่สุดที่ประชุมพระสังฆาธิการได้เห็นด้วยกับแนวคิดดังกล่าว พระวิสุทธาธิบดี (ไสว ฐิตญาโณ) เจ้าคณะกรุงเทพมหานคร จึงได้นำไปศึกษาในรายละเอียดถึงหลักการและแนวทางความเป็นไปได้แต่ในปี พ.ศ. 2530 พระวิสุทธาธิบดี (ไสว ฐิตญาโณ) ได้ถึงแก่มรณภาพเสียก่อน เรื่องได้เงียบหายไป

ในปี พ.ศ. 2531 ทางมหาเถรสมาคมได้แต่งตั้งพระธรรมมหาวีรานุวัตร (บุญเลิศ ทัตตฺสุทธิ) ขณะนั้นดำรงดำแหน่งรองเจ้าอาวาสวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ขึ้นมาดำรงตำแหน่งเจ้าคณะกรุงเทพมหานครแทนรูปเดิมที่มรณภาพไป เมื่อเข้ารับดำรงตำแหน่งแล้ว เจ้าคณะกรุงเทพมหานครจึงได้เรียกประชุมพระสังฆาธิการทุกระดับในเขตกรุงเทพมหานคร และได้ปรารภเกี่ยวกับสภาพการบริหารการปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานครที่ผ่านมาว่าเป็นอย่างไร งานอะไรบ้างที่อดีตเจ้าคณะกรุงเทพมหานครได้เคยทำไว้แต่ยังไม่ได้ดำเนินการ พระครูบวรพัฒนโกศล เจ้าอาวาสวัดราชสิงขร ได้กราบเรียนเกี่ยวกับกิจการคณะสงฆ์กรุงเทพมหานครที่ผ่านมา โดยเฉพาะแนวคิดที่จะให้มีพระสงฆ์คณะหนึ่งหรือชุดหนึ่งขึ้นมารับผิดชอบดูแลการประพฤติปฏิบัติของพระภิกษุสามเณรใน

ด้านเกี่ยวกับพฤติกรรม การกระทำต่างๆในเขตกรุงเทพมหานคร ที่อดีตเจ้าคณะกรุงเทพมหานครยังไม่ได้ดำเนินการ ต่อมาในปี พ.ศ. 2532 พระธรรมมหาวีรานุวัตร (บุญเลิศ ทัตตสุทธิ) ได้รับเลื่อนพระราชทานเลื่อนสมณศักดิ์เป็นพระราชาคณะที่พระสุเมธาธิบดี จึงได้แต่งตั้งพระสังฆาธิการชุดหนึ่งขึ้นมาศึกษาความเป็นได้เกี่ยวกับพระวินยาธิการอีกครั้ง คณะทำงานชุดนี้เรียกว่า คณะกองงานเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยพระสังฆาธิการ 8 รูป ได้แก่ 1)พระราชรัตนโสสณ วัดนางนอง 2)พระครูบวรพัฒนโกศล วัดราชสิงขร 3) พระครูไพจิตรวิหารการ วัดอัมรินทราราม 4) พระครูศรีรัตนคุณ วัดแก้วฟ้าจุฬามณี 5)พระครูวรกิจวิวัฒน์ วัดภาษี 6) พระครูศรีปริยัติคุณ วัดศรีบุญเรือง 7) พระครูนครเขตบริรักษ์ วัดหัวลำโพง โดยมีพระครูศรีรัตนคุณ วัดแก้วฟ้าจุฬามณี เป็นผู้ศึกษารวบรวมรายละเอียดและแนวทางในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ และได้นำเสนอพระสังฆาธิการอีกหนึ่งหนึ่งเพื่อเป็นกรรมการในการตรวจสอบระเบียบวาระและหลักการในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งคณะกรรมชุดนี้ประกอบด้วย เจ้าคณะเขตฝั่งพระนคร 3 รูป เจ้าคณะเขตฝั่งธนบุรี 3 รูป ในที่สุดคณะกรรมได้เห็นด้วยกับแนวความคิดดังกล่าว จึงได้ดำเนินการเสนอเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร เพื่อประกอบการพิจารณาลงความเห็น และเมื่อพระสุเมธาบธิดี เจ้าคณะกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในแนวทางตามที่คณะกรรมทำงานได้เสนอมา จึงแต่งตั้งพระวินยาธิการขึ้นในปี พ.ศ. 2532 (พระรัตนเมธี สัมภาษณ์ 2552)

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุการปฏิบัติสิ่งใดหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใดจะเกิดจากสาเหตุหลายประการแรงจูงสำคัญของพฤติกรรมของบุคคลเพราะเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้นผลักดัน ชักจูง ให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางหนึ่งธรรมชาติของบุคคลในการดำรงชีวิต ประกอบธุรกิจส่วนตัว หรือปฏิบัติหน้าที่การงาน จำเป็นต้องมีแรงจูงใจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมเสมอ การศึกษาแรงจูงใจของบุคคลมีประโยชน์ช่วยทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลกำหนดลักษณะแรงจูงใจของบุคคล เข้าใจการเกิดพัฒนาแรงจูงใจเข้าใจผลของแรงจูงใจที่มีต่อพฤติกรรมปัจเจกบุคคล และช่วยให้มีความสามารถจัดสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานไปในแนวทางที่ส่งเสริมให้บุคคลมีแรงจูงใจที่พึงปรารถนา พร้อมทั้งช่วยเสริมสร้างความรักความพอใจในงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร อุทิศตนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สมใจ ลักษณะ 2546 : 63) ผู้วิจัยจะขอนำเสนอความหมาย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1 ความหมายการสร้างแรงจูงใจ

ฟลิปโป (Flippo 1966 : 70) ได้ให้ความหมายของการจูงใจ หมายถึง การกระตุ้น เร่งเร้า และการทำให้เกิดอิทธิพลพฤติกรรม อันจะเป็นผลให้คนเกิดความรู้สึกภายในเป็นพลัง มีอาการเร่งเร้า หรือเป็นอาการเคลื่อนไหวที่บงการหรือเป็นช่องทางให้มีพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545 : 305) ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความหมายในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรมและการกระทำ หรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้

สุรพล พยอมแย้ม (2545 : 36) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นหรือเร้าให้บุคคลได้เพิ่มพูนความสามารถพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำจนบรรลุตามเป้าหมายที่นำความพึงพอใจในการกระทำนั้นๆ

อำนวย แสงสว่าง (2545 : 72) ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง แรงภายในหรือกระบวนการที่พลังงานทั้งหลายเป็นสิ่งชี้นำพฤติกรรมหรือการจูงใจเป็นพลังที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรม ลักษณะพลังของการจูงใจจะปรากฏขึ้นต่อเมื่อบุคคลถูกกระตุ้นในอาการอย่างใดอย่างหนึ่ง แม้ว่าจะชอบทำหรือไม่ชอบทำก็ตาม ในสภาพการณ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นการจูงใจเป็นส่วน

หนึ่งที่ทำเป็นแรงหรือพลังงานที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเป็นอัตโนมัติ มนุษย์โดยทั่วไปจะไม่ชอบความล้มเหลว จะไม่กระทำการใดโดยไร้จุดมุ่งหมาย พฤติกรรมทั้งหมดของมนุษย์ล้วนแล้วแต่มีจุดมุ่งหมายโดยตรงต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ การจูงใจจะเข้ามามีบทบาทเป็นรูปให้เห็น มิใช่สิ่งที่ง่ายนักที่จะกระตุ้นให้มนุษย์เคลื่อนไหวโดยให้เคลื่อนไหวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้เฉพาะเจาะจง เป้าหมายทั้งหมดจะประสบผลสำเร็จได้ก็ย่อมต้องใช้เวลาอันยาวนาน

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545 : 74) ได้ให้ความไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง ความพยายามในการทำงานอย่างเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

สมใจ ลักษณะ (2546 : 63) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงที่กระตุ้น ผลักดันชี้นำให้บุคคลทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรืองดเว้นไม่ทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง สิ่งเร้าที่เป็นปัจจัยทำให้เกิดแรงจูงใจจะ เรียกว่าสิ่งจูงใจ (Motivator) เช่น เงิน เกียรติยศ เป็นต้น

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547 : 240) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลหรืออินทรีย์ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบต่อความต้องการของตนเอง นั่น คือ ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drives) และรางวัลอันเป็นสิ่งล่อใจ (Incentives) รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรม

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2550 : 206) กล่าวไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง การจูงใจเป็นการสร้างแรงขับหรือแรงผลักเพื่อกระตุ้นหรือชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่และความรับผิดชอบหรือไม่ใช่หน้าที่และความรับผิดชอบให้เป็นผลสำเร็จ

สนธยา พลศรี (2550 : 55) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันหรือสิ่งเร้าที่กระตุ้นเร่งเร้าให้บุคคลต้องการเรียนรู้ และแสดงพฤติกรรมของตน

สรุปได้ว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการสร้างแรงขับหรือแรงผลักดันบางอย่างที่ทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมออกมาบางอย่างเป็นการตอบสนองแรงผลักดันที่เกิดขึ้นหรือสิ่งเร้าทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม รักษาพฤติกรรม และการกระทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ

2.2 ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.2.1 ทฤษฎีของเฮอร์เบอร์ก (Herzberg' Motivator – Hygiene Theory)

เฮอร์เบอร์ก (F. Herzberg 1959, อ้างถึงใน สมใจ ลักษณะ 2546 : 71-73) ที่เน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยค้นพบสาเหตุจูงใจ 2 สาเหตุ หรือ 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene) และสิ่งจูงใจ (Motivator) โดยมีสาระสำคัญ คือ

1. องค์ประกอบด้านสุขอนามัย (Hygiene) หรือสภาพการทำงานภายนอก (Extrinsic Job Conditions) ถ้าจัดองค์ประกอบด้านนี้เหมาะสม จะเกิดประโยชน์ช่วยลดความไม่พอใจในงาน (Job Dissatisfaction) ลง แต่ถึงมีองค์ประกอบนี้สมบูรณ์ก็ไม่ได้ช่วยทำให้บุคคลรักและพอใจในงานแต่อย่างใด เพราะการลดความไม่พอใจในงาน เป็นคนละเรื่องกันกับความรักและความพอใจในงาน ต้องมีองค์ประกอบที่สองที่จะกล่าวถึงต่อไปเพียงประกอบเดียว

องค์ประกอบด้านสุขอนามัย คือ การจัดลักษณะงาน เงื่อนไขในการทำงานและบรรยากาศในการทำงานทางกายภาพ (Physical) และทางสังคม (Social) ให้ลดความไม่พึงพอใจการทำงาน องค์ประนี้จะเกี่ยวข้องกับ

1. เงินเดือน รายได้
2. ความมั่นคงในการทำงาน
3. สถานะ ตำแหน่ง หน้าที่
4. สภาพเงื่อนไขวิธีการทำงาน
5. สิ่งแวดล้อม เครื่องมือเครื่องใช้
6. ลักษณะการบังคับบัญชา
7. คุณภาพการช่วยเหลือแนะนำ
8. คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่นความสัมพันธ์เพื่อร่วมงานและกับผู้มีอำนาจหน้าที่ที่สูงกว่า

2. องค์ประกอบสิ่งจูงใจ (Motivator) หรือสภาพการทำงานภายใน (Intrinsic Job Conditions) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยสร้างความรักพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ซึ่งจะเป็นที่มีของการมีขวัญกำลังใจ เต็มใจสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์การ แต่ถ้าขาดองค์ประกอบนี้ก็ไม่ได้ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานแต่อย่างใด การขาดองค์ประกอบนี้จะทำให้บุคคลทำงานได้ไม่เต็มที่ ได้ผลงานต่ำกว่าเป้าหมาย การจัดองค์ประกอบนี้เน้นที่ลักษณเนื้องานโดยตรง (Content) เช่น

1. งานตรงความถนัด ความสามารถ
2. ได้งานตรงความสนใจ
3. งานท้าทาย
4. ตัดสินคุณค่าของคนที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน
5. การได้รับยอมรับนับถือในหน้าที่การงาน
6. การเห็นแนวทางเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

7. มีโอกาสเป็นไปได้ที่จะได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่งในการทำงาน ลักษณะสำคัญของทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก

สรุปได้ว่า เป็นทฤษฎีที่มีประโยชน์ต่อการบริหารและการจัดการบุคลากรในองค์การที่ชี้นำการจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมให้มีลักษณะสุขอนามัยต่อการทำงานเพื่อให้สงวนรักษาคงสภาพผู้ปฏิบัติงานให้อยู่กับองค์การไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงาน เพราะการจัดองค์ประกอบสุขอนามัยจะช่วยกำจัดความรู้สึกไม่พอใจงานออกไปจากบุคลากร แต่บุคลากรจะมีผลิตผลในการปฏิบัติงานจะต้องอาศัยการจัดองค์ประกอบสิ่งจูงใจในเนื้อหาให้เหมาะสม คนจึงจะรักพอใจงาน เป็นที่มาของการสร้างผลงานที่น่าพอใจ

2.2.2 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow' hierarchy of needs)

ทฤษฎีเกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow' hierarchy of needs) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2545 : 311-312) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้อกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ จำนวน 5 ขั้น โดยเริ่มจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อมนุษย์ต้องการในระดับหนึ่รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

1. ความต้องการของ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย และการพักผ่อน มาสโลว์ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งควาต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด และความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or safety needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย และความกลัวต่อการสูญเสียงาน อาหาร ทรัพย์สิน หรือที่อยู่อาศัย

3. ความต้องการยอมรับ หรือความผูกผัน หรือความต้องการทางสังคม (Affiliation or acceptance needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจึงต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) ตามทฤษฎีมาสโลว์เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self-actualization) มาสโลว์คำนึงว่าความต้องการในระดับสูงสุดเป็นปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูง ดังแผนภูมิที่ 2

แผนภูมิที่ 1 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

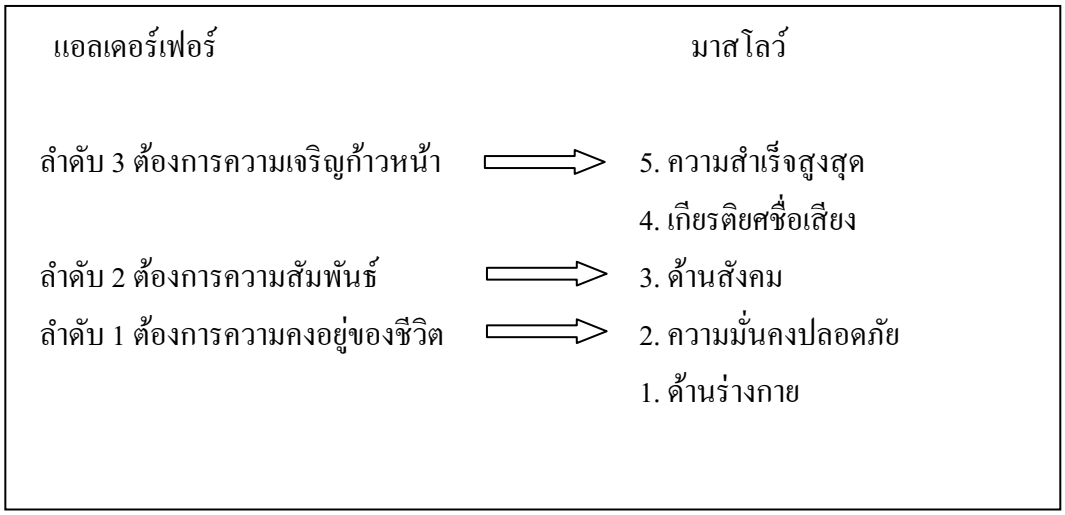
ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, องค์การและการจัดการ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสาร จำกัด, 2545) , 311.

จากแนวความคิดของมาสโลว์ ทำให้ทราบถึงบุคคลจะถูกจูงใจให้ตอบสนองความต้องการระดับต่ำ ก่อนที่พวกเขาจะพยายามตอบสนองความต้องการระดับสูง ดังนั้นกระบวนกาทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ ต้องทำอย่างเป็นระดับ เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้ที่รับผิดชอบเห็นความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องลำดับขั้นความต้องการต้องมนุษย์ซึ่งอาจเป็นปัจจัยพื้นฐานของการปฏิบัติงานได้

2.2.3 ทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Theory)

ทฤษฎีนี้เสนอโดยแอลเดอร์เฟอร์ (C.P.Alderfer) (สมใจ ลักษณะ 2546 : 68-69) ด้วยมีเจตนาที่จะปรับปรุงแนวคิดลำดับความต้องการ 5 ขั้นของมาสโลว์ที่แอลเดอร์เฟอร์วิจัยแล้วพบว่ามีขั้นตอนมากขึ้นมากไป ให้ลดจำนวนลำดับลดลง จึงเรียกทฤษฎีแอลเดอร์เฟอร์ว่า Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory และจากการนำเสนอความต้องการมีเพียง 3 ลำดับ ดังแผนภูมิที่ 3 คือ Existence-Relatedness-Growth จึงเรียกว่า ERG Theory

แผนภูมิที่ 2 เปรียบเทียบแอลเดอร์เฟอร์กับมาสโลว์



ที่มา : สมใจ ลักษณะ, การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร บริษัท ธนธัชการพิมพ์ จำกัด, 2546) , 68.

แอลเดอร์เฟอร์ค้นพบจากการวิจัยว่าความต้องการของมนุษย์ไม่จำเป็นต้องมีลำดับขั้น 5 ขั้น ตามแนวมาสโลว์ แต่มีความต้องการพื้นฐานเพียง 3 ลำดับขั้น คือ

ลำดับ 1 ความต้องการความคงอยู่ของชีวิต (Existence) เป็นความต้องการที่ตรงกับความต้องการทางด้านร่างกายและความมั่นคงปลอดภัย ในขั้นที่ 1 และ 2 ของมาสโลว์

ลำดับ 2 ความต้องการมีความสัมพันธ์ (Relatedness) เป็นความต้องการที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง รวมถึงลักษณะความต้องการทางด้านสังคมในลำดับที่ 3 ของมาสโลว์

ลำดับ 3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth) เป็นความต้องการรับสูงที่ตรงกับความต้องการลำดับที่ 4 และ 5 ของมาสโลว์ ที่เน้นความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือมีความสำเร็จในหน้าที่การงาน ต้องการจะคิดสร้างสรรค์ สร้างคุณประโยชน์ให้กับองค์การและสังคม

แอลเดอร์เฟอร์เรียงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ให้สั้นลง เพราะค้นพบจากการวิจัยว่าความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ไม่มีลักษณะแยกย่อยเป็นอิสระต่อกัน แต่มีลักษณะเป็นกลุ่มความต้องการที่สำคัญเพียง 3 กลุ่ม จากนี้ยังพบว่าในขณะที่บุคคลพยายามแสวงหาความต้องการจากลำดับ 1 ไปหาลำดับ 3 นั้น ถ้าบุคคลความข้องใจในขั้นสูง ก็ย้อนกลับมาให้ความสนใจกับการสนองความต้องการลำดับที่ต่ำกว่าให้มากขึ้นเป็นการชดเชย

สรุปได้ว่าทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ เมื่อมีความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับนั้นจะยิ่งเพิ่มมากขึ้นมากและความต้องการในระดับกว่าจะมีมากขึ้นด้วย เมื่อความต้องการในระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมาก ความต้องการในระดับสูงกว่าจะมากตามไปด้วย

2.2.4 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

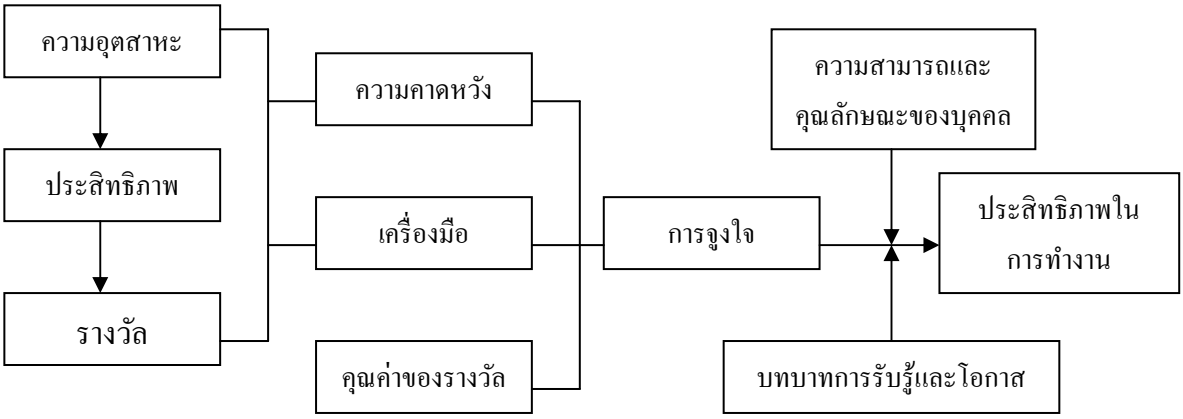
วรูม (อำนวย แสงสว่าง 2545 : 81-82) เป็นนักทฤษฎีที่มาจากสมมติฐานที่ว่า การจูงใจให้ทำงานเป็นการวัดความเชื่อถือที่มีความมั่นคง หรือเป็นความคาดหวังที่ยึดถือของแต่ละบุคคล ทฤษฎีความคาดหวังวูร์มแบ่งได้เป็น 3 ประการ คือ

ประการที่ 1 การจูงใจในการทำงานเป็นหลักการของแต่ละบุคคลที่คาดหวังว่า ถ้ามีการใช้ความอุตสาหะเพิ่มมากขึ้น จะเป็นผลให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ตามปกติแล้วบุคคลทุกคนมีความเชื่อว่า ถ้าพวกเขาทำงานขยันมากขึ้นเขาจะได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น ตัวอย่างเช่น พนักงานขายมีความเชื่อว่า ถ้าเขาขายสินค้าได้มียอดขายต่ำ เขาก็จะต้องพยายามขายให้ได้ มิฉะนั้นจะเกิดผลกระทบต่อโอกาสที่เขาจะได้รับความสำเร็จในอาชีพ ทฤษฎีความคาดหวังเสนอแนะว่า แต่ละบุคคลจะถูกจูงใจให้ทำงานตามขอบข่ายที่เขามีความคาดหวังอยู่ในระดับสูง โดยการใช้ความอุตสาหะและหวังผลงานจากการทำงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

ประการที่ 2 การจูงใจในการทำงานมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดต่อทรรศนะที่ว่าประสิทธิภาพการทำงานที่ดีย่อมได้รับผลตอบแทนเป็นรางวัล หรือเป็นเครื่องมือในการทำงานที่ดี แต่ถ้าแต่ละบุคคลมีความเชื่อว่าประสิทธิภาพการทำงานที่ดีจะได้รับการยอมรับและได้รับผลตอบแทนเป็นรางวัลจะช่วยทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ประการที่ 3 คุณลักษณะของทฤษฎีความคาดหวังเป็นจุดศูนย์กลางของความมีคุณค่า กล่าวคือ คุณค่าของบุคคลที่แต่ละบุคคลยึดถือ โดยมีความเชื่อว่ารางวัลทั้งหลายเขาจะได้รับจากการทำงานของเขา ซึ่งรางวัลจะมีคุณค่าสูงมากทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น อย่างไรก็ตามถ้าเขาขาดศรัทธาความเชื่อในเรื่องคุณค่าดังกล่าว การจูงใจในการทำงานก็จะลดต่ำลง สิ่งที่กล่าวมาแล้วก่อให้เกิดความสำนึกที่ดี จะทำให้แต่ละบุคคลทำงานขยันมากขึ้น เพื่อให้ได้ผลงานมากขึ้น ดังแผนภูมิที่ 3

แผนภูมิที่ 3 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom)



ที่มา : อำนวย แสงสว่าง, จิตวิทยาอุตสาหกรรม (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทิพยวิสุทธิ, 2545) , 8.

จากทฤษฎีความคาดหวังของวูร์ม (vroom) สรุปได้ว่า การจูงใจที่อยู่ระดับสูงขึ้นจะเป็นผลได้ก็ต่อเมื่อมีคุณค่าของบุคคล เครื่องมือ และความคาดหวัง ล้วนแต่อยู่ในระดับสูงกว่าที่เคยมีอยู่ในระดับต่ำทั้งหมด

จากทฤษฎีข้างต้นสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ การจัดสภาวะต่างๆ ให้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความคิด ความต้องการ และการนำไปสู่การตัดสินใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่ามีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.1 ความหมายของความพึงพอใจ

เมอร์เรย์ (1938, อ้างถึงใน ดำรงศักดิ์ ดำริห์ 2545 : 30) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบภายใน ซึ่งกระตุ้นหรือนำทางหรือเป็นตัวรวมพฤติกรรมต่างๆ ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และเราจะอนุมานเกี่ยวกับความพึงใจได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมา

มอร์ส (Morse 1958 : 27, อ้างถึงใน สิริกุล พรหมชาติ 2552 : 8) กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ สภาวะที่ปราศจากความเครียดทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และถ้าต้องการนั้นได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือบางส่วนความเครียดก็จะลดลง ความพึงพอใจก็จะ

เกิดขึ้น และในทางกลับกันถ้าความต้องการนั้นๆ ไม่ได้รับการตอบสนองและความเครียดและความไม่พอใจก็จะเกิดขึ้น

เดวิส (Davis 1967 : 61, อ้างถึงใน พัชราวุฒ พรหมเชื้อ 2550 : 9) มีความเห็นว่า พฤติกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์ คือ ความหมายที่จะขจัดความตึงเครียดหรือความกระวนกระวายหรือภาวะไม่ได้ดุลยภาพในร่างกาย เมื่อมนุษย์สามารถขจัดสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวได้แล้ว มนุษย์ย่อมได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ตนต้องการ

บลูมและเนย์เลอร์ (Blum and Naylor 1968 : 8) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติที่เป็นผลมาจากงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาและความเหมาะสมของปริมาณ

วอลแมน (Walman 1973 : 384, อ้างถึงใน กันยารัตน์ เศวตนันทิกุล : 26) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก (Feeling) มีความสุข เมื่อคนเราได้รับผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย (Goals) ความต้องการ (Want) หรือแรงจูงใจ (Motivation)

ปรัศนี พิณอำพรไพศาล (2542 : 17) กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกนึกคิดในทางบวกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีต่องาน และปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นๆ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจของผู้ทำงานจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 :122) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรปฏิบัติต่องานที่ทำ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติในทางที่ดี ของเฉพาะบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยต่างๆ ของงาน ที่มีการตอบสนองความต้องการ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลที่จะเลือกปฏิบัติในกิจกรรมนั้นๆ

3.2 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงานให้สำเร็จ เป็นความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนต่องาน คนที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงโดยทั่วไปจะ

หมายความว่าคนชอบหรือให้คุณค่ากับงานสูง ซึ่งมีผู้ศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

กิเซลลีและบราวน์ (Ghiselli and Brown (1965 : 430, อ้างถึงใน ปัญญา บูรณะนันทสิริ 2549 : 14) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพนี้อยู่สูงในสถานสูง เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2. สภาพการทำงานต้องมีลักษณะสะดวก สบาย และเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

3. สภาพการทำงานที่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี และระหว่าง 45-58 ปี มีความพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ

4. รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษจะต้องเป็นธรรม

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของงาน

แมคคอมิคและทิฟฟิน McComic and Tiffin (1974 : 298, อ้างถึงใน ปัญญา บูรณะนันทสิริ 2549 : 14) ได้สรุปองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. นโยบายการจัดการภายในองค์กร
3. ค่าตอบแทน
4. ชั่วโมงการทำงาน
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. ลักษณะของงานที่ทำ
7. การนิเทศงาน
8. การเลื่อนตำแหน่ง

มิลตัน (Milton 1981 : 159) ได้แบ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ออกเป็น 9 ข้อ ดังนี้

1. ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ความน่าสนใจภายในของงาน ความแปลกใหม่ของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้ ปริมาณงานโอกาสที่จะทำสำเร็จ งานที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ

2. เงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมของรายได้ วิธีการจ่ายเงิน

3. การเลื่อนตำแหน่งการทำงาน หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชยในผลสำเร็จของงาน ความเชื่อมั่นในงาน

4. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน

5. ผลประโยชน์ หมายถึง บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาลวันหยุด

6. สภาพการทำงาน หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก วัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง สิ่งอำนวยความสะดวกทางกาย

7. การนิเทศงาน หมายถึง เทคนิควิธีการนิเทศ การมีมนุษย์สัมพันธ์ในการนิเทศและทักษะในการบริหารของผู้นิเทศ

8. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การยกย่องนับถือ การช่วยเหลือและความมีไมตรีที่ดีต่อกัน

9. การบริหารงาน หมายถึง นโยบายการบริหารงาน

บาร์นาร์ด (Barnard 1986 : 142-149) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจ(Incentive)ที่หน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงินหรือสิ่งของหรือสภาวะทางกายภาพที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ ได้แก่ โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับแตกต่างไปจากบุคคลอื่น เช่น ได้รับเกียรติ โอกาสที่จะมีชื่อเสียง โอกาสที่จะได้รับตำแหน่งสูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งโอกาสดังกล่าวจะมีความหมายต่อบุคลากรทุกคน

3. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพทางกายภาพอันเป็นที่พึงปรารถนา ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่พอใจของทุกคน

4. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ทางอุดมคติ ซึ่งเป็นผลประโยชน์ที่มีอำนาจมาก คือ การที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลได้สนองอุดมคติหรืออุดมการณ์ของตนเอง เช่น ความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ เป็นต้น ซึ่งผู้บริหารที่ดีควรจะให้อิสระแก่บุคลากรให้ได้ทำงานอย่างสุดฝีมือ เพื่อให้ได้ผลงานดี เป็นที่ยกย่องของบุคคลอื่น เพื่อที่บุคคลนั้นเกิดความภาคภูมิใจมีความสุขความพอใจ

5. สิ่งจูงใจที่เป็นการดึงดูดใจในสังคม หมายถึง สภาพการคบหาสมาคมกันเองในหมู่บุคลากรในองค์การ ถ้าหน่วยงานใดมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก คอยจับผิดซึ่งกันและกัน ไม่นับถือซึ่ง

กันและกัน ไม่มีน้ำใจซึ่งกันและกัน ไม่คบหากันฉันท์มิตรองค์การนั้นจะเป็นองค์การที่น่าเบื่อ ดังนั้น ผู้บริหารต้องเข้าไปกำกับ ดูแล แก้ไข มิให้เกิดสภาพดังกล่าว

6. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน หมายถึง การปรับปรุงสภาพการทำงานและวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์การ รวมถึงตรงกับทัศนคติของบุคลากรด้วย ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น และส่วนร่วมในงานทุกอย่างที่จัดขึ้นในองค์การ เพื่อที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลสำคัญในองค์การ

8. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพการอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์กันอย่างดี มีความเป็นมิตร รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนิทสนม กลมเกลียมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันทำงานองค์การนั้นจะได้ผลในด้านประสิทธิภาพของบุคลากร

กิลเมอร์ (Gilmer (1966 : 279-283,อ้างถึงใน หทัยรัตน์ มาลัยกฤษณะชลี 2547 : 25) ได้สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the job) มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ถ้าได้ทำงานตามที่เขาถนัด ก็จะเกิดความพึงพอใจ

2. การบังคับบัญชา (Supervision) มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และการบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงาน และลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้พบว่าผู้หญิงมีความรู้ไวต่อการบังคับบัญชามากกว่าผู้ชาย

3. ความมั่นคงในการทำงาน (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ ย่อมเห็นว่า ความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อเขาต่อมาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่มีอายุมากขึ้น จะมีความต้องการความมั่นคงในการทำงานสูงขึ้น

4. บริษัทและการดำเนินงาน (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน ซึ่งพบว่าคนอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย

5. สภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่ แสงเสียง ห้องน้ำ ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ และสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

6. ค่าจ้าง (Wages) ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิงและผู้ที่ทำงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญต่อเขามากกว่าผู้ที่ทำงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานของรัฐบาล

7. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นการได้สิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมทำให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่อมีอายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้ลดลง

8. ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the job) ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานทำงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น

9. การติดต่อสื่อสาร (Communication) มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานได้มากน้อยต่างกัน การติดต่อสื่อสารนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษาระดับสูง

10. ผลตอบแทนจากการทำงาน (Benefit) ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการด้านการักษาพยาบาล สวัสดิการอาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ต้องมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) ระดับอาชีพ 2) สภาพการทำงาน 3) สภาพการทำงานที่มีอายุ 4) รายได้ 5) คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องของคนทำงานทั้งทางร่ายกายและจิตใจ ทำให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลที่จะเลือกปฏิบัติในงานนั้นๆ

3.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การที่ผู้ปฏิบัติจะเกิดความรู้สึกในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับองค์กรหรือหน่วยนั้นมีสิ่งจูงใจมากน้อยเพียงใด ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมาศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

3.3.1 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's achievement motivation theory)

แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland 1962, อ้างถึงใน ดาลัด กุศลผลบุญ 2547 : 56) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (need for achievement : nAch) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จล่วงหน้าไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อประสบความไม่สำเร็จ

2. ความต้องการความผูกพัน (need for affilliation : nAff) เป็นความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธภาพที่อบอุ่น

3. ความต้องการมีอำนาจบารมี (need for power : nPow) ได้แก่ ความต้องการรับผิดชอบของบุคคลอื่น ต้องการควบคุมและให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่นได้

จากการศึกษาของแมคเคลแลนด์ พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ โดยตัวของเขาเองจะมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) พวกเขาต้องการกำหนดเป้าหมายของพวกเขาเอง ไม่ต้องการความเลื่อนลอย ไร้เป้าหมาย 2) พวกเขาจะไม่กำหนดเป้าหมายที่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จมากจนเกินไป 3) พวกเขาต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพวกเขา ต้องการรู้ว่าเขาทำงานได้ดีแค่ไหน สำหรับผู้บริหารแล้ว ความต้องการอำนาจบารมีเป็นความต้องการที่สูงกว่าความต้องการความสัมฤทธิ์ผลและความต้องการผูกพัน

สรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง 3 ประการตามทฤษฎีนี้ เป็นความต้องการอันเกิดจากการเรียนรู้ของมนุษย์ที่จะมีบทบาทและอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลกระทบโดยตรงตรงต่อการทำงาน

3.3.2 ทฤษฎีการจูงใจของพอร์เตอร์และลอร์เลอร์ (Porter and Lawler)

พอร์เตอร์และลอร์เลอร์ (Porter and Lawler 1968 ,อ้างถึงใน สุรพล พยอมแย้ม 2545 : 60-63) มีความเห็นว่า การปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดความความพึงพอใจของคนงาน จึงตั้งสมมติฐานว่าความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยรางวัลหรือผลตอบแทน และได้กำหนดองค์ประกอบในส่วนที่เกี่ยวกับรางวัลหรือผลตอบแทนได้ดังนี้

1. คุณค่าของรางวัล (Value of reward) เป็นความรู้สึกพึงพอใจหรือเป็นคุณค่าของแต่ละบุคคลที่มีผลตอบแทน หรือรางวัลที่เขาคาดว่าจะได้รับจากการปฏิบัติงานของเขา ทั้งนี้แต่ละบุคคลอาจเห็นว่าคุณค่าของผลตอบแทนที่เป็นสิ่งเดียวกันไม่เท่ากันได้ และที่สำคัญการเห็นคุณค่าของผลตอบแทนที่บุคคลคาดว่าจะได้รับนั้นจะเป็นสิ่งที่เร้าอย่างหนึ่งให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงาน

2. ความเป็นไปของมานะพยายามกับผลตอบแทนที่จะได้รับ (Perceived effort reward probability) เป็นการประมาณค่าว่าการเพิ่มความพยายามของบุคคลจะมีผลต่อรางวัลหรือไม่ ซึ่งประกอบด้วยการประมาณค่าเฉพาะ 2 ตัว คือ 1) ความน่าจะเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติที่จะนำไปสู่รางวัลที่มีคุณค่า (P--->R) และ 2) ความน่าจะเป็นเกี่ยวกับความพยายามที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงาน (E--->R) เมื่อนำค่าความน่าจะเป็นทั้งสองตอนมาคูณกันจะเป็นค่าความน่าจะเป็นที่ความพยายามในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่รางวัล

3. ความพยายาม (Effort) เป็นสิ่งที่บุคคลใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดผลสำเร็จ

4. ความสามารถและลักษณะของบุคคล (Abilities and Traits) เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล อย่างเช่น ระดับสติปัญญา ลักษณะบุคลิกภาพ และความสามารถทางด้านทักษะ โดยที่ความสามารถและลักษณะของบุคคลนี้ จะเป็นตัวกำหนดขอบเขตสูงสุดในการปฏิบัติงานของบุคคล

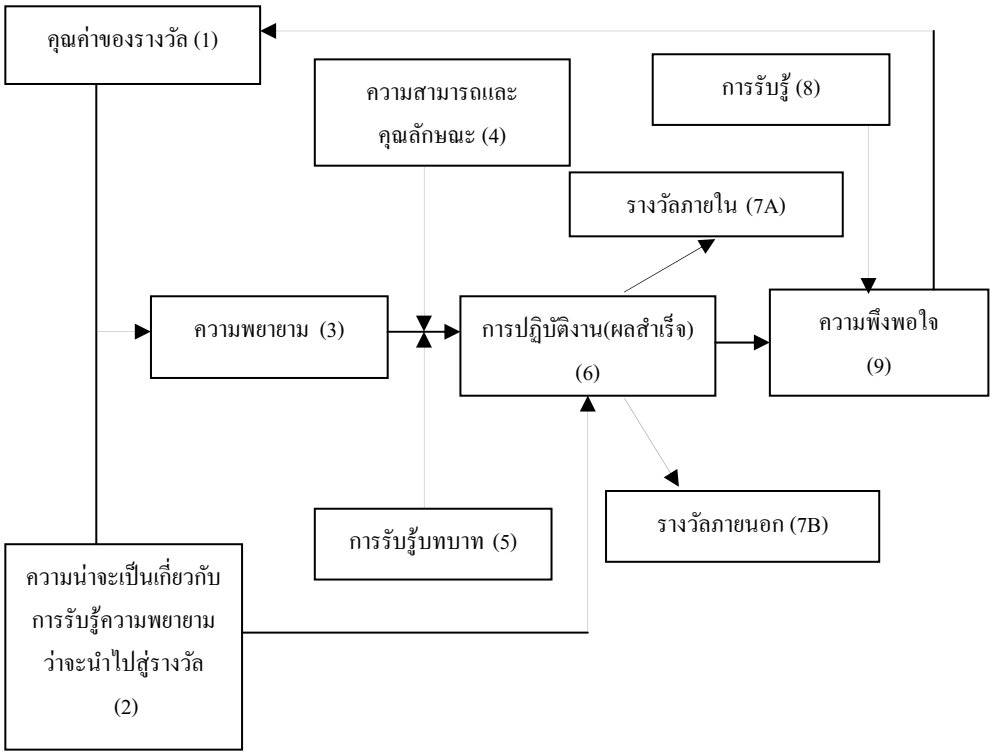
5. การรับรู้บทบาท (Role perceptions) เป็นปัจจัยที่เป็นเกณฑ์อย่างหนึ่ง ที่สามารถชี้ให้เห็นถึงผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน กล่าวคือ การที่บุคคลรับรู้ว่าตำแหน่งหน้าที่การงานในขณะของตน เป็นสิ่งที่จะเอื้อมต่อการที่เขาจะปฏิบัติงานใด ๆ นั้นให้สำเร็จหรือไม่เพียงใด

6. ผลการปฏิบัติงาน (Performance) เป็นระดับผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการปฏิบัติงาน การรับรู้บทบาท ความสามารถและลักษณะของบุคคล

7. รางวัล (Rewards) เป็นสิ่งที่บุคคลจะได้รับจากการปฏิบัติงานของพวกเขา ซึ่งสามารถจำแนกได้จำแนกได้เป็นรางวัลภายใน (Intrinsic rewards : 7A) ซึ่งเป็นรางวัลเกี่ยวกับการได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นสูง (ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow) ที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลเอง เช่น ความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ ความรู้สึกว่าตัวเองสำคัญ ความรู้สึกสนุกสนานกับงาน เป็นต้น และรางวัลภายนอก (Extrinsic rewards : 7B) ซึ่งเป็นสิ่งที่ได้รับการตอบสนองจากตัวแทนภายนอก ซึ่งอาจเป็น องค์การ หน่วยงาน หัวหน้างาน หรือบุคคลอื่น เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในงาน เป็นต้น

8. การรับรู้เกี่ยวกับความคุ้มค่าของรางวัล (Perceived equalitable rewards) เป็นที่บุคคลรับรู้รางวัลที่เขาได้รับเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของเขาหรือไม่ ดังแผนภูมิที่ 4

แผนภูมิที่ 4 รูปแบบการจูงใจของพอร์เตอร์และลอร์เลอร์ (Porter and Lawler)



ที่มา : สุรพล พยอมแย้ม, <u>จิตวิทยาอุตสาหกรรม</u> (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมเมธีสหายพัฒนาการพิมพ์, 2545) , 62.

จากแผนภูมิที่ 4 สามารถอธิบายได้ว่า ความพยายาม (3) ของบุคคลจะเกิดจาก 2 องค์ประกอบ คือ การรับรู้ถึงคุณค่าของรางวัล (1) กับระดับความเชื่อถือของบุคคลที่ว่าความพยายามของเขาจะทำให้ได้รับรางวัลตอบแทน (2) ทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ คือ แนวความคิดของวรูม แต่ความพยายามเพียงอย่างเดียวไม่สามารถนำไปสู่ผลสำเร็จของงานได้ (6) หากต้องประกอบไปด้วยความรู้ ความสามารถ และลักษณะส่วนบุคคล (4) กับการรับรู้บทบาทของตน (5) ด้วยว่ามีอยู่ในปริมาณที่เหมาะสมเพียงพอที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ (6) หรือไม่ สิ่งที่สำคัญในแผนภาพนี้คือ การอธิบายต่อว่า มีอะไรเกิดขึ้นหลังจากการปฏิบัติงาน หรือมีผลการปฏิบัติงานแล้วซึ่งก็คือ รางวัล ซึ่งรางวัลนั้นเป็นสิ่งจำแนกระดับความพึงพอใจมีทั้งรางวัลภายใน (7A) และรางวัลภายนอก (7B) โดยที่รางวัลภายในจะมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานมากกว่ารางวัลภายนอก นอกจากนี้บุคคลยังต้องนำรางวัลที่ตนได้รับมาเปรียบเทียบกับการปฏิบัติงานเสียก่อนว่ามีความเหมาะสมเพียงใด หากเหมาะสมก็จะเกิดความพึงพอใจ เมื่อเกิดความพึงพอใจการจากปฏิบัติงาน

แล้ว จึงเกิดการรับรู้คุณค่าของรางวัล (1) อีกทั้งผลจากการปฏิบัติงาน (6) ก็จะส่งผลต่อการับรู้ความเป็นไปได้ของความพยายามที่จะนำไปสู่การได้รับรางวัล และจะเวียนเป็นวัฏจักรต่อไป

สรุปได้ว่า ความพยายามของบุคคล (ระดับของการจูงใจและพลังงาน) ขึ้นกับมูลค่าของรางวัลและการรับรู้ความเป็นไปได้ของการได้รับรางวัล ซึ่งจะส่งผลต่อความพยายามในการปฏิบัติงานของบุคคล โดยอาศัยความสามารถอย่าง ร่วมกับความเข้าใจในเป้าหมายของกิจกรรมและส่วนต่างๆ ของงานเพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุผลสำเร็จ

3.3.3 ทฤษฎีความพึงพอใจของล็อค (Locke)

ล็อค (Locke 1976: 130,อ้างถึงใน สุภาวดี คำเกลี้ยง 2550 : 26-27) ให้องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 9 ประการ คือ

1. ลักษณะของงาน (Work) ได้แก่ ความน่าจะน่าสนใจของงาน ความยากง่ายของงานโอกาสเรียนรู้หรือศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานสำเร็จ รวมถึงวิธีการทำงานและการควบคุมการทำงาน

2. ค่าตอบแทน (Pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับ ความเท่าเทียมและความยุติธรรมในการจ่ายเงินเดือนของหน่วยงาน

3. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงสูงความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานและหลักการในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน ความเชื่อมั่นในผลงาน

5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทน สวัสดิการการรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายระหว่างการเวลา วันหยุดประจำปี

6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นอยู่ตามปกติประจำวัน

7. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับความปลอดภัยทางสังคม ความมั่นคงในการทำงาน และการมีหลักประกันให้อยู่ดีกินดี

จากแนวคิดเกี่ยวและทฤษฎีข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของสิ่งจูงใจที่องค์กรนั้นๆ มีต่อผู้ปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน หรือได้รับการตอบสนองความต้องการด้านต่างๆ เช่น การได้รับการยกย่อง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นธรรมด้านผลตอบแทน เป็นต้น จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทรัพยากรในการบริหาร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช., 2541 : 7-8) ได้กล่าวถึงทรัพยากรทางการบริหารไว้ว่า ในการบริหารจะมีปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการ หรือเรียกว่า 4 M's คือ

1. คน (Man) ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ

2. เงิน (Money) เงินเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะสนับสนุนให้แผนงานและโครงการดำเนินไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์

3. วัสดุอุปกรณ์ (Materials) หมายถึง เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกในกระบวนการบริหาร

4. การจัดการ (Management) หมายถึง วิธีการดำเนินงาน เช่น การแบ่งงาน การจัดคนรับผิดชอบงาน ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน

จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ (จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ 2541, อ้างถึงใน สาโรช แก้วใส, 2547 : 11) ได้เสนอกระบวนการจัดการด้านปัจจัยในการบริหารงานไว้ดังนี้

ในการดำเนินการพัฒนาในการปฏิบัติในทุกระดับการที่นำเอานโยบายของฝ่ายการเมืองไปปฏิบัติจนทำให้เกิดผลสำเร็จ นอกจากผู้ปฏิบัติจะมีจิตสำนึกในการรับผิดชอบแล้ว ผู้ปฏิบัติต้องมีความรู้ ความสามารถที่จะกำหนดระบบงาน ระเบียบและเทคนิคในการปฏิบัติงาน การสร้างความพร้อมและมีความสามารถที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ให้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ให้หน่วยงานของตนด้วย ระบบงาน ระเบียบและเทคนิคในการปฏิบัติงานดังกล่าวแยกได้ 5 ด้าน ดังนี้

M 1 (Mechanism) ได้แก่ ด้านการจัดองค์การ ซึ่งหมายถึง การกำหนดรูปแบบและภารกิจขององค์กร การแบ่งส่วนขององค์กร การกำหนดกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน การกำหนดตำแหน่ง (Position) พร้อมหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจ (Authority) ของแต่ละตำแหน่งแต่ละส่วนแต่ละระดับ (Level) และขององค์กรเป็นส่วนรวมและการกำหนดโครงสร้างและความสัมพันธ์ของงานส่วนต่างๆ ของแต่ละองค์กรและการสร้างระบบการควบคุมให้ทุกส่วนขององค์กรได้เป็นอย่างสืบเนื่องและมีเอกภาพ (Unity)

M 2 (Money) ได้แก่ ด้านการเงินที่จะต้องหารมาเพื่อดำเนินกิจกรรม ตามที่กำหนดไว้ในจำนวนและกำหนดเวลาที่ถูกต้องสอดคล้องกัน ดังนั้นการพิจารณาเรื่องแหล่งเงินการจัดสรรเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในกิจกรรม และรายการต่างๆ ให้ได้สัดส่วนที่จะให้ผลตอบแทนสูงสุดและการควบคุมการใช้จ่ายให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ โดยไม่รั่วไหลสูญเสียหรือฟุ่มเฟือยโดยไม่จำเป็น แต่ในขณะเดียวกัน เพื่อที่จะสนับสนุนให้การทำงานดำเนินการไปอย่างราบรื่นจนสามารถบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี การเงินจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะต้องดูแล นอกจากนี้การรายงานฐานะทางการ

เงินเพื่อแสดงผลการปฏิบัติงานและเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงในระยะต่อไปก็เป็นกิจกรรสำคัญของการจัดการด้วย

M 3 (Manpower) ได้แก่ ด้านบุคลากร ซึ่งการจัดการที่ดีจำเป็นจะต้องได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างอื่นมาบรรจุให้กับตำแหน่งและหน้าที่การงานที่กำหนดไว้และจะต้องให้มีจำนวนพอเพียงไม่มากไปหรือน้อยไป การจัดการด้านบุคลากรยังควบคุมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการให้ค่าตอบแทน และผลประโยชน์สมบูรณ์กันภาวการณ์ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ความจำเป็นที่ต้องดูแลความเรียบร้อยของการปฏิบัติงานและการเพิ่มพูนความรู้ และสมรรถภาพ ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรภายในเป็นระยะๆ ด้วย

M 4 (Material & Buildings) ได้แก่ การจัดหาและมีไว้ซึ่งเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ปฏิบัติงาน สถานที่บริการที่เหมาะสมให้ทันสมัยพอเพียงและมีประสิทธิภาพที่จะสามารถช่วยให้การดำเนินงานตามหน้าที่ของหน่วยงานนั้นๆ อย่างได้ผลหรือเป็นประโยชน์ที่สุด ทั้งนี้การจัดการด้านนี้ ยังหมายรวมถึงการเสาะแสวงหาการคิดค้น การออกแบบ การควบคุม การใช้งาน การบำรุงรักษาและเปลี่ยนชิ้นส่วนหรือส่วนประกอบ การซ่อมแซมสิ่งที่บกพร่องชำรุดเสียหายหรือที่มีประสิทธิภาพในการใช้งานต่ำกว่าระดับที่ต้องการ และการถอดถอนจากประจำการหรือรื้อถอน เพื่อจัดหาหรือจัดทำสิ่งทดแทนภายในกำหนดเวลาที่สมควรได้

M 5 (Methodology and Information) ได้แก่ องค์ความรู้และข้อมูลข่าวสารอันมีค่าที่นักจัดการจะต้องนำมาใช้ในงานวางแผน งานการเลือกใช้กลวิธีและกิจกรรมที่ควรดำเนินการ การจัดหน่วยงานและวางระบบงาน การติดต่อสื่อสาร การอำนวยการ การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การติดตามและควบคุมงาน การประสานงาน การทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ หรือภาคเอกชน ชุมชน ประชาชน และอาสาสมัครกลุ่มและรูปแบบต่างๆ ให้ถูกต้องเหมาะสม มีประสิทธิภาพและได้ผล และประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลงานการแก้ไขปรับปรุงงานและวิธีทำงานเพื่อให้งานของหน่วยงานเข้าเป้าหมายและเป็นที่พึงพอใจแก่สังคม และประชาชนกลุ่มเป้าหมายและโดยทั่วไปในสังคม

การจัดองค์ประกอบหรือปัจจัยการจัดการ (Management Resources) ด้านต่างๆ เหล่านี้ต้องอาศัยแนวคิดและหลักการที่ได้มีการคิดค้นกันมาอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานไม่ว่าจะเป็นของราชการหรือเอกชนก็จำเป็นจะต้องมีการวางระบบและกำหนดเป็นระเบียบข้อปฏิบัติให้แก่ผู้เข้ามาปฏิบัติงาน เมื่อได้ตั้งขึ้นมาแล้ว อย่างไรก็ตามสิ่งเหล่านี้จะเป็นหน้าที่ของนักจัดการเมื่อเข้าไปปฏิบัติงานในตำแหน่งในระยะต่อไปที่จะต้องปรับปรุงเพิ่มรายละเอียด หรือปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องสถานการณ์หรือทำการพัฒนาเพื่อให้มีความก้าวหน้า และมีสิ่งที่ดีกว่ามาทดแทนสิ่งที่ล้าสมัย หรือใช้ไม่ได้อย่างที่เคยเป็นมาแล้ว การพัฒนาสังคมเป็นเรื่องเกี่ยวกับมนุษย์หรือผู้คนใน

สังคมที่มีความเคลื่อนไหว บางครั้งเร็วบางครั้งช้าและมีความอ่อนไหวมาก ระบบการจัดการจึงจะต้องมีความยืดหยุ่น นักจัดการและผู้ปฏิบัติที่จะต้องเผชิญกับเหตุการณ์กับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิดมาก่อน และจะต้องแก้ไขหรือดำเนินการให้ทันเวลาและให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์หรือเหตุการณ์นั้นๆ ด้วย ทั้งนี้โดยยึดเป้าหมายและเจตนารมณ์ในการสร้างสังคมที่ดีงามเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า ทรัพยากรในการบริหารคือ กระบวนการจัดการปัญหา/อุปสรรค**ใน**ปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ ประกอบด้วย ด้านบุคลากร (Man) ด้านงบประมาณ (Money) ด้านวัสดุและอุปกรณ์ (Material) และด้านการจัดการ(Management) การศึกษาปัญหา/อุปสรรคในปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการทั้ง 4 ด้านนี้ จึงเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

พรเทพ แป้นเพชร (2546 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสตูล ผลการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

เดือน ทองกุล (2546 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมอำเภอ ในจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า สภาพการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพบว่า ด้านการเป็นศูนย์กลางเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรชุมชนในท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานมากที่สุด และด้านการระดมทรัพยากรเพื่อดำเนินงานวัฒนธรรม มีการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ชนะ เขจรแข (2546 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในสหวิทยาเขตบัวขาว อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะอนุกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามระเบียบนี้ ตามที่เห็นสมควร และด้านการปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด ของสถานศึกษานั้นมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาและสาเหต

ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ คณะกรรมการส่วนมากไม่มีเวลาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ ไม่มีแผนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีภาระงานส่วนตัวมาก สถานศึกษาไม่ได้แต่งตั้ง และเชิญคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้าร่วมกิจกรรรมของสถานศึกษา สถานศึกษาไม่มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้แก่คณะกรรมการ ขาดแรงจูงใจ ขาดการประสานงานระหว่างโรงเรียนกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการบางท่านให้ความสำคัญต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองในสถานศึกษาน้อย

ปรีดา ก้องเสียง (2546 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานและแนวทางการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนพระราชทานบ้านหนองหมู อำเภอหลวง จังหวัดมุกดาหาร ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนพระราชทานบ้านหนองหมู คณะกรรมสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติมาก มีระดับการปฏิบัติปานกลาง 5 ด้าน ระดับการปฏิบัติมาก 7 ด้าน

กิตติโชค มากบัว (2546 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจระดับชั้นประทวน-พลตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจระดับชั้นประทวน-พลตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดกาญจนบุรี มีความพึงพอใจในระดับการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก 2 ด้านคือ ด้านศักดิ์ศรีของอาชีพ และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ อายุงานสายตรวจ และจำนวนผู้อยู่ในความอุปการะและปัจจัยสนับสนุนด้านการได้รับการฝึกอบรม ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ นาถ้ำพลอย (2546 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย ผลการศึกษาพบว่า 1) การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย โดยภาพรวม พบว่าการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย ตามวุฒิการศึกษาของคณะกรรมการ พบว่า การปฏิบัติงานตามหน้าที่แตกต่างกัน

สุภลักษณ์ ตั้งตุลยางกูร (2546 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดมุกดาหาร ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 11 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการเสนอแนวทางและการมีส่วนร่วมในการบริหารการจัดการ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา

โรจนา สังขะไชย (2547 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า คู่มือการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ คำแนะนำการศึกษาคู่มือ เนื้อหาความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษา บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานความรู้เบื้องต้นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและแบบประเมินก่อนและหลังการศึกษาคู่มือ ส่วนการทดลองใช้คู่มือการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น พบว่า ระยะเวลาในการทดลองใช้มีความเหมาะสม คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถศึกษาได้ด้วยตนเองและปฏิบัติกิจกรรมได้ตามที่กำหนด

พระมหาเฉลิมชัย จำปาใด (2547 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทหน้าที่ของพระวินยาธิการที่มีต่อพระสงฆ์ผู้ประพฤติผิดพระธรรมวินัย ผลการศึกษาพบว่า 1) การกระทำผิดวินัยและลักษณะของการกระทำผิดของพระสงฆ์ พบว่าส่วนใหญ่ คือ การเรี่ยไรไม่ได้รับอนุญาต 2) ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของพระวินยาธิการ พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่า มาตรการการป้องกันและสอดส่องความประพฤติของพระสงฆ์ไม่เคร่งครัด และขาดแคลนยานพาหนะในการเดินทาง 3) แนวทางแก้ไขในการปฏิบัติหน้าที่ของพระวินยาธิการ พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่า ควรปรับปรุงกฎระเบียบของพระวินยาธิการให้รัดกุมยิ่งขึ้น

พระมหาสุรศักดิ์ สุวรรณา (2547 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทพระวินยาธิการกับการลดปัญหาของคณะสงฆ์ : กรณีศึกษาในเขตพญาไทและเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1) บทบาทด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับสูง 2) บทบาทด้านหน้าที่อยู่ในระดับสูง 3) บทบาทด้านการประสานงาน/การมีส่วนร่วม อยู่ในระดับสูง

ประสิทธิ์ ต.หิรัญญากร (2547 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่บริหารงานช่างองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ฐานะทางเศรษฐกิจ การสนับสนุนจากผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล การได้รับงบประมาณสนับสนุน การได้รับ

วัสดุอุปกรณ์ กำลังเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานจริงในส่วนโยธา อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง ทางด้านบริหาร ด้านบริการ และด้านวิชาการ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหาร ด้านบริการ เจ้าหน้าที่บริหารงานช่างปฏิบัติงานได้ระดับสูง และมี 1 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ เจ้าหน้าที่บริหารงานช่างปฏิบัติงานได้ระดับปานกลาง

ณรงค์ กิตติกาญจนาพร (2547 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 12 ด้าน พบว่า มีการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับที่มาก 3 ด้าน คือ ปฏิบัติการอื่นที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและได้มาตรฐาน แต่งตั้งที่ปรึกษาหรือคณะอนุกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามระเบียบ มีการปฏิบัติหน้าที่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน คือ เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปี การกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผน ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น เสนอแนะและการมีส่วนร่วมในการจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานของสถานศึกษา ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา ส่วนปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวม พบว่า มีปัญหาในระดับปานกลาง

ฉิชา แว่นแคว้น (2547 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับตำบล ในเขต 6 ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติที่ปฏิบัติงานที่สถานีอนามัยอยู่ในระดับปานกลาง และปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานส่วนมากเป็นเรื่องของความก้าวหน้า ขาดขวัญกำลังใจและความมั่นคงในชีวิตการทำงาน การขาดความรู้ที่ทันสมัยที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการไม่เหมาะสม

วรัชนุช วัฒนภักดี (2548 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในภาพรวม 12 มาตรฐานอยู่ในระดับมาก และการปฏิบัติงานตามรายมาตรฐานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 11 มาตรฐาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 1 มาตรฐาน

โกสินทร์ ภูมิ่งศรี (2548 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ด้านเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา ตลอดจนประสานงานกับองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนและท้องถิ่น ด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านแต่งตั้งที่ปรึกษา และคณะอนุกรรมการ เพื่อกาดำเนินงานตามระเบียบนี้ที่เห็นสมควร ส่วนอายุ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนหรือรายได้ ลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงาน ความสำเร็จของงานที่ทำ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนเพศ ระดับการศึกษาและอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

พระมหาประสิทธิ์ สระทอง (2548 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนของพระสงฆ์ในอำเภอปรางค์กู่ จังหวัดศรีษะเกษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชนชนของพระสงฆ์ในอำเภอปรางค์กู่ จังหวัดศรีษะเกษ จำแนกตามอายุ พรรษา ระดับการศึกษาแผนกธรรม ระดับการศึกษาแผนกบาลี ระดับการศึกษาแผนกสามัญ ตำแหน่งทางคณะสงฆ์ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานทั้งในและนอกชุมชน ผลการศึกษาพบว่า พระสงฆ์ในอำเภอปรางค์กู่ จังหวัดศรีษะเกษ ที่มีพรรษาต่างกัน มีตำแหน่งทางคณะสงฆ์ต่างกัน มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานทั้งในและนอกชุมชนต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษาแผนกธรรม ระดับการศึกษาแผนกบาลี และระดับการศึกษาแผนกสามัญ ที่ต่างกัน

รัตติยา โตศรีพลับ (2548 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำลงส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่หน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คือ อายุ และความรู้ความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยระดับการศึกษา การติดตามข่าวสาร และการเป็นสมาชิกองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

กิฏฏิลาภ มีลาภ (2548 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง ผลการการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ด้านงานฝึกอบรม และและด้านลาศึกษาต่อและด้านส่งเสริมและยกย่องชูเกียรติ อยู่ในระดับปานกลาง

สิริลักษณ์ สามารถ (2548 : บทคัดย่อ) การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอชุมแพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า 1) การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารงานบุคคล ด้านวิชาการ และด้านงบประมาณ 2) ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับ คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านบริหารงานบุคคล

ทนงค์ ดวงมุกพะเนาว์ (2548 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่รับผิดชอบงานโครงการอาหารปลอดภัย จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่สาธารณสุขตำบลที่รับผิดชอบพบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรม และด้านทรัพยากรการบริหารจัดการอยู่ที่ระดับต้องปรับปรุงแก้ไข ด้านกระบวนการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง อายุและเงินเดือน มีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

พระมหาประจันทร์ เสียงเย็น (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิทยานิพนธ์วิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาจิตใจประชาชนของพระสังฆาธิการ ในจังหวัดมุกดาหาร โดยมีการวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบพระสังฆาธิการในจังหวัดมุกดาหารที่มีพรรษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ระดับการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ระดับการศึกษาฝ่ายสามัญ และประสบการณ์ที่ได้รับการอบรมแตกต่างกัน มีการปฏิบัติบทบาทในการพัฒนาจิตใจประชาชนแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาจิตใจประชาชนของพระสังฆาธิการ จำแนกตามพรรษามีความแตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ระดับการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ระดับการศึกษาฝ่ายสามัญ มีความแตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ที่ได้รับการอบรม มีความแตกต่างกัน ส่วนเมื่อจำแนกตามระยะเวลาเวลาในการดำรงตำแหน่ง พบว่า ไม่แตกต่างกัน

จินตนา เลื่อมใส (2549 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามบทบาทพยาบาลครอบครัวของพยาบาลครอบครัว ในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) พยาบาลกลุ่มตัวอย่าง มีการปฏิบัติงานตามบทบาทพยาบาลครอบครัวในขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติงานบทบาทการพยาบาลครอบครัวที่อยู่อยู่ในระดับมาก ในด้านการเป็นผู้ชี้แนะหรือผู้สอน ด้านการเป็นผู้ให้คำปรึกษา ส่วนด้านการบริหารจัดการมีการปฏิบัติงานอยู่ระดับปานกลาง และด้านการวิจัยหรือ

เป็นผู้ให้ผลการวิจัยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย 2) พยาบาลกลุ่มตัวอย่าง มีการปฏิบัติงานตามบทบาทพยาบาลครอบครัวขั้นสูง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเป็นผู้ชี้แนะหรือผู้สอน และด้านการเป็นผู้ให้การพยาบาลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเป็นผู้ให้คำปรึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการบริหารจัดการ ด้านการวิจัยหรือเป็นผู้ให้การวิจัย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ถิรวรรณ ทวีแสง (2550 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการกองทุนชุมชนเมือง กรณีศึกษากองทุนชุมชนเมือง เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการกองทุนชุมชนเมือง เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านดำเนินการ ด้านการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ด้านการติดตามผล มีการปฏิบัติงานตามบทบาทอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการจัดเก็บข้อมูล ด้านการประสานงานมีการปฏิบัติงานตามบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง

คมกริช สง่างาม (2550 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ กรณีศึกษาพื้นที่อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อโดยรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการควบคุมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการควบคุการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

งานวิจัยในต่างประเทศ

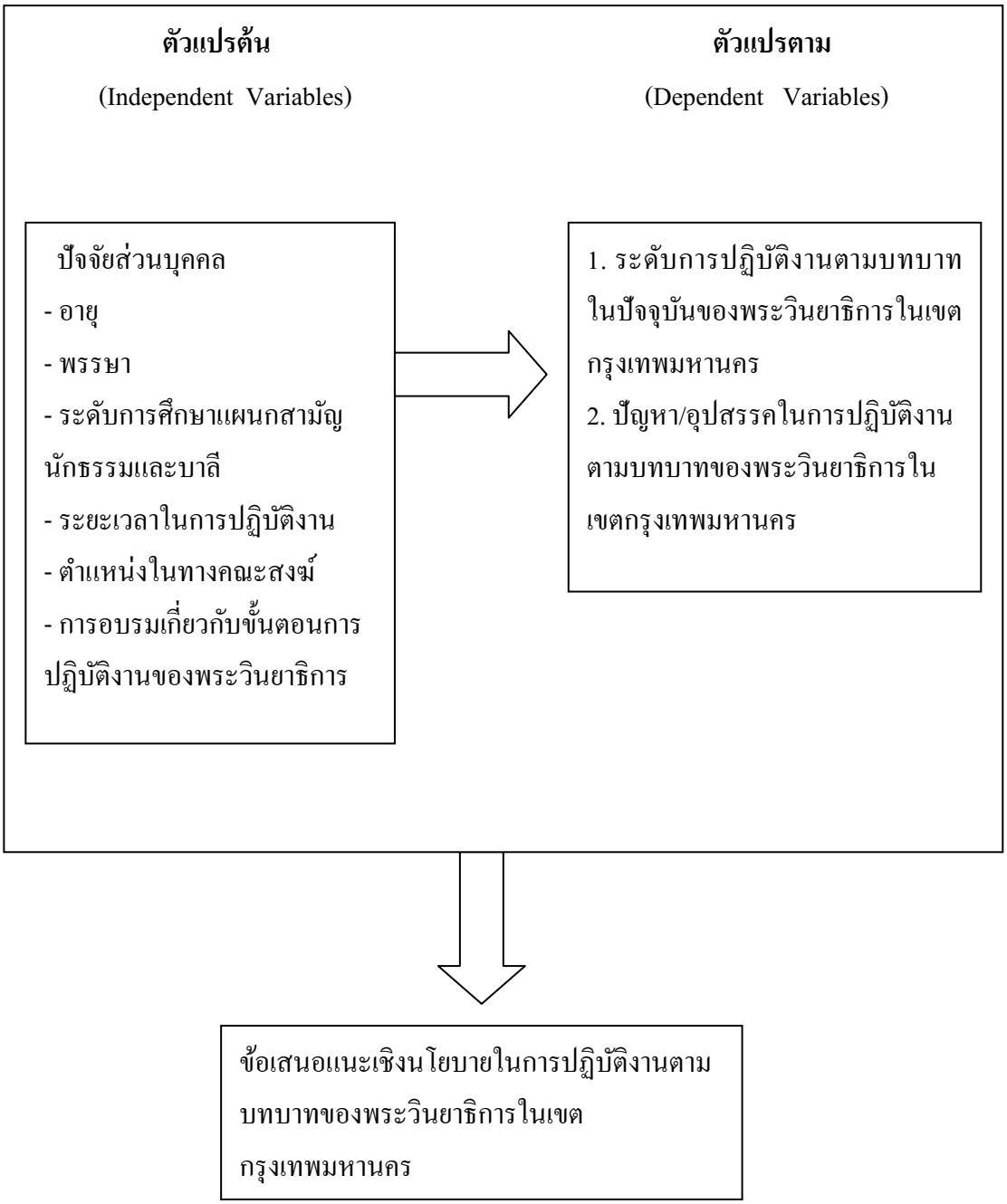
เบคเซอรา (Becerra 1974 : 6887-A, อ้างถึงใน สุภาวดี เก้าลิ้ม 2551 : 86-87) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทและความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกันตัวแทนของชุมชนในการวินิจฉัยปัญหาใดๆ ที่เกี่ยวกับโรงเรียนและตัวแทนชุมชนจะต้องร่วมมือกันทุกฝ่าย จะต้องทำความเข้าใจโครงการบทบาทหน้าที่และนโยบายที่ตกลงกันไว้และนอกจากนั้นยังพบอีก ผู้บริหารต้องเข้าใจและสนใจเกี่ยวกับความแตกต่างของชุมชนอีกทั้งพร้อมที่จะเข้าร่วมกับความแตกต่างของชุมชนอีกทั้งพร้อมที่จะเข้าร่วมกับชุมชนได้ทุกโอกาส ทัศนคติไปทางพึงประสงค์ของแต่ละฝ่าย เป็นเรื่องที่สำคัญเรื่องหนึ่งของการที่จะเข้าร่วมของชุมชนหรือประชนชน ในเรื่อเกี่ยวกับการตัดสินใจจะต้องมีการฝึกอบรมและเตรียมการก่อนพอสมควร ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่ยอมรับตนเองและไม่ควรคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะได้รับการให้สูงเกินไป ในการเข้าร่วมประชุมแต่ละครั้ง

ฟิลลิปส์ (Phillips 1992, อ้างถึงใน วิจิตรา ประยูรวงษ์ 2547 : 24) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมแสวงหาสารนิเทศของสาธุคุณนิกายโปรแตส

แตนท์ในมลรัฐเท็กซัส ในด้านแหล่งสารนิเทศวิธีการสืนค้นสารนิเทศ และการรวบรวมสารนิเทศ กลุ่มตัวอย่าง คือ สาธุชนนิกายโปรแตสแตนท์ จำนวน 150 คน ที่มีบทบาทในการเทศนา และให้คำปรึกษา ผลการวิจัย พบว่า ในบทบาทการเทศนา สาธุคุณใช้แหล่งทรัพยากรสารนิเทศส่วนตัวมากที่สุด ส่วนในบทบาทการเป็นที่ปรึกษา สาธุคุณใช้แหล่งคนอื่นๆ สมาชิกในกลุ่มนิกายโปรแตสแตนท์ และผู้ร่วมงานมากที่สุด

จากการศึกษาทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พรรษา ระดับการศึกษาแผนกสามัญ นักธรรมและบาลี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในทางคณะสงฆ์ การอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ ว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานครอย่างไร เพื่อจะทำให้ทราบระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในปัจจุบัน พร้อมกับทราบถึงปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร และเป็นข้อมูลในการเสนอแนะเชิงนโยบายในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสรุปมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภูมิที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง“การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” ใช้ระเบียบวิธีแบบผสม(Mixed Methodology)วิจัยทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานครเป็นหน่วยของการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) และเพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงนำเสนอระเบียบวิธีการที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

การวิจัยในส่วนของปริมาณนี้ ใช้วิธีวิจัยแบบพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวิธีวิจัยตามลำดับขั้นดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ศึกษา
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพระวินยาธิการประจำเขตการปกครองคณะสงฆ์ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่ได้รับการแต่งตั้งโดยเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2551 ถึงวันที่ 30 ตุลาคม 2553 จำนวน 272 รูป ดังแสดงตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร

ศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาธิการในเขต กรุงเทพมหานคร	จำนวนประชากร (รูป)
1.พระนคร	5
2. ป้อมปราบศรัตรูพ่าย-ปทุมวัน	5
3. สัมพันธวงศ์	6
4. ดุสิต	6
5. บางซื่อ	6
6. พญาไท (ราชเทวี-ห้วยขวาง-ดินแดง)	30
7.บางรัก	6
8. ยานนาวา-สาทร	6
9. บางคอแหลม	6
10. คลองเตย-วัฒนา	5
11. พระโขนง-บางนา	5
12. ประเวศ-สะพานสูง	5
13. สวนหลวง	5
14. บางกะปิ-วังทองหลาง	9
15. ลาดพร้าว (บึงกุ่ม-คันนายาว)	9
16. บางเขน-จตุจักร	31
17. ดอนเมือง-หลักสี่	8
18. สายไหม	16
19.คลองสามวา	6
20. มีนบุรี	8
21. ลาดกระบัง	6
22. หนองจอก	5
23. ธนบุรี	8
24. คลองสาน	6

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร	จำนวนประชากร (รูป)
25. ราษฎร์บูรณะ-ทุ่งครุ	5
26. บางขุนเทียน-บางบอน	7
27. จอมทอง	5
28. บางกอกใหญ่	6
29. บางกอกน้อย	6
30. บางพลัด	6
31. ตลิ่งชัน	7
32. ภาษีเจริญ	5
33. บางแค	5
34. ทวีวัฒนา	7
35. หนองแขม	5
รวม	272

ที่มา : สำนักงานเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร, รายงานการแต่งตั้งคณะพระวินยาธิการประจำเขตกรุงเทพมหานคร (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., 2551), 1-4.

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พระวินยาธิการประจำเขตการปกครองคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพหมานคร โดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane 1967 : 886, อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543 : 285) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้คลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ในการคำนวณเพื่อกำหนดขนาดตัวอย่างประชากรที่พอเหมาะ เป็นขนาดและเป็นตัวแทนประชากรที่ดี ดังนี้

สูตร $n = \frac{N}{1 + Ne^{2}}$

แทนค่า $n = \frac{272}{1 + 272\left(0.05\right)^{2}} = 162$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 หรือ 95%

จากการคำนวณตามสูตรของยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้คลาดเคลื่อนร้อยละ 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง 162 รูป โดยการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two-stage Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

1. สุ่มศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร มี 35 ศูนย์ ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก ร้อยละ 50 ได้จำนวน 18 ศูนย์

2. สุ่มรายชื่อพระวินยาธิการในแต่ละศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาธิการ มาด้วยการจับฉลากไม่ใส่คืน ได้ตามสัดส่วนประชากรของศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาธิการ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร	ประชากร (รูป)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (รูป)
1.พระนคร	5	5
2. ป้อมปราบศรัตรูพ่าย-ปทุมวัน	5	5
3. ดุสิต	6	6
4. บางซื่อ	6	6
5. พญาไท (ราชเทวี-ห้วยขวาง-ดินแดง)	30	30
6. บางรัก	6	6
7. บางคอแหลม	6	6
8. สวนหลวง	5	5
9. บางกะปิ-วังทองหลาง	9	9
10. บางเขน-จตุจักร	31	31
11. ธนบุรี	8	8
12. คลองสาน	6	6
13. บางกอกใหญ่	6	6

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร	ประชากร (รูป)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (รูป)
14. บางกอกน้อย	6	6
15. คลองเตย	5	5
16. ดอนเมือง-หลักสี่	8	8
17. ภาษีเจริญ	5	5
18. ลาดพร้าว-บึงกุ่ม	9	9
รวม	162	162

2. ตัวแปรที่ศึกษา มีดังนี้

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น : ตัวแปรต้นที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

2.1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

2.1.3 อายุ

2.1.4 พรรษา

2.1.5 ระดับการศึกษาแผนกสามัญ นักธรรมและบาลี

2.1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.1.7 ตำแหน่งในทางคณะสงฆ์

2.1.8 การอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ

2.2 ตัวแปรตาม : ตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

2.2.1. ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทในปัจจุบันของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร

2.2.2. ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพระวินยาธิการ ได้แก่ อายุพรรษา ระดับการศึกษาแผนกสามัญ,นักธรรมและบาลี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปกครองคณะสงฆ์ และการอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ ลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิด แบบตรวจสอบรายการ(Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ ลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิด มาตราส่วนประเมินค่า (Ratting Scale) ตามแบบของลิคเคอร์ท (Likert Scales) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักเป็นรายข้อ ดังนี้

5 หมายถึง การปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ ลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิด มาตราส่วนประเมินค่า (Ratting Scale) ตามแบบของลิคเคอร์ท (Likert Scales) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักเป็นรายข้อ ดังนี้

5 หมายถึง มีปัญหา/อุปสรรคในปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีปัญหา/อุปสรรคในปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีปัญหา/อุปสรรคในปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีปัญหา/อุปสรรคในปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีปัญหา/อุปสรรคในปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด(Open Ended) ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือขึ้นเองโดยมีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด จากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นข้อมูลในการสร้างเครื่องมือ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือและขอบเขตของเนื้อหา

3. สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตของเนื้อหา คลอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมครบถ้วนของเนื้อหาในประเด็น รวมทั้งความเหมาะสมของสำนวนภาษา และพิจารณาปรับปรุงแก้ไขหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ดัชนีมีความสอดคล้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มทดลอง พระวินยาธิการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พระวินยาธิการเขตตลิ่งชัน พระวินยาธิการเขตทวีวัฒนา พระวินยาธิการเขตยานนาวา-สาทร พระวินยาธิการเขตบางพลัด พระวินยาธิการเขตสัมพันธวงศ์ จำนวน 30 รูป

6. หาความเชื่อมั่น (Reliability)ของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นคำถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach'Alpha Coefficient) (ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ 2549 : 77) ดังสูตร

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1 - \frac{\Sigma s_i^{\,2}}{s_t^2}\right]$$

โดยที่ α = ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

K = จำนวนข้อคำถาม

s_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .890 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .874

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อให้ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังเจ้าคณะเขต เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากพระวินยาธิการประจำเขต โดยใช้แบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการพัฒนาและปรับปรุงจนมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ไปดำเนินการเก็บรวบข้อมูล พร้อมนำหนังสือขออนุญาตในการเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 162 รูป โดยได้รับการตอบแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 162 ฉบับ คิดเป็น 100% และข้อมูลมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์(Statistical Package for the Social Sciences) โดยกำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษาแผนกสามัญ นักธรรม และบาลี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในทางคณะสงฆ์ การอบรมของพระวินยาธิการ ใช้ค่าความถี่(frequency) และค่าร้อยละ (%)

2. การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนตามเกณฑ์ประเมินค่า ใช้แนวทางของเบส (Best 1986 : 182) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง การปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง การปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง การปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง การปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง การปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ปัญหา/อุสรรค ในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนตามเกณฑ์ประเมินค่า ใช้แนวทางของเบส (Best 1986 : 182) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง มีปัญหา/อุปสรรคในปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง มีปัญหา/อุปสรรคในปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง มีปัญหา/อุปสรรคในปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง มีปัญหา/อุปสรรคในปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง มีปัญหา/อุปสรรคในปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ เมื่อจำแนกตามอายุ พรรษา ระดับการศึกษาแผนกสามัญ นักธรรมและบาลี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในทางคณะสงฆ์ การอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ

โดยการสถิติทดสอบค่าที (t- test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

5. การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหา/อุสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการเมื่อจำแนกตามอายุ พรรษา ระดับการศึกษาแผนกสามัญ นักธรรมและบาลี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในทางคณะสงฆ์ การอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ โดยการสถิติทดสอบค่าที (t- test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

6. การวิเคราะห์ปัญหา/อุสรรคที่ส่งผลหรือการทำนายการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis)

7. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดโดยการวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การวิจัยในส่วนของเชิงคุณภาพ(Qualitative Research)นี้ ใช้วิธีการวิจัยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In – depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยวิธีวิจัยตามลำดับดังนี้

1. แหล่งข้อมูล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
4. การตรวจสอบข้อมูล

1. แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาข้อมูลด้านบุคคลที่เป็นพระวินยาธิการ โดยใช้การเลือกพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นพื้นที่ในการศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง(Unstructured Interview) โดยสร้างแนวคำถามแบบกว้างๆเพื่อเป็นแนวคำถามไว้ล่วงหน้า ซึ่งข้อคำถามต่างๆสามารถยืดหยุ่นได้ไม่กำหนดตายตัว เพื่อให้ได้ข้อมูลระดับลึกที่เข้าถึงความเป็นจริงมากที่สุด

การสร้างแบบสัมภาษณ์

การสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้การดำเนินการศึกษาครั้งนี้ สามารถตรวจสอบวัดได้ตรงตามกรอบแนวคิดของการศึกษา และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หนังสือ เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพระวินยาธิการเพื่อเป็นแนวทางการสร้างแบบสัมภาษณ์

2. ประมวลข้อมูลที่ได้จากการศึกษา กำหนดเป็นเค้าโครงของการสัมภาษณ์และขอบเขตเนื้อหา โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมวิทยานิพนธ์

เกณฑ์คัดเลือกพระวินยาธิการในการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์เชิงลึก คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Selective) โดยเลือกพระวินยาธิการจำนวน 6 รูป แบ่งเป็นฝั่งพระนคร 3 รูป ได้แก่ เขตลาดพร้าว-บึงกุ่ม เขตดุสิต เขตป้อมปราบศรัตรูพ่าย-ปทุมวัน ฝั่งธนบุรี 3 รูป ได้แก่ เขตตลิ่งชัน เขตธนบุรี เขตบางพลัด โดยพิจารณาจากเขตที่มีการเกิดคดีปัญหาเกี่ยวกับพระภิกษุสามเณรประพฤติตัวไม่เหมาะสม

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นเจ้าคณะเขต จำนวน 7 รูป ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างประเด็นการสนทนากลุ่ม ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หนังสือ เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพระวินยาธิการ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นการสนทนากลุ่ม

2. นำข้อมูลที่ได้มาศึกษาประมวล เพื่อกำหนดโครงสร้างของเครื่องมือ และขอบเขตของเนื้อหา โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. สร้างประเด็นสนทนากลุ่มตามขอบเขตของเนื้อหา จากนั้นนำประเด็นสนทนากลุ่มที่สร้างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ เพื่อให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

เกณฑ์คัดเลือกเจ้าคณะเขตในการสนทนากลุ่ม(Focus Group Discussion) ที่เป็น Homogeneous ประกอบด้วย

1. มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องพระธรรมวินัย กฎหมาย ระเบียบ คำสั่งมหาเถรสามคม และคำสั่งจากเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร

2. มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป

3. เป็นเจ้าคณะเขต

ขั้นตอนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

1. ผู้วิจัยแนะนำตนเอง และแจ้งให้ทราบวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่มและแนะนำผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

2. สนทนากลุ่มในเรื่องทั่วไป เพื่อสร้างบรรยากาศของความคุ้นเคย ความเป็นกันเอง ขออนุญาตบันทึกเสียง

3. เสนอประเด็นในการสนทนากลุ่ม ได้แก่ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร

4. ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่ม และสรุปผลการสนทนากลุ่มตามประเด็นที่กำหนดตามความเป็นจริง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์เรียบเรียง และผู้วิจัยได้เรียบเรียงนำเสนอข้อมูลในรูปวิธีพรรณนา (Description)) เป็นข้อมูลบรรยายเช่นกัน แต่ทำข้อมูลนั้นให้นับได้ มักกระทำกับข้อมูลเอกสารลักษณะพิเศษอย่างหนึ่งของการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ คือ กระบวนการต่างๆนั้น จะเป็นกระบวนการต่างๆที่ต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้วิจัยไม่ต้องรอจนกว่าจะเก็บข้อมูลเสร็จ จึงวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล จึงเป็นการวิเคราะห์ไปพร้อมๆกับ การเก็บรวบรวมข้อมูล เช่นในขณะที่เราจดบันทึกข้อมูลต่างๆนั้น เราอาจวิเคราะห์ข้อมูลในทันที การที่ผู้วิจัยมีโอกาสวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างกระบวนการเก็บข้อมูลนี้ เป็นการช่วยปรับปรุงแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งต่อไป ซึ่งเป็นกระบวนการประเมินอย่างต่อเนื่อง ทำให้ทราบว่าข้อมูลใดทราบแล้ว และข้อมูลใดควรเก็บรวบรวมเพิ่มเติม หลังจากการศึกษา และ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากด้านต่างๆ

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกต การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก การสนทนากลุ่ม การบันทึกเสียง จากข้อมูลทั้งหมดจากนั้นนำข้อมูลเหล่านั้นมาจัดเป็นหมวดหมู่ (Typical data) ขั้นต่อมาพิจารณาตีความข้อมูลที่ได้มาด้วยการบรรยาย วิเคราะห์ในเชิงของความสอดคล้อง ความแตกต่างของความเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ให้ข้อมูลงานวิจัย

4. การตรวจสอบข้อมูล

โดยการนำข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมมานั้นมาตรวจสอบและพิจารณาถึงความเพียงพอของข้อมูล ความถูกต้องของข้อมูล ความน่าเชื่อถือของข้อมูล และทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation Method) คือ 1.ตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งบุคคล โดยทำการสัมภาษณ์ในเรื่องเดียวกันแต่ต่างบุคคล 2. ตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งสถานที่ โดยทำการสัมภาษณ์ในเรื่องเดียวกันแต่ต่างสถานที่ และ 3. ตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งเวลาโดยทำการสัมภาษณ์ในเรื่องเดียวกันแต่ต่างเวลา

เพื่อเป็นการยืนยันข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก(In – depth Interview) จนได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่มีความเที่ยงตรงจนถึงข้อมูลที่มีความอิ่มตัว (Saturate -Data) จึงยุติการสัมภาษณ์เชิงลึก จากนั้นจึงรวบรวมข้อมูล จัดหมวดหมู่ และจำแนกข้อมูลและนำข้อมูลต่างๆมาเรียบเรียงนำเสนอข้อมูลในรูปแบบวิธีการพรรณนา (Description)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิจัยเรื่อง "การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร" ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 162 ฉบับ ได้รับคืนและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายจำนวน 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทในปัจจุบันของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พรรษา ระดับการศึกษาแผนกสามัญ นักธรรมและบาลี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในทางคณะสงฆ์ การอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทในปัจจุบันของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพระวินยาธิการ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพระวินยาธิการ ซึ่งเป็นพระวินยาธิการประจำเขตการปกครองของคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 162 คน โดยจำแนกตามอายุ พรรษา ระดับการศึกษาแผนกสามัญ นักธรรมและบาลี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำแหน่งพระวินยาธิการ การอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการและตำแหน่งในการปกครองคณะสงฆ์ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพระวินยาธิการ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1.อายุ		
20 - 30 ปี	13	8.03
31 - 40 ปี	39	24.07
41 - 50 ปี	48	29.63
51 ปีขึ้นไป	62	38.27
รวม	162	100.00
2. พรรษา (จำนวนปีที่บวช)		
5 - 10 พรรษา	22	13.58
11 - 15 พรรษา	38	23.46
16 - 20 พรรษา	38	23.46
21 - 25 พรรษา	32	19.75
26 พรรษา ขึ้นไป	32	19.75
รวม	162	100.00
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษาแผนกสามัญ		
ประถมศึกษา	18	11.11
มัธยมศึกษาตอนต้น	20	12.35
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	29	17.90
อนุปริญญา/ปวส.	11	6.79
ปริญญาตรี	58	35.80
สูงกว่าปริญญาตรี	21	12.96
อื่น ๆ ได้แก่ พิเศษมัธยมครู (พ.ม.)	5	3.09
รวม	162	100.00
4. ระดับการศึกษาแผนกนักธรรม		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับน.ธ. โท	10	6.17
น.ธ. เอก	152	93.83
รวม	162	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5. ระดับการศึกษาแผนกบาลี		
ประโยค 1-2-ป.ธ. 3	28	17.28
ป.ธ. 4-6	30	18.52
ป.ธ. 7-9	12	7.41
ไม่มีการศึกษาแผนกบาลี	92	56.79
รวม	162	100.00
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำแหน่งพระวินยาธิการ		
ต่ำกว่า 5 ปี	62	38.50
5-10 ปี	70	43.48
11-15 ปี	15	9.32
16 ปีขึ้นไป	14	8.70
รวม	161	100.00
7. ตำแหน่งในการปกครองทางคณะสงฆ์		
เจ้าอาวาส	25	15.43
รองเจ้าอาวาส	8	4.94
ผู้ช่วยเจ้าอาวาส	64	39.51
พระลูกวัด	55	33.95
อื่น ๆ ได้แก่ พระเลขานุการ	10	6.17
รวม	162	100.00
8. การอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ		
เคย 1 ครั้ง	11	6.79
เคย 2-3 ครั้ง	57	35.19
เคยมากกว่า 3 ครั้ง	94	58.02
รวม	162	100.00

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพระวินยาธิการ ซึ่งเป็นพระวินยาธิการประจำเขตการปกครองของคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. อายุ พบว่า พระวินยาธิการ ซึ่งเป็นพระวินยาธิการประจำเขตการปกครองของคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 61 รูป คิดเป็นร้อยละ 38.27 รองลงมา คือ อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 48 รูป คิดเป็นร้อยละ 29.63 และอายุ 20 - 30 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 13 รูป คิดเป็นร้อยละ 8.03

2. พรรษา (จำนวนปีที่บวช) พบว่า พระวินยาธิการ ซึ่งเป็นพระวินยาธิการประจำเขตการปกครองของคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีจำนวนพรรษา 16 - 20 พรรษา จำนวน 38 รูป คิดเป็นร้อยละ 23.46 และจำนวนพรรษา 11 - 15 พรรษา จำนวน 38 รูป คิดเป็นร้อยละ 23.46 และจำนวนพรรษา 5 - 10 พรรษา มีน้อยที่สุด จำนวน 22 รูป คิดเป็นร้อยละ 13.58

3. ระดับการศึกษาแผนกสามัญ พบว่า พระวินยาธิการ ซึ่งเป็นพระวินยาธิการประจำเขตการปกครองของคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาแผนกสามัญปริญญาตรี จำนวน 58 รูป คิดเป็นร้อยละ 35.80 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาแผนกสามัญมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 29 รูป คิดเป็นร้อยละ 17.90 และระดับการศึกษาแผนกสามัญประถมศึกษา มีน้อยที่สุด จำนวน 18 รูป คิดเป็นร้อยละ 11.11

4. ระดับการศึกษาแผนกนักธรรม พบว่า พระวินยาธิการ ซึ่งเป็นพระวินยาธิการประจำเขตการปกครองของคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับการศึกษาแผนกนักธรรมเอก จำนวน 152 รูป คิดเป็นร้อยละ 93.83 และระดับการศึกษาแผนกนักธรรมต่ำกว่าหรือเท่ากับนักธรรมโท มีน้อยที่สุด จำนวน 10 รูป คิดเป็นร้อยละ 6.17

5. ระดับการศึกษาแผนกบาลี พบว่า พระวินยาธิการ ซึ่งเป็นพระวินยาธิการประจำเขตการปกครองของคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาแผนกบาลี ไม่มีวุฒิเปรียบธรรม จำนวน 92 รูป คิดเป็นร้อยละ 56.79 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาแผนกบาลี ป.ธ. 4-6 จำนวน 30 รูป คิดเป็นร้อยละ 18.52 และระดับการศึกษาแผนกบาลี ป.ธ. 7-9 มีน้อยที่สุด จำนวน 12 รูป คิดเป็นร้อยละ 7.41

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำแหน่งพระวินยาธิการ พบว่า พระวินยาธิการ ซึ่งเป็นพระวินยาธิการประจำเขตการปกครองของคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานตำแหน่งพระวินยาธิการ 5-10 ปี จำนวน 70 รูป คิดเป็นร้อยละ 43.48 รองลงมา คือ ปฏิบัติงานตำแหน่งพระวินยาธิการต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 62 รูป คิดเป็นร้อยละ 38.50 และปฏิบัติงานตำแหน่งพระวินยาธิการ16 ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุด จำนวน 14 รูป คิดเป็นร้อยละ 8.70

7. ตำแหน่งในการปกครองทางคณะสงฆ์ พบว่า พระวินยาธิการ ซึ่งเป็นพระวินยาธิการประจำเขตการปกครองของคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ช่วยเจ้าอาวาส จำนวน 64 รูป คิดเป็นร้อยละ 39.51 รองลงมา คือ พระลูกวัด จำนวน 55 รูป คิดเป็นร้อยละ 33.95 และรองเจ้าอาวาส มีน้อยที่สุด จำนวน 8 รูป คิดเป็นร้อยละ 4.94

8. การอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ พบว่า พระวินยาธิการ ซึ่งเป็นพระวินยาธิการประจำเขตการปกครองของคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เคยอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ มากกว่า 3 ครั้ง จำนวน 94 รูป คิดเป็นร้อยละ 58.02 รองลงมา คือ เคยอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ 2-3 ครั้ง จำนวน 57 รูป คิดเป็นร้อยละ 35.19 และเคยอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ 1 ครั้ง มีน้อยที่สุด จำนวน 11 รูป คิดเป็นร้อยละ 6.79

2. การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ

การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ ใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ

บทบาทของพระวินยาธิการ	ค่าสถิติ		ระดับ	ลำดับ
	($\overline{X}$)	(S.D.)		
1.มีการรวบรวมและศึกษาหาข้อมูล เพื่อจัดทำแผนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ	3.31	.967	ปานกลาง	19
2.มีการวางแผนการทำงานก่อนทุกครั้งในการตรวจตราดูแลพื้นที่	3.60	1.024	มาก	13
3.มีแผนการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน	3.69	.987	มาก	10
4.มีการปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	3.77	.894	มาก	8
5.ท่านออกปฏิบัติงานในการออกตรวจตราดูแลความเรียบร้อยในเขตที่รับผิดชอบอย่างน้อย 3-4 วันต่อสัปดาห์	2.89	.946	ปานกลาง	20
6.ท่านมีการเตรียมความพร้อมที่จะออกปฏิบัติงานอยู่ตลอด 24 ชั่วโมง	3.51	1.143	มาก	16
7.เมื่อได้รับแจ้งเหตุเข้ามา จะรีบไปดูที่เกิดเหตุและควบคุมสถานการณ์	3.84	.952	มาก	7

ตารางที่ 4 (ต่อ)

บทบาทของพระวินยาธิการ	ค่าสถิติ		ระดับ	ลำดับ
	($\bar{X}$)	(S.D.)		
8.การออกตรวจตราดูแลพื้นที่รับผิดชอบจะมีการประสานงานขอความร่วมมือไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น เจ้าหน้าที่ส่วนคุ้มครองพระพุทธศาสนา เจ้าหน้าที่ตำรวจในท้องที่ เป็นต้น ทุกครั้ง	3.59	1.001	มาก	14
9.ในการปฏิบัติงานของท่านได้รับความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่ทุกครั้ง	3.48	1.004	ปานกลาง	17
10.ในการปฏิบัติงานของท่านมีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนในพื้นที่ทุกครั้ง	3.64	.956	มาก	12
11.มีระบบการสั่งการให้ทันกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น	3.47	.900	ปานกลาง	18
12.ท่านได้นำความความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.67	.911	มาก	11
13.การปฏิบัติงานของท่านใช้ระเบียบ คำสั่ง ของคณะสงฆ์กรุงเทพมหานครเป็นหลัก	4.59	.736	มากที่สุด	4
14.การปฏิบัติงานของท่านมีการปฏิบัติไปตามลำดับขั้นตอนการปกครองครองคณะสงฆ์ไม่ข้ามขั้นผู้บังคับบัญชา	4.62	.764	มากที่สุด	2
15.กระบวนการสอบสวนมีระเบียบขั้นตอนอย่างโปร่งใส มีการยึดหลักพระธรรมวินัยกฎหมาย กฎมหาเถรสมาคมคำสั่งเจ้าคณะกรุงเทพมหานครเป็นต้น	4.66	.622	มากที่สุด	1
16.มีการถ่ายสำเนาการสอบสวนคดีบันทึกถ้อยคำ เพื่อรายงานให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าพระวินยาธิการทราบทุกครั้ง	4.22	.892	มาก	5
17.กรณีถ่ายสำเนาการบันทึกถ้อยคำ ถ้าเจ้าคณะเขตมิได้เป็นผู้สอบสวนเอง ท่านได้ส่งสำเนานั้นๆ ถวายให้เจ้าคณะเขตทราบภายหลังทุกครั้ง	3.90	1.110	มาก	6
18.ท่านปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม มีการยึดหลักพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม เป็นต้น ในการทำงาน	4.60	.718	มากที่สุด	3
19.มีการนำวิทยาการใหม่ๆ หรือองค์ความรู้ใหม่ๆ นำไปอบรมพระวินยาธิการ	3.73	.926	มาก	9
20.มีการแบ่งงานและหน้าที่อย่างเหมาะสม	3.57	.944	มาก	15
รวมเฉลี่ย	3.80	.623	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ ซึ่งเป็นพระวินยาธิการประจำเขตการปกครองของคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.80, S.D. = .623) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ กระบวนการสอบสวนมีระเบียบขั้นตอนอย่าง

โปร่งใส มีการยึดหลักพระธรรมวินัยกฎหมาย กฎมหาเถรสมาคมคำสั่งเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร เป็นต้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = .622) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานของท่านมีการปฏิบัติไปตามลำดับขั้นตอนการปกครองครองคณะสงฆ์ ไม่ข้ามขั้นผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = .764) ท่านปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม มีการยึดหลักพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม เป็นต้น ในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = .718) ส่วนข้อต่ำสุด คือ ท่านออกปฏิบัติงานในการออกตรวจตราดูแลความเรียบร้อยในเขตที่รับผิดชอบอย่างน้อย 3 – 4 วันต่อสัปดาห์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.89, S.D. = .946)

3. ข้อมูลระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทในปัจจุบันของพระวินยาธิการ ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) พบว่า พระวินยาธิการมีบทบาทความสำคัญต่อการตรวจตราดูแลพฤติกรรมและข้อวัตรปฏิบัติของพระภิกษุในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งการทำงานแต่ละรูปแต่ละเขตที่รับผิดชอบมีระดับการปฏิบัติงานที่ความแตกต่างกัน บางเขตอาจมีความย่อหย่อน ซึ่งเกิดจากพระวินยาธิการที่ได้รับการแต่งตั้ง ไม่ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ แต่ในบางเขตกลับมีความความพร้อมในการทำงาน มีความเป็นเอกภาพ ค่อยประสานงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยเข้าจับกุมผู้ที่กระทำความผิดตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ และมีการสอบสวนตามหลักของพระธรรมวินัยและกฎมหาเถรสมาคมดังความเห็นว่า

> *...การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการมีการยึดหลักการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดในหน้าที่ โดยเข้าจับกุมผู้ที่กระทำความผิดตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ และมีการสอบสวนตามหลักของพระธรรมวินัยและกฎมหาเถรสมาคม...*
> *(พระภิกษุรูปที่ 1, 18 มกราคม 2553)*

> *...ปัจจุบันพระวินยาธิการมีจำนวนมากขึ้น แต่การทำงานจะไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วยเท่าที่ควร คือ พระวินยาธิการบางรูป ได้รับการแต่งตั้ง แต่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตที่รับผิดชอบ ถ้าคิดเป็นเปอร์เซ็นต์มีประมาณ 20-30 % ที่มีการปฏิบัติงาน อย่างจริงจัง นอกนั้นนั่งอยู่กับวัด...*
> *(พระภิกษุรูปที่ 2, 21 มกราคม 2553)*

...การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณค่าเป็นประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนา ในเรื่องการดำรงรักษาพระวินัย...(พระภิกษุรูปที่ 4, 2 กุมภาพันธ์ 2553)

...พระวินยาธิการเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสมัครใจ โดยมีความต้องการที่จะดำรงรักษาพุทธศาสนา สอดส่องการประพฤติปฏิบัติของคณะสงฆ์กรุงเทพมหานครให้อยู่ในพระวินัย เพื่อให้พระพุทธศาสนาไม่มัวหมอง เป็นผลทำให้ทุกรูปมีความพร้อมที่จะมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการประสานงานขอความร่วมมือกับสำนักงานระพุทธศาสนาแห่งชาติ เพื่อออกตรวจตราดูพฤติกรรมการปฏิบัติของพระภิกษุสามเณร ในช่วงสถานการณ์ที่เป็นปกติหรือในเวลาที่ได้รับแจ้งเรื่องเข้ามา โดยภาพรวมแล้วส่วนใหญ่ถือได้ว่าอยู่ในระดับที่ดี ...(พระภิกษุรูปที่ 5, 22 มกราคม 2553)

สรุปได้ว่า ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในปัจจุบันแต่ละเขตมีการปฏิบัติงานในระดับที่แตกต่างกัน โดยพบว่าพระวินยาธิการในเขตส่วนมากมีการปฏิบัติงานที่สมบูรณ์ดีมีการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน แต่การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในบางเขตระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย การปฏิบัติงานย่อหย่อน ควรมีการปรับปรุงจุดบกพร่องหาทางกำหนดนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและสร้างความเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พรรษา ระดับการศึกษาแผนกสามัญ นักธรรมและบาลี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในทางคณะสงฆ์ การอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ

1. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ พรรษา(จำนวนปีที่บวช) ระดับการศึกษาแผนกสามัญ ระดับการศึกษาแผนกนักธรรม ระดับการศึกษาแผนกบาลี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำแหน่งพระวินยาธิการ ตำแหน่งในทางคณะสงฆ์ การอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ โดยการทดสอบค่าที (t-test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวน (one way ANOVA)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และระดับของการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
20 - 30 ปี	13	3.79	.525	มาก
31 - 40 ปี	39	3.73	.521	มาก
41 - 50 ปี	48	3.75	.638	มาก
51 ปีขึ้นไป	62	3.87	.690	มาก

จากตารางที่ 5 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยจำแนกตามอายุ พบว่า ทุกช่วงอายุ มีการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.79, $\overline{X}$ = 3.73, $\overline{X}$ = 3.75 และ $\overline{X}$ = 3.87 ตามลำดับ)

ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	.652	.217	.555
ภายในกลุ่ม	158	61.804	.391	
รวม	161	62.456		

จากตารางที่ 6 พบว่าการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำแนกตามอายุ การปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และระดับของการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยจำแนกตามพรรษา (จำนวนปีที่บวช)

พรรษา (จำนวนปีที่บวช)	N	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
5 - 10 พรรษา	22	3.95	.487	มาก
11 - 15 พรรษา	38	3.80	.584	มาก
16 - 20 พรรษา	38	3.55	.719	มาก
21 - 25 พรรษา	32	3.87	.498	มาก
26 พรรษา ขึ้นไป	32	3.89	.691	มาก

จากตารางที่ 7 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยจำแนกตามพรรษา (จำนวนปีที่บวช) มีการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95, $\overline{X}$ = 3.80, $\overline{X}$ = 3.55, $\overline{X}$ = 3.87 และ $\overline{X}$ = 3.89 ตามลำดับ)

ตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำแนกตามพรรษา (จำนวนปีที่บวช)

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	4	3.217	.804	2.131
ภายในกลุ่ม	157	59.239	.377	
รวม	161	62.456		

จากตารางที่ 8 พบว่าการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำแนกตามพรรษา (จำนวนปีที่บวช) การปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และระดับของการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยจำแนกระดับการศึกษาแผนกสามัญ

ระดับการศึกษาแผนกสามัญ	n	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ประถมศึกษา	18	3.79	.730	มาก
มัธยมศึกษาตอนต้น	20	4.09	.682	มาก
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	29	3.64	.579	มาก
อนุปริญญา/ปวส.	11	3.63	.834	มาก
ปริญญาตรี	58	3.84	.500	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	21	3.72	.709	มาก
อื่น ๆ ได้แก่ พิเศษมัธยมครู (พ.ม.)	5	3.71	.496	มาก

จากตารางที่ 9 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาแผนกสามัญ พบว่า การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น, ปริญญาตรี และประถมศึกษา มีการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09, $\overline{X}$ = 3.84 และ $\overline{X}$ = 3.79 ตามลำดับ)

ตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำแนกตามระดับการศึกษาแผนกสามัญ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	6	2.937	.490	1.275
ภายในกลุ่ม	155	59.519	.384	
รวม	161	62.456		

จากตารางที่ 10 พบว่าการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำแนกตามระดับการศึกษาแผนกสามัญ การปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการเปรียบเทียบระดับการศึกษาแผนกนักธรรมกับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการโดยใช้การทดสอบค่าที

ระดับการศึกษาแผนกนักธรรม		$\overline{X}$	S.D.	t
	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า น.โท	3.21	.978	-1.999
	น.เอก	3.83	.576	

จากตารางที่ 11 พบว่าการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการตามระดับการศึกษานักธรรมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และระดับของการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยจำแนกระดับการศึกษาแผนกบาลี

ระดับการศึกษาแผนกบาลี	n	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ประโยค 1-2 ป.ธ.3	28	3.86	.489	มาก
ป.ธ. 4-6	30	3.84	.527	มาก
ป.ธ. 7-9	12	3.55	.671	มาก
ไม่มีการศึกษาแผนกบาลี	92	3.79	.680	มาก

จากตารางที่ 12 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาแผนกบาลี พบว่า ประโยค 1-2 ป.ธ.3 , ป.ธ. 4-6 และไม่มีการศึกษาแผนกบาลี อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.86, $\overline{X}$ = 3.84 และ $\overline{X}$ = 3.79 ตามลำดับ)

ตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำแนกตามระดับการศึกษาแผนกบาลี

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	.889	.296	.761
ภายในกลุ่ม	158	61.566	.390	
รวม	161	62.456		

จากตารางที่ 13 พบว่าการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการจำแนกตามระดับการศึกษาแผนกบาลี การปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และระดับของการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยจำแนกระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำแหน่งพระวินยาธิการ

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ต่ำกว่า 5 ปี	62	3.84	.611	มาก
5-10 ปี	70	3.73	.597	มาก
11-15 ปี	15	3.68	.765	มาก
16 ปีขึ้นไป	14	3.93	.610	มาก

จากตารางที่ 14 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำแหน่งพระวินยาธิการ พบว่า 16 ปีขึ้นไป ,ต่ำกว่า 5 ปี และ5-10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.93, $\bar{X}$ = 3.84 และ $\bar{X}$ = 3.73 ตามลำดับ)

ตารางที่ 15 แสดงการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำแหน่งพระวินยาธิการ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	.856	.285	.742
ภายในกลุ่ม	157	60.363	.384	
รวม	160	61.219		

จากตารางที่ 15 พบว่าการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำแหน่งพระวินยาธิการ การปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และระดับของการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยจำแนกตำแหน่งในทางคณะสงฆ์

ตำแหน่งในทางคณะสงฆ์	n	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
เจ้าอาวาส	25	3.97	.349	มาก
รองเจ้าอาวาส	8	4.15	.628	มาก
ผู้ช่วยเจ้าอาวาส	64	3.68	.624	มาก
พระลูกวัด	55	3.77	.689	มาก
อื่นๆ ได้แก่ พระเลขานุการ	10	3.96	.628	มาก

จากตารางที่ 16 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยจำแนกตามตำแหน่งในทางคณะสงฆ์ พบว่า รองเจ้าอาวาส , เจ้าอาวาส และอื่นๆ ได้แก่ พระเลขานุการ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15, $\overline{X}$ = 3.97 และ $\overline{X}$ = 3.96 ตามลำดับ)

ตารางที่ 17 แสดงการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำแนกตามตำแหน่งในทางคณะสงฆ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	4	2.982	.746	1.968
ภายในกลุ่ม	157	59.473	.379	
รวม	161	62.456		

จากตารางที่ 17 พบว่าการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการจำแนกตามตำแหน่งในทางคณะสงฆ์ การปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และระดับของการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยจำแนกการอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ

การอบรม	n	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
เคย 1 ครั้ง	11	3.79	.482	มาก
เคย 2-3 ครั้ง	57	3.81	.646	มาก
เคยมากกว่า 3 ครั้ง	94	3.79	.629	มาก

จากตารางที่ 18 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยจำแนกตามการอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ พบว่า เคยอบรม 2-3 ครั้ง , เคย 1 ครั้ง และเคยมากกว่า 3 ครั้ง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81, $\overline{X}$ = 3.79 และ $\overline{X}$ = 3.79 ตามลำดับ)

ตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำแนกตามการอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.009	.005	.012
ภายในกลุ่ม	159	62.446	.393	
รวม	161	62.456		

จากตารางที่ 19 พบว่าการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการจำแนกตามการอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ การปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร

1. การวิเคราะห์ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ ใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ

ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ		ระดับ	ลำดับ
	($\overline{X}$)	(S.D.)		
1.คัดเลือกพระภิกษุที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมมาทำงานด้านพระวินยาธิการ	2.49	1.212	น้อย	7
2.พระวินยาธิการขาดการฝึกอบรมส่งเสริมความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน	2.83	1.242	ปานกลาง	3
3.พระวินยาธิการขาดความรู้ ความชำนาญด้านกฎหมาย	3.21	1.177	ปานกลาง	2
4.พระวินยาธิการขาดผู้ทรงวุฒิที่ให้คำปรึกษาความรู้ด้านกฎหมาย	3.27	1.241	ปานกลาง	1
5.พระวินยาธิการขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	2.73	1.174	ปานกลาง	5
6.พระวินยาธิการขาดการจัดระบบข้อมูลเกี่ยวกับพื้นที่ ที่มีคดีเกิดขึ้น	2.78	1.113	ปานกลาง	4
7.พระวินยาธิการขาดความสามารถในการทำให้ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่	2.73	1.240	ปานกลาง	5
รวมด้านบุคลากร	2.86	.952	ปานกลาง	-
9.ขาดงบประมาณในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรพระวินยาธิการให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิทยาการสมัยใหม่ในปัจจุบัน	4.03	1.228	มาก	3
10.ค่าเบี้ยเลี้ยงมีไม่เพียงพอต่อการออกตรวจตราดูแลพื้นที่รับผิดชอบแต่ละครั้ง	4.10	1.329	มาก	2
11.ไม่มีค่าสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	4.14	1.385	มาก	1
รวมด้านงบประมาณ	4.07	1.206	มาก	-
12.รถยนต์ในการออกตรวจตราดูแลในพื้นที่รับผิดชอบมีไม่เพียงพอ	4.19	1.234	มาก	1
13.น้ำมันเชื้อเพลิงมีไม่เพียงพอ	4.17	1.259	มาก	2
รวมด้านวัสดุและอุปกรณ์	4.18	1.226	มาก	-
14.ชาวบ้านบางคน บางกลุ่มในพื้นที่ขัดขวางการปฏิบัติงานทำให้การทำงานไม่สะดวก	3.15	1.326	ปานกลาง	1
15.ขาดการประสานงานระหว่างพระวินยาธิการในแต่ละเขต	2.84	1.125	ปานกลาง	4
16.การขอความร่วมมือประสานงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานพระพุทธศาสนา ส่วนคุ้มครองพระพุทธศาสนา เจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่ เป็นต้น ในแต่ละครั้งจะมีอุปสรรคอยู่เสมอ	2.66	1.154	ปานกลาง	5
17.การทำงานไม่มีอิสระ ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจการทำงานจึงไม่มีประสิทธิภาพ	3.08	1.241	ปานกลาง	2

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ		ระดับ	ลำดับ
	($\overline{X}$)	(S.D.)		
18.เกิดความล่าช้าในการสอบสวนเพราะบางครั้งนำพระภิกษุสามเณรที่กระทำความผิดไปพบเจ้าคณะแขวง หรือเจ้าคณะเขตไม่อยู่ต้องส่งไปพบเจ้าคณะกรุงเทพมหานครแทน	2.91	1.297	ปานกลาง	3
19.เจ้าคณะแขวง หรือเจ้าคณะเขตบางรูปไม่เข้าใจระเบียบขั้นตอนการสอบสวน	2.28	1.217	น้อย	7
20.เจ้าคณะแขวง หรือเจ้าคณะเขตบางรูปไม่เข้าใจขั้นตอนการบันทึกถ้อยคำการสอบสวน	2.09	1.139	น้อย	9
21.เจ้าคณะแขวง หรือเจ้าคณะเขตบางรูปขาดการบันทึกประวัติข้อมูลของพระภิกษุสามเณรที่กระทำความผิด	2.27	1.230	น้อย	8
22.เจ้าคณะแขวง หรือเจ้าคณะเขตบางรูปไม่ค่อยมีความรู้ด้านกฎหมาย	2.43	1.220	น้อย	6
รวมด้านการจัดการ	2.63	.869	ปานกลาง	-
23.ไม่มีกฎหมายรองรับการทำงานของพระวินยาธิการ	4.10	1.343	มาก	2
24.บทลงโทษทางกฎหมายไม่รุนแรงกรณีผู้ที่ปลอมบวชเป็นพระภิกษุสามเณร	4.35	1.139	มาก	1
รวมด้านนโยบาย	4.23	1.110	มาก	-
รวมเฉลี่ย	3.20	.709	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 20 พบว่า ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.20, S.D. = .709) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านบุคลากร ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.86,S.D. = .952) ด้านงบประมาณ ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07,S.D. = 1.206) ด้านวัสดุและอุปกรณ์ ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18,S.D. = 1.226) ด้านการจัดการ ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.63,S.D. = .869) ด้านนโยบาย ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 1.110)

2.การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ พรรษา(จำนวนปีที่บวช) ระดับการศึกษาแผนกสามัญ ระดับการศึกษาแผนกนักธรรม ระดับการศึกษาแผนกบาลี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำแหน่งพระวินยาธิการ ตำแหน่งในทางคณะสงฆ์ การอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ โดยการทดสอบค่าที(t-test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวน (one way ANOVA)

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และระดับของปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	N	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
20 - 30 ปี	13	3.35	.597	ปานกลาง
31 - 40 ปี	39	3.01	.604	ปานกลาง
41 - 50 ปี	48	3.14	.592	ปานกลาง
51 ปีขึ้นไป	62	3.34	.844	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 แสดงว่า ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยจำแนกตามอายุ พบว่า ทุกช่วงอายุ มีปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.35, $\overline{X}$ = 3.01, $\overline{X}$ = 3.14 และ $\overline{X}$ = 3.34 ตามลำดับ)

ตารางที่ 22 แสดงการเปรียบเทียบปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	2.995	.998	2.021
ภายในกลุ่ม	158	78.050	.494	
รวม	161	81.045		

จากตารางที่ 22 พบว่าการเปรียบเทียบปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการจำแนกตามอายุ ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และระดับของปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยจำแนกตามพรรษา (จำนวนปีที่บวช)

พรรษา (จำนวนปีที่บวช)	N	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
5 - 10 พรรษา	22	3.08	.695	ปานกลาง
11 - 15 พรรษา	38	3.18	.657	ปานกลาง
16 - 20 พรรษา	38	3.21	.761	ปานกลาง
21 - 25 พรรษา	32	3.30	.698	ปานกลาง
26 พรรษา ขึ้นไป	32	3.21	.756	ปานกลาง

จากตารางที่ 23 แสดงว่า ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยจำแนกตาม พรรษา (จำนวนปีที่บวช) มีปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ 21 - 25 พรรษา , 16 - 20 พรรษา และ26 พรรษา ขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.30, $\overline{X}$ = 3.21 และ $\overline{X}$ = 3.21 ตามลำดับ)

ตารางที่ 24 แสดงการเปรียบเทียบปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำแนกตามพรรษา (จำนวนปีที่บวช)

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	4	.674	.168	.329
ภายในกลุ่ม	157	80.371	.512	
รวม	161	81.045		

จากตารางที่ 24 พบว่าปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำแนกตามพรรษา (จำนวนปีที่บวช) ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และระดับของปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยจำแนกระดับการศึกษาแผนกสามัญ

ระดับการศึกษาแผนกสามัญ	N	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ประถมศึกษา	18	3.22	.958	ปานกลาง
มัธยมศึกษาตอนต้น	20	3.24	.707	ปานกลาง
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	29	3.06	.616	ปานกลาง
อนุปริญญา/ปวส.	11	3.08	.615	ปานกลาง
ปริญญาตรี	58	3.11	.683	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	21	3.63	.624	มาก
อื่น ๆ ได้แก่ พิเศษมัธยมครู (พ.ม.)	5	3.38	.663	ปานกลาง

จากตารางที่ 25 แสดงว่า ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการโดยจำแนกตามระดับการศึกษาแผนกสามัญ พบว่า สูงกว่าปริญญาตรี มีปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.63) อื่น ๆ ได้แก่ พิเศษมัธยมครู (พ.ม.) , มัธยมศึกษาตอนต้น และ ประถมศึกษา มีปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.38, $\overline{X}$ = 3.24 และ $\overline{X}$ = 3.22 ตามลำดับ)

ตารางที่ 26 แสดงการเปรียบเทียบปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการจำแนกตามระดับการศึกษาแผนกสามัญ

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	6	5.403	.900	1.845
ภายในกลุ่ม	155	75.642	.488	
รวม	161	81.045		

จากตารางที่ 26 พบว่าการเปรียบเทียบปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำแนกตามระดับการศึกษาแผนกสามัญ ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการเปรียบเทียบระดับการศึกษาแผนกนักธรรมกับปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยใช้การทดสอบค่าที

ระดับการศึกษาแผนกนักธรรม		$\overline{X}$	S.D.	t
	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า น.โท	3.62	.705	1.942
	น.เอก	3.17	.703	

จากตารางที่ 27 พบว่าปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการตามระดับการศึกษานักธรรมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และระดับของกปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยจำแนกระดับการศึกษาแผนกบาลี

ระดับการศึกษาแผนกบาลี	N	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ประโยค 1-2 ป.ธ.3	28	3.23	.562	ปานกลาง
ป.ธ. 4-6	30	3.17	.679	ปานกลาง
ป.ธ. 7-9	12	3.45	.637	ปานกลาง
ไม่มีการศึกษาแผนกบาลี	92	3.17	.769	ปานกลาง

จากตารางที่ 28 แสดงว่า ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการโดยจำแนกตามระดับการศึกษาแผนกบาลี พบว่าป.ธ. 7-9, ประโยค 1-2 ป.ธ.3 , ป.ธ. 4-6 และไม่มีการศึกษาแผนกบาลี อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.45, $\overline{X}$ = 3.23 , $\overline{X}$ = 3.17 และ $\overline{X}$ = 3.17 ตามลำดับ)

ตารางที่ 29 แสดงการเปรียบเทียบปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำแนกตามระดับการศึกษาแผนกบาลี

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	.865	.288	.568
ภายในกลุ่ม	158	80.180	.507	
รวม	161	81.045		

จากตารางที่ 29 พบว่าการเปรียบเทียบปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำแนกตามระดับการศึกษาแผนกบาลี ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และระดับของปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยจำแนกระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำแหน่งพระวินยาธิการ

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	N	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ต่ำกว่า 5 ปี	62	3.13	.687	ปานกลาง
5-10 ปี	70	3.20	.729	ปานกลาง
11-15 ปี	15	3.25	.702	ปานกลาง
16 ปีขึ้นไป	14	3.54	.696	มาก

จากตารางที่ 30 แสดงว่า ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการโดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำแหน่งพระวินยาธิการ พบว่า 16 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.54) 11-15 ปี และ5-10 ปี อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.25 และ $\overline{X}$ = 3.20 ตามลำดับ)

ตารางที่ 31 แสดงการเปรียบเทียบปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำแหน่งพระวินยาธิการ

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	2.014	.671	1.341
ภายในกลุ่ม	157	78.592	.501	
รวม	160	80.605		

จากตารางที่ 31 พบว่าการเปรียบเทียบปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำแหน่งพระวินยาธิการ ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และระดับของปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการโดยจำแนกตำแหน่งในทางคณะสงฆ์

ตำแหน่งในทางคณะสงฆ์	N	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
เจ้าอาวาส	25	2.89	.727	ปานกลาง
รองเจ้าอาวาส	8	3.11	.606	ปานกลาง
ผู้ช่วยเจ้าอาวาส	64	3.43	.677	ปานกลาง
พระลูกวัด	55	3.11	.663	ปานกลาง
อื่นๆ ได้แก่ พระเลขานุการ	10	3.12	.865	ปานกลาง

จากตารางที่ 32 แสดงว่า ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการโดยจำแนกตามตำแหน่งในทางคณะสงฆ์ พบว่า ผู้ช่วยเจ้าอาวาส , อื่นๆ ได้แก่ พระเลขานุการ , รองเจ้าอาวาส และ พระลูกวัด อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.43, $\overline{X}$ = 3.12 และ $\overline{X}$ = 3.11 ตามลำดับ)

ตารางที่ 33 แสดงการเปรียบเทียบปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำแนกตามตำแหน่งในทางคณะสงฆ์

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	4	6.441	1.610	3.389*
ภายในกลุ่ม	157	74.604	.475	
รวม	161	81.045		

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 33 พบว่าการเปรียบเทียบปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำแนกตามตำแหน่งในทางคณะสงฆ์ ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ดังตารางที่ 34

ตารางที่ 34 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำแนกตามตำแหน่งในทางคณะสงฆ์ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe'

ตำแหน่ง	เจ้าอาวาส ($\overline{X}$ = 2.89)	รองเจ้าอาวาส ($\overline{X}$ =3.11)	ผู้ช่วยเจ้าอาวาส ($\overline{X}$ =3.43)	พระลูกวัด ($\overline{X}$ =3.11)	อื่นๆ ($\overline{X}$ =3.12)
เจ้าอาวาส ($\overline{X}$ = 2.89)	-				
รองเจ้าอาวาส ($\overline{X}$ =3.11)	-.2262	-			
ผู้ช่วยเจ้าอาวาส ($\overline{X}$ =3.43)	-.5427*	-.3164	-		
พระลูกวัด ($\overline{X}$ =3.11)	-.2185	.0078	.3242	-	
อื่นๆได้แก่ พระเลขานุการ ($\overline{X}$ =3.12)	-.2325	-.0062	.3102	-.0140	-

จากตารางที่ 34 พบว่า ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำแนกตามตำแหน่งในทางคณะสงฆ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ แตกต่างกัน คือ ผู้ช่วยเจ้าอาวาส มีค่าเฉลี่ยของปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ มากกว่าเจ้าอาวาส ($\overline{X}$ = 2.89 และ $\overline{X}$ = 3.43 ตามลำดับ) ส่วนคู่อื่นๆไม่แตกต่าง

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และระดับของปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการโดยจำแนกการอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ

การอบรม	N	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
เคย 1 ครั้ง	11	3.68	.661	มาก
เคย 2-3 ครั้ง	57	3.19	.630	ปานกลาง
เคยมากกว่า 3 ครั้ง	94	3.15	.746	ปานกลาง

จากตารางที่ 35 แสดงว่า ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการโดยจำแนกตามการอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ พบว่า เคย 1 ครั้ง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.68) เคย 2-3 ครั้ง และ เคยมากกว่า 3 ครั้ง อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.19 และ $\overline{X}$ = 3.15 ตามลำดับ)

ตารางที่ 36 แสดงการเปรียบเทียบปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการจำแนกตามการอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	2.712	1.356	2.753
ภายในกลุ่ม	159	78.333	.493	
รวม	161	81.045		

จากตารางที่ 36 พบว่า การเปรียบเทียบปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการจำแนกตามการอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการไม่แตกต่างกัน

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัญหา/อุปสรรคที่ส่งผลหรือทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัญหา/อุปสรรคของการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ ได้แก่ ด้านบุคคล(X_1) ด้านงบประมาณ(X_2) ด้านอุปกรณ์(X_3) ด้านการจัดการ(X_4) และด้านนโยบาย(X_5) และ การปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ(Y) โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product moment Correlation Coefficient) ปรากฏดังตารางที่ 37

ตารางที่ 37 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัญหา/อุปสรรคของการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการและการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ

ตัวแปร (n = 162)	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y
X_1	1	.244**	.145	.622**	.202**	-.483**
X_2		1	.806**	.131	.570**	-.116
X_3			1	.109	.507**	-.050
X_4				1	.234**	-.438**
X_5					1	-.041
Y						1

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 37 พบว่า ด้านบุคคลมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.483 ด้านการจัดการมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.438

การวิเคราะห์ปัญหา/อุปสรรคของการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ ได้แก่ ด้านบุคคล(X_1) ด้านงบประมาณ(X_2) ด้านอุปกรณ์(X_3) ด้านการจัดการ(X_4) และด้านนโยบาย(X_5) ที่ส่งผลหรือทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) ปรากฏดังตารางที่ 38

ตารางที่ 38 แสดงการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัญหา/อุปสรรคที่ส่งผลหรือทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ

ตัวแปรทำนาย	R	R^2	Adj R^2	R^2 change	b	B	t
ด้านบุคคล(X_1)	.483	.234	.229	.234	-.225	-.344	-3.962**
ด้านการจัดการ(X_4)	.514	.264	.255	.031	-.161	-.224	-2.582**
Constant(a) = 4.864			S.E. = .148				Over all F = 28.586**

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 38 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสมการ พบว่า ด้านบุคคล (X_1) เป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยด้านบุคคล (X_1) ได้รับคัดเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่ 1 สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ ได้ร้อยละ 23.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า t-test เท่ากับ -3.962 ส่วนด้านการจัดการ(X_4) เป็นตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่ 2 สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 3.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า t-test เท่ากับ -2.582 โดย ด้านบุคคล และ ด้านการจัดการ มีประสิทธิภาพในการทำนายร่วมกันต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ ร้อยละ 26.4 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ .148 และสามารถเขียนเป็นสมการการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

ในรูปคะแนนดิบ

$$\dot{Y} = 4.864 - .225(X_1) - .161(X_4)$$

ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\dot{Z} = -.344\ Z_{(x1)} - .224\ Z_{(x4)}$$

4. วิเคราะห์ข้อมูลปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการจากแบบสอบถามปลายเปิดโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัญหา/อุปสรรค ดังตารางที่ 39 ดังนี้

ตารางที่ 39 แสดงความคิดเห็นของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ

ปัญหา/อุปสรรค	จำนวน	ร้อยละ
1. ประชาชนไม่เข้าใจบทบาทการทำงานของพระวินยาธิการ	8	36.36
2. ขาดการประสานที่ดีภายในทีมทำงาน	7	31.82
3. พระวินยาธิการมีบทบาทหน้าที่ แต่ไม่มีอำนาจ	5	22.73
4. ขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายบ้านเมือง	2	9.09
รวม	22	100.00

จากตารางที่ 39 พบว่า พระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคในการการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ อันดับที่หนึ่ง คือ ประชาชนไม่เข้าใจบทบาทการทำงานของพระวินยาธิการ จำนวน 8 รูป คิดเป็นร้อยละ 36.36 ของกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็น อันดับที่สอง คือ ขาดการประสานที่ดีภายในทีมทำงาน จำนวน 7 รูป คิดเป็นร้อยละ 31.82 อันดับที่สาม คือ พระวินยาธิการมีบทบาทหน้าที่ แต่ไม่มีอำนาจ จำนวน 5 รูป คิดเป็นร้อยละ 22.73 และอันดับสุดท้าย คือ ขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายบ้านเมือง จำนวน 2 รูป คิดเป็นร้อยละ 9.09

5. ข้อมูลปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) พระวินยาธิการส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

ในด้านบุคลากร การได้ซึ่งบุคลากรของพระวินยาธิการนั้นได้มาโดยผ่านการคัดเลือกจากเจ้าคณะเขตต่างๆ เป็นผู้ส่งรายชื่อไปยังเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นรายชื่อพระภิกษุที่มีความ สมัครใจ เสียสละเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่ทางคณะสงฆ์กรุงเทพมหานครกำลังประสบอยู่ แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ขั้นตอนในการคัดเลือกดังกล่าวไม่ดีพอ เพราะในเมื่อเจ้าคณะกรุงเทพมหานครมีหนังสือไปยังเจ้าคณะเขตต่างๆ โดยมีความคาดหวังให้เลือกพระภิกษุที่มีคุณสมบัติตามที่แจ้งให้ทราบแล้ว ส่งไปอบรมและปรากฏภายหลังว่ามีจำนวนพระภิกษุที่ผ่านการอบรม เลือกตามขั้นตอนดังกล่าวเข้ามาโดยไม่มีความสมัครใจ แต่เข้ามาเพราะฝืนไม่ได้เนื่องจากเป็นคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ว่า

...พระวินยาธิการบางรูปขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดความเสียสละ ทำบ้าง ไม่ทำบ้าง เพราะว่าเจ้าคณะเขตแต่งตั้ง ทำให้ขัดไม่ได้ จำยอมมาเป็นทั้งที่ไม่อยากจะเป็น...(พระภิกษุรูปที่ 2, 2 กุมภาพันธ์ 2553)

...พระวินยาธิการที่เป็นพระลูกวัดปฏิบัติงานไม่เต็มที่ บางรูปติดเรียนหนังสือ ติดสอนหนังสือ และเมื่อเจอพระภิกษุที่สงสัยกระทำความผิดที่มีอายุมากทำให้ไม่กลัว ไม่ให้ความร่วมมือ ขัดขืน คิดว่ามีอายุยังน้อย พระลูกวัดรู้สึกหนักใจไม่กล้าที่ตัดสินใจ จึงอาศัยการตัดสินใจของพระวินยาธิการที่เป็นพระสังฆาธิการแทน...(พระภิกษุรูปที่ 4, 22 มกราคม 2553)

ในด้านงบประมาณเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารงานของทุกหน่วยงาน เพราะการบริหารงานจะต้องมีการใช้จ่ายงบประมาณไปเพื่อภารกิจหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดเป็นแผนงานไว้ สำหรับในกรณีของพระวินยาธิการจากการได้ศึกษาพบว่า งบประมาณของคณะสงฆ์กรุงเทพมหานครไม่มีงบประมาณในการสนับสนุนการทำงานที่ว่า

...ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการคณะสงฆ์เขตกรุงเทพมหานครไม่มีงบประมาณในการอุดหนุนการทำงานทุกรูปที่เป็นต้องเสียสละทุนทรัพย์ของตนเองทุกครั้ง...
(พระภิกษุรูปที่ 1, 18 มกราคม 2553)

...งบประมาณไม่มีให้ พระวินยาธิการบางรูปจึงขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การทำงานจึงไม่มีประสิทธิภาพ ...
(พระภิกษุรูปที่ 3, 21 มกราคม 2553)

ในเรื่องของกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายรองรับอย่างถูกต้อง เป็นลักษณะการอาศัยอำนาจแต่งตั้งขึ้นมาเพื่อช่วยแบ่งงานเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร เจ้าคณะเขต เจ้าคณะแขวง เป็นต้น จะช่วยในเรื่องของการปกครองคณะสงฆ์เป็นหลักที่ว่า

...ไม่มีกฎหมายรองรับที่ถูกต้อง มหาเถรสมาคมยังไม่ยอมรับการทำงาน แต่ถ้าเมื่อไรมีกฎหมายรับรองอย่างถูกต้อง การทำงานจะเป็นไปโดยสะดวก ราบรื่น คล่องตัวขึ้น ถ้าปล่อยให้เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ การทำงานก็ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร...(พระภิกษุรูปที่ 2, 18 มกราคม 2553)

...ควรจะมีกฎหมายที่เป็นรูปธรรมรองรับ ทุกวันนี้ไม่มีกฎหมายรองรับ และยังไม่มีประกาศในมหาเถรสมาคม เป็นแค่ผู้ช่วย เป็นหู เป็นตา เจ้าคณะกรุงเทพมหานคร เจ้าคณะเขต เป็นต้นเท่านั้น...(พระภิกษุรูปที่ 3, 22 มกราคม 2553)

...ไม่มีกฎหมายรองรับ ส่งผลให้พระวินยาธิการบางรูปไม่กล้าที่จะทำงานสอบสวน ดำเนินคดี กลัวจะถูกฟ้องกลับ จึงไม่อยากปฏิบัติหน้าที่...(พระภิกษุรูปที่ 5, กุมภาพันธ์ 2553)

สรุปได้ว่า จากการสัมภาษณ์ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาท ได้แก่ ด้านบุคลากร พระวินยาธิการบางรูปขาดความกระตือรือร้น ขาดความเสียสละ ทำบ้างไม่ทำบ้าง ไม่มีความสมัครใจ ในด้านงบประมาณ คณะสงฆ์กรุงเทพมหานครไม่มีงบประมาณในการอุดหนุน ส่งผลให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การทำงานจึงไม่มีประสิทธิภาพ และในเรื่องของกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการไม่มีกฎหมายรองรับอย่างถูกต้อง

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ 40 ดังนี้

ตารางที่ 40 แสดงความคิดเห็นของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. ควรมีกฎหมายรองรับการทำงานของพระวินยาธิการ	15	34.88
2. ควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวบทบาทการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการให้กับประชาชนทั่วไปได้รับรู้	9	20.93
3. เพิ่มบทลงโทษทางด้านกฎหมายให้รุนแรง	7	16.28

4. ทุกเขตควรมีรถยนต์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างน้อยเขตละ 1 คัน	5	11.63

ตารางที่ 40 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
5. ระบบฐานข้อมูลออนไลน์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ	4	9.30
6. เพิ่มอำนาจในการดำเนินงานของพระวินยาธิการ	3	6.98
รวม	43	100.00

จากตารางที่ 40 พบว่า พระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ อันดับที่หนึ่ง คือ ควรมีกฎหมายรองรับการทำงานของพระวินยาธิการ จำนวน 15 รูป คิดเป็นร้อยละ 34.88 ของกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็น อันดับที่สอง คือ การประชาสัมพันธ์เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบทบาทการปฏิบัติงานของพระวิยาธิการให้กับประชาชนทั่วไปได้รับรู้ จำนวน 9 รูป คิดเป็นร้อยละ 20.93 อันดับที่สาม คือ เพิ่มบทลงโทษทางด้านกฎหมายให้รุนแรง จำนวน 7 รูป คิดเป็นร้อยละ 16.28 และอันดับสุดท้าย คือ เพิ่มอำนาจในการดำเนินงาน จำนวน 3 รูป คิดเป็นร้อยละ 6.98

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานครที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำเสนอเป็นรูปแบบเป็นความเรียง และผู้วิจัยได้ดำเนินการสนาทนากลุ่มเมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2550 ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

จากความคิดเห็นของผู้ที่ร่วมสนทนาพบว่าคุณสมบัติของพระวินยาธิการที่ปฏิบัติงานควรมีลักษณะเพิ่มเติมจากข้อกำหนดเดิมเพื่อทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

...พระวินยาธิการนอกจากเป็นผู้ที่มีความรู้ทางด้านพระวินัยแล้ว ยังควรมีความรู้ทางกฎหมายบ้านเมืองและกฎหมายของคณะสงฆ์ด้วย ...
(ผู้ร่วมสนททนากลุ่มรูปที่ 1, 2553)

...พระวินยาธิการควรมีใจกล้าหาญ เสียสละกำลังกาย กำลังใจ กำลังทรัพย์ มีความพร้อมในการเผชิญหน้ากับปัญหาและแก้ไขปัญหาได้อย่างดี..(ผู้ร่วมสนทนากลุ่มรูปที่ 3, 2553)

...ควรเป็นผู้รับฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา... (ผู้ร่วมสนทนากลุ่มรูปที่ 4, 2553)

...สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ มีความสุขุมรอบคอบในการปฏิบัติงาน และมีความเมตตา กรุณาต่อผู้อื่น... (ผู้ร่วมสนทนารูปที่ 6, 2553)

สรุปได้ว่า พระวินยาธิการที่จะมาปฏิบัติงานควรมีคุณสมบัติเพิ่มเติมจากข้อกำหนดเดิมที่บัญญัติไว้คือ ควรมีความรู้ทางกฎหมายบ้านเมืองและกฎหมายของคณะสงฆ์ มีจิตใจที่กล้าหาญ เสียสละกำลังกาย กำลังใจ กำลังทรัพย์ พร้อมเผชิญหน้าปัญหาและแก้ไขปัญหาได้ เป็นผู้รับฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ มีความสุขุมรอบคอบ และมีความเมตตา กรุณาต่อผู้อื่น

2. ลักษณะการปฏิบัติงานที่ดีของพระวินยาธิการควรมีรูปแบบดังต่อไปนี้

2.1 ก่อนลงไปตรวจตราดูแลพื้นที่รับผิดชอบควรมีการวางแผนทำงานก่อนทุกครั้งมีการประสานงานขอความร่วมมือไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น เจ้าหน้าที่ส่วนคุ้มครองพระพุทธศาสนา เจ้าหน้าที่ตำรวจในท้องที่ เป็นต้นทุกครั้งและมีการแบ่งงานและหน้าที่อย่างเหมาะสม

2.2 กระบวนการสอบสวนมีระเบียบขั้นตอนอย่างโปร่งใสมีการยึดหลักพระธรรมวินัยกฎหมาย กฎมหาเถรสมาคมคำสั่งเจ้าคณะกรุงเทพมหานครและปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

2.3 มีการถ่ายสำเนาการสอบสวนคดีบันทึกถ้อยคำ บันทึกภาพถ่าย เพื่อเป็นหลักฐานและรายงานให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าพระวินยาธิการทราบทุกครั้ง

2.4 เมื่อได้รับแจ้งเหตุเข้ามา พระวินยาธิการควรมีการประสานงานกับตำรวจในท้องที่และรีบไปดูที่เกิดเหตุควบคุมสถานการณ์ มีการเตรียมความพร้อมที่จะออกปฏิบัติงานอยู่ตลอด 24 ชั่วโมง

2.5 มีการปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

2.6 มีการนำวิทยาการใหม่ๆ หรือองค์ความรู้ใหม่ๆ นำไปอบรมพระวินยาธิการ และใช้ในการวางแผนในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ

2.7 ในการปฏิบัติงานควรมีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนในพื้นที่ทุกครั้ง

จากการสนทนากลุ่ม ผู้ร่วมการสนทนาเห็นด้วยกับข้อมูลที่ได้นำเสนอลักษณะของการปฏิบัติงานที่ดีของพระวินยาธิการดังความคิดเห็นว่า

... ข้อมูลที่นำเสนอลักษณะการปฏิบัติงานที่ดีของพระวินยาธิการที่มีอยู่จำนวนเจ็ดข้อนั้นมีความครบถ้วนดีอยู่แล้ว...(ผู้ร่วมสนทนากลุ่มรูปที่ 1, 2553)

...พิจารณาจากการนำเสนอข้อมูลข้างต้น พบว่าควรนำมาเป็นรูปแบบในการปฏิบัติงานได้ไม่ต้องแก้ไขอะไร... (ผู้ร่วมสนทนากลุ่มรูปที่ 5, 2553)

3. การพัฒนาการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ควรมีรูปแบบ ดังนี้

...ควรมีวิธีการคัดเลือกพระวินยาธิการผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นระบบ ตามคุณสมบัติที่ได้กำหนดไว้ ไม่ควรแต่งตั้งเพราะว่ารู้ใจหรือใกล้ชิดและคิดว่าเขาทำได้...(ผู้สนทนากลุ่มรูปที่ 2, 2553)

...ควรจัดทำมาตรฐานการคัดเลือกพระวินยาธิการเป็นเกณฑ์เดียวกัน เพื่อทำให้เกิดระบบที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น... (ผู้สนทนากลุ่มรูปที่ 4, 2553)

ด้านการพัฒนาความรู้ของพระวินยาธิการเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ผู้ร่วมสนทนามีความคิดเห็นว่า

...ควรมีหน่วยงานกลางรับผิดชอบเกี่ยวกับการประสานงาน ติดต่อในท้องที่อื่นๆ เป็นศูนย์ข้อมูลความรู้ออนไลน์ในการเผยแพร่ ข้อมูล และรับแจ้งปัญหา หรือประกาศเตือนให้ทราบถึงบุคคลที่กระทำความผิด โดยจัดทำเป็นเว็ปไซต์และ call center เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน...(ผู้ร่วมสนทนากลุ่มรูปที่ 1, 2553)

...ควรมีการจัดอบรม สัมมนาในการพัฒนาความรู้การปฏิบัติงาน... (ผู้สนสนทกลุ่มรูปที่ 2, 2553)

...มีการแต่งตั้งโฆษกพระวินยาธิการในการตอบข้อมูลต่างๆ เพื่อทำให้รับรู้ข้อมูลในแนวทางเดี่ยวกัน...(ผู้สนทนากลุ่มรูปที่ 3, 2553)

...การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนความรู้ และความร่วมมือจากองค์กรต่างๆ ระหว่าง วัด บ้าน ชุมชน หน่วยงานราชการในการปฏิบัติงาน และวางแผนในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วจึงพัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้เกิดความคล่องตัว...(ผู้สนทนากลุ่มรูปที่ 6, 2553)

สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการมีองค์ประกอบอยู่ 2 ส่วนได้แก่ ส่วนที่หนึ่ง การคัดเลือกพระวินยาธิการควรมีการคัดเลือกอย่างเป็นระบบ ให้มีมาตรฐานของการคัดเลือกพระวินยาธิการเป็นเกณฑ์เดียวกัน ในส่วนที่สอง การพัฒนาความรู้ควรมีศูนย์ข้อมูลความรู้ออนไลน์ในการเผยแพร่ และcall center รับแจ้งปัญหา ตลอดจนถึงการแต่งตั้งโฆษกพระวินยาธิการในการตอบข้อมูลต่างๆ เพื่อทำให้รับข้อมูลเป็นแนวทางเดียวกัน

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในปัจจุบัน

จากการสนทนากลุ่ม ผู้ร่วมสนทนามีความคิดเห็นว่าด้านบุคลากรมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ดังความคิดเห็นที่ว่า

...ในเรื่องของบุคลากรปัจจุบันมีจำนวนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน คือมีเขตละ 5 รูป...(ผู้ร่วมสนทนากลุ่มรูปที่ 3,2553)

...พระวินยาธิการในปัจจุบันถือว่ามีจำนวนมากเมื่อ
เทียบกับสมัยก่อน ทำให้การทำงานคล่องตัวสามารถตรวจตรา
ดูแลได้ทั่วถึง...(ผู้ร่วมสนทนากลุ่มรูปที่ 5, 2553)

ในส่วนของด้านงบประมาณ ด้านวัสดุและอุปกรณ์และด้านการจัดการมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ดังความคิดเห็นที่ว่า

...งบประมาณจัดว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน
เพราะปัจจุบันนี้ผู้ที่มาเป็นพระวินยาธิการต้องเสียสละงบประมาณ
ส่วนตัวมาใช้จ่ายเอง ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสำนักงาน
พระพุทธศาสนา และได้รับการสนับสนุนจากพระสังฆาธิการ
แต่ยังเป็นจำนวนที่ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย...
(ผู้ร่วมสนทนากลุ่มรูปที่ 1, 2553)

...ควรมีงบประมาณสนับสนุนเพิ่มเติมในการปฏิบัติงาน
เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ในด้านวัสดุและอุปกรณ์ในปัจจุบัน
ยังขาดเรื่องของรถยนต์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ
และกล้องถ่ายรูปเพื่อบันทึกเหตุการณ์ในภาคสนามซึ่งต้อง
รายงานต่อผู้บังคับบัญชา...(ผู้ร่วมสนทนากลุ่มรูปที่ 6, 2553)

...การจัดการหรือการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
มีความเห็นว่าต้องประกอบไปด้วยงบประมาณเป็นสิ่งที่สำคัญ
ในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานและจิตใจของผู้ที่มาปฏิบัติหน้าที่
ต้องปฏิบัติด้วยความรอบคอบบางครั้งอาจมีการถูกฟ้องกลับ
จึงอยากให้มีกฎหมายรองรับและคุ้มครองในการปฏิบัติงาน
เพราะการทำงานในปัจจุบันยังไปมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร...
(ผู้ร่วมสนทนากลุ่มรูปที่ 4, 2553)

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง“การศึกษาบทบาทการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology) ทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทในปัจจุบันของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พรรษา ระดับการศึกษาแผนกสามัญ นักธรรมและบาลี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในทางคณะสงฆ์ การอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พระวินยาธิการประจำเขตการปกครองคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้รับการแต่งตั้งโดยเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ.2551 ถึงวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2553 จำนวน 162 รูป ได้มาจากการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ และปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ในวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่(frequency) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบค่าที (t- test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)และ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพระวินยาธิการ พบว่า พระวินยาธิการส่วนใหญ่อายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 38.27 มีจำนวนพรรษา 16 - 20 พรรษา และจำนวนพรรษา 11-15 พรรษา คิดเป็นร้อยละ 38.27 มีระดับการศึกษาแผนกสามัญปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 35.80

มีระดับการศึกษาแผนกนักธรรมเอก คิดเป็นร้อยละ 93.83 มีระดับการศึกษาแผนกบาลีส่วนใหญ่ไม่มีการศึกษาแผนกบาลี คิดเป็นร้อยละ 56.79 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำแหน่งพระวินยาธิการ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.48 มีตำแหน่งในการปกครองทางคณะสงฆ์ คิดเป็นร้อยละ 39.51 และมีการอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ คิดเป็นร้อยละ 58.02

2 .การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการพบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ ซึ่งเป็นพระวินยาธิการประจำเขตการปกครองของคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ = 3.80)

หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กระบวนการสอบสวนมีระเบียบขั้นตอนอย่างโปร่งใส มีการยึดหลักพระธรรมวินัยกฎหมาย กฎมหาเถรสมาคมคำสั่งเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร เป็นต้น อยู่ในระดับมากที่สุด($\overline{X}$ = 4.66) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานของท่านมีการปฏิบัติไปตามลำดับขั้นตอนการปกครองครองคณะสงฆ์ ไม่ข้ามขั้นผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด($\overline{X}$ = 4.62) และข้อต่ำสุด คือ ท่านออกปฏิบัติงานในการออกตรวจตราดูแลความเรียบร้อยในเขตที่รับผิดชอบอย่างน้อย 3 – 4 วันต่อสัปดาห์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.89)

3. การวิเคราะห์ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ พบว่า ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.86) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านนโยบายอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23) ด้านวัสดุและอุปกรณ์อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18) ด้านงบประมาณอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07) ด้านบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.86) และด้านการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.63)

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ พรรษา ระดับการศึกษาแผนกสามัญ ระดับการศึกษาแผนกนักธรรม ระดับการศึกษาแผนกบาลี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำแหน่งพระวินยาธิการ ตำแหน่งในทางคณะสงฆ์ และการอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการที่แตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5. การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหา /อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งในทางคณะสงฆ์ มีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ พรรษา ระดับการศึกษาแผนกสามัญ ระดับการศึกษาแผนกนักธรรม ระดับการศึกษาแผนกบาลี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

6. การวิเคราะห์ปัญหา/อุปสรรคที่ส่งผลหรือทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ พบว่า พบว่า ด้านบุคลากร (X_1) มีประสิทธิภาพในการทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ (Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 23.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า t-test เท่ากับ -3.962 ส่วนด้านการจัดการ (X_4) สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 3.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า t-test เท่ากับ -2.582 โดย ด้านบุคคล และ ด้านการจัดการ มีประสิทธิภาพในการทำนายร่วมกันต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ ร้อยละ 26.4 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ .148 และสามารถเขียนเป็นสมการการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 4.864 - .225(X_1) - .161(X_4)$$

ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = -.344\ Z_{(x1)} - .224\ Z_{(x4)}$$

7. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) พบว่า ปัญหาอันดับที่หนึ่ง คือ ประชาชนไม่เข้าใจบทบาทการทำงานของพระวินยาธิการ คิดเป็นร้อยละ 36.36 อันดับที่สอง คือ ขาดการประสานที่ดีภายในทีมทำงาน คิดเป็นร้อยละ 31.82 อันดับที่สาม คือ พระวินยาธิการมีบทบาทหน้าที่ แต่ไม่มีอำนาจ คิดเป็นร้อยละ 22.73 และอันดับสุดท้าย คือ ขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายบ้านเมือง คิดเป็นร้อยละ 9.09

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงฆ์ได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติงานตามบทบาทอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.80) ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากพระวินยาธิการทุกรูปที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสมัครใจ ไม่ได้หวังผลตอบแทน โดยมีความต้องการที่จะดำรงรักษาพระพุทธศาสนา ดูแลรักษาภาพลักษณ์การประพฤติปฏิบัติของพระภิกษุสามเณรในเขตกรุงเทพมหานครให้อยู่ในพระวินัย เพื่อให้พระพุทธศาสนาไม่มั่วหมอง เป็นผลทำให้ทุกรูปมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการประสานขอความร่วมมือกับสำนักงาน

พระพุทธศาสนาแห่งชาติเพื่อออกตรวจตราดูพฤติกรรมการปฏิบัติของพระภิกษุสามเณรทั้งในช่วงที่สถานการณ์ในยามที่เป็นปกติหรือในเวลาที่ได้รับแจ้งเรื่องเข้ามาโดยภาพรวมแล้วส่วนใหญ่ถือได้ว่าอยู่ในระดับที่ดี ซึ่งเป็นข้อมูลการสัมภาษณ์ที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามบทบาท และสอดคล้องกับพระมหาสุรศักดิ์ สุวรรณา (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทพระวินยาธิการกับการลดปัญหาของคณะสงฆ์ : กรณีศึกษาในเขตพญาไทและเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร พบว่า บทบาทหน้าที่ของพระวินยาธิการอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.67)

2. เปรียบเทียบปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พระวินยาธิการที่มีตำแหน่งในทางคณะสงฆ์ มีปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าอาวาสเป็นผู้ทำงานตามคำสั่งเจ้าอาวาสทุกเรื่องที่ได้รับมอบหมาย งานจึงที่มีมากมายยังไม่สามารถทำให้เสร็จตามที่กำหนดได้ ผลทำให้มีปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ สอดคล้องกับผลแนวคิดของอัลพอร์ด (Allport 1967 : 186-188) ที่กล่าวถึงการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพแสดงจริง การที่จะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้ดีเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับนั้นๆ ของบุคคลที่ครองตำแหน่งอยู่

3. การวิเคราะห์ปัญหา/อุปสรรคที่ส่งผลหรือทำนายการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ พบว่า ด้านบุคลากรและด้านการจัดการ สามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ 26.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

ด้านบุคลากร เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่ 1 สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ ได้ร้อยละ 23.4 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์พบว่าด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์กับ ปัญหา/อุปสรรคการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01(r = .483) ทั้งนี้อธิบายได้ว่า ด้านบุคลากร การได้มาซึ่งบุคลากรของพระวินยาธิการนั้นได้มาโดยผ่านการคัดเลือกจากเจ้าคณะเขตต่างๆ เป็นผู้ส่งรายชื่อไปยังเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นรายชื่อพระวินยาธิการที่มีความสมัครใจ เสียสละเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคที่ทางคณะสงฆ์ แต่ปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้นคือ ขั้นตอนในการคัดเลือกดังกล่าวไม่ดีพอ เพราะในเมื่อเจ้าคณะกรุงเทพมหานครมีหนังสือไปยังเจ้าคณะเขตต่างๆ โดยมีความคาดหวังให้เลือกพระภิกษุที่มีคุณสมบัติตามที่แจ้งให้ทราบแล้ว ส่งไปอบรมและปรากฏภายหลังว่ามีจำนวนพระภิกษุที่ผ่านการอบรม เลือกตามขั้นตอนดังกล่าวเข้ามาโดยไม่มีความสมัครใจ แต่เข้ามาเพราะฝืนไม่ได้เนื่องจากเป็นคำสั่งของผู้บังคับบัญชา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา

แห่งชาติ (สปช., 2541 : 7-8) ได้กล่าวไว้ว่า คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ และมิทเชลล์และลาร์สัน (Mitchell and larson 1987 : 264-266) ที่กล่าวถึง ความขัดแย้งระหว่างบทบาทกับตัวบุคคล คือความขัดแย้งเกิดขึ้นเสมอ เมื่อค่านิยมและทัศนคติของบุคคลนั้นไปกันไม่ได้กับความคาดหวังในบทบาท และยังสอดคล้องกับข้อมูลการสัมภาษณ์ที่แสดงถึงปัญหา/อุปสรรค ในการปฏิบัติงานตามบทบาทได้ว่า พระวินยาธิการบางรูปขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดความเสียสละ ทำบ้าง ไม่ทำบ้าง เพราะว่าเจ้าคณะเขตแต่งตั้ง ทำให้ขัดไม่ได้ จำยอมมาเป็นทั้งที่ไม่อยากจะเป็น ดังนั้น เจ้าคณะเขตควรมีความละเอียดรอบคอบมากขึ้นในการคัดเลือกบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานในตำแหน่งพระวินยาธิการเพื่อให้การทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ด้านการจัดการ เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามาเป็นสมการเป็นลำดับที่ 2 สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ เพิ่มขึ้นร้อยละ3.1 โดยด้านบุคลากรและด้านการจัดการสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการได้ร้อยละ 26.4 เมื่อพิจารณาพบว่า ด้านการจัดการ มีความสัมพันธ์กับ ปัญหา/อุปสรรคการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01(r = .514) ทั้งนี้อธิบายได้ว่า การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการที่เป็นปัญหา/อุปสรรคมีความสัมพันธ์กับการจัดการเกิดจากดำเนินงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในส่วนของงบประมาณเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานและจิตใจของผู้ปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับเรื่องกฎหมายที่รับรองและคุ้มครองพระวินยาธิการที่ยังไม่มี ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช., 2541 : 7-8) ได้กล่าวว่าการจัดการ คือ วิธีการดำเนินงาน เช่น การแบ่งงาน การจัดคนรับผิดชอบงาน ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน การจัดองค์ประกอบหรือปัจจัยการจัดการ (Management Resources) เหล่านี้ต้องอาศัยแนวคิดและหลักการที่ได้มีการคิดค้นกันมาอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานไม่ว่าจะเป็นของราชการหรือเอกชนก็จำเป็นจะต้องมีการวางระบบและกำหนดเป็นระเบียบข้อปฏิบัติให้แก่ผู้เข้ามาปฏิบัติงาน เมื่อได้ตั้งขึ้นมาแล้วระบบการจัดการจึงจะต้องมีความยืดหยุ่น นักจัดการและผู้ปฏิบัติที่ต้องเผชิญกับเหตุการณ์กับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิดมาก่อนจะต้องแก้ไขหรือดำเนินการให้ทันเวลาและให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์หรือเหตุการณ์นั้นๆ ด้วย ทั้งนี้โดยยึดเป้าหมายและเจตนารมณ์ในการสร้างสังคมที่ดีงามเป็นสำคัญ

3. การสร้างเครือข่ายความรู้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ โดยจากการสนทนากลุ่มหัวหน้าพระวินยาธิการ พบว่า การจัดตั้งหน่วยงานกลางทำหน้าที่เชื่อมโยงประสานงานกับองค์กรต่างๆ รับแจ้งปัญหา หรือประกาศ

เตือนให้ทราบถึงบุคคลที่กระทำความผิด จะทำให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการเพิ่มขึ้น มีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลความรู้ออนไลน์ในการเผยแพร่ข้อมูล ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ และประชาสัมพันธ์การทำงาน ซึ่งเป็นการสร้างเครือข่ายความรู้มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วมากขึ้นสามารถแก้ไขสถานการณ์ให้มีประสิทธิภาพและทำการตรวจสอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเสนาะ กลิ่นงาม (2532:11) กล่าวถึงประโยชน์ของข้อมูลว่า ช่วยให้ผู้บริหารมองเห็น ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ถูกต้อง สามารถตัดสินใจและวางแผนการทำงานได้เป็นอย่างดี มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ ช่วยในการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่ต่างระดับได้ดี ขจัดความซ้ำซ้อนในการเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถใช้ประโยชน์ในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์หน่วยงาน และบริการข้อมูลต่างๆ แก่ผู้ต้องการใช้ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับ จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ (2541, อ้างถึงในสาโรช แก้วใส 2547 : 11) ได้เสนอกระบวนการจัดการด้านปัจจัยในการบริหารงานองค์ความรู้และข้อมูลข่าวสารอันมีค่าที่นักจัดการจะต้องนำมาใช้ในงานวางแผน งานการเลือกใช้กลวิธีและกิจกรรมที่ควรดำเนินการ การจัดหน่วยงานและวางระบบงาน การติดต่อสื่อสาร การอำนวยการ การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การติดตามและควบคุมงาน การประสานงาน การทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ หรือภาคเอกชน ชุมชน ประชาชน และอาสาสมัครกลุ่มและรูปแบบต่างๆ ให้ถูกต้องเหมาะสม มีประสิทธิภาพและได้ผล และประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลงานการแก้ไขปรับปรุงงานและวิธีทำงานเพื่อให้งานของหน่วยงาน เข้าเป้าหมายและเป็นที่พึงพอใจแก่สังคม และประชาชนกลุ่มเป้าหมายและโดยทั่วไปในสังคม

4. การพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการต้องอาศัยปัจจัยทางด้านงบประมาณ ด้านวัสดุและอุปกรณ์และด้านการจัดการ เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดกระบวนการพัฒนา จากข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มพบว่า งบประมาณสนับสนุนเพิ่มเติมเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เพราะในปัจจุบันผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่พระวินยาธิการต้องเสียสละงบประมาณส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่เอง ควรอำนวยความสะดวกในการจัดหาวัสดุ/อุปกรณ์ เช่น ยานพาหนะ กล้องบันทึกการถ่ายรูป และควรมีการจัดการที่เป็นระบบเพื่อเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ ซึ่งสอดคล้องกับ จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ(2541, อ้างถึงในสาโรช แก้วใส 2547 : 11) ที่เสนอกระบวนการจัดการด้านปัจจัยในการบริหารงานเพื่อเกิดประสิทธิภาพไว้ดังนี้ นอกจากผู้ปฏิบัติจะมีจิตสำนึกในการรับผิดชอบแล้ว ผู้ปฏิบัติต้องมีความรู้ ความสามารถที่จะกำหนด

ระบบงาน ระเบียบและเทคนิคในการปฏิบัติงาน การสร้างความพร้อมและมีความสามารถที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ให้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ให้หน่วยงานของตนด้วย ระบบงาน ระเบียบและเทคนิคในการปฏิบัติงานดังนี้

M 1 (Mechanism) ได้แก่ ด้านการจัดองค์การ ซึ่งหมายถึง การกำหนดรูปแบบและภารกิจขององค์กร การแบ่งส่วนขององค์กร การกำหนดกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน การกำหนดตำแหน่ง (Position) พร้อมหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจ (Authority) ของแต่ละตำแหน่งแต่ละส่วนแต่ละระดับ (Level) และขององค์กรเป็นส่วนรวมและการกำหนดโครงสร้างและความสัมพันธ์ของงานส่วนต่างๆ ของแต่ละองค์กรและการสร้างระบบการควบคุมให้ทุกส่วนขององค์กรได้เป็นอย่างสืบเนื่องและมีเอกภาพ (Unity)

M 2 (Money) ได้แก่ ด้านการเงินที่จะต้องหารมาเพื่อดำเนินกิจกรรม ตามที่กำหนดไว้ในจำนวนและกำหนดเวลาที่ถูกต้องสอดคล้องกัน ดังนั้นการพิจารณาเรื่องแหล่งเงินการจัดสรรเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในกิจกรรม และรายการต่างๆ ให้ได้สัดส่วนที่จะให้ผลตอบแทนสูงสุดและการควบคุมการใช้จ่ายให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ โดยไม่รั่วไหลสูญเสียหรือฟุ่มเฟือยโดยไม่จำเป็น แต่ในขณะเดียวกัน เพื่อที่จะสนับสนุนให้การทำงานดำเนินการไปอย่างราบรื่นจนสามารถบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี การเงินจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะต้องดูแล นอกจากนี้การรายงานฐานะทางการเงินเพื่อแสดงผลการปฏิบัติงานและเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงในระยะต่อไปก็เป็นกิจกรรสำคัญของการจัดการด้วย

M 3 (Manpower) ได้แก่ ด้านบุคลากร ซึ่งการจัดการที่ดีจำเป็นจะต้องได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างอื่นมาบรรจุให้กับตำแหน่งและหน้าที่การงานที่กำหนดไว้และจะต้องให้มีจำนวนพอเพียงไม่มากไปหรือน้อยไป การจัดการด้านบุคลากรยังควบคุมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการให้ค่าตอบแทน และผลประโยชน์สมบูรณ์กันภาวการณ์ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ความจำเป็นที่ต้องดูแลความเรียบร้อยของการปฏิบัติงานและการเพิ่มพูนความรู้ และสมรรถภาพ ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรภายในเป็นระยะๆ ด้วย

M 4 (Material & Buildings) ได้แก่ การจัดหาและมีไว้ซึ่งเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ปฏิบัติงาน สถานที่บริการที่เหมาะสมให้ทันสมัยพอเพียงและมีประสิทธิภาพที่จะสามารถช่วยให้การดำเนินงานตามหน้าที่ของหน่วยงานนั้นๆ อย่างได้ผลหรือเป็นประโยชน์ที่สุด ทั้งนี้การจัดการด้านนี้ ยังหมายรวมถึงการเสาะแสวงหาการคิดค้น การออกแบบ การควบคุม การใช้งาน การบำรุงรักษาและเปลี่ยนชิ้นส่วนหรือส่วนประกอบ การซ่อมแซมสิ่งที่บกพร่องชำรุดเสียหาย

หรือที่มีประสิทธิภาพในการใช้งานต่ำกว่าระดับที่ต้องการ และการถอดถอนจากประจำการหรือรื้อถอน เพื่อจัดหาหรือจัดทำสิ่งทดแทนภายในกำหนดเวลาที่สมควรได้

M 5 (Methodology and Information) ได้แก่ องค์ความรู้และข้อมูลข่าวสารอันมีค่าที่นักจัดการจะต้องนำมาใช้ในงานวางแผน งานการเลือกใช้กลวิธีและกิจกรรมที่ควรดำเนินการ การจัดหน่วยงานและวางระบบงาน การติดต่อสื่อสาร การอำนวยการ การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การติดตามและควบคุมงาน การประสานงาน การทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ หรือภาคเอกชน ชุมชน ประชาชน และอาสาสมัครกลุ่มและรูปแบบต่างๆ ให้ถูกต้องเหมาะสม มีประสิทธิภาพและได้ผล และประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลงานการแก้ไขปรับปรุงงานและวิธีทำงานเพื่อให้งานของหน่วยงานเข้าเป้าหมายและเป็นที่พึงพอใจแก่สังคม และประชาชนกลุ่มเป้าหมายและโดยทั่วไปในสังคม

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทของวินยาธิการในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ดังนั้น เจ้าคณะผู้ปกครองคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานครและสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ ซึ่งจะทำให้การทำงานมีคุณภาพมากขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากร มีความสัมพันธ์กับ ปัญหา/อุปสรรคการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ ดังนั้น ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบทบาท การปฏิบัติงานให้กับพระวินยาธิการ เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจ และเห็นความสำคัญในบทบาทหน้าที่ของการเป็นพระวินยาธิการให้เพิ่มมากขึ้น

3. เจ้าคณะกรุงเทพมหานครควรสร้างแรงจูงใจ ให้ความสำคัญกับพระวินยาธิการที่เข้ามาทำงานให้กับคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร ควรจัดให้มีสวัสดิการ ค่าตอบแทนหรือการพิจารณาเลื่อนยศ ตำแหน่ง เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ควรมีศูนย์ประชาสัมพันธ์ทางอินเตอร์เน็ต และแต่งตั้งโฆษกพระวินยาธิการเพื่อเผยแพร่ความรู้และข้อมูลข่าวสาร ตลอดถึงการรับแจ้งเรื่องราว ร้องเรียนต่างๆ

5. ควรมีการสนับสนุนรถยนต์ประจำศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาธิการ ให้มีศูนย์ละหนึ่งคัน เพื่อใช้ในการออกตรวจตราดูแลความเรียบร้อย

ข้อแสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตกรุงเทพมหานคร ยังมีปัญหาเรื่องกฎหมาย เกี่ยวกับอำนาจการทำงานของวินยาธิการ ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ

2. ควรมีการศึกษาเรื่องปัจจัยในการคัดเลือกพระภิกษุที่จะมาทำงานในตำแหน่งพระวินยาธิการ เพื่อให้ทราบถึงคุณสมบัติ ความเหมาะสม ทั้งทางด้านอายุ จำนวนพรรษา ระดับการศึกษา ของพระภิกษุที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นพระวินยาธิการ

3. ควรมีการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ในเชิงสังคมของพระวินยาธิการทีมีต่อชุมชน เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ ปัญหา แนวทางการแก้ไขปัญหา และสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างพระวินยาธิการและชุมชน

4. ควรมีการศึกษาด้านการสื่อสารกับสังคม ผ่านสื่อมวลชนต่าง ๆ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ สิ่งพิมพ์ อินเตอร์เน็ต เกี่ยวกับเรื่องพระวินยาธิการ เพื่อสร้างความเข้าใจต่อสังคมในวงกว้าง

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กิตติโชค มากบัว. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจระดับชั้นประทวน-พลตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดกาญจนบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2546.

โกสินทร์ ภู่มิ่งศรี. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2548.

ขันติรักษ์ ตันติเฉลิม. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม.” ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.

ข่าวสด. ชี้ปัญหาเศรษฐกิจ-กระทบศาสนาเตือนชาวพุทธระวัง. 29 มิถุนายน 2551.

ข่าวสด. พระวินยาธิการ แฉปลอมบวชพุ่ง ชี้เหตุปัญหาเศรษฐกิจ-กฎหมายไม่เข้ม. 31 มกราคม 2552

คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. การปกครองคณะสงฆ์ไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2552.

คมกริช สง่าธรรม. “การปฏิบัติงานตามบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการป้องกันและควบคุมโรคติด กรณีศึกษาพื้นที่อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น.” การศึกษาอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.

จินตนา เลื่อมใส. “การปฏิบัติงานตามบทบาทพยาบาลครอบครัวของพยาบาลครอบครัว ในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลครอบครัว มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.

ชนะ ขจรแข. “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษาในสหวิทยาเขตบัวขาว อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์.” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาสาธารณสุขมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2546.

ณรงค์ กิตติกาญจนาพร. “การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.

ณรงค์ เส็งประชา. มนุษย์กับสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ โอ.เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์, 2541.

ณิชา แว่นแคว้น. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับตำบล ในเขต 6.” วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547.

ดาลัด กุศลผลบุญ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่างกัน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.

ดำรงศักดิ์ ดำริห์. “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคกลาง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.

เดือน ทองกุล. “การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมอำเภอ ในจังหวัดอุดรธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2546.

ตุลา มหาพสธานนท์. หลักการจัดการ หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บริษัทสำนักพิมพ์ สำนักพิมพ์พระพุทธศาสนาพัฒนา จำกัด, 2547.

ถิรวรรณ ทวีแสง. “ปัจจัยที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมกองทุนชุมชนเมือง กรณีศึกษากองทุนชุมชนเมือง เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการโครงการและการประเมินโครงการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2550.

ทรงค์ ดวงมุกพะเนาว์. “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่รับผิดชอบงานโครงการอาหารปลอดภัย จังหวัดนครราชสีมา.” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาสาธารณสุขมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2548.

ไทยรัฐออนไลน์. ตำรวจพระปวดหัวเจอพระจีน ญี่ปุ่นออกเรี่ยไร[ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 13 มีนาคม 2552 เข้าถึงได้จาก : http://www.thairath.co.th/online.php?section=newsthairath online&content=127680

นรินทร์ สังข์รักษา. “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานีอนามัยในภาคกลางตามโครงการทศวรรษแห่งการพัฒนาสถานีอนามัย (ทสอ.) พ.ศ. 2535-2544.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล, 2536.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. ฉบับปรับปรุงใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์, 2547.

ประสบการณ์ นาถ้ำพลอย. “การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏเลย, 2546.

ปรีดา ก้องเสียง. “การปฏิบัติงานและแนวทางการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน โรงเรียนพระราชทานบ้านหนองหมู อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร.” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2546.

ปรัศมี พิณอำพรไพศาล. “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” ปริญญานิพนธ์ปริญญาครุศาตรอุตสาหกรรมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2542.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริม, 2535.

_____. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์ดี, 2544

ปัญญา บูรณะนันทสิริ. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักอำนวยการกระทรวงศึกษาธิการ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2549.

ปลื้ม โชติษฐยางกูร. คำบรรยายกฎหมายคณะสงฆ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2550.

พจนานุกรม. ฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2542. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์, 2546.

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2545.

พรเทพ แป้นเพชร. “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสตูล.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏสุราษฎ์ธานี, 2546.

พระธรรมสุธี. คู่มือศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาธิการคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : ร้านพรินท์อร, 2549.

_____. คู่มือศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาธิการคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., 2552.

พระมหาเจริญ จันทร์จริง. “บทบาทของพระวินยาธิการในการรักษาพระวินัยของพระสงฆ์ไทยศึกษาเฉพาะกรณีกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2542.

พระมหาเฉลิมชัย จำปาใด. “บทบาทหน้าที่ของพระวินยาธิการที่มีต่อพระสงฆ์ผู้ประพฤติผิดพระธรรมวินัย.” สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรม มหาวิทยาลัยเกริก, 2547.

พระมหาประจันทร์ เสียงเย็น. “การปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาจิตใจประชาชนของพระสังฆาธิการในจังหวัดมุกดาหาร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.

พระมหาสมเกียรติ พูลทอง. “ปัจจัยที่ส่งผลในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการที่มีผลต่อพระสงฆ์ผู้ประพฤติผิดวินัย ศึกษาเฉพาะกรณี : เขตพระนคร.” สารนิพนธ์ปริญญาศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก, 2540.

พระมหาสุรศักดิ์ สุวรรณ. “การศึกษาบทบาทพระวินยาธิการกับการลดปัญหาของคณะสงฆ์ : กรณีศึกษาในเขตพญาไทและเขตห้วยขวางกรุงเทพมหานคร.”สารนิพนธ์ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศาสนศึกษา วิทยาลัยศาสนศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล, 2547.

พระรัตนเมธี. เจ้าอาวาสวัดแก้วฟ้าจุฬามณี เจ้าคณะเขตบางซื่อ. สัมภาษณ์, 21 สิงหาคม 2552.

พระวันชัย ธนวโส. “การสำรวจทัศนคติของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยที่มีบทบาทต่อพระสงฆ์ในการพัฒนาชนบท.” วิทยานิพนธ์ปริญญา พุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,2543.

พระวิจิตร สมคำภา. “บทบาทการปฏิบัติงานของศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาธิการในการตรวจตราดูแลพระภิกษุสามเณรที่ประพฤติไม่เหมาะสม.” ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก, 2539.

พัชราวุฒ พรหมเอื้อม. “ความพึงพอใจของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่.” สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารงานยุติธรรม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. ฉบับปรับปรุงใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., 2543.

พิสิฏฐ์ บุญไชย. ศาสนาพุทธ: สถานภาพ บทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมอีสาน. สถาบัยวิจัยศิลปวัฒนธรรมอีสาน มหาวิทยาลัยมหารสารคาม, 2540.

รัตติยา โตศรีพลับ. “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2548.

โรจนา สังขะไชย. “การพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการนิเทศ ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.

ฤทัยทิพย์ โพธิอ่อน. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิริยะซัพพลาย จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2550.

วรจิตร หนองแก. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในจังหวัดขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540.

วันชัย มีชาติ. พฤติกรรมบริหารองค์การสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.

วันชัย อรรถวานิชและคณะ. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการผลิตบัณฑิตกลุ่มสาขาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.

วิจิตรา ประยูรวงษ์. "การใช้สารนิเทศของพระนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย." วิทยานิพนธ์ปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบรรณารักษ์และสารนิเทศศาสตร์ ภาควิชาบรรณารักษ์ศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

วิรัช ถิรพันธุ์เมธี และคณะ. คู่มือพระสังฆาธิการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมมิก จำกัด, 2546.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสาร จำกัด, 2545.

สนธยา พลศรี. เครือข่ายการเรียนรู้ในการพัฒนาชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานพิมพ์โอเดียนสโตร์. 2550.

สมใจ ลักษณะ. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธนธัชการพิมพ์ จำกัด. 2546.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. ทฤษฎีสังคมวิทยา เนื้อหาและแนวการใช้ประโยชน์เบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. บริหารศาสตร์ เล่มที่ 3 ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง. กรุงเทพมหานคร : พี.เอ.ลีฟวิ่ง, 2541.

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. คู่มือการบริหารจัดการงานวัฒนธรรมของภาคีเครือข่ายวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2551.

สำนักงานเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร. รายงานการแต่งตั้งคณะพระวินยาธิการประจำเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท. , 2551.

สาโรช แก้วใส. "การศึกษาความพร้อมเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์." การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2547.

สิริกุล พรหมชาติ. "ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการโดยสารประจำทางปรับอากาศของบริษัท 407 พัฒนา จำกัด." สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2552.

สิริลักษณ์ สามารถ. “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอชุมแพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5.” การศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2548.

สุภาวดี เก้าลิ้ม. “ศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.

สุภาวดี คำเกลี้ยง. “คุณลักษณะของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.

สุรพล พยอมแย้ม. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมเมธีสหายพัฒนาการพิมพ์, 2545.

เสนาะ กลิ่นงาม. “การศึกษาความต้องการและการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

เสนาะ ติเยาว์. หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.

สุภลักษณ์ ตั้งตุลยางกูร. “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดมุกดาหาร” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2546.

หทัยรัตน์ มาลัยกฤษณะชลี. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตพระนครศรีอยุธยา.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยณิวัฒนาในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ เจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์, 2547.

อนิวัช แก้วจำนง. หลักการจัดการ. ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2550.

อำนวย แสงสว่าง. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัดทิพยวิสุทธิ, 2545.

ภาษาต่างประเทศ

Allport, Gordon W. Pattern and Growth in Personality. New York : Holt, Rinehart and winton, 1967.

Barnard, Chester l. The Function of the Executive. Cambridge : Harvard University press, 1986.

Best, John W., and James V Kahn. Research in Education. New Jersey : Prentice : Hall. 1986.

Blum, Milton L., and James, Naylor C. Industrial Psychology. New York : Harper and Row Publisher, 1968.

Broom, L. and Selznick, P. Sociology . New York : Harper & Row Publishers, 1963.

Finnegan, Marilyn. New Webster's Dictionary of the English Language. New York: Consolidated Book Publishers, 1975.

Flippo, Eswin B. Principles of Personal Management. 2nd ed. Tokyo Japan : Kogakusha, 1966.

Good, V. Carter. Dictionary of Education. New York : McGraw-Hill Book Company, 1973.

Levinson, D.J. Role Personality and Social Structure**.** New York: Macmillan, 1964.

McDavid, J. W., and Harari, H. Psychology and Social Behavior. New York : Harper & Row Publishers, 1974.

Milton, C.R. Human Behavior in Organizations : Three Levels of Behavior. New Jersey : Prentice : Hall. 1981.

Mitchell, Terence R., and Larson, Jame R. People in Organization. 3rd . Singapore : McGraw-Hill Book Company, 1987.

Wallace, J. Mare and Szilagyi, D. Andrew. Managing Behavior in Organization. Illinois : Foresman, 1982.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ - ผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ- ผู้ทรงคุณวุฒิ

<u>รายชื่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน มีดังนี้</u>

1. ชื่อผู้เชี่ยวชาญ : พระครูสุธรรมนาถ
   ตำแหน่ง เจ้าอาวาส
   สังกัด : วัดปลักไม้ลาย
2. ชื่อผู้เชี่ยวชาญ : พระครูวิมลสุวรรณกร
   ตำแหน่ง เจ้าอาวาส
   สังกัด : วัดกู้
3. ชื่อผู้เชี่ยวชาญ : อาจารย์สาธิต จันทรวินิจ
   ตำแหน่ง อาจารย์
   สังกัด : ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา
   คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

<u>ผู้ทรงคุณวุฒิ</u>

อาจารย์ ดร.พิษณุ กันแตง
ตำแหน่ง เลขาธิการหอการค้าจังหวัดพิษณุโลก
สังกัด : หอการค้าจังหวัดพิษณุโลก

ภาคผนวก ข

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

Index of Item Objective Congruence

ตารางที่ 41 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
	1	2	3			
1. มีการรวบรวมและศึกษาหาข้อมูล เพื่อจัดทำแผนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
2. มีการวางแผนการทำงานก่อนทุกครั้งในการตรวจตราดูแล	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
3. มีแผนการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
4. มีการปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
5. ท่านออกปฏิบัติงานในการออกตรวจตราดูแลความเรียบร้อยในเขตที่รับผิดชอบอย่างน้อย 3-4 วันต่อสัปดาห์	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
6. ท่านมีการเตรียมความพร้อมที่จะออกปฏิบัติงานอยู่ตลอด 24 ชั่วโมง	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
7. เมื่อได้รับแจ้งเหตุเข้ามา จะรีบไปดูที่เกิดเหตุและควบคุมสถานการณ์	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
8. การออกตรวจตราดูแลพื้นที่รับผิดชอบจะมีการประสานงานขอความร่วมมือไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น เจ้าหน้าที่ส่วนคุ้มครองพระพุทธศาสนา เจ้าหน้าที่ตำรวจในท้องที่ เป็นต้น ทุกครั้ง	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
	1	2	3			
9. ในการปฏิบัติงานของท่านได้รับความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่ทุกครั้ง	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
10. ในการปฏิบัติงานของท่านมีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนในพื้นที่ทุกครั้ง	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
11. มีระบบการสั่งการให้ทันกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
12. ท่านได้นำความความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
13. การปฏิบัติงานของท่านใช้ระเบียบ คำสั่ง ของคณะสงฆ์กรุงเทพมหานครเป็นหลัก	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
14. การปฏิบัติงานของท่านมีการปฏิบัติไปตามลำดับขั้นตอนการปกครองครองคณะสงฆ์ไม่ข้ามผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
15. กระบวนการสอบสวนมีระเบียบขั้นตอนอย่างโปร่งใส มีการยึดหลักพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม คำสั่งเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร เป็นต้น	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
16. มีการถ่ายสำเนาการสอบสวนคดีบันทึกถ้อยคำ เพื่อรายงานให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าพระวินยาธิการทราบทุกครั้ง	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
17. กรณีถ่ายสำเนาการบันทึกถ้อยคำ ถ้าเจ้าคณะเขตมิได้เป็นผู้สอบสวนเอง ท่านได้ส่งสำเนานั้นๆ ถวายให้ทราบภายหลังทุกครั้ง	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
18. ท่านปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม มีการยึดหลักพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม เป็นต้น ในการทำงาน	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
	1	2	3			
19. มีการนำวิทยาการใหม่ๆ หรือองค์ความรู้ใหม่ๆ นำไปอบรมพระวินยาธิการ และใช้ในการวางแผนในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
20. มีการแบ่งงานและหน้าที่อย่างเหมาะสม .	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
21. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการเป็นประจำ	0	0	+1	1.00	0.33	ติดทิ้ง

ตารางที่ 42 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
	1	2	3			
<u>ด้านบุคลากร</u> 1. ไม่มีระบบการคัดเลือกบุคลากรที่ทำงานด้านพระวินยาธิการอย่างเหมาะสม	0	0	+1	1.00	0.33	ตัดทิ้ง
2. คัดเลือกพระภิกษุที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมมาทำงานด้านพระวินยาธิการ	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
3. พระวินยาธิการขาดการฝึกอบรมส่งเสริมความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
4. พระวินยาธิการขาดความรู้ ความชำนาญด้านกฎหมาย	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
5. พระวินยาธิการขาดผู้ทรงวุฒิที่ให้คำปรึกษาความรู้ด้านกฎหมาย	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
6. พระวินยาธิการขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
7. พระวินยาธิการขาดการจัดระบบข้อมูลเกี่ยวกับพื้นที่ ที่มีคดีเกิดขึ้น	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
8. พระวินยาธิการขาดความสามารถในการทำให้ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
<u>ด้านงบประมาณ</u> 9. งบประมาณจากทางคณะสงฆ์มีไม่เพียงพอต่อการสนับสนุนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
10. ขาดงบประมาณในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรพระวินยาธิการให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิทยาการสมัยใหม่ในปัจจุบัน	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
11. ค่าเบี้ยเลี้ยงมีไม่เพียงพอต่อการออกตรวจตราดูแลพื้นที่รับผิดชอบแต่ละครั้ง	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 42 (ต่อ)

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
	1	2	3			
12. ไม่มีค่าสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
<u>ด้านวัสดุและอุปกรณ์</u> 13. รถยนต์ในการออกตรวจตราดูแลในพื้นที่รับผิดชอบมีไม่เพียงพอ	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
14. น้ำมันเชื้อเพลิงมีไม่เพียงพอ	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
15. วิทยุสื่อสารมีไม่เพียงพอ	0	0	+1	1.00	0.33	ตัดทิ้ง
16. กล้องถ่ายรูปมีไม่เพียงพอ	0	0	+1	1.00	0.33	ตัดทิ้ง
<u>ด้านการจัดการ</u> 17. ชาวบ้านบางคน บางกลุ่มในพื้นที่ขัดขวางการปฏิบัติงานทำให้การทำงานไม่สะดวก	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
18. ขาดการประสานงานระหว่างพระวินยาธิการในแต่ละเขต	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
19. การขอความร่วมมือประสานงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานพระพุทธศาสนา ส่วนคุ้มครองพระพุทธศาสนา เจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่ เป็นต้น ในแต่ละครั้งจะมีอุปสรรคอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
20. การทำงานไม่มีอิสระ ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจการทำงานจึงไม่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
21. เกิดความล่าช้าในการสอบสวนเพราะบางครั้งนำพระภิกษุที่กระทำความผิดไปพบเจ้าคณะแขวง หรือเจ้าคณะเขตไม่อยู่ต้องส่งไปพบเจ้าคณะกรุงเทพมหานครแทน	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
22. เจ้าคณะแขวง หรือเจ้าคณะเขตบางรูปไม่เข้าใจระเบียบขั้นตอนการสอบสวน	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
23. เจ้าคณะแขวง หรือเจ้าคณะเขตบางรูปไม่เข้าใจขั้นตอนการบันทึกถ้อยคำการสอบสวน	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 42 (ต่อ)

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
	1	2	3			
24. เจ้าคณะแขวง หรือเจ้าคณะเขตบางรูปขาดการบันทึกประวัติข้อมูลของพระภิกษุสามเณรที่กระทำความผิด	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
25. เจ้าคณะแขวง หรือเจ้าคณะเขตบางรูปไม่ค่อยมีความรู้ด้านกฎหมาย	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
ด้านนโยบาย 26. ไม่มีกฎหมายรองรับการทำงานของพระวินยาธิการ	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้
27. บทลงโทษทางกฎหมายไม่รุนแรงกรณีผู้ที่ปลอมบวชเป็นพระภิกษุสามเณร	+1	+1	+1	3.00	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม – แบบสัมภาษณ์เชิงลึก – การสนทนากลุ่ม ที่ใช้ในงานวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

.....

<u>คำอธิบาย</u>

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับพระวินยาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพระวินยาธิการ จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ จำนวน 24 ข้อ

ส่วนที่ 4 ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ

3. โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อคำถาม และโปรดตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงตามความคิดเห็นและการปฏิบัติของพระวินยาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้การวิจัยนี้มีผลสรุปที่น่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ได้อย่างแท้จริง ข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามจะเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูล ขอให้ท่านตอบอย่างอิสระ

ขอขอบคุณพระวินยาธิการทุกรูปในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้ให้ความร่วมมืออย่างดี มา ณ โอกาสนี้ด้วย

พระธนวัฒน์ พรมเลิศ
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาพัฒนศึกษา
ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร

.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพระวินยาธิการ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. อายุ

( ) 20 - 30 ปี ( ) 31 - 40 ปี

( ) 41 - 50 ปี ( ) 51 ปีขึ้นไป

2. พรรษา (จำนวนปีที่บวช)

( ) 5 - 10 พรรษา ( ) 11 - 15 พรรษา

( ) 16 - 20 พรรษา ( ) 21 - 25 พรรษา

( ) 26 พรรษาขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาแผนกสามัญ

( ) ประถมศึกษา ( ) มัธยมศึกษาตอนต้น

( ) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ( ) อนุปริญญา/ปวส.

( ) ปริญญาตรี ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

( ) อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. ระดับการศึกษาแผนกนักธรรม

( ) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ น.ธ. โท ( ) น.ธ. เอก

5. ระดับการศึกษาแผนกบาลี

( ) ประโยค 1-2-ป.ธ. 3 ( ) ป.ธ. 4-6

( ) ป.ธ. 7-9 ( ) ไม่มีการศึกษาแผนกบาลี

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำแหน่งพระวินยาธิการเป็นเวลา

( ) ต่ำกว่า 5 ปี ( ) 5-10 ปี

( ) 11-15 ปี ( ) 16 ปีขึ้นไป

7. ตำแหน่งในทางคณะสงฆ์

( ) เจ้าอาวาส ( ) รองเจ้าอาวาส

( ) ผู้ช่วยเจ้าอาวาส ( ) พระลูกวัด

( ) อื่น ๆ โปรดระบุ .....

8. ท่านเคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการหรือไม่

( ) เคย 1 ครั้ง ( ) เคย 2-3 ครั้ง

( ) เคยมากกว่า 3 ครั้ง

ส่วนที่ 2 **แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ**

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อความที่เป็นจริงมากที่สุดเพียงช่องเดียวเท่านั้น โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ระดับที่ 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการมากที่สุด
ระดับที่ 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการมาก
ระดับที่ 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการปานกลาง
ระดับที่ 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการน้อย
ระดับที่ 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาท				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1.	มีการรวบรวมและศึกษาหาข้อมูล เพื่อจัดทำแผนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ					
2.	มีการวางแผนการทำงานก่อนทุกครั้งในการตรวจตราดูแล					
3.	มีแผนการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน					
4.	มีการปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
5.	ท่านออกปฏิบัติงานในการออกตรวจตราดูแลความเรียบร้อยในเขตที่รับผิดชอบอย่างน้อย 3-4 วันต่อสัปดาห์					
6.	ท่านมีการเตรียมความพร้อมที่จะออกปฏิบัติงานอยู่ตลอด 24 ชั่วโมง					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาท				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
7.	เมื่อได้รับแจ้งเหตุเข้ามา จะรีบไปดูที่เกิดเหตุและควบคุมสถานการณ์					
8.	การออกตรวจตราดูแลพื้นที่รับผิดชอบจะมีการประสานงานขอความร่วมมือไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น เจ้าหน้าที่ส่วนคุ้มครองพระพุทธศาสนา เจ้าหน้าที่ตำรวจในท้องที่ เป็นต้น ทุกครั้ง					
9.	ในการปฏิบัติงานของท่านได้รับความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่ทุกครั้ง					
10.	ในการปฏิบัติงานของท่านมีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนในพื้นที่ทุกครั้ง					
11.	มีระบบการสั่งการให้ทันกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น					
12.	ท่านได้นำความความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
13.	การปฏิบัติงานของท่านใช้ระเบียบ คำสั่งของคณะสงฆ์กรุงเทพมหานครเป็นหลัก					
14.	การปฏิบัติงานของท่านมีการปฏิบัติไปตามลำดับขั้นตอนการปกครองครองคณะสงฆ์ไม่ข้ามขั้นผู้บังคับบัญชา					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาท				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
15.	กระบวนการสอบสวนมีระเบียบขั้นตอนอย่างโปร่งใส มีการยึดหลักพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม คำสั่งเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร เป็นต้น					
16.	มีการถ่ายสำเนาการสอบสวนคดีบันทึกถ้อยคำ เพื่อรายงานให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าพระวินยาธิการทราบทุกครั้ง					
17.	กรณีถ่ายสำเนาการบันทึกถ้อยคำ ถ้าเจ้าคณะเขตมิได้เป็นผู้สอบสวนเอง ท่านได้ส่งสำเนานั้นๆ ถวายให้เจ้าคณะเขตทราบภายหลังทุกครั้ง					
18.	ท่านปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม มีการยึดหลักพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม เป็นต้น ในการทำงาน					
19.	มีการนำวิทยาการใหม่ๆ หรือองค์ความรู้ใหม่ๆ นำไปอบรมพระวินยาธิการ และใช้ในการวางแผนในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ					
20.	มีการแบ่งงานและหน้าที่อย่างเหมาะสม					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อความที่เป็นจริงมากที่สุดเพียงช่องเดียวเท่านั้น โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ระดับที่ 5 หมายถึง มีปัญหา/อุสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการระดับมากที่สุด

ระดับที่ 4 หมายถึง มีปัญหา/อุสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการระดับมาก

ระดับที่ 3 หมายถึง มีปัญหา/อุสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการระดับปานกลาง

ระดับที่ 2 หมายถึง มีปัญหา/อุสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการระดับน้อย

ระดับที่ 1 หมายถึง มีปัญหา/อุสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาท				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1.	<u>ด้านบุคลากร</u> คัดเลือกพระภิกษุที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมมาทำงานด้านพระวินยาธิการ					
2.	พระวินยาธิการขาดการฝึกอบรมส่งเสริมความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน					
3.	พระวินยาธิการขาดความรู้ ความชำนาญด้านกฎหมาย					

ข้อ	ข้อความ	ระดับปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาท				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
4.	พระวินยาธิการขาดผู้ทรงวุฒิที่ให้คำปรึกษาความรู้ด้านกฎหมาย					
5.	พระวินยาธิการขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง					
6.	พระวินยาธิการขาดการจัดระบบข้อมูลเกี่ยวกับพื้นที่ ที่มีคดีเกิดขึ้น					
7.	พระวินยาธิการขาดความสามารถในการทำให้ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่					
8.	**<u>ด้านงบประมาณ</u>** งบประมาณจากทางคณะสงฆ์ของกรุงเทพมหานครมีไม่เพียงพอต่อการสนับสนุนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ					
9.	ขาดงบประมาณในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรพระวินยาธิการให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิทยาการสมัยใหม่ในปัจจุบัน					
10.	ค่าเบี้ยเลี้ยงมีไม่เพียงพอต่อการออกตรวจตราดูแลพื้นที่รับผิดชอบแต่ละครั้ง					
11.	ไม่มีค่าสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล					
12.	**<u>ด้านวัสดุและอุปกรณ์</u>** รถยนต์ในการออกตรวจตราดูแลในพื้นที่รับผิดชอบมีไม่เพียงพอ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาท				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
13.	น้ำมันเชื้อเพลิงมีไม่เพียงพอ					
14.	**<u>ด้านการจัดการ</u>** ชาวบ้านบางคน บางกลุ่มในพื้นที่ขัดขวางการปฏิบัติงานทำให้การทำงานไม่สะดวก					
15.	ขาดการประสานงานระหว่างพระวินยาธิการในแต่ละเขต					
16.	การขอความร่วมมือประสานงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานพระพุทธศาสนา ส่วนคุ้มครองพระพุทธศาสนา เจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่เป็นต้น ในแต่ละครั้งจะมีอุปสรรคอยู่เสมอ					
17.	การทำงานไม่มีอิสระ ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจการทำงานจึงไม่มีประสิทธิภาพ					
18.	เกิดความล่าช้าในการสอบสวนเพราะบางครั้งนำพระภิกษุสามเณรที่กระทำความผิดไปพบเจ้าคณะแขวง หรือเจ้าคณะเขตไม่อยู่ต้องส่งตัวไปพบเจ้าคณะกรุงเทพมหานครแทน					
19.	เจ้าคณะแขวง หรือเจ้าคณะเขตบางรูปไม่เข้าใจระเบียบขั้นตอนการสอบสวน					
20.	เจ้าคณะแขวง หรือเจ้าคณะเขตบางรูปไม่เข้าใจขั้นตอนการบันทึกถ้อยคำการสอบสวน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาท				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
21.	เจ้าคณะแขวง หรือเจ้าคณะเขตบางรูปขาดการบันทึกประวัติข้อมูลของพระภิกษุสามเณรที่กระทำความผิด					
22.	เจ้าคณะแขวง หรือเจ้าคณะเขตบางรูปไม่ค่อยมีความรู้ด้านกฎหมาย					
23.	**<u>ด้านนโยบาย</u>** ไม่มีกฎหมายรองรับการทำงานของพระวินยาธิการ					
24.	บทลงโทษทางกฎหมายไม่รุนแรงกรณีผู้ที่ปลอมบวชเป็นพระภิกษุสามเณร					

ส่วนที่ 4 ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ

ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

เรื่อง

การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร

****

สัมภาษณ์พระวินยาธิการประจำเขต

1. ขอความคิดเห็นของท่านที่มีต่อลักษณะการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในปัจจุบันเกี่ยวกับความเหมาะสมต่อระดับการปฏิบัติของพระวินยาธิการ

1.2 การออกตรวจตราดูแลพื้นที่รับผิดชอบ

1.3 ความพร้อมในการปฏิบัติงาน เช่น การติดต่อประสานงานขอความร่วมมือ การปฏิบัติงานร่วมกับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ส่วนคุ้มครองพระพุทธศาสนา และเจ้าหน้าที่ตำรวจในท้องที่ สิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ รถยนต์ น้ำมันเชื้อเพลิง เป็นต้น

2. ท่านคิดว่าปัญหา อุปสรรคการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในปัจจุบันเป็นอย่างไร

2.1 ด้านบุคลากร

2.2 ด้านงบประมาณ

2.3 การรับแจ้งเรื่อง

2.4 กระบวนการทำงาน

2.5 การสอบสวน

2.6 การดำเนินคดี

3. ท่านมีความเห็นว่าอย่างไรต่อกฎหมายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการที่ใช้ในปัจจุบัน

4. ท่านมีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของพระวินยาธิการ

5. ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการให้มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะเป็นอย่างไร

การสนทนากลุ่ม

เรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร

****

1. ท่านคิดว่าพระวินยาธิการที่ดีควรมีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไร

2. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าพระวินยาธิการที่ดีควรมีลักษณะการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

2.1 ก่อนลงไปตรวจตราดูแลพื้นที่รับผิดชอบควรมีการวางแผนทำงานก่อนทุกครั้งมีการประสานงานขอความร่วมมือไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น เจ้าหน้าที่ส่วนคุ้มครองพระพุทธศาสนา เจ้าหน้าที่ตำรวจในท้องที่ เป็นต้นทุกครั้งและมีการแบ่งงานและหน้าที่อย่างเหมาะสม

2.2 กระบวนการสอบสวนมีระเบียบขั้นตอนอย่างโปร่งใสมีการยึดหลักพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคมคำสั่งเจ้าคณะกรุงเทพมหานครและปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

2.3 มีการถ่ายสำเนาการสอบสวนคดีบันทึกถ้อยคำ บันทึกภาพถ่าย เพื่อเป็นหลักฐานและรายงานให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าพระวินยาธิการทราบทุกครั้ง

2.4 เมื่อได้รับแจ้งเหตุเข้ามา พระวินยาธิการควรมีการประสานงานกับตำรวจในท้องที่และรีบไปดูที่เกิดเหตุควบคุมสถานการณ์ มีการเตรียมความพร้อมที่จะออกปฏิบัติงานอยู่ตลอด 24 ชั่วโมง

2.5 มีการปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

2.6 มีการนำวิทยาการใหม่ๆ หรือองค์ความรู้ใหม่ๆ นำไปอบรมพระวินยาธิการ และใช้ในการวางแผนในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ

2.7 ในการปฏิบัติงานควรมีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนในพื้นที่ทุกครั้ง

3. จะมีวิธีการขั้นตอนอย่างไรบ้างเพื่อพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการที่ดี

3.1 ควรมีวิธีการสรรหาและคัดเลือกผู้ที่มาเป็นพระวินยาธิการอย่างไร

3.2 จะมีแนวทางการพัฒนาความรู้ของพระวินยาธิการได้อย่างไรจึงเหมาะสม

4. ท่านคิดว่าปัจจัยต่อไปนี้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการอย่างไร

(บุคลากร)

4.1 จำนวนของพระวินยาธิการในปัจจุบันมีความเพียงพอต่อการทำงานหรือไม่ อย่างไร

4.2 การฝึกอบรมส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ เหมาะสมต่อการทำงานหรือไม่อย่างไร

(งบประมาณ)

4.4 งบประมาณในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการมีเพียงพอหรือไม่ ควรส่งเสริมด้วยวิธีใด

4.5 ค่าเบี้ยเลี้ยงมีไม่เพียงพอต่อการออกตรวจตราดูแลพื้นที่ละครั้ง ควรแก้ปัญหาอย่างไร

(วัสดุและอุปกรณ์)

4.6 วัสดุและอุปกรณ์ใดบ้างที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีเพียงพอหรือไม่อย่างไร ควรส่งเสริมด้วย
วิธีการใด

(การจัดการ)

4.7 ท่านคิดว่าการจัดการหรือการทำงานให้มีประสิทธิภาพควรเป็นอย่างไร

5. ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการดำเนินงานมีอะไรบ้าง จะมีข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขอย่างไร

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

และหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/3711 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

26 ตุลาคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

นมัสการ พระครูสุธรรมนาถ

ด้วย พระธนวัฒน์ พรมเลิศ นักศึกระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญพระคุณท่าน ในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย ชินะตังกูร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร. 0-3421-8788 , 0-3424-3435

ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/3712 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

26 ตุลาคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

นมัสการ พระครูวิมลสุวรรณกร

ด้วย พระธนวัฒน์ พรมเลิศ นักศึกระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญพระคุณท่าน ในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย ชินะตังกูร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร. 0-3421-8788 , 0-3424-3435

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.ภายใน 22530
ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/3713 วันที่ 26 ตุลาคม 2552
เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย
.....

เรียน อาจารย์ สาธิต จันทรวินิจ

ด้วย พระธนวัฒน์ พรมเลิศ นักศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง“การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร” มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย ชินะตังกูร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร. 0-3421-8788 , 0-3424-3435

ที่ ศธ 0520.107(นฐ) ว.3765

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

28 ตุลาคม 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน เจ้าคณะเขต

ด้วย พระธนวัฒน์ พรมเลิศ นักศึกระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมขอมูลจากพระวินยาธิการของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย ชินะตังกูร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร. 0-3421-8788 , 0-3424-3435

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล พระธนวัฒน์ พรมเลิศ

ที่อยู่ วัดกู้ ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

ประวัติการศึกษา

ปีพุทธศักราช 2549 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิต คณะพุทธศาสตร์ สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆสนครปฐม

ปีพุทธศักราช 2550 ศึกษาต่อระดับปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร