

กลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

DRIVING MECHANISM FOR OPERATIONAL POTENTIAL AND CAPACITY
DEVELOPMENT OF PHRAVINAYATIKARN, MONK POLICE IN AYUTHAYA
PROVINCE

พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปณณพโล (มีชูนิก)* พระปลัดระพิน พุทธิสารโ**

พระมหากฤษฎา กิตติโสภณ***

Phrakrusangkarak Pannapon Pannapalo (Michuenuek), PhraPalad Raphin Phutthisaro,
Phramaha Krisada Kittisobhano (Saelee).

Received: March 27, 2019

Revised: December 20, 2019

Accepted: December 29, 2019

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาสภาพทั่วไปในปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3. นำเสนอกลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ระหว่างวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ จากการวิเคราะห์เอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอรรถาธิบายและพรรณนาความ แล้วจึงสร้าง

* Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

** Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

*** Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University .

รูปแบบเบื้องต้น ก่อนนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 รูปหรือคน ยืนยันรูปแบบอีกครั้งหนึ่งในการสนทนากลุ่มเฉพาะ และวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 181 ชุด กับกลุ่มตัวอย่างคือพระวินยาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นหัวหน้าพระวินยาธิการประจำจังหวัด ดูแลเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการเป็นอย่างดี มีการแต่งตั้งเจ้าคณะตำบลทุกตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้เป็นพระวินยาธิการ ทำหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยในเขตปกครองคณะสงฆ์ของตนเอง และมีการประชุมกันทุกเดือน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน คือ ยังขาดงบประมาณสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ของพระวินยาธิการ อาทิเช่น ค่าพาหนะในการเดินทาง ค่าประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

2. ปัจจัยที่ส่งผลกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พระวินยาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.557) เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการมีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านสมรรถนะในการทำงาน ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน และ ด้านปัจจัยในการทำงาน ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลในการทำงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐาน และ ปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการทำงาน กับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ Pearson พบว่า ค่า Significant Level มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.005 นั่นคือ ปัจจัยที่ส่งผลในการทำงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐาน และ ปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการทำงาน กับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการมีความสัมพันธ์กัน

3. กลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการประกอบด้วย 5 กลไก คือ (1) ศึกษาจัดทำข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานให้เป็นระบบ ฐานข้อมูลจำนวนพระภิกษุสามเณรในจังหวัด ฐานข้อมูลพระวินยาธิการในจังหวัด (2) จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพด้วยการส่งพระวินยาธิการไปศึกษาหลักสูตรพระวินยาธิการ, นิติศาสตร์บัณฑิต (3) พัฒนาขีดความสามารถตามหลักไตรสิกขา คือ ศีล ส่งเสริมให้พระวินยาธิการมีศีลาจารวัตรเรียบร้อยเป็นแบบอย่างที่ดี 2.

สมาธิ พระวินยาศิการต้องนิ่ง ไม่เอนเอียงตามอคติ และ 3. ปัญญา พระวินยาศิการต้องแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ต้องแม่นยำพระธรรมวินัย และกฎหมาย (4) การให้คำปรึกษาด้วยการจัดตั้งสำนักงานพระวินยาศิการกลาง และมีเจ้าหน้าที่คอยให้บริการ และ (5) การติดตามและประเมินผล มีการติดตามผลการปฏิบัติงานและรายงานเจ้าคณะผู้ปกครองทราบ

คำสำคัญ : กลไก, การพัฒนาศักยภาพ, การปฏิบัติงาน, พระวินยาศิการ

ABSTRACT

Objectives of this research were to: 1. Study the general working condition of Phrawinayathikarn, monk police in Ayutthaya Province, 2. Study the factors affecting Phrawinayathikarn. Monk Police, Potentials development driving mechanism in Ayutthaya and 3. Propose Driving Mechanism for Operational Potential and Capacity Development of Phrawinayathikarn, Monk Police in Ayutthaya Province

Methodology was the mixed methods: The qualitative research collected data from 18 key informants, purposefully selected from experts with in-depth-interview script by face-to-face in-depth-interviewing, analyzed data by descriptive interpretation. Then the finding was conceptualized as a model and submitted to 12 participants for focus group discussion. The quantitative research collected data with questionnaires from 181 samples who were Phrawinayathikarn, monk police, by stratified sampling technique, analyzed data by frequency, percentile, mean, standard deviation and correlation coefficient.

Findings were as follows:

1. The general working condition of Phrawinayathikarn, monk police, in Ayutthaya Province were that the Provincial Chief Administrative monk who is Phrawinayathikarn, take care and pay attention to welfares of Phrawinayathikarn,. He appointed all Sub-District Chief Administrative monks the Phrawinayathikarn to look after orderliness in their constituencies, and holding regular meeting every month. Problems and obstacles were lacking of supporting budget for Phrawinayathikarn

operation such as the expenses for transportation and coordination with other related agencies.

2. The factors affecting Driving Mechanism for Operational Potential and Capacity Development of Phravinayatikarn, Monk Police in Ayuthaya Province were that Phrawinayathikarn' operational potentials and capacity in Ayutthaya were at middle level ($\bar{X}$ = 3.44 , S.D. = 0.547) , Each aspects: working procedure that had the highest mean were working potentials for working and basic characteristics and working factors respectively.

The results of hypothesis test were found that the factors comparison that affected working condition, basic characteristics and potentials capacity and working by Phrawinayathikarn in Ayutthaya with Pearson's correlation coefficient were at Significant Level at 0.000 that was less than 0.005 then the factors that effected basic characteristics and potentials capacity were related.

3. Driving Mechanism for Operational Potential and Capacity Development of Phravinayatikarn, Monk Police in Ayuthaya Province Consisted of 5 types of mechanism as follows ; 1. Systemize data base in the department. 2. Set potentials and capacity development plan 3. Development for potentials and capacity 4. Consulting and 5. Evaluation.

Keywords: Driving Mechanism, Operational Potential Development, Phravinayatikarn, Monk Police

1. บทนำ

"พระวินยาศึกษา" เป็นคำใหม่ที่ใช้เรียกพระภิกษุผู้ได้รับแต่งตั้งจากเจ้าคณะจังหวัดให้มีหน้าที่ช่วยเหลือด้านการปกครองคณะสงฆ์ในจังหวัด โดยเฉพาะหน้าที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยด้านการปฏิบัติวินัยของพระภิกษุสามเณร หรือภาษาปากว่า ตำรวจพระ หมายถึง พระภิกษุชาวไทยผู้มีหน้าที่ปฏิบัติการตามพระวินัย หน้าที่ของพระวินยาศึกษา คือ ตรวจตรา แนะนำ ตักเตือน และชี้แจงระเบียบปฏิบัติแก่พระภิกษุสามเณรในจังหวัดหรือที่เข้ามาในจังหวัด บรรดาที่ประพฤติไม่เรียบร้อย และหากไม่ปฏิบัติตามหรือพบการกระทำความผิดก็มีอำนาจจับกุมตัวส่งเจ้าคณะ

ผู้รับผิดชอบหรือเจ้าหน้าที่บ้านเมืองให้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่แต่ไม่มีอำนาจในการให้ละสมณเพศ

ทั้งนี้ พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช ป.ธ.9 ราชบัณฑิต) เจ้าอาวาสวัดราชโอรสาราม ได้อธิบายความหมายของคำว่า วินยาธิการ (วิ-นะ-ยา-ทิ-กาน/ (วินัย + อธิ + การ, แปล "เจ้าการพระวินัย") หรือภาษาปากว่า ตำรวจพระ หมายถึง พระภิกษุชาวไทยผู้มีหน้าที่ปฏิบัติการตามพระวินัย เรียกเต็มว่า "พระวินยาธิการ" หน้าที่ของพระวินยาธิการ คือ ตรวจตรา แนะนำ ตักเตือน และชี้แจงระเบียบปฏิบัติแก่พระภิกษุสามเณรในจังหวัดหรือที่เข้ามาในจังหวัด บรรดาที่ประพฤติไม่เรียบร้อย และหากไม่ปฏิบัติตามหรือพบการกระทำความผิดก็มีอำนาจจับกุมตัวส่งเจ้าคณะผู้รับผิดชอบหรือเจ้าหน้าที่บ้านเมืองให้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ แต่ไม่มีอำนาจในการให้ละสมณเพศ (The protection of Buddhism, 2011)

จากปัญหาที่พบตามสื่อต่างๆ จะเห็นได้ว่า ปัจจุบันพบพระภิกษุสงฆ์กระทำความผิดพระธรรมวินัยจำนวนมาก เช่น การบิณฑบาตขาดความสำรวม, ทำการเรียไรโดยไม่ได้รับอนุญาต, ปักกลดในย่านชุมชน, พักค้างแรมตามบ้านเรือน, นุ่งห่มจีวรไม่เรียบร้อย ขณะบิณฑบาต และเที่ยวเตร่เร่ร่อน เป็นต้น พระวินยาธิการจึงมีบทบาทสำคัญในการสอดส่องดูแลพฤติกรรมดังกล่าวควบคู่กับคณะสงฆ์ แต่เนื่องจากยังไม่มีกฎหมายรองรับ รวมถึงอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจนทำให้การพัฒนาศักยภาพของพระวินยาธิการมีปัญหา เพราะพระวินยาธิการ ถือว่าเป็นกำลังสำคัญส่วนหนึ่งของการปกครองสงฆ์ ที่คอยช่วยเหลือเจ้าคณะพระสังฆาธิการทำหน้าที่คอยตรวจตรา แนะนำ ดูแล แก้ไขให้พระภิกษุสามเณรประพฤติปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กำจัดคนพาล อภิบาลคนดี ทำหน้าที่ปกป้องคุ้มครองพระพุทธศาสนามีให้เกิดความเสียหายโดยรวม

ดังนั้น การไม่มีกลไกใดมาขับเคลื่อนศักยภาพและขีดความสามารถของพระวินยาธิการ ก็จะไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของพระสงฆ์จนกระทั่งให้หมดไปจากประเทศไทยได้ จึงจำเป็นต้องศึกษาเรื่องกลไกการขับเคลื่อนศักยภาพของพระวินยาธิการ เพื่อหาแนวทางและพัฒนาพระวินยาธิการให้มีประสิทธิภาพในการปกครองคณะสงฆ์และเรียกศรัทธาของพุทธศาสนิกชนให้กลับมาด้วย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปในปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.3 เพื่อนำเสนอกลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ

3.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลหลัก (1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ พระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 330 รูป เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาว่าอยู่ในระดับใด (2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้ทำการสุ่มมาจากประชากรจำนวน 330 รูป โดยคำนวณตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 181 รูป

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย พระวินยาธิการ ข้าราชการ นักวิชาการด้านการบริหารจัดการและด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 18 ท่าน

ผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยได้คัดเลือกจากเจ้าคณะผู้ปกครองและผู้เชี่ยวชาญด้านคณะสงฆ์ ซึ่งมีความชำนาญและมีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นอย่างดี จำนวนทั้งสิ้น 12 รูป/คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structure In-depth Interview)

2) แบบการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion Form) เป็นไปในลักษณะของการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3) แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับกลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การสัมภาษณ์ (Interview) การวิจัยครั้งนี้ใช้ทั้งการสัมภาษณ์แบบกึ่งทางการ (Semi-formal interview) และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มประชากรทั้งหมด ขึ้นดำเนินการสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัย

จะสนทนาร่วมกันสร้างความคุ้นเคยกับผู้ให้สัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ อธิบายเหตุผล และขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงในขณะที่สัมภาษณ์ ขออนุญาตใช้กล้องถ่ายรูปเพื่อใช้อ้างอิงในการสัมภาษณ์ รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่าข้อมูลต่างๆ ที่บันทึกเสียงไว้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ หากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ประสงค์ที่จะให้บันทึกเสียงในช่วงใด ผู้วิจัยก็จะไม่บันทึกเสียงเลย

2) การสนทนากลุ่มเฉพาะ ดำเนินการจัดสนทนากลุ่มเฉพาะ โดยที่คณะผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินรายการของกิจกรรม ขณะสนทนากลุ่มเฉพาะ มีการบันทึกการดำเนินกิจกรรมด้วยเครื่องบันทึก (Recorder) และภาพ (Camera)

3) งานวิจัยเชิงปริมาณ สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดังนี้ (1) จัดเตรียมเครื่องมือตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยให้แบบสอบถาม (Questionnaire) ตรงตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการแจกแบบสอบถาม (2) ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ จำนวนอย่างน้อย 5 ท่าน เช่น ด้านพระพุทธศาสนา ด้านการจัดการเชิงพุทธ เป็นต้น ในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยว่ามีความเที่ยงตรงและสามารถใช้ในการเก็บข้อมูลได้หรือไม่ (3) ติดต่อขอหนังสือจากหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ขออนุญาตและขอความร่วมมือถึงพระวินยการระดับสูง และเวียนหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ที่จะเข้าแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) (4) นำส่งหนังสือขออนุญาตและขอความร่วมมือถึงผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นกลุ่มเป้าหมายโดยกำหนดวันที่จะไปขอแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ด้วยตนเอง (5) ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถาม (Questionnaire) แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

2) การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องแล้ว ทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

4. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญในกลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

4.1 ศึกษาสภาพทั่วไปในปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใน การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีจุดแข็งคือ 1. เจ้าคณะจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นหัวหน้าพระวินยาธิการประจำจังหวัด ดูแลเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของ พระวินยาธิการเป็นอย่างดี 2. นโยบายของเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการแต่งตั้งเจ้าคณะ ตำบลทุกตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้เป็นพระวินยาธิการ ทำหน้าที่ ดูแลความเรียบร้อยในเขตปกครองคณะสงฆ์ของตนเอง และมีการประชุมกันทุกเดือน 3. มีการ ทำงานกันเป็นทีมระหว่างหัวหน้าพระวินยาธิการประจำจังหวัด หัวหน้าพระวินยาธิการประจำ อำเภอ พระวินยาธิการประจำตำบล ผู้ช่วยพระวินยาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สถานีตำรวจภูธร และประชาชน นโยบายของเจ้าคณะจังหวัด พระนครศรีอยุธยา มีการแต่งตั้งเจ้าคณะตำบลทุกตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ให้เป็นพระวินยาธิการ ทำหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยในเขตปกครองคณะสงฆ์ของ ตนเอง โดยมีเจ้าคณะอำเภอแต่ละอำเภอเป็นที่ปรึกษาในเขตอำเภอของตน และแต่งตั้งให้ เลขาธิการเจ้าคณะตำบลทุกตำบลเป็นผู้ช่วยพระวินยาธิการด้วย ใน การปฏิบัติงานของ พระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีจุดอ่อนคือ 1. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการปฏิบัติ หน้าที่ของพระวินยาธิการ อาทิเช่น ค่าพาหนะในการเดินทาง ค่าประสานงานกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง เป็นต้น 2. ขาดระบบในการตรวจสอบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัย ว่าจะกระทำความผิด 3. ขาดสำนักงานของพระวินยาธิการระดับอำเภอ และระดับตำบล ใน การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีโอกาสคือ ประเทศไทยเป็นดินแดน พระพุทธศาสนา ประชาชนให้การสนับสนุนกิจกรรมของคณะสงฆ์เป็นอย่างดี จังหวัด พระนครศรีอยุธยาเป็นเมืองหลวงของประเทศไทยในอดีตที่เจริญรุ่งเรืองเป็นอย่างมาก มีนักท่องเที่ยวเดินทางมาชมโบราณสถานโบราณวัตถุจำนวนมาก

จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีเศรษฐกิจที่ดี มีการคมนาคมสะดวก มีสำนักงานสำนัก นายกรัฐมนตรี และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ คอยกำกับดูแล มีการส่งเสริมให้ข้าราชการ เข้าวัดเพิ่มมากขึ้น มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถเผยแพร่ข้อมูลทางด้านศาสนาได้อย่างรวดเร็วและ ถูกต้อง มีการอาศัยอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และมีการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชน เพิ่มมากขึ้น ใน การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีภัยคุกคามคือ 1. การ เสนอข่าวสารด้านลบ ที่ขาดการพิจารณา การนำเสนอข่าวเพียงด้านเดียว ความเห็นแก่ตัวของคน เพิ่มมากขึ้น 2. แรงกดดันจากสังคมและชุมชนรอบวัด การไม่เข้าใจวัฒนธรรมของคณะสงฆ์ การ ขาดความร่วมมือและการสร้างความเข้าใจระหว่างวัดและชุมชน 3. ในส่วนของกลุ่มพระสงฆ์เอง

พบว่า ก่อนบวชตัวพระสงฆ์เองมีปัญหาหลักๆคือ ไม่ตั้งใจบวช และมีประวัติกระทำความผิดมาก่อนบวช เมื่อเข้าสู่กระบวนการบวชกลับพบว่าคณะสงฆ์เองขาดกระบวนการในการคัดกรองผู้บวชที่เคร่งครัด และมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ที่ขอบวชจำนวนไม่น้อยมีปัญหามาก่อนบวชทั้งสิ้น

4.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พระวินยาศิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.557) เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการมีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านสมรรถนะในการทำงาน ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน และ ด้านปัจจัยในการทำงาน ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในการทำงาน กับ การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ Pearson พบว่า ค่า Significant Level มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.005 นั่นคือ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในการทำงาน กับ การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการมีความสัมพันธ์กัน

โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่า มีค่า 0.941 ซึ่งแสดงว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในการทำงาน กับ การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการมีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐานกับการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ Pearson พบว่า ค่า Significant Level มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.005 นั่นคือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐาน กับ การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการมีความสัมพันธ์กัน

โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่า มีค่า 0.867 ซึ่งแสดงว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐาน กับ การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการมีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ Pearson พบว่า ค่า Significant Level มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.005 นั่นคือ ปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการทำงาน กับ การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการมีความสัมพันธ์กัน

โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่า มีค่า 0.940 ซึ่งแสดงว่า ปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการมีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

4.3 กลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการประกอบด้วย 6 กลไก คือ (1) การเปิดตัวโครงการ กลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ ก็คือ การจัดทำเป็นโครงการ มีกิจกรรม และการประชุมเชิงปฏิบัติการ ควรทำอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง (2) ศึกษารวบรวมข้อมูลปัจจุบันของหน่วยงาน คณะสงฆ์ควรตรวจสอบข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง (3) การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบขีดความสามารถ สิ่งที่คณะสงฆ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทำก็คือการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการกับพระวินยาธิการที่หอประชุมสงฆ์ วัดพญางิ้วหวาร มีการนิมนต์พระวินยาธิการทั่วทั้งจังหวัดมาประชุมร่วมกัน ได้เชิญเจ้าคณะพระสังฆาธิการระดับสูง เช่น เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด พระเถระชั้นผู้ใหญ่ รวมถึงข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ มาอบรมถวายความรู้แก่พระวินยาธิการ ซึ่งได้ผลเป็นอย่างดี พระวินยาธิการได้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเป็นอย่างดี ดังนั้นคณะสงฆ์ระดับอำเภอจึงควรมีการอบรมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง (4) การให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาระบบขีดความสามารถ เมื่อพระวินยาธิการมีปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติหน้าที่ก็สามารถขอคำแนะนำจากเจ้าคณะพระสังฆาธิการในการแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น ช่วยให้พระวินยาธิการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี (5) การรวบรวมและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน คู่มือต้องมีการปรับปรุงทุกปี เพื่อให้ทันสมัยและใช้งานได้จริง สุดท้ายคือ (6) การสื่อสารและการประเมินขีดความสามารถ ขั้นตอนนี้จะเน้นการสร้างความรู้เข้าใจให้แก่พระวินยาธิการในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลงานของพระวินยาธิการอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

กลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและนำเสนออภิปรายดังนี้ กลไกในการศึกษาจัดทำข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานให้เป็นระบบ ฐานข้อมูลจำนวนพระภิกษุสามเณรในจังหวัด ฐานข้อมูลพระวินยาธิการในจังหวัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phrakhr Sunthornvacharakit (Boontham Thammamiko) Phrakhr Sunthornvacharakit (Boontham Thammamiko) (2016) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์

จังหวัดเพชรบุรี คือ การใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณค่าเพื่อเป็นการรักษาบุคลากรที่มีค่าให้คณะสงฆ์รู้จักคุณค่าของกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์นำไปประพจน์ปฏิบัติในชีวิตประจำวันเป็นกลยุทธ์การวางแผนงานต่างๆที่เกี่ยวกับงานด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดถือว่าเป็นงานที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแม่แบบที่มีคุณภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่คณะสงฆ์เพื่อเตรียมบุคคลให้เหมาะสมกับงานและเวลา รวมทั้งพัฒนากำลังคนให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายยังสามารถประเมินกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและความต้องการ ในอนาคตพร้อมวิธีการเพื่อให้เกิดความสมดุลกันระหว่างทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันกับทรัพยากรมนุษย์ ในอนาคตการพยากรณ์ความต้องการเพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ว่างในอนาคต ซึ่งจำเป็นต้องให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีด้วย

6. ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง “กลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาควรจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการอย่างสม่ำเสมอ
- 2) คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาควรตั้งสำนักงานพระวินยาธิการ และมีเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก รวมถึงให้คำปรึกษาแก่พระวินยาธิการเป็นรายกรณี

6.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- 1) พระวินยาธิการควรพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา อาทิเช่น ศึกษาต่อในหลักสูตรต่างๆอย่างต่อเนื่อง แม่นยำในพระธรรมวินัย เป็นต้น
- 2) พระวินยาธิการควรหมั่นออกตรวจตราความเรียบร้อยในเขตปกครองคณะสงฆ์ของตนอย่างสม่ำเสมอ และรายงานความเรียบร้อยให้เจ้าคณะผู้ปกครองทราบ

6.3 ข้อเสนอเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยเรื่อง “กลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยขอเสนอแนะในส่วนที่สามารถต่อยอดจากงานวิจัยฉบับนี้ดังนี้

- 1) ควรศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2) ควบคู่การศึกษาเปรียบเทียบผลการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการของแต่ละจังหวัด เพื่อหาความแตกต่างของผลการพัฒนา

References

- Bardo. J. W.. & Hartman. J. J. (1982). *Urban society: A systematic introduction*. New York : F. E. Peacock.
- Beatrice Heuser. (2010). *The Evolution of Strategy: Thinking War from Antiquity to the Present*. Cambridge University Press.
- John M. Bryson.(1993). *Strategic Planning for Public Service and Non-Profit Organizations*. Oxford : Pergamom Press
- Keeves. P. J. (1988). *Educational Research Methodology and Measurement : An international handbook Oxford*. England : Pergamon Press,
- Lee J. Cronbach. (1971). *Essentials of Psychological Testing*. 4th ed.. New York : Harper & Row.
- Phrakhru Sunthornvacharakit Boontham Thammamiko. (2016). *Human Resource Management Strategy of the Sangha Province of Phetchaburi* (Doctor of Thesis). Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Robbins. S. P. and Coulter. M. (2007). *Management*. 9th ed.. London : Prentice- Hall.
- Smith. R. H.. and Others. (1980). *Measurement : Making Organization Perform*. New York : Macmillan.
- The Protection of Buddhism. (2011). *the Manual of the Pravinyathikan Operation Center Bangkok Buddhist Monk*. Nakhon Pathom: National Buddhism Office.
- Wheelen. T. L. & Hunger. D. L..(2000). *Strategic Management and Business Policy*. New York : Addison-Wesley Publishing.