

การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหาร  
ในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร

Developing Temple Management Competencies among Monk Administrators  
in Bangna District, Bangkok

พระมหาธณภูมิ โปทุมทา<sup>1</sup>, รวิگانต์ อำนวย<sup>2</sup> และ อรุณ ไชยนิตย์<sup>3</sup>

Phramaha Thanaphum Potumta<sup>1</sup>, Rawikarn Amnuay<sup>2</sup>, and Arun Chainit<sup>3</sup>

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

Master of Public Administration Program Department of Public Administration,

Faculty of Humanities and Social Sciences, Phranakhon Rajabhat University

E-mail: thanaphum11112580@gmail.com

Received December 21, 2025; Revised February 25, 2026; Accepted February 27, 2026

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดและ 3) สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัด เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พระภิกษุในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 253 รูป และคำนวณโดยใช้สูตรของทาร์โยมาเน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 155 รูป และผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วยพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 16 รูป และประธานไวยาวัจกรวัดในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 20 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 แบบ คือ 1) แบบสอบถามใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเอฟ และเพียร์สันคอร์เรชัน และ 2) แบบสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาด้วยวิธีการสามเส้า ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการบริหารบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการประสานงาน ด้านการงบประมาณ ด้านการจัดองค์การ ด้านการวางแผน และด้านการควบคุม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารจัดการของวัด โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ

ด้านทัศนคติ ด้านแรงจูงใจ ด้านทักษะ และด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ และ 3) รูปแบบการพัฒนาศมรรณะทางการบริหารจัดการวัด ควรพัฒนาด้วยรูปแบบ 3.1) การตระหนักรับรู้สถานการณ์โลกาภิวัตน์อยู่เสมอ 3.2) การจัดแบ่งบทบาทหน้าที่ ให้ชัดเจน 3.3) การสร้างบุคลากรที่ทรงคุณค่า 3.4) การเป็นตัวอย่างที่ดี 3.5) การสร้างภาคีเครือข่าย และ 3.6) การบริหารจัดการทรัพย์สินบริจาคอย่างมืออาชีพ

**คำสำคัญ:** สมรรณะ; การบริหารจัดการวัด; พระนักบริหาร

## Abstract

This research aimed to: 1) Examine the temple management competencies of monk administrators in Bang Na District, Bangkok 2) Study factors affecting the temple management competencies, and 3) Develop a model for developing temple management competencies. A mixed-methods design combining quantitative and qualitative approaches was employed. The population comprised 253 Buddhist monks residing in Bang Na District. The sample size, calculated using Taro Yamane's formula, was 155 monks. Key informants consisted of 20 participants: 16 monk administrators and 4 chairpersons of temple lay committees in Bang Na District. Two research instruments were used: 1) a questionnaire, with data analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, F-test, and Pearson's correlation, and 2) A semi-structured interview, with data analyzed through content analysis using triangulation. The findings showed that: 1) The temple management competencies of monk administrators in Bang Na District, Bangkok, were overall at a high level. When considering each aspect, it was found that the personnel management gained the highest average, followed by coordination, budgeting, managing the organization, planning, and controlling, respectively. 2) The factors affecting temple management competencies were, overall, at a high level. When considering each aspect, the highest mean was leadership, followed by attitude, motivation, skills, and knowledge, respectively, and 3) The model for developing temple management competencies should emphasize: 3.1) Continuous awareness of globalization, 3.2) Clear delineation of roles and responsibilities, 3.3) Cultivating high-value personnel, 3.4) Being role models, 3.5) Building partnership networks, and 3.6) Professional management of donated assets.

**Keywords:** competencies; temple management; monk administrators

## บทนำ

การเปลี่ยนแปลงยุคโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดสภาวะโลกที่ไร้พรมแดนและเทคโนโลยีได้เข้ามา มีบทบาทในการดำเนินชีวิต ทั้งการติดต่อสื่อสารที่ไร้พรมแดนเชื่อมโยงผู้คนและวัฒนธรรมทั่วโลกเข้าด้วยกัน การใช้เครื่องจักรแทนแรงงานมนุษย์และการใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการแพทย์ จากผลที่เกิดขึ้นนี้ทำให้ด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองและวัฒนธรรมเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม และท้าทายด้วยอำนาจเทคโนโลยีและค่านิยมในระดับสากลที่ทันสมัย มีผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบต่อองค์การพระพุทธศาสนาหรือวัด ซึ่งการบริหารจัดการวัดอย่างมีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากขาดผู้นำหรือผู้บริหารหรือพระสังฆาธิการระดับวัดหรือพระนักบริหารที่เป็นปัจจัยหลักสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาวัดให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่ได้กำหนดเอาไว้ การพัฒนาผู้นำให้เป็นผู้ที่มีความรู้ทักษะและสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดจึงเป็นภารกิจสำคัญที่จะนำองค์การหรือวัดไปสู่เป้าประสงค์แห่งความสำเร็จเจริญรุ่งเรืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Karpira, 2021) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะได้เกิดขึ้นจากบทความชื่อว่า *Testing for Competence Rather than for Intelligence* ในวารสาร *American Psychologist* เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินใหม่ชื่อว่า *Behavioral Event Interview (BEI)* ให้เป็นเครื่องมือประเมินค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีของ (McClelland, 1973) จึงถือได้ว่าแนวคิดเรื่องสมรรถนะเป็นสิ่งเกื้อกูลให้การปฏิบัติงานวัดประสบความสำเร็จได้ หากพระนักบริหารมีสมรรถนะไม่เหมาะสมจะทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ สมรรถนะจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการวัดมีประสิทธิภาพได้ การบริหารจัดการวัดนั้นเป็นสิ่งที่พระภิกษุสามเณรจะต้องเน้นศึกษาตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาโดยใช้การบูรณาการกับศาสตร์วิชาการสมัยใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับวิถีการดำรงชีวิต ดังนั้น พระนักบริหารจึงต้องมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการวัดซึ่งยังไม่มีกำหนดสมรรถนะของพระนักบริหารที่ชัดเจนและสามารถอ้างอิงได้ จึงมีความจำเป็นจะต้องทำการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของพระนักบริหารเพื่อใช้เป็นมาตรฐานการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหาร และเป็นการปลูกฝังสมรรถนะให้แก่พระภิกษุสามเณร ซึ่งจะต้องเป็นพระนักบริหารผู้มีสมรรถนะรุ่นต่อไปเพื่อสืบสานรักษาและต่อยอดภารกิจของพระพุทธศาสนาและกิจการคณะสงฆ์ และเพื่อให้มีการบริหารจัดการวัดที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ภายในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นเขตชานเมืองหลวงมีวัดจำนวน 4 วัดด้วยกัน คือ วัดบางนาใน พระอารามหลวง วัดบางนาออก วัดศรีเอี่ยม และวัดพ่อกงพลอยวิริยาราม ล้วนเป็นวัด ที่มีการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมทั้งแผนกธรรมและบาลีเป็นหลัก มีพื้นที่ตั้งอยู่ห่างกันและมีปัญหาที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมกับสถานะของวัดและพระภิกษุสามเณร ก็คือแต่ละวัด มีความเจริญทางศาสนวัตถุ ศาสนสถาน และศาสนบุคคล คือ พระภิกษุสามเณรผู้ที่มาขอพำนักอาศัยเพื่อเข้า

ศึกษาพระปริยัติธรรมทั้งแผนกธรรมบาลีหรือแผนกสามัญศึกษาบ้าง เพื่อมาขอพำนักอาศัยอยู่ชั่วคราวบ้าง จำนวนมากน้อยแตกต่างกันไปตามข้อจำกัดของสถานที่พำนักคือกุฏิที่พำนักอาศัยบ้างความเอื้อเฟื้อของเจ้าอาวาสบ้าง การสนับสนุนอุปถัมภ์ค้ำจุนของศรัทธาสาธุชนบ้าง ซึ่งแต่ละวัดก็มีข้อจำกัดเป็นอาทิตามเหตุปัจจัยดังกล่าวมาอย่างนี้ หากแต่การพัฒนาวัดยังไม่เป็นที่ประจักษ์กับสังคมตามความเหมาะสมที่ควรจะเป็น เพราะทุกวัดตั้งอยู่ในพื้นที่เขตซึ่งกำลังเป็นย่านเศรษฐกิจแห่งใหม่ของกรุงเทพมหานคร ยังไม่มีการพัฒนาศาสนสถานและอื่น ๆ ให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่กำลังจะเป็นพื้นที่เขตที่มีการพัฒนาอย่างเต็มรูปแบบ ควรจะมีความเจริญทางศาสนสถานศาสนวัตถุและ ศาสนบุคคล แต่วัดกลับนิ่งเฉยไม่ได้ตอบสนองต่อการพัฒนาให้มีความเจริญมั่นคงถาวรอย่างเป็นรูปธรรม และนโยบายขับเคลื่อนความเจริญของพื้นที่เขตส่งผลให้วัดได้รับผลกระทบทางการบริหารจัดการวัดที่ไม่มีประสิทธิภาพ เพราะขาดทรัพยากรที่จะมาช่วยบำรุงวัดให้เกิดการพัฒนา ปัญหาหลักที่สำคัญเพราะขาดพระนักบริหารผู้ที่มีสมรรถนะหรือมีแต่ไม่มากหรือไม่มีเลยแต่ยังคงบริหารจัดการวัดต่อไปตามความประสงค์ของตนเอง โดยมีได้คำนึงถึงสถานการณ์โลกาภิวัตน์หรือสถานการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองทั้งในประเทศและต่างประเทศ จึงทำให้การบริหารจัดการวัดไม่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการดูแลภายในวัดก็ดี ในการบริหารจัดการพระภิกษุสามเณรในวัดก็ดี ในการบริหารจัดการบุคลากรคนงานวัดก็ดี ในการบริหารจัดการศาสนพิธีกรรมนิยมปฏิบัติและประเพณีต่าง ๆ ในวัดก็ดี ในการเชื้อเชิญสาธุชนให้เข้ามาทำบุญบำเพ็ญกุศลตามงานศาสนพิธีต่าง ๆ ซึ่งมีการต้อนรับด้วยธรรมเนียมปฏิบัติต่าง ๆ แตกต่างกันไป เช่น การสวดพระอภิธรรมงานศพต้องนานเกินกว่า 30 นาที มีระเบียบพิธีกรรมที่ซับซ้อนจนทำให้ผู้เข้าร่วมพิธีกรรมรู้สึกชื่นชมก็ดี ในการจัดทำสาธารณสงเคราะห์แก่คนที่ยากไร้ก็ดี จะต้องทำอย่างไรจึงจะสามารถพัฒนาพระภิกษุสามเณรภายในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะที่จะทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด ในการธำรงดูแลรักษาและเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้ดำรงคงอยู่คู่กับประเทศไทยให้ได้ยาวนานที่สุดเท่าที่จะนานได้ ทั้งนี้พระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานครยังขาดแคลนสมรรถนะอะไรถึงไม่สามารถที่จะทำงานช่วยพระพุทธศาสนาให้มีทิศทางที่ดีได้ สมรรถนะจึงเป็นปัญหาหลักที่สำคัญที่จะต้องพัฒนาให้กับพระภิกษุสามเณรได้มีจิตใต้สำนึกที่ดีในการเป็นพระนักบริหารที่ดีที่ทรงคุณค่าออกมาช่วยดูแลงานของพระพุทธศาสนาและสังคมประเทศชาติ ในการเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณบำบัดความทุกข์และบำรุงความสุขให้กับสังคม ฉะนั้น จะทำอย่างไรให้ได้พระนักบริหารที่ดีเข้ามาช่วยงานพระพุทธศาสนาและสังคมจะปลูกฝังจิตใต้สำนึกอย่างไรจะพัฒนาสมรรถนะรูปแบบอย่างไร จึงจะได้พระนักบริหารที่ดีที่ทรงคุณค่าและมีคุณภาพสูงได้

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว จึงนำมาสู่การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้ทราบถึงสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานครนั้นว่าใช้รูปแบบอย่างไรในการบริหารจัดการวัด ควรจะปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมหรือสามารถพัฒนาต่อยอด

หรือเป็นรูปแบบการพัฒนาให้กับวัดอื่น ๆ ในพื้นที่เขตอื่น ๆ ได้หรือไม่ มีผลสืบเนื่องต่อการพัฒนาวัดให้ ยั่งยืนมั่นคงถาวรและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องกันอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ รวมถึง การพัฒนาให้ทันต่อสถานการณ์โลกาภิวัตน์ในการธำรงดูแลรักษาและเผยแผ่พระพุทธศาสนา และ การบริหารจัดการวัดต้องอาศัยพระนักบริหารผู้ที่มีสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดในรูปแบบที่ เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการดูแลรักษาบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนสถานและศาสนสมบัติ ของพระพุทธศาสนาและประเทศชาติ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหาร ในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหาร ในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร

### การทบทวนวรรณกรรม

#### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

McClelland (1973) ได้กล่าวอธิบายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะอันซ่อนอยู่ภายใน ตัวบุคคลซึ่งเป็นตัวผลักดันให้สามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบให้สูงกว่าหรือ เหนือกว่าเกณฑ์ปกติที่กำหนดไว้ได้

Pruettipuranee and Intarak (2021) ได้กล่าวอธิบายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะหรือ พฤติกรรมที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์หรือเหนือกว่าเกณฑ์ที่ได้ กำหนดเอาไว้

Pansed (2019) ได้กล่าวอธิบายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของ บุคลากรในตำแหน่งหนึ่ง ๆ เป็นผลมาจากความรู้ทักษะและคุณลักษณะส่วนตัวบุคคล ทำให้บุคลากร นั้นแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลทำให้ การปฏิบัติงาน บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

Panalai and Vatthanophas (2020) ได้กล่าวอธิบายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะ เฉพาะของบุคคลซึ่งสะท้อนออกมาให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทศนคติ ความเชื่อ และ อุปนิสัยของแต่ละบุคคล สามารถวัดหรือสังเกตเห็นได้จากพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แสดงออกมาให้ เห็น อาจเกิดได้จากประสบการณ์การปฏิบัติงานหรือจากการฝึกอบรม และหมายถึงระดับ

ความสามารถในการปรับใช้กระบวนการทัศนเพื่อปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรภายในองค์กร และยังหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมบุคคลที่เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ

จากความหมายของสมรรถนะดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพิเศษซึ่งซ่อนอยู่ภายในแต่ละบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้สามารถปฏิบัติงานเฉพาะทางได้ตามความสามารถของตนโดยสามารถที่จะอบรมเรียนรู้ฝึกฝนให้เกิดขึ้นได้ คุณลักษณะพิเศษเหล่านี้ประกอบด้วยความรู้ทักษะความสามารถทัศนคติและอุปนิสัยเฉพาะตัว สามารถวัดหรือสังเกตเห็นได้จากพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แสดงออกมาให้เห็นว่ามีมากกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์ที่ได้กำหนดเอาไว้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุสัมฤทธิ์ผลตามเป้าประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ได้

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ

Robbins et at. (2011) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการองค์การ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ งานต่าง ๆ สามารถบรรลุสัมฤทธิ์ผลได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยทรัพยากรองค์การโดยใช้กระบวนการ (Process) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) และยังหมายถึงหน้าที่ต่าง ๆ ด้านการบริหารจัดการองค์การ กล่าวคือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำองค์การ และการควบคุมองค์การ

Phramahachalermpol Achito (2021) ได้กล่าวอธิบายเอาไว้ว่าการบริหารจัดการองค์การ หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาร่วมกันตั้งเป้าประสงค์และ ร่วมทำกิจกรรมขององค์การ ด้วยการใช้ทั้งความสามารถศาสตร์ศิลป์กลยุทธ์และการบริหารจัดการที่ดี โดยได้นำเอาทรัพยากรมา พัฒนาและใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์ตามที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของบุคคลทุกฝ่าย

จากความหมายของการบริหารจัดการองค์การดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า การบริหารจัดการองค์การ หมายถึง กระบวนการทำงานที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มาร่วมมือร่วมแรง ร่วมใจกันทำงาน ภายใต้ผู้บริหารที่มีหน้าที่ในการจัดองค์การและควบคุมการทำงานโดยนำกลไกในการบริหารจัดการมาประยุกต์ใช้ทั้งเชิงศาสตร์และศิลป์ ประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์การ การควบคุม การมีภาวะผู้นำ การชี้แนะ การประสานงาน และการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจสำหรับบุคลากรให้มีแรงขับเคลื่อนทำงานให้กับองค์การได้ประสบสัมฤทธิ์ผล และให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์การของตนเอง

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Desimone et at. (2002) ได้กล่าวอธิบายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การกำหนดชุดกิจกรรมที่เป็นระบบและมีการวางแผนที่ออกแบบโดยองค์การเพื่อให้สมาชิกได้มีโอกาส

เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งการเรียนรู้เป็นหัวใจที่สำคัญของความพยายามพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การฝึกอบรมและการพัฒนา การพัฒนาองค์การ และการพัฒนาอาชีพ

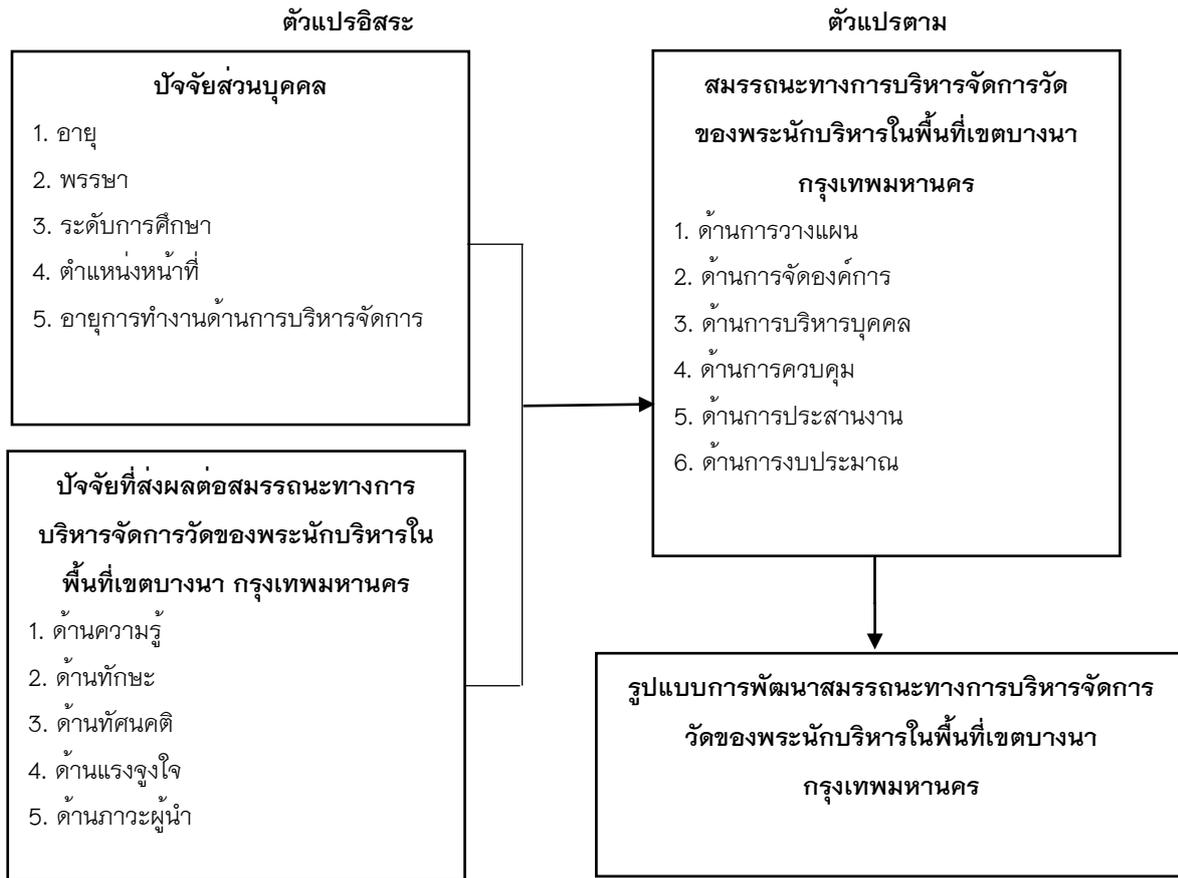
Rittichai (2020) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กลไกที่ทำให้เกิดการพัฒนาด้านองค์การและบุคลากรนำมาสู่ความสำเร็จขององค์การหรืออาจกล่าวได้ว่า มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้สามารถประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การและพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์การ

Rattanapaiboonwattana (2021) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การส่งเสริมการดำเนินงานให้บุคลากรภายในองค์การได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเทคนิคต่าง ๆ รวมถึงการมีทัศนคติที่ดีในการทำงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ และยังเป็นการเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม วิทยาการ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างรวดเร็ว

สรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการฝึกอบรมบุคลากรภายในองค์การ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้รู้หรือผู้มีความสามารถได้ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีไปสู่ผู้ที่ยังขาดหรือเป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถแก่บุคลากรในระยะยาว ซึ่งถูกออกแบบมาเพื่อเพิ่มสมรรถนะหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดประสบการณ์ในการทำงานมากยิ่งขึ้นส่งผลโดยตรงกับองค์การ เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้นจึงต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยได้มาจากการสังเคราะห์ตัวแปร โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยปรากฏผลการวิเคราะห์ตัวแปรดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พระภิกษุในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 253 รูป/คน และคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 155 รูป/คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบการเลือกแบบโควตา (Quota Sampling) ทั้ง 4 วัด จำนวน 155 รูป/คน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบการเลือกแบบโควตา (quota sampling) ทั้ง 4 วัด จำนวน 155 รูป/คน

วัด	จำนวนประชากร/รูป/คน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง/รูป/คน
1. วัดบางนาใน พระอารามหลวง	64	39
2. วัดบางนาออก	38	23
3. วัดศรีเยี่ยม	81	50
4. วัดพองพลอยวิริยาราม	70	43
<b>รวม</b>	<b>253</b>	<b>155</b>

และผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วยพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 16 รูป/คน และประธานไวยาวัจกรวัดในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 20 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 แบบ คือ 1) แบบสอบถามใช้สถิติค่าจำนวน (N) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติค่า F-test และเพียร์สัน คอริเรชัน (Pearson Correlation) และ 2) แบบสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาด้วยวิธีการสามเส้า (Triangulation)

#### สมมติฐาน

- ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน
- ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหาร ในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร

#### ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 ภาพรวมค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร

สมรรถนะทางการบริหารจัดการวัด ของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร	$\bar{x}$	(S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านการวางแผน	3.73	.88	มาก	5
ด้านการจัดองค์การ	3.90	.85	มาก	4
ด้านการบริหารบุคคล	4.03	.82	มาก	1
ด้านการควบคุม	3.67	.88	มาก	6
ด้านการประสานงาน	3.95	.81	มาก	2
ด้านการงบประมาณ	3.93	.82	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>3.86</b>	<b>.84</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.86$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการบริหารบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 4.03$ ) รองลงมา คือ ด้านการประสานงาน ( $\bar{x} = 3.95$ ) ด้านการงบประมาณ ( $\bar{x} = 3.93$ ) ด้านการจัดองค์การ ( $\bar{x} = 3.90$ ) ด้านการวางแผน ( $\bar{x} = 3.73$ ) และ ด้านการควบคุมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.67$ ) ตามลำดับ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 ภาพรวมค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหาร ในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร	( $\bar{x}$ )	(S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านความรู้	3.85	.83	มาก	5
ด้านทักษะ	3.95	.85	มาก	4
ด้านทัศนคติ	3.97	.85	มาก	2
ด้านแรงจูงใจ	3.95	.85	มาก	3
ด้านภาวะผู้นำ	4.09	.77	มาก	1
รวม	3.96	.83	มาก	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.96$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 4.09$ ) รองลงมา คือ ด้านทัศนคติ ( $\bar{x} = 3.97$ ) ด้านแรงจูงใจ ( $\bar{x} = 3.95$ ) ด้านทักษะ ( $\bar{x} = 3.95$ ) และด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.85$ ) ตามลำดับ

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวม ไม่มีความแตกต่างกับสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนากรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าเท่ากับ .381 ผลการทดสอบสมมติฐานไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามพรatha พบว่า โดยรวม ไม่มีความแตกต่างกับสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าเท่ากับ .192 ผลการทดสอบสมมติฐานไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกับสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนากรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าเท่ากับ .000 ผลการทดสอบสมมติฐานตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกับสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัตของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนากรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าเท่ากับ .000 ผลการทดสอบสมมติฐานตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุการทำงานด้านการบริหารจัดการ พบว่า โดยรวม ไม่มีความแตกต่างกับสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัตของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนากรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าเท่ากับ .210 ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัตของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัตของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัตของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัตของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัตของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานครในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .387\*\*

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัตของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร

จากผลการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัตของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร โดยปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัตของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานครควรพัฒนาด้วยรูปแบบ 1) การตระหนักรับรู้สถานการณ์โลกาภิวัตน์อยู่เสมอ 2) การจัดแบ่งบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน 3) การสร้างบุคลากรที่ทรงคุณค่า 4) การเป็นตัวอย่างที่ดี 5) การสร้างภาคีเครือข่าย และ 6) การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

## อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้เป็นการนำผลการวิจัยที่ค้นพบข้อเท็จจริงแล้วนำมาอภิปรายผลที่สนับสนุนด้วยแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. สมรรถนะทางการบริหารจัดการวัตของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานครด้านการควบคุม จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก พระนักบริหารสามารถ ที่จะเปิดโอกาสให้กับประชาชนทั่วไปได้ตรวจสอบการบริหารจัดการวัตด้วยความโปร่งใส เช่นแจ้งประกาศรายการรายรับรายจ่ายงานกฐิน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า การควบคุมทรัพยากรที่มีจำกัดคือ ทรัพยากร

บริจาคที่ขึ้นอยู่กับผู้บริจาคจะต้องควบคุมรายจ่ายให้มีประสิทธิภาพสูงสุดโดยไม่ให้รายจ่ายเกินตัวจนเป็นหนี้สิน สอดคล้องกับแนวคิดของ Koontz (1972) พบว่า การควบคุมดูแล (Controlling : C) ซึ่งเป็นการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การให้ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือที่ได้กำหนดไว้ เพราะทรัพยากรมีจำกัดจึงต้องมีการควบคุมการใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ Stueart and Moran (2012) พบว่าการควบคุม (Controlling) เป็นการตรวจสอบกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การเพื่อให้แน่ใจว่า กำลังเดินไป ถูกทางเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์วิธีการที่องค์การดำเนินการก่อนแล้วก็ป้อนข้อมูลที่ได้นำเข้าสู่กระบวนการวางแผน เพื่อให้สามารถวิเคราะห์และทำตามเป้าประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ได้อย่างต่อเนื่องตามข้อมูลใหม่ที่ได้รับมา การควบคุมจะทำความคู่กับการวางแผน การวางแผนนี้ผู้จัดการจะกำหนดตำแหน่งที่องค์การตัดสินใจว่าจะไปในทิศทางใด ส่วนการควบคุมก็จะเป็นตัวช่วยให้องค์การไปสู่จุดนั้นได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Dubrin (2006) แสดงให้เห็นว่า การควบคุม (Controlling) ซึ่งเป็นการกำกับให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าประสงค์และแผนขององค์การประกอบด้วยการตรวจสอบติดตามเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้และการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phrapalad Teerapat Nathasilo (2022) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการโครงการวัดพระราชวังสร้างสุขของคณะสงฆ์จังหวัดปทุมธานี พบว่า กระบวนการในการบริหารจัดการตามโครงการวัดพระราชวังสร้างสุขของคณะสงฆ์จังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านการควบคุม มีการประเมินผลการดำเนินการสม่ำเสมอ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร

ด้านความรู้ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก พระนักบริหารสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ทางการบริหารจัดการวัดแก่พระภิกษุสามเณรได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความรู้ทั้งในพระพุทธศาสนาเป็นสิ่งสำคัญที่พระนักบริหารต้องมีเพื่อให้สามารถประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องตามหลักของพระพุทธศาสนาและสามารถเผยแผ่ได้ ทั้งในกฎหมายกฎระเบียบข้อบังคับและมติของมหาเถรสมาคม ซึ่งต้องทำความเข้าใจให้ชัดเจนเพื่อการบริหารจัดการวัดได้อย่างเหมาะสมทั้งในการวางแผนเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาวัดควรมีแผนระยะสั้นและระยะยาวและแผนสำรองไว้ ในสถานการณ์ฉุกเฉินโดยบูรณาการเอาความรู้ด้านพระพุทธศาสนากับศาสตร์วิชาการทางโลกเข้ามารวมกันวิเคราะห์แล้วจึงกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการของวัด และในการเผยแผ่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางออนไลน์อาจจะเป็นเฟซบุ๊กหรือเว็บไซต์ซึ่งเป็นอีกหนึ่งของทางเผยแผ่พระพุทธศาสนาซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1973) พบว่า ความรู้ (Knowledge) ซึ่งเป็นความรู้เฉพาะเรื่องที่จำเป็นต้องรู้และความรู้ที่มีสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Vazirani (2010) แสดงให้เห็นว่า ความรู้ (Knowledge) ซึ่งเป็นข้อมูลและเป็นการเรียนรู้ (learning Resting) ของแต่ละบุคคล เช่น ความรู้ ของ ศัลยแพทย์ ก็คือ ความรู้เรื่องกายวิภาคศาสตร์ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มความรู้ (Knowledge-K) ซึ่งเป็น

ข้อมูลหรือสิ่งที่ได้รับจากการศึกษาฝึกอบรมสัมมนาการศึกษาด้วยตนเองและการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่าแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดชายแดนใต้ โดยการฝึกอบรมให้ความรู้และสร้างความเข้าใจกับวัฒนธรรมประเพณีของพื้นที่ แนวทางการอยู่ร่วมกันของคนต่างศาสนา และการจัดอบรมการปฏิบัติงานโดยจับกลุ่มข้าราชการที่มีความเชี่ยวชาญในพื้นที่เพื่อเรียนรู้ถ่ายทอดความเชี่ยวชาญ และเป็นທີ່ปรึกษาให้แก่กันได้ รวมถึงวิเคราะห์และรวบรวมปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมซึ่งอาจจะเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานมาจัดทำเป็นกรณีศึกษาเพื่อเรียนรู้ร่วมกันและหาแนวทาง แก้ไขป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีกหรือเกิดขึ้นน้อยที่สุด

### 3. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร

จากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่าการตระหนักรับรู้สถานการณ์โลกาภิวัตน์อยู่เสมอ จากผลการวิจัยพบว่า การตระหนักรับรู้สถานการณ์โลกาภิวัตน์อยู่เสมอ โดยรับฟังข้อมูลข่าวสารจากช่องทางสื่อโซเชียลมีเดีย หรือสื่อสิ่งพิมพ์ หรือโทรทัศน์อยู่เสมอ เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ของสังคมเศรษฐกิจและการเมือง ของประเทศไทยและต่างประเทศ เพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถความชำนาญในการวิเคราะห์แยกแยะข้อมูลข่าวสารสังเคราะห์ออกมาเป็นแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ พระนักบริหารควรมีแผนปฏิบัติการพัฒนาวัดทั้งในระยะสั้นระยะยาวและฉุกเฉินในสถานการณ์เร่งด่วน เพื่อให้มีการรับมือกับสถานการณ์หรือการบริหารจัดการวัดในสถานการณ์ปัญหา นั้น ๆ สามารถปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาได้ทันสถานการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมิได้ตระหนักถึงสถานการณ์โลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจากสังคมเศรษฐกิจและการเมืองจึงไม่มีการวางแผนรองรับกับสถานการณ์รับมือปัญหาแก้ไขไม่ทันสถานการณ์และไม่มีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดความเสียหายกับวัดโดยตรงและทรัพยากรในวัดก็ไม่เกิดความคุ้มค่าเป็นประโยชน์แก่สังคม และบางวัดมีพระนักบริหารที่มีคุณภาพแต่เมื่อมรณภาพลง พระนักบริหารที่มารับช่วงต่อกลับไม่สามารถพัฒนาวัดต่อเนื่องกันได้ เพราะมีสมรรถนะไม่เหมือนกันหรืออาจจะน้อยกว่า ส่งผลให้วัดไม่เกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับแนวคิด Hellriegel et al. (2002) แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะด้านความตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ (Global Awareness Competency) ซึ่งเป็นสมรรถนะของผู้บริหารในการปรับตัวให้ทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์ขององค์การโดยจำเป็นต้องใช้บุคลากรและทรัพยากรต่าง ๆ จากต่างประเทศมากยิ่งขึ้นจึงจะสามารถรับรู้ถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ของโลกและผลกระทบต่อโลกที่มีต่อการเมืองเศรษฐกิจและสังคมได้ ซึ่งจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่หลากหลายและสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมเหล่านั้นได้ อย่างกลมกลืนกันกับกระแสโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Meejun (2019) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางสถานศึกษา

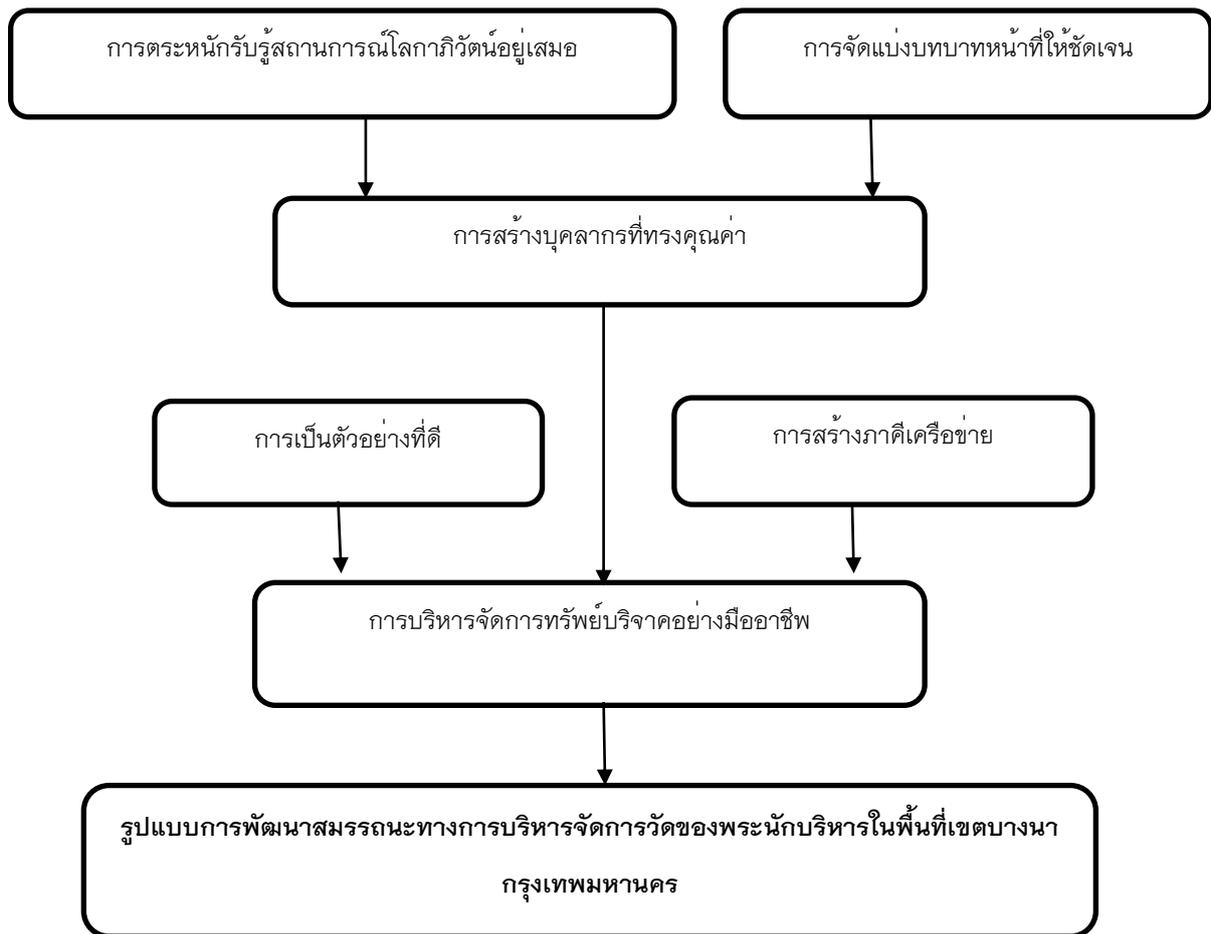
ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันมีการศึกษาเทคนิควิธีการต่าง ๆ ให้ทันสมัย ประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การจัดแบ่งบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน จากผลการวิจัยพบว่า การจัดแบ่งบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะบุคลากร กล่าวคือ พระภิกษุสามเณรหรือประชาชนทั่วไปบางรูป/คน ละเลยการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ตามที่ ได้มอบหมายให้หรือไปก้าวก่ายหน้าที่ของผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นทำหน้าที่ของตนได้ไม่เต็มที่จึงเกิดปัญหาขึ้น ไม่จบสิ้นและผลการปฏิบัติงานก็ไม่มีประสิทธิภาพ พระนักบริหารจึงควรจัดแบ่งภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ชัดเจนไม่ให้ก้าวก่ายหน้าที่ของผู้อื่น กระจายอำนาจให้ดำเนินการได้อย่างเต็มที่ และควรมีการจูงใจบุคลากรให้อยากได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นเพื่อการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาซึ่ง อาจจะเป็นรางวัลยกย่องเกียรติคุณหรือค่าตอบแทนพิเศษ และต้องมีการตรวจสอบติดตามประเมินผล และการพัฒนาอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพระนักบริหารเมื่อทำการคัดเลือกบุคลากรแล้วก็ไม่จัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ชัดเจน ไม่มอบอำนาจในการตัดสินใจให้จึงส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติภารกิจหน้าที่ไม่เต็มที่หรือเต็ม ความสามารถ เนื่องจากไม่มีอำนาจการตัดสินใจที่ชัดเจนหรืออาจจะมีการก้าวก่ายหน้าที่ของกันและ กัน จึงทำให้การปฏิบัติภารกิจหน้าที่ไร้ประสิทธิภาพและจะทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาอีกมากมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gulick and Urwick (1937) แสดงให้เห็นว่า การจัดองค์การ (Organizing) ซึ่งเป็นการจัดแบ่งงานขององค์การหรือหน่วยงานออกเป็นย่อย ๆ พร้อมทั้งวัตถุประสงค์ กำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน รวมถึงกำหนดควบคุมในลักษณะหน่วยงานหลัก หน่วยงานที่ ปรีक्षा หน่วยงานช่วย และช่วงการบังคับบัญชา การสร้างบุคลากรที่ทรงคุณค่า จากผลการวิจัยพบว่า การจะสร้างบุคลากรที่ทรงคุณค่าได้จะต้องสร้างให้มีคุณธรรมจริยธรรมให้มีสมรรถนะความสามารถ หลาย ๆ ด้านให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และให้มีทัศนคติที่ดีตรงตามแนวทางพระพุทธศาสนา พระ นักบริหารควรมีการส่งบุคลากรไปเข้าร่วมอบรมสัมมนาหรือคอร์สปฏิบัติจริง หรือเข้าปฏิบัติธรรมทำ กรรมฐานอบรมฝึกฝนตนเองเพื่อสร้างอุปนิสัยให้ตรงตามแนวทางของพระพุทธศาสนา และส่งเสริมให้ เข้าศึกษาในระดับสถาบันหรือระดับอุดมศึกษาให้มีความรู้สมรรถนะความสามารถในด้านการบริหาร จัดการและด้านอื่น ๆ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการตนเองและผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้าง คุณประโยชน์อื่น ๆ ให้แก่วัดและสังคมได้ด้วย ปลุกฝังให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นด้วยการให้ต้อนรับ ปฏิสันถาร กับผู้ใช้บริการหรือผู้เข้ามาทำบุญภายในวัดและประชาชนทั่วไปภายนอกวัด และควร สนับสนุนให้เข้าศึกษาพระปริยัติธรรมทั้งแผนกธรรมและบาลีเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจเพิ่มสมรรถนะ ด้านพระพุทธศาสนาให้มีความเห็นถูกต้องตามพระพุทธศาสนาและสามารถสั่งสอนผู้อื่นให้เห็นถูกต้อง ตามตนเองได้ด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พระนักบริหารขาดความเมตตากรุณาหรือเห็นแก่ประโยชน์ ส่วนตนมากเกินไปจึงไม่ส่งเสริมผู้อื่นให้มีคุณธรรมจริยธรรมมีสมรรถนะความสามารถ เป็นการบั่นทอน มนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพระภิกษุสามเณรหรือประชาชนทั่วไป เพราะไม่มีทัศนคติที่ดีในการสนับสนุนผู้อื่น ให้ได้รับโอกาสดี ๆ ส่งผลให้พระพุทธศาสนาขาดแคลนบุคลากรที่ดีที่ทรงคุณค่าควรแก่การสร้าง

ประโยชน์ให้กับพระพุทธศาสนาหรือวัดหรือสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hitt et al. (2017) แสดงให้เห็นว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ จะต้องยึดมั่นและมุ่งเน้นแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ อย่างมีจริยธรรมด้วยการแสดงถึงความซื่อสัตย์มีคุณธรรมยึดมั่นในหลักการของตนและสามารถที่จะจูงใจให้บุคลากรประกอบธุรกิจบนหลักของความมีจริยธรรม แต่เนื่องจากบริบทของกระแสโลกาภิวัตน์จึงทำให้ต้องประสบกับวัฒนธรรมที่หลากหลายเชื้อชาติ ผู้นำมีความสามารถเรียนรู้และเข้าใจได้อย่างลึกซึ้งซึ่งต่อค่านิยมและต่อวัฒนธรรม ย่อมมีโอกาสจะประสบความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น การเป็นตัวอย่างที่ดี จากผลการวิจัยพบว่า การเป็นตัวอย่างที่ดีเป็นสิ่งที่ผู้นำองค์กรต้องมีเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์แก่สังคมอย่างเป็นรูปธรรม พระนักบริหารถือว่าเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของสังคมเป็นปูชนียบุคคลที่ต้องมีคุณธรรมจริยธรรมประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในขอบเขตของพระธรรมวินัยกฎระเบียบข้อบังคับและมติของมหาเถรสมาคม และกฎหมายของบ้านเมือง บริหารจัดการวัดไม่ขัดแย้งต่อพระธรรมวินัยและกฎหมายแต่เป็นตัวอย่างที่ดีให้ผู้อื่นได้ดำเนินรอยตามปฏิบัติตามได้ สร้างแต่ประโยชน์ให้แก่สังคมโดยส่วนเดียว พร้อมทั้งให้การสนับสนุนพระภิกษุสามเณรและประชาชนทั่วไปได้เป็นคนดีของสังคมและมีความรู้ความสามารถประพฤติปฏิบัติดีงามอยู่ในขอบเขตของศีลธรรม โดยเป็นตัวอย่างที่ดีให้เป็นที่ประจักษ์ และจัดกิจกรรมวันสำคัญหรือจัดอบรมปฏิบัติธรรม ส่งเสริมการเรียนรู้ทางพระพุทธศาสนาหรือกิจกรรมรักษาสังคม ต้านภัยทำลายธรรมชาติ เพื่อให้พระภิกษุสามเณรและประชาชนทั่วไปได้มีความรู้ความสามารถและจะเป็นคนดีของสังคม โดยสร้างแต่ประโยชน์ให้แก่สังคมนั้น จะไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่คนในสังคมพระนักบริหารจึงควรมีการอบรมพัฒนาตนเองให้มีความประพฤติปฏิบัติดีอยู่ในขอบเขตโดยเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่สังคม ส่งผลให้ผู้พบเห็นเสื่อมศรัทธาและจะเกิดความเสื่อมเสียแก่พระพุทธศาสนาเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Zwell (2000) แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ (Leadership Competencies) ซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรนำพาผู้อื่นไปสู่ทิศทางเดียวกันกับเป้าประสงค์หลักได้โดยประกอบด้วยภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การคิดเชิงกลยุทธ์ การให้ความสนใจในการประกอบการจัดการความเปลี่ยนแปลง การสร้างความผูกพันต่อองค์กร การสร้างจุดรวมและวัตถุประสงค์ การสร้างหลักการและค่านิยม การสร้างภาคีเครือข่าย จากผลการวิจัยพบว่า การจะประสานความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันกับองค์กรอื่น ๆ ที่มีสมรรถนะความสามารถเฉพาะด้านให้มาเป็นภาคีเครือข่ายเดียวกัน สามารถสร้างได้ด้วยการประสานขอความร่วมมือ โดยต้องบริหารจัดการความร่วมมือกัน ผลประโยชน์ตอบแทนกันและบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนภายใต้ข้อตกลงร่วมกันเพื่อประสานความร่วมมือร่วมแรง ร่วมใจกันในการดำเนินงานให้สามารถบรรลุสัมฤทธิ์ผลได้ พระนักบริหารจึงควรสร้างภาคีเครือข่ายของตนเองขึ้นมาเพื่อประสานความร่วมมือแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาให้ภาคีเครือข่ายซึ่งเป็นวัดหรือองค์กรอื่น ๆ ไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้ได้รับรางวัลวัดต้นแบบที่เป็นเครื่องหมายว่าวัดได้มีการพัฒนาจริง ๆ อย่างเป็นที่ประจักษ์กับสังคม ส่งผลให้มีทรัพยากรด้านต่าง ๆ มาลงที่วัด เพื่อให้วัดได้มีกำลังหรือทรัพยากรในการพัฒนาวัดได้อย่างสะดวกหรืออาจจะนำพานักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติเข้ามาเที่ยวชมวัด ทำให้เกิดการ

พัฒนาทั้งทรัพยากรทรัพย์สินบริจาคและเป็นศูนย์การค้าเศรษฐกิจชุมชน และเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไปในตัวด้วยเช่นกัน หากทุกวัดต่างพัฒนาไปคนละทิศละทางก็ยากยิ่งที่จะได้เห็นวัดในพื้นที่เขตบางนาซึ่งกำลังเป็นย่านเศรษฐกิจแห่งใหม่ของกรุงเทพมหานครจะมีการพัฒนาอย่างแท้จริง เพราะต่างวัดต่างพัฒนาไปในรูปแบบที่แตกต่างกันมิได้ปรึกษาหารือกันหรือให้คำแนะนำกันหรือประชุมกัน เพื่อวางแผนขับเคลื่อนทุกวัดในพื้นที่เขตบางนาให้มีการพัฒนาไปด้วยกันอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่องกัน และมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า พระนักบริหารไม่ได้สร้างภาคีเครือข่ายของตนเองขึ้นมา จึงไม่มีองค์การอื่น ๆ หรือวัดอื่น ๆ เข้ามาช่วยเหลือดำเนินการกิจกรรมเฉพาะอย่างที่วัดของตนเองไม่สามารถจะทำเองได้ จึงทำให้งิจกรรมเกิดความเสียหายขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจน ส่งผลให้วัดไม่มีการพัฒนาเพราะขาดความร่วมมือหรือความช่วยเหลือกันและกันและไม่มีควมสามัคคีในพื้นที่เขตนี้ ซึ่งวัดในพื้นที่เขตบางนาก็มีจำนวนไม่มาก หากมีการประสานงานอยู่สม่ำเสมอก็จะทำให้วัดได้มีการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน และอาจจะได้รับรางวัลวัดต้นแบบในพื้นที่เขตบางนาก็ได้ด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Gulick and Urwick (1937) แสดงให้เห็นว่าการประสานงาน (Co-ordinating) ซึ่งเป็นการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือตำแหน่ง รวมทั้งการติดต่อสื่อสารภายในองค์การเพื่อที่ให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างเรียบร้อย การประสานงานจึงมีความสำคัญต่อกระบวนการการบริหาร โดยผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิคโน้มน้าวชักจูงตักเตือนและช่วยเหลือให้ทุกหน่วยงานขององค์การไปถึงเป้าประสงค์เดียวกัน การบริหารจัดการทรัพย์สินบริจาคอย่างมืออาชีพ จากผลการวิจัยพบว่า พระนักบริหารจะบริหารจัดการทรัพย์สินบริจาคอย่างมืออาชีพได้ก็ด้วยมีความรู้ความเข้าใจในารงบประมาณอย่างแท้จริง ตั้งแต่การวางแผนสรรหาการดำเนินการการติดตามตรวจสอบประเมินและการปรับปรุงพัฒนาการใช้จ่ายให้มีประสิทธิภาพ โดยจะต้องคำนึงถึงกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับและ มติของมหาเถรสมาคม ตลอดจนหลักการนโยบายของพระพุทธศาสนา ให้คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนโดยต้องเป็นสิ่งที่มีคุณค่าอย่างสูงสุด สามารถจะบำบัดความทุกข์และบำรุงความสุขให้แก่สังคมได้อย่างแท้จริง พระนักบริหารควรพัฒนาตนเองให้เป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการงบประมาณ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือความไว้วางใจในการบริหารจัดการทรัพย์สินบริจาคของวัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ และต้องเปิดเผยข้อมูลรายรับรายจ่ายต่อสาธารณชน และต้องใช้จ่ายกับสิ่งที่สร้างสรรค์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้ช่วยกันบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยไม่สร้างความเดือนร้อนให้แก่วัดและ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือสร้างหนี้สินให้แก่วัด และควรสนับสนุนให้พระภิกษุสามเณรได้มีความรู้มีทักษะในการเงินการบัญชีเพื่อให้การบริหารจัดการทรัพย์สินบริจาคของวัดไม่ติดขัดหรือผิดกฎหมายและการงบประมาณของวัดจะเกิดความสร้างสรรค์อย่างแท้จริง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า พระนักบริหารไม่ได้มีความรู้สมรรถนะความสามารถด้านการบริหารจัดการทรัพย์สินบริจาคหรือเงินหรือการบัญชี อย่างแท้จริง แต่อาจจะบริหารจัดการทรัพย์สินบริจาคตามความชอบใจของตนเองหรือประสพการณ์ ในการใช้จ่ายจึงส่งผลให้ทรัพย์สินบริจาคซึ่งเป็นทรัพยากรหลักสำคัญขององค์การหรือวัดไม่ได้รับ การจัดสรรอย่างคุ้มค่า

หรือเป็นประโยชน์สูงสุดจึงทำให้วัดไม่มีการพัฒนา เนื่องจากพระนักบริหาร ใช้จ่ายอย่างไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของวัดหรือสังคมเพราะขาดความรู้ความเข้าใจสมรรถนะความสามารถด้านการเงินนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสอดคล้องกับแนวคิดของ Chooket (2021) แสดงให้เห็นว่าการงบประมาณ (Budgeting: B) เป็นการจัดทำการจัดสรรควบคุมการใช้งบประมาณ รวมถึงการตรวจสอบการใช้งบประมาณในการดำเนินงานโครงการตลาดประชารัฐคนไทยยิ้มได้

**องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย**



ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร

งานวิจัยนี้ทำให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบ 6 ประการ ได้แก่ 1) การตระหนักรับรู้สถานการณ์โลกาภิวัตน์อยู่เสมอ 2) การจัดแบ่งบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน 3) การสร้างบุคลากรที่ทรงคุณค่า 4) การเป็นตัวอย่างที่ดี 5) การสร้างภาคีเครือข่าย และ 6) การบริหารจัดการทรัพย์สินบริจาคอย่างมืออาชีพ ซึ่งทั้ง 6 ประการนี้จะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะทางการ

บริหารจัดการวัดของพระนักบริหารเพื่อพัฒนาวัดในพื้นที่นำไปสู่การพัฒนาพระพุทธศาสนาทั้งงานด้านปริยัติ ปฏิบัติ ปฏิเวธ คือ หลักสัทธรรม 3 ประการ หรือกระบวนการเรียนรู้และปฏิบัติในพระพุทธศาสนาที่ต้องทำงานร่วมกัน ปริยัติ (ศึกษาเรียนรู้) นำไปสู่ ปฏิบัติ (ลงมือทำจริง)

## สรุป

การพัฒนาให้มีภาวะผู้นำในการงบประมาณโดยการสนับสนุนให้มีการศึกษาในระดับอุดมศึกษาหรือการศึกษาขององค์กรอื่น ๆ หรือการฝึกอบรมสัมมนา เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำด้านการบริหารจัดการงบประมาณ โดยเฉพาะควรมีการบริหารจัดการงบประมาณที่ประกอบด้วย การวางแผนการจัดสรรและควบคุมการใช้งบประมาณเท่าที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพ การอาศัยหลักการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องกับวัดได้ช่วยกันออกความคิดเห็นและลงมติในการบริหารจัดการงบประมาณ การจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายของวัดโดยต้องเก็บใบเสร็จรายการค่าใช้จ่ายด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้เสมอและต้องเปิดเผยข้อมูลรายรับรายจ่ายประกาศต่อสาธารณชน และการมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการบริหารเงินรู้จักวิธีการวางแผนตั้งวัตถุประสงค์ในการใช้เงิน การดำเนินการใช้จ่าย การควบคุมติดตามตรวจสอบและปรับปรุงพัฒนาการใช้จ่ายเงินเพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการงบประมาณ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์

- 1) สมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร ด้านความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดองค์การ ในระดับต่ำ
- 2) สมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร ด้านทักษะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผน ในระดับต่ำ
- 3) สมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่

เขตบางนา กรุงเทพมหานคร ด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะทางการบริหารจัดการ วัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร ด้านการงบประมาณ ในระดับต่ำ

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร เช่น ขอบเขตด้านเนื้อหาควรศึกษาเพิ่มเติม ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดของพระนักบริหารในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร

2) ควรมีการศึกษาการสรุปรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัด ของพระนักบริหารในพื้นที่เขตอื่น ๆ หรือจังหวัดต่าง ๆ

3) ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารจัดการวัดเปรียบเทียบกับ องค์การอื่น ๆ

## References

- Chooket, J. (2021). *Development approach of government organization administration for supporting pracharath market in Nakhonpathom Province*[Master's thesis, Silpakorn University]. <https://sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/24961>
- Desimone, R. L., Werner, J. M., & Harris, D. M. (2002). *Human resource development* (3rd ed.). Harcourt Brace College.
- Dubrin, A. J. (2006). *Principles of leadership*. South-Western Cengage Learning.
- Gulick, L., & Urwick, J. (1937). *Papers on the science of administration*. Institute of Public Administration.
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., & Slocum, J. W. (2002). *Management: A competency-based approach* (9th ed.). South-Western Thomson Learning.
- Hitt, M. A., Ireland, R. E., & Hoskisson, R. E. (2017). *Strategic management: Competitiveness and globalization* (2nd ed.). Cengage Learning.
- Karmpira, U. (2021). *The administrator's competencies and school effectiveness under Suphanburi primary educational service area office 1*[Master's thesis, Silpakorn University]. <http://lithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/3865>
- Koontz, H. (1972). *Principles of management*. McGraw-Hill.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence." *American Psychologist*, 28(1), 1-14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>

- Meejun, N. (2019). *School administrators' competencies for the partnership school project affiliated with the office of basic education commission*[Master's thesis, Rajamangala University of Technology Thanyaburi]. <http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/3696>
- Panalai, P., & Vatthanophas, N. (2020). *Enhancing the learning management competency in the 21st century of Paliteachers in Prapariyattitham schools*[Doctoral dissertation, Silpakorn University]. <http://itthesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/3003>
- Pansed, T. (2019). *Strategic for competency enhance of the student in bilingual school Bangkok Metropolitan administration for best practic*[Doctoral dissertation, Silpakorn University].
- Phrapalad Teerapat Nathasilo. (2022). *Model of monastery, people and state for happiness creation project management of Sangha administration*[Doctoral dissertation, Mahachulalongkornrajavidyalaya University].
- Phramahachalermopol Achito. (2021). *Strengthening strategy of Sangha administration in Ayutthaya Province*[Doctoral dissertation, Mahachulalongkornrajavidyalaya University].
- Pruettipuranee, T., & Intarak, P. (2021). *Teacher competencies development in the period of national strategy (B.E. 2561–2580)*[Doctoral dissertation, Silpakorn University]. <https://sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/26792>
- Rittichai, A. (2020). *The influence of human resource development and readiness to change on high performance organization of the office of the public sector development commission (OPDC)*[Master's thesis, Silpakorn University]. <https://sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/25311>
- Robbins, S. P., DeCenzo, D. A., & Coulter, M. (2011). *Fundamentals of management: Essential concepts and applications* (7th ed.). Prentice Hall.
- Stueart, R. D., & Moran, B. B. (2012). *Library and information center management* (8th ed.). Libraries Unlimited.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.
- Zwell, M. (2000). *Creating a culture of competence*. John Wiley & Sons.