

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งเน้นศึกษาค้นคว้า แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา และหนังสือต่าง ๆ เพื่อใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้าแนวทางการจัดการด้านจริยธรรมทางธุรกิจที่ดีสำหรับวัดในพระพุทธศาสนา ในจังหวัดอุบลราชธานี ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีการจัดการด้านจริยธรรมทางธุรกิจ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมมาภิบาล
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการวัด
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีการจัดการด้านจริยธรรมทางธุรกิจ

2.1.1 ความหมายของการจัดการ

ผู้วิจัยได้สรุปข้อวิจัยแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการด้านจริยธรรมทางธุรกิจได้ดังนี้

2.1.1.1 ความหมายของการจัดการ คำว่าการจัดการ มีคำศัพท์ที่นิยมใช้อยู่ 2 คำ ได้แก่ Administration และ Management ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (ศิริอร ชันธหัตถ์, 2545)

1) Administration มาจากคำในภาษาลาตินว่า Administrare ซึ่งหมายถึง การรับใช้ การจัดการ การปฏิบัติการและการอำนวยความสะดวก (To serve, to manage, to conduct, to direct)

2) Management มาจากคำในภาษาฝรั่งเศสว่า Maneger หมายถึง ผู้ดูแล ภายในบ้าน ผู้รักษาผลประโยชน์ การกระทำในลักษณะแนะนำหรือนำทาง (To direct a household, to economize, and act of guiding or leading)

ได้มีนักวิชาการ ให้ความหมายของการบริหารหรือการจัดการไว้หลายท่าน ได้แก่

Simon (1947: 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า เป็นกิจกรรมที่บุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2529: 1) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับคน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Managements) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การบริหารเป็นการประสานงาน การอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง

Stoner (สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ, 2546: 5; อ้างอิงจาก Stoner, 1977) การจัดการคือ กระบวนการ (Process) ของการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing)

การสั่งการ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ความพยายามของสมาชิกในองค์กรและการใช้ทรัพยากร ต่าง ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดการ หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ดำเนินการเกี่ยวกับงานให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรกำหนดไว้

2.1.2 ความหมายของจริยธรรม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542: 291) ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม คำว่า จริยธรรม มาจากคำว่า จะริยะ ซึ่งเป็นภาษาบาลี แปลว่า อันบุคคลควรประพฤติ ความประพฤติ กับคำว่า ธรรม ซึ่งเป็นคำภาษาสันสกฤต แปลว่า หน้าที่ การทรงไว้ กฎเกณฑ์ การปฏิบัติ ความดีงาม ความถูกต้อง จริยธรรมจึงเป็นคำสมาส มีความหมายตามรูปศัพท์ว่า หน้าที่ที่บุคคลควรประพฤติ

วิทย์ วิศทเวทย์ (2526) อธิบายว่า จริยธรรม คือ ความประพฤติ ตามค่านิยมที่พึงประสงค์ โดยใช้วิชาจริยศาสตร์มาวิเคราะห์ แยกแยะว่า สิ่งใดดีควรกระทำและสิ่งใดชั่วควรละเว้น

ก่อ สวัสดิพานิชย์ (2522) ได้ให้ความหมายว่า จริยธรรม คือ ประมวลความประพฤติ และความนึกคิดในสิ่งที่ดีงามและเหมาะสม จริยธรรมในสมัยก่อนและปัจจุบันมีทั้งดีและไม่ดีเหมือนกัน

Post et al. (2002) ให้ความหมายว่า จริยธรรม หมายถึง แบบแผนของการกระทำที่ถูกต้อง จริยธรรมเป็นเครื่องนำทางไปสู่หลักของความประพฤติที่ถูกต้องหลักศีลธรรม

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง หลักประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมกับการทำหน้าที่ของตนอย่างสมบูรณ์ และสอดคล้องกับมาตรฐานที่ดีงาม อันเป็นที่ยอมรับของสังคมของกลุ่มคนหรือกลุ่มบุคคล

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาจริยธรรม

ผู้วิจัยได้สรุปข้อวิจัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาจริยธรรมทางธุรกิจ ได้ดังนี้ พัฒนาการของจริยธรรมทางธุรกิจ ได้มีการศึกษาระยะเวลาของจริยธรรมทางธุรกิจ โดยแบ่งเป็น 5 ช่วงเวลา คือ (Ghillyer, 2010)

ในช่วงก่อน ค.ศ. 1960 เริ่มศึกษาในเรื่องจริยธรรมทางธุรกิจ

ในช่วง ค.ศ. 1960 มีการเพิ่มของแนวความคิดเพื่อสังคมในธุรกิจ

ในช่วง ค.ศ. 1970 มีความเด่นชัดในเรื่องของจริยธรรมทางธุรกิจ

ในช่วง ค.ศ. 1980 มีการรวมตัวกันของด้านวิชาการและผู้ปฏิบัติ

ในช่วง ค.ศ. 1990-2000 มีการก่อตั้งสถาบันและเน้นเรื่องจริยธรรมทางธุรกิจ

จากช่วงปีต่าง ๆ ข้างต้น ได้มีปัญหาจริยธรรมในธุรกิจเกิดขึ้น โดยจำแนกตามปีต่าง ๆ

2.1.3.1 ก่อน ค.ศ. 1960 จริยธรรมในธุรกิจ เป็นระยะเวลาที่ประเทศสหรัฐอเมริกาพยายามค้นหาหลักการของทุนนิยมในช่วง ค.ศ. 1920 มีความพยายามขับเคลื่อนประชากรในเรื่อง “Living Wage” ซึ่งเป็นรายได้ที่ต้องเพียงพอต่อการศึกษา การพัฒนา สุขภาพ และการเกษียณ ในช่วง ค.ศ. 1930 มีแนวคิดใหม่ซึ่งธุรกิจได้รับการกล่าวโทษเมื่อประเทศเกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจ ธุรกิจได้รับการเรียกร้องให้ดำเนินการใกล้ชิดกับรัฐบาล ช่วง ค.ศ. 1950 ได้เริ่มคำนึงถึงสิทธิของประชาชน ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

จนถึง ค.ศ. 1960 ได้มีการถกเถียงกันมากขึ้นเรื่องจริยธรรมทางธุรกิจทั้งทางด้านทฤษฎี และปรัชญา ผู้นำศาสนาได้ตั้งคำถามเรื่องค่าแรงที่ยุติธรรม การปฏิบัติต่อแรงงาน และ ความมีคุณธรรมในระบบทุนนิยม

2.1.3.2 ช่วง ค.ศ. 1960 การเพิ่มขึ้นของแนวคิดเพื่อสังคมในธุรกิจ

ได้มีแนวคิดต่อต้านการพัฒนาทางธุรกิจในหลาย ๆ เมืองโดยเชื่อมโยงเรื่องผลประโยชน์ การมีอิทธิพลต่อเศรษฐกิจและการเมืองเพื่อสังคม ในช่วงนี้มีปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อม เรื่องมลภาวะเป็นพิษ การมีสารพิษและการทิ้งกากนิวเคลียร์ ผู้บริโภคเริ่มคิดถึงสิทธิ โดยกลุ่มเอกชนในปี 1962 ได้มีการคุ้มครองสิทธิของผู้บริโภค มีการเรียกร้องความเท่าเทียมกันของสมาชิกในสังคมที่มองได้ว่าเป็นความไม่มีจริยธรรมและไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

2.1.3.3 ช่วง ค.ศ. 1970 การปรากฏชัดของจริยธรรมทางธุรกิจ

ได้มีการศึกษาเรื่องจริยธรรมทางธุรกิจทั้งด้านทฤษฎีและปรัชญา และนำมาซึ่งการเสนอแนะวิธีการดำเนินกิจกรรมในธุรกิจ เริ่มศึกษา มีการประชุม เสนอแนะ และทำแนวทางร่วมกันเพื่อหาวิธีดำเนินงานที่เหมาะสม

2.1.3.4 ช่วง ค.ศ. 1980 มารวมตัวกัน

ได้มีการรวมตัวกันระหว่างนักวิชาการและผู้ปฏิบัติให้มีการศึกษาในเรื่องนี้ องค์การด้านกิจการเพื่อสังคมเริ่มปรากฏชัดมีสมาชิกเพิ่มขึ้น มีนักวิชาการด้านนี้ศึกษาและทำวิจัยในระดับมหาวิทยาลัย มีการประชุมสัมมนากันมากขึ้น มีกฎระเบียบเพื่อให้ธุรกิจปฏิบัติตาม รวมทั้งมีจรรยาบรรณ (Code of Conduct) โดยมีการศึกษาเรื่องจรรยาบรรณ มีการอธิบายให้เข้าใจเพื่อนำไปปฏิบัติได้ มีการอบรมด้านนี้ มีการรายงาน มีการตรวจสอบภายในและรายงานการตรวจสอบที่ ชัดเจน โปร่งใส คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสเป็นเรื่องที่ธุรกิจต้องปฏิบัติ การค้าระหว่างประเทศมีเพิ่มขึ้น หลายกิจการต้องมีกฎระเบียบของตนเองเพื่อทำการค้าระหว่างประเทศ โดยเฉพาะเมื่อมีการยกเลิกการกีดกันทางการค้าโดยใช้ภาษีอากรเท่านั้น

2.1.3.5 ช่วง ค.ศ. 1990 การมีสถาบันของจริยธรรมทางธุรกิจ

การออกกฎหมายเพื่อสุขภาพ เช่น การควบคุมการโฆษณาบุหรี การปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานที่เป็นการใช้กฎหมายคอยกำกับดูแล เป็นการให้รางวัลจิตใจเพื่อไม่ให้มีการทำผิดจริยธรรม โดยเฉพาะมี Federal Sentencing Guideline for Organizations (FSOG) เป็นหลักการที่เน้นการจูงใจ ในขณะที่เดียวกันก็พยายามสร้างกฎระเบียบและกฎหมายมาควบคุม แต่พยายามให้องค์การมีจรรยาบรรณของตนเอง และหาวิธีการป้องกันไม่ให้ทำผิดจรรยาบรรณขององค์กร

2.1.3.6 ช่วง ค.ศ. 2000 ศตวรรษแรกที่เน้นเรื่องจริยธรรมทางธุรกิจ

แม้แนวความคิดเรื่องจริยธรรมทางธุรกิจจะเกิดขึ้นมาตั้งแต่ช่วง ค.ศ. 1990 แต่ผู้บริหารในหลายองค์กรธุรกิจก็ยังไม่ได้ดำเนินการให้ได้มาตรฐานสูงเพียงพอ มีปัญหาด้านจริยธรรมทางธุรกิจมากมายให้เห็นเป็นตัวอย่างทั่วไป สร้างความเสียหายให้แก่เศรษฐกิจและสังคมอย่างมาก จึงต้องมีการควบคุมกฎระเบียบให้เป็นวัฒนธรรมด้านจริยธรรมองค์การธุรกิจ (จินตนา บุญยงการ, 2561)

2.1.4 หลักการพัฒนาบุคคลตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2548: 20-22) ได้เสนอหลักพัฒนาบุคคลตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมไว้ 5 ประการ ดังนี้

ประการแรก พัฒนาจิตและพฤติกรรมพร้อมกันในส่วนที่ต่างกันตามวัย เช่น วัยรุ่นควรพัฒนาจิต ร้อยละ 50 พัฒนาพฤติกรรม ร้อยละ 50 ส่วนวัยผู้ใหญ่ควรพัฒนาจิต ร้อยละ 80 พัฒนาพฤติกรรม ร้อยละ 20

ประการที่สอง การพัฒนาบุคคลต้องอยู่บนพื้นฐานองค์ความรู้ทางการวิจัยและพัฒนา

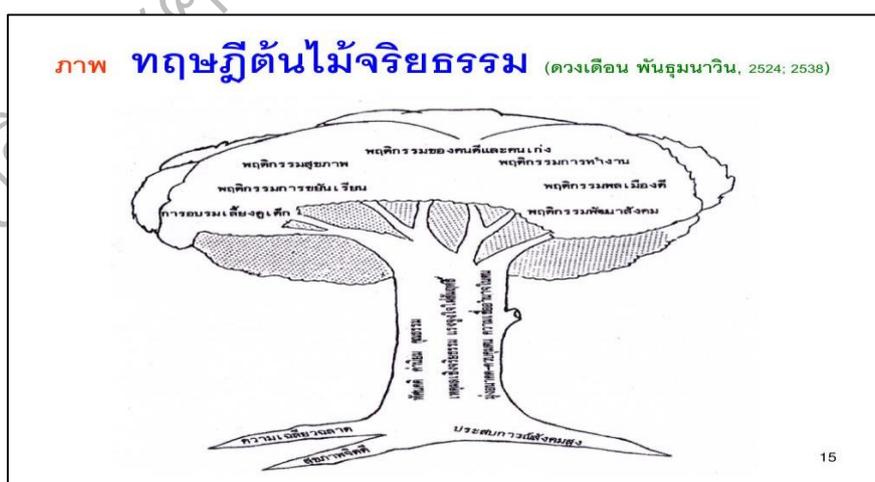
ประการที่สาม การพัฒนาเพียงแค่ “ความรู้และทัศนคติ” ไม่เพียงพอให้เกิดพฤติกรรมที่น่าปรารถนาได้ ต้องพัฒนาเพื่อยกระดับจิตใจที่มีอยู่น้อยให้สูงขึ้นพร้อมกับการพัฒนา “ความรู้” และ “ทัศนคติ” ด้วย

ประการที่สี่ การพัฒนาบุคคลให้มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนา ต้องพัฒนาให้ครบเครื่องการพัฒนาในอดีตเน้นการพัฒนาคุณธรรม ค่านิยม ทัศนคติเป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจการตระหนักรู้ซึ่งการพัฒนาให้คนรู้ว่าอะไรดีอะไรชั่ว ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าจะทำดีหรือไม่ การรณรงค์เพื่อปลูกจิตสำนึกจึงได้ผลดีน้อย ปัจจุบันต้องพัฒนา

(1) เหตุผลการตัดสินใจแก้ปัญหาเชิงจริยธรรมเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการคิด จิตใจที่เป็นธรรมเปรียบเหมือนหางเสือเรือ เข็มทิศทำหน้าที่กำหนดทิศทางของพฤติกรรม และประการสำคัญคือ

(2) ต้องพัฒนา “พลังหรือเครื่องยนต์” คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต การควบคุมตน ความเชื่อในสิ่งที่ถูกต้องพร้อมกันจึงจะได้ผลดียิ่งขึ้น

ประการที่ห้า การพัฒนาต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านลักษณะทางจิตใจ ความสามารถในการรับการพัฒนา ซึ่งขึ้นกับความพร้อมทางจิตใจ ดังนั้น การนำวิธีการพัฒนาการจากต่างประเทศมาใช้กับคนไทย จึงไม่ค่อยได้ผลเนื่องจากวิธีการของเขาเหมาะสมกับคนของเขาซึ่งส่วนใหญ่มีลักษณะทางจิตสูงกว่าคนไทย



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

ที่มา: ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2548)

จากทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมดังกล่าวนี้ สรุปได้ว่า การเลือกใช้หลักและวิธีการพัฒนามีความสำคัญ ต้องให้เหมาะแก่แต่ละบุคคล เช่น การใช้วิธีการทางศาสนาของวัดในพระพุทธศาสนาจะเหมาะกับคนมีความเชื่อทางศาสนาสูงอยู่แล้ว หากจะใช้กับคนกลุ่มอื่นต้องปรับทัศนคติให้ยอมรับและมีทัศนคติที่ดีต่อหลักวิธีการทางศาสนา ก่อนจึงจะได้ผล หรือมีฉะนั้นควรใช้การผสมผสานโดยใช้วิธีการทางศาสนาและพฤติกรรมศาสตร์ควบคู่กันไป

2.1.5 เกณฑ์การพิจารณาวัดที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการด้านจริยธรรมที่ดี

2.1.5.1 วัดพัฒนาตัวอย่าง

- 1) เป็นวัดที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีชื่อในทะเบียนวัดของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
- 2) เป็นวัดที่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมาแล้ว
- 3) เจ้าอาวาสของวัดนั้นได้รับการแต่งตั้งอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เภสัชกรรมทั้งต้องปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎ ระเบียบ และคำสั่งของมหาเถรสมาคม กฎหมาย กับได้ปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมของทางราชการมาด้วยดี
- 4) มีพระภิกษุ สามเณร อยู่ประจำตลอดทั้งปีจำนวน 5 รูปขึ้นไป เป็นเวลาติดต่อกัน 1 - 3 ปี เป็นอย่างน้อย
- 5) ได้รับการคัดเลือกเป็นอุทยานการศึกษาในวัดมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี นับตั้งแต่ปีที่ได้รับการคัดเลือก
- 6) ไม่เคยได้รับการคัดเลือกเป็นวัดพัฒนาตัวอย่าง วัดพัฒนาตัวอย่างที่มีผลงานดีเด่นมาก่อน
- 7) เป็นวัดที่เข้าร่วมโครงการ วัด ประชา รัฐ สร้างสุข เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ในกรณีที่ยังไม่เข้าร่วมโครงการ สามารถสมัครเข้าร่วมโครงการ วัด ประชา รัฐ สร้างสุข พร้อมกับการยื่นเอกสารเข้าขอรับการพิจารณาคัดเลือกเป็นอุทยานการศึกษาในวัด
- 8) รายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาวัด จำนวน 5 หมวด ได้แก่
 - หมวดที่ 1 บริเวณวัดสะอาด สงบ ร่มรื่น สวยงาม
 - หมวดที่ 2 การจัดการศึกษา
 - หมวดที่ 3 การส่งเสริมศีลธรรม
 - หมวดที่ 4 การปกครองพระภิกษุ สามเณร
 - หมวดที่ 5 การจัดทำแผนงาน/โครงการ
- 9) จัดทำแผนงาน กิจกรรม หรือโครงการที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม หรือเอื้อประโยชน์ต่อชุมชน ที่จะดำเนินการในอนาคต เมื่อได้รับการพิจารณาให้เป็นวัดพัฒนาตัวอย่าง อย่างน้อย 2 โครงการ

2.5.1.2 วัดพัฒนาตัวอย่างที่มีผลงานดีเด่น

- 1) เป็นวัดที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีชื่อในทะเบียนวัดของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
- 2) เป็นวัดที่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมาแล้ว

3) เจ้าอาวาสของวัดนั้นได้รับการแต่งตั้งอย่างถูกต้องตามกฎหมายเถรสมาคมทั้งต้องปฏิบัติตาม พระธรรมวินัย กฎ ระเบียบ และคำสั่งของมหาเถรสมาคม กฎหมาย ก็ได้ปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมของทางราชการมาด้วยดี

4) มีพระภิกษุ สามเณร อยู่ประจำตลอดทั้งปีจำนวน 7 รูปขึ้นไป เป็นเวลาติดต่อกัน 1-3 ปี เป็นอย่างน้อย

5) ได้รับการคัดเลือกเป็นวัดพัฒนาตัวอย่างมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี นับตั้งแต่ปีที่ได้รับการคัดเลือก

6) ไม่เคยได้รับการคัดเลือกเป็นวัดพัฒนาตัวอย่างที่มีผลงานดีเด่น มาก่อน

7) เป็นวัดที่เข้าร่วมโครงการ วัด ประชา รัฐ สร้างสุข เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ในกรณีที่ยังไม่เข้าร่วมโครงการ สามารถสมัครเข้าร่วมโครงการ วัด ประชา รัฐ สร้างสุข พร้อมกับการยื่นเอกสารเข้าขอรับการพิจารณาคัดเลือกเป็น อุทยานการศึกษาในวัด

8) รายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาวัด จำนวน 6 หมวด ได้แก่

หมวดที่ 1 การสาธารณูปการ

หมวดที่ 2 การปกครอง

หมวดที่ 3 การศาสนศึกษา

หมวดที่ 4 การเผยแผ่

หมวดที่ 5 การศึกษาสงเคราะห์

หมวดที่ 6 การสาธารณสงเคราะห์

9) จัดทำแผนงาน กิจกรรม หรือโครงการที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม หรือเอื้อประโยชน์ต่อชุมชน ที่จะดำเนินการในอนาคต เมื่อได้รับการพิจารณาให้เป็นวัดพัฒนาตัวอย่างที่มีผลงานดีเด่น อย่างน้อย 3 โครงการ

2.5.1.3 อุทยานการศึกษาในวัด

1) เป็นวัดที่ถูกตั้งตามกฎหมาย มีชื่อในทะเบียนวัดของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

2) เป็นวัดที่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมาแล้ว

3) เจ้าอาวาสของวัดนั้นได้รับการแต่งตั้งอย่างถูกต้องตามกฎหมายเถรสมาคมทั้งต้องปฏิบัติตาม พระธรรมวินัย กฎ ระเบียบ และคำสั่งของมหาเถรสมาคม กฎหมาย ก็ได้ปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมของทางราชการมาด้วยดี

4) มีพระภิกษุ สามเณร อยู่ประจำตลอดทั้งปีจำนวน 3 รูปขึ้นไป เป็นเวลาติดต่อกัน 2 - 3 ปี เป็นอย่างน้อย

5) ไม่เคยได้รับการคัดเลือกเป็นอุทยานการศึกษาในวัด วัดพัฒนาตัวอย่าง วัดพัฒนาตัวอย่างที่มีผลงานดีเด่นมาก่อน

6) เป็นวัดที่เข้าร่วมโครงการ วัดประชา รัฐ สร้างสุข เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ในกรณีที่ยังไม่เข้าร่วมโครงการ สามารถสมัครเข้าร่วมโครงการ วัด ประชา รัฐ สร้างสุข พร้อมกับการยื่นเอกสารเข้าขอรับการพิจารณาคัดเลือกเป็น “อุทยานการศึกษาในวัด”

7) รายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาวัด จำนวน 6 หมวด ได้แก่

หมวดที่ 1 พิพิธภัณฑหรือมูมแสดงนิทรรศการให้ความรู้

หมวดที่ 2 การจัดการศึกษา

หมวดที่ 3 สถานที่เผยแพร่ข้อมูล

หมวดที่ 4 ความสะอาด

หมวดที่ 5 การจัดทำแผนงาน/โครงการ

หมวดที่ 6 การจัดทำแผนผังวัด

8) จัดทำแผนงาน กิจกรรม หรือโครงการที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม หรือเอื้อประโยชน์ต่อชุมชน ที่จะดำเนินการในอนาคต เมื่อได้รับการพิจารณาให้เป็นอุทยานการศึกษาในวัด อย่างน้อย 1 โครงการ

2.1.5.4 ผลการดำเนินการภารกิจ 6 ด้านของคณะสงฆ์ประกอบด้วย

ด้านที่ 1 การสาธารณูปการ เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับสถานที่และสิ่งแวดล้อม

ได้แก่

(1) แผนผังวัด

(2) ป้ายชื่อวัด

(3) ป้ายแสดงประวัติวัด

(4) ป้ายข้อมูลสารสนเทศ

(5) การสาธารณูปโภค

(6) ที่นั่งพักผ่อน

(7) ความสะอาด

(8) ป้ายสถิติบอกจำนวนศาสนบุคคลในวัด

(9) ป้ายแสดงรายนามเจ้าอาวาส

(10) ป้ายคติธรรม พุทธภาษิต

(11) รั้ววัด ถนนและทางเท้าภายในวัด

(12) ห้องสุขาสาธารณะ

(13) ไม้ดอกไม้ประดับ

(14) การแต่งตั้งไวยาวัจกร

(15) การจัดทำทะเบียนอสังหาริมทรัพย์และสังหาริมทรัพย์

(16) บัญชีการเงิน การเก็บรักษาเงิน

(17) สภาพอาคารเสนาสนะภายในวัดเป็นระเบียบเรียบร้อย ทั้งในเขต

พุทธาวาส เขตสังฆาวาส

(18) และพื้นที่อื่น ๆ ในบริเวณโดยรอบวัด

ด้านที่ 2 การปกครอง เป็นการปกครองพระภิกษุสามเณรให้อยู่ในความเรียบร้อยเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตามพระธรรมวินัย ได้แก่

(1) การประชุมคณะกรรมการวัด

(2) สมุดเยี่ยม สมุดบันทึกประวัติ

(3) สวัสดิการการภายในวัด

- (4) การจัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนาวัด ทะเบียนพระภิกษุสามเณร ศิษย์วัด
- (5) ระเบียบปฏิบัติของพระภิกษุสามเณร ศิษย์วัด
- (6) การประชุมอบรมศิลาจารวัตรของพระภิกษุสามเณร และศิษย์วัด การทำวัตรเช้าเย็นของพระภิกษุสามเณร และศิษย์วัด
- (7) การทำความสะอาดวัดของพระภิกษุสามเณร และศิษย์วัด
- (8) การประพฤติปฏิบัติของพระภิกษุสามเณร และศิษย์วัด
- (9) ระเบียบปฏิบัติสำหรับบุคคลภายนอกที่มาร่วมกิจกรรมหรือใช้สถานที่ของวัดจัดกิจกรรมต่าง ๆ

ด้านที่ 3 การศาสนศึกษา เป็นการจัดการ ส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์ ที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย ได้แก่

- (1) การส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรม และผลการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม และแผนกบาลี ของพระภิกษุสามเณรในวัด
- (2) การศึกษาอบรมพระธรรมวินัย และผลการศึกษาพระธรรมวินัยของพระภิกษุ สามเณรภายในวัด ระดับความรู้สายสามัญของพระภิกษุ สามเณรภายในวัด

ด้านที่ 4 การเผยแผ่ เป็นการให้ความรู้ทางด้านพระพุทธศาสนาให้ประชาชนได้รับทราบ ได้เข้าใจในหลักธรรมเพื่อนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ได้แก่

- (1) การแสดงธรรมเทศนาภายในวัดของพระภิกษุในช่วงเช้าพรรษา-ออกพรรษา
- (2) การออกไปอบรมศีลธรรมแก่ครูและนักเรียนในสถานศึกษา การออกไปอบรมศีลธรรมแก่ประชาชนตามหมู่บ้าน และหน่วยงานต่าง ๆ ของพระภิกษุ
- (3) การจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา และวันสำคัญอื่น ๆ
- (4) การจัดห้องสมุด จำนวนผู้มาใช้บริการห้องสมุด
- (5) พิพิธภัณฑิ์ในวัด จำนวนผู้มาใช้บริการพิพิธภัณฑิ์ในวัด การอบรมวิปัสสนาแก่ประชาชน

ด้านที่ 5 การศึกษาสงเคราะห์ เป็นการจัดการด้านการศึกษา หลักธรรมทางพุทธศาสนา ให้แก่เด็กและเยาวชน ได้แก่

- (1) การเรียนวิชาการทางพระพุทธศาสนา และผลการเรียนวิชาการทางพระพุทธศาสนาของศิษย์วัด
- (2) การส่งเสริมการศึกษาและผลการศึกษาตามหลักสูตรทางพระพุทธศาสนาแก่พุทธศาสนิกชน
- (3) การสงเคราะห์ทางการศึกษา เช่น มอบทุนการศึกษา มอบอุปกรณ์การศึกษา
- (4) การให้ใช้สถานที่วัดเป็นที่ตั้งของโรงเรียนหรือจัดกิจกรรม

ด้านที่ 6 การสาธารณสงเคราะห์ เป็นภารกิจที่วัดหรือพระภิกษುದำเนินการช่วยเหลือสังคมในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่

- (1) การสงเคราะห์ทางด้านสุขภาพอนามัย
- (2) การสงเคราะห์ทางด้านกฎหมาย

- (3) การสงเคราะห์แก่ผู้ประสบความเดือดร้อน
- (4) การสงเคราะห์ทางอาชีพ
- (5) การสงเคราะห์ด้านสาธารณสุขโรค
- (6) การสงเคราะห์แก่ผู้เดินทาง

2.1.6 เกณฑ์คะแนนการประเมิน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2563)

ตารางที่ 2.1 เกณฑ์คะแนนวัดพัฒนาตัวอย่างที่มีผลงานดีเด่น

หมวด	ช่วงลำดับคะแนน	คะแนนเต็ม
หมวดที่ 1 การสาธารณสุขการ	0-4	4
หมวดที่ 2 การปกครอง	0-4	4
หมวดที่ 3 การศาสนศึกษา	0-5	5
หมวดที่ 4 การเผยแผ่	0-5	5
หมวดที่ 5 การศึกษาสงเคราะห์	0-5	4
หมวดที่ 6 การสาธารณสุขสงเคราะห์	0-3	3
รวม		25

ตารางที่ 2.2 เกณฑ์คะแนนวัดพัฒนาตัวอย่าง

หมวด	ช่วงลำดับคะแนน	คะแนนเต็ม
หมวดที่ 1 บริเวณวัดสะอาด สงบ ร่มรื่น สวยงาม	0-7	7
หมวดที่ 2 การจัดการศึกษาหรือส่งเสริมการศึกษา	0-7	7
หมวดที่ 3 การส่งเสริมศิลปกรรม	0-5	5
หมวดที่ 4 การปกครองพระภิกษุ สามเณร	0-3	3
หมวดที่ 5 การจัดทำแผนงาน/โครงการ	0-3	3
รวม		25

ตารางที่ 2.3 เกณฑ์คะแนนการประเมินอุทยานการศึกษาในวัด

หมวด	ช่วงลำดับคะแนน	คะแนนเต็ม
หมวดที่ 1 พิพิธภัณฑหรือมุมแสดงนิทรรศการให้ความรู้	0-6	6
หมวดที่ 2 การจัดการศึกษา	0-6	6
หมวดที่ 3 สถานที่เผยแพร่ข้อมูล	0-5	5
หมวดที่ 4 ความสะอาด	0-3	3
หมวดที่ 5 การจัดทำแผนงาน/โครงการ	0-3	3
หมวดที่ 6 การจัดทำแผนผังวัดและการจัดเก็บเอกสารสำคัญ	0-2	2
รวม		25

2.1.7 การผ่านเกณฑ์ประเมินคณะกรรมการระดับจังหวัด

วัดที่ผ่านเกณฑ์ประเมินอุทยานการศึกษาในวัด วัดพัฒนาตัวอย่าง และวัดพัฒนาตัวอย่าง ที่มีผลงานดีเด่นในระดับจังหวัด คือ วัดที่ผ่านการพิจารณาให้คะแนนจากคณะกรรมการระดับจังหวัด ต้องได้คะแนนรวมและคะแนนแต่ละหมวด ร้อยละ 60 ขึ้นไป จึงมีสิทธิส่งผลงานการพัฒนาวัดเข้ารับการพิจารณาจากคณะกรรมการ กำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และพิจารณาคัดเลือกวัดพัฒนาตัวอย่าง ที่มีผลงานดีเด่น วัดพัฒนาตัวอย่าง และอุทยานการศึกษาในวัด ประจำปี ในส่วนกลาง ต่อไป

2.1.8 หลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นกรอบในการตรวจประเมินมาตรฐานจริยธรรมทางธุรกิจ

2.1.8.1 หลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นกรอบในการตรวจประเมินมาตรฐานจริยธรรมทางธุรกิจแบ่งออกเป็น 4 หลัก ดังนี้

1) หลักคุณธรรม

การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทุกคนยึดมั่นความถูกต้องดีงาม และต้องมีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม รวมทั้งยึดมั่นในจรรยาบรรณธุรกิจ หมายถึง การประยุกต์หลักจริยธรรม มาตรฐานทางศีลธรรม คุณธรรมที่ใช้กับธุรกิจ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาด้านจรรยาบรรณธุรกิจขึ้นกับองค์กร

ตารางที่ 2.4 ตัวชี้วัดหลัก การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมทางธุรกิจ

หลักเกณฑ์	เกณฑ์การตรวจประเมิน	หลักฐานประกอบการตรวจประเมิน
1) วัดกำหนดนโยบายหรือจรรยาบรรณที่ใช้ดำเนินงานไว้ชัดเจน	- วัดมีการกำหนดนโยบายหรือจรรยาบรรณที่เป็นลายลักษณ์อักษรไว้ชัดเจน	- ประกาศ/คำสั่ง/มาตรการต่าง ๆ ที่แสดงถึงการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการดำเนินงาน
2) วัดมีแผนงานและการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมของบุคลากรที่เป็นรูปธรรม	- วัดมีการส่งเสริมคุณธรรมของบุคลากรผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร	- กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมบุคลากร
3) วัดมีการจัดกิจกรรมเพื่อจูงใจและยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลแก่บุคลากรที่แสดงพฤติกรรมด้านความมีคุณธรรม	- วัดส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ยกย่องคุณความดีของบุคลากรที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	- มีบอร์ดประชาสัมพันธ์ ประกาศหรือเอกสารชมเชยบุคลากร
4) วัดมีการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย	- วัดคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายและไม่มีการกำหนดกฎเกณฑ์ที่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของบุคลากร	- ข้อกำหนดการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพบุคลากร หรือแบบฟอร์มหรือตัวอย่างสัญญาจ้าง / ประกาศ / คำสั่ง / กฎระเบียบด้านบุคลากร

ตารางที่ 2.4 ตัวชี้วัดหลัก การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมทางธุรกิจ (ต่อ)

หลักเกณฑ์	เกณฑ์การตรวจประเมิน	หลักฐานประกอบการตรวจประเมิน
5) วัดมีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างชัดเจน	- วัดมีเกณฑ์การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรทุกระดับอย่างเป็นธรรมสอดคล้องกับฐานะขององค์กร	- บันทึกการประชุมหรือหลักฐานที่แสดงถึงนโยบายและแนวปฏิบัติดังกล่าว
6) วัดมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับบุคลากรทุกระดับ	- วัดมีการจัดอบรมให้ความรู้กับบุคลากรเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	- เกณฑ์ปฏิบัติในการจ่ายเงินสมทบ/เงินสะสมของบุคลากรอย่างเป็นธรรม - สวัสดิการอื่นๆ

ตารางที่ 2.5 ตัวชี้วัดรอง การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมทางธุรกิจ

หลักเกณฑ์	เกณฑ์การตรวจประเมิน	หลักฐานประกอบการตรวจประเมิน
1) วัดมีแนวปฏิบัติในการจัดการกับข้อร้องเรียนจากผู้มาใช้บริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	- วัดมีการดำเนินงานด้วยความจริงใจต่อผู้มาใช้บริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้คำแนะนำอย่างครบถ้วน และพร้อมให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา/จัดการข้อร้องเรียนโดยไม่ชักช้าในกรณีที่ได้รับการร้องขอ	- คู่มือแนวทางปฏิบัติในการจัดการข้อร้องเรียนของผู้มาใช้บริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - ผลจากการประเมินความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ/ผู้มีส่วนได้เสีย ถูกนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน
2) ผู้บริหารสูงสุดประกาศแนวปฏิบัติด้านคุณธรรมต่อบุคลากร	- ผู้บริหารสูงสุดเป็นผู้กำหนดแนวปฏิบัติด้านคุณธรรมต่อบุคลากรและมีการสื่อสารให้บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของวัดได้รับทราบและเข้าใจอย่างชัดเจน	- นโยบาย/ประกาศ/คำสั่ง/กฎระเบียบด้านบุคลากร - วิธีการสื่อสารให้บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของวัดได้รับทราบและเข้าใจอย่างชัดเจน
3) วัดมีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีคุณธรรม	- วัดมีการกำหนดกฎเกณฑ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นธรรม	- หลักเกณฑ์/แนวปฏิบัติผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นลายลักษณ์อักษร

2) หลักความน่าเชื่อถือและความโปร่งใส

กระบวนการทำงานของบุคลากรและผู้บริหารมีกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มีการเปิดเผยตรงไปตรงมา สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ และในการดำเนินงานต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อย่างตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นไปโดยง่าย

ตารางที่ 2.6 ตัวชี้วัดหลัก การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ

หลักเกณฑ์	เกณฑ์การตรวจประเมิน	หลักฐานประกอบการตรวจประเมิน
1) วัดกำหนดนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับแผนงานเป้าหมายของวัดอย่างชัดเจนให้บุคลากรรับทราบ	<ul style="list-style-type: none"> - วัดมีการกำหนดนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับแผนงานเป้าหมายของวัดอย่างชัดเจน - วัดมีการประกาศเกี่ยวกับแผนงานเป้าหมายให้บุคลากรรับทราบอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน 	<ul style="list-style-type: none"> - แผนงานประจำปี/รายงานการประชุมแผนงาน - วิธีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน
2) วัดมีการสื่อสารเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายให้สามารถตรวจสอบผ่านช่องทางที่เป็นที่ยอมรับอย่างสม่ำเสมอ	<ul style="list-style-type: none"> - วัดมีการสื่อสารเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์และสร้างความเข้าใจในการทำงานให้แก่บุคลากรทุกคนอย่างสม่ำเสมอ - วัดมีการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างชัดเจน 	<ul style="list-style-type: none"> - กฎระเบียบในการเปิดเผยข้อมูลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - อินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์/สื่อประชาสัมพันธ์ของวัด
3) วัดมีการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	<ul style="list-style-type: none"> - วัดปฏิบัติตามรายละเอียดในสัญญาหรือข้อตกลงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างถูกต้องและครบถ้วน - ดำเนินงานอย่างเป็นธรรมและซื่อสัตย์สุจริตกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นธรรมและมีคุณธรรม - ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่เป็นธรรมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตารางที่ 2.6 ตัวชี้วัดหลัก การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ (ต่อ)

หลักเกณฑ์	เกณฑ์การตรวจประเมิน	หลักฐานประกอบการตรวจประเมิน
4) วัดมีการบริหารงานด้วยความเป็นธรรมเสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ	- วัดมีการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม เสมอภาคทั่วทั้งองค์กร และไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	- นโยบายของวัด - จรรยาบรรณของวัด
5) วัดมีระบบการกำกับติดตาม และตรวจสอบการทำงานจากหน่วยงานภายนอกวัด	- วัดมีการจัดระบบการกำกับติดตาม ตรวจสอบการทำงาน ซึ่งถูกตรวจสอบโดยหน่วยงานภายนอกหน่วยงานควบคุม หรือหน่วยงานตรวจสอบตามกฎระเบียบ	- รายงานผลการตรวจสอบ/ ผลการแก้ไขจากการตรวจสอบ - รายชื่อบุคคลที่ทำหน้าที่กำกับดูแล

ตารางที่ 2.7 ตัวชี้วัดรอง การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ

หลักเกณฑ์	เกณฑ์การตรวจประเมิน	หลักฐานประกอบการตรวจประเมิน
1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม นำเสนอความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน	- วัดมีกระบวนการพิจารณาข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน และกำหนดผู้รับผิดชอบ การดำเนินการอย่างชัดเจน	- ขั้นตอนปฏิบัติในการนำข้อเสนอแนะมาพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือการดำเนินงาน
2) วัดไม่มีการปกปิด บิดเบือนข้อมูลการปฏิบัติงาน	- วัดต้องไม่มีการปกปิด บิดเบือนข้อมูลการปฏิบัติงาน	- จรรยาบรรณ - ช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ
3) วัดกำหนดให้มีหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบงานตรวจสอบการดำเนินงานภายในอย่างสม่ำเสมอ และมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่	- วัดมีการจัดระบบการกำกับติดตาม ตรวจสอบการทำงาน โดยหน่วยงานตรวจสอบตนเองหรือจัดตั้งหน่วยงานภายในทำหน้าที่ตรวจสอบภายในธุรกิจหรือจัดบุคลากรที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร - หน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบงานตรวจสอบภายในของวัด มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่	- โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานภายใน - แผนงานและกระบวนการตรวจสอบ

ตารางที่ 2.7 ตัวชี้วัดรอง การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ (ต่อ)

หลักเกณฑ์	เกณฑ์การตรวจประเมิน	หลักฐานประกอบการตรวจประเมิน
4) วัดมีระบบการประเมินผลการทำงานที่ชัดเจน ยุติธรรม โปร่งใส	- ระบบการประเมินผลการทำงานที่ชัดเจน ยุติธรรม โปร่งใส	- หลักฐานประเมินผลการปฏิบัติงาน
5) ผู้บริหารและบุคลากรสามารถสื่อสารกันได้สองทาง	- ผู้บริหารและบุคลากรสามารถสื่อสารกันได้สองทางในสายการบังคับบัญชาเดียวกัน	- ช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ

3) หลักความรับผิดชอบ

การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากรใส่ใจต่อปัญหาและมีความรับผิดชอบต่อผู้มารับบริการ ต่อบุคลากร ต่อสังคม และเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย รวมทั้งสามารถชี้แจงและให้เหตุผลแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้

ตารางที่ 2.8 ตัวชี้วัดหลัก ความรับผิดชอบของผู้บริหาร และความรับผิดชอบต่อสังคม

หลักเกณฑ์	เกณฑ์การตรวจประเมิน	หลักฐานประกอบการตรวจประเมิน
1) วัดกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและสื่อสารนโยบายต่อบุคลากร	- วัดกำหนดนโยบายด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม ซึ่งครอบคลุมการไม่ใช้วัตถุที่เป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม - วัดมีการสื่อสารนโยบายให้บุคลากรภายในวัดทราบและเข้าใจ - วัดจัดทำแผนด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่มีเป้าหมายชัดเจน และกำหนดผู้รับผิดชอบนำไปปฏิบัติ	- แผนนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม - ช่องทางสื่อสารด้านสิ่งแวดล้อม
2) วัดมีระบบตรวจสอบด้านผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมจากการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร	- วัดกำหนดผู้รับผิดชอบด้านการตรวจสอบสภาพแวดล้อมไว้ในโครงสร้างองค์กร - วัดมีการตรวจสอบผลกระทบต่อ	- ผังโครงสร้างองค์กร/ผู้รับผิดชอบ/แผนการปฏิบัติ - แผนงานตรวจสอบผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม

ตารางที่ 2.8 ตัวชี้วัดหลัก ความรับผิดชอบของผู้บริหาร และความรับผิดชอบต่อสังคม (ต่อ)

หลักเกณฑ์	เกณฑ์การตรวจประเมิน	หลักฐานประกอบการตรวจประเมิน
	ด้านการรักษาสภาพแวดล้อม ภายในและภายนอกวัดอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ เช่น การจัดการบ่อบำบัดน้ำเสีย การตัดแยกขยะ ฯลฯ	
3) วัดมีส่วนร่วมในโครงการ หรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ต่อชุมชนใกล้เคียง	- วัดจัดทำหรือเข้าร่วม โครงการหรือกิจกรรมที่เป็น ประโยชน์	- โครงการ/กิจกรรมร่วมกับ ชุมชน/CSR Report
4) วัดมีการปรับปรุงพัฒนา คุณภาพการให้บริการอยู่เสมอ	- วัดกำหนดนโยบาย เป้าหมาย การปรับปรุงและพัฒนา คุณภาพการให้บริการ - วัดมีหน่วยงานที่ดูแลเกี่ยวกับ การตรวจสอบคุณภาพการ บริการให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่ กำหนดไว้	- ข้อมูลการปรับปรุงและ พัฒนาคุณภาพการให้บริการ
5) วัดมีระบบงานบริการหลัง การใช้บริการที่มีประสิทธิภาพ	- วัดมีหน่วยงานหรือผู้ดูแลและ รับผิดชอบต่อผู้มารับบริการ โดยตรง ซึ่งสามารถให้ข้อมูล เกี่ยวกับการปฏิบัติที่ครบถ้วน ถูกต้อง ชัดเจน - วัดมีระบบและช่องทางการ รับข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะ - การให้บริการและการ ตอบสนองต่อข้อร้องเรียนของผู้ มารับบริการ - วัดมีการดำเนินการแก้ไข และชี้แจงแก่ผู้ร้องเรียนได้อย่าง มีประสิทธิภาพ และทันเวลาที่ - วัดมีกระบวนการเสาะหา ข้อเท็จจริงจากข้อร้องเรียน และกระบวนการปรับปรุงการ ให้บริการไม่ให้เกิดข้อร้องเรียน ซ้ำในกรณีเดียวกันนี้อีก	- ศูนย์ประชาสัมพันธ์/call center/เว็บไซต์/วิธีการรับข้อ ร้องเรียน/กระบวนการตอบ สนองหรือแก้ไขปัญหาข้อ ร้องเรียน - เอกสารการร้องเรียน การเสนอแนะการขอรับบริการ และผลการแก้ไข

ตารางที่ 2.8 ตัวชี้วัดหลัก ความรับผิดชอบของผู้บริหาร และความรับผิดชอบต่อสังคม (ต่อ)

หลักเกณฑ์	เกณฑ์การตรวจประเมิน	หลักฐานประกอบการตรวจประเมิน
	- วัดมีการอบรม สร้างจิตสำนึก แก่บุคลากรให้ปฏิบัติต่อผู้มารับบริการทุกรายด้วยความสุภาพ ซื่อสัตย์ และจริงใจ	

ตารางที่ 2.9 ตัวชี้วัดรอง ความรับผิดชอบของผู้บริหาร และความรับผิดชอบต่อสังคม

หลักเกณฑ์	เกณฑ์การตรวจประเมิน	หลักฐานประกอบการตรวจประเมิน
1) วัดมีระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงานให้กับบุคลากร	- วัดมีระบบการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่เหมาะสมให้กับบุคลากร - วัดกำหนดผู้ดูแลและรับผิดชอบด้านความปลอดภัย - วัดมีแผนการฝึกอบรมผู้เกี่ยวข้องในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน และดำเนินการฝึกอบรมผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความชำนาญในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ด้วยความถูกต้อง และมีความตระหนักถึงคุณค่าของความปลอดภัย - วัดมีมาตรการป้องกันรักษาความปลอดภัยในการทำงานให้กับบุคลากร	- รายการอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยเฉพาะ (หมวก ถุงมือ หน้ากากกันฝุ่น/กลิ่น ฯลฯ) - เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย - แผนการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย/รายงานผลการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย - ระเบียบ/แนวปฏิบัติในการป้องกันอันตรายในการทำงาน

ตารางที่ 2.9 ตัวชี้วัดรอง ความรับผิดชอบของผู้บริหาร และความรับผิดชอบต่อสังคม (ต่อ)

หลักเกณฑ์	เกณฑ์การตรวจประเมิน	หลักฐานประกอบการตรวจประเมิน
2) วัดมีการส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ	- วัดส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการ และเทคนิคที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	- แผนการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรภายใน/ภายนอก/บันทึกผลการฝึกอบรม
3) ผู้บริหารและบุคลากรมีผลการปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้	- วัดมีช่องทางให้สามารถโต้แย้งหรือตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและบุคลากรได้	- แนวปฏิบัติในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ - ช่องทางการรับฟังข้อร้องเรียน

4) หลักการมีส่วนร่วม

การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้ การวางแผนการปฏิบัติงานการประเมินผลงาน การเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหา ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีพลังในการทำงานร่วมกัน รวมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินงานของวัด และการเปิดรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ เพื่อที่จะกำหนดแนวทางการปรับปรุง/แก้ไขให้เหมาะสมต่อไป

ตารางที่ 2.10 ตัวชี้วัดหลัก การใส่ใจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

หลักเกณฑ์	เกณฑ์การตรวจประเมิน	หลักฐานประกอบการตรวจประเมิน
1) วัดมีการกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการส่งเสริมสนับสนุนให้กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสเสนอแนะ แสดงความคิดเห็นที่จะเป็นประโยชน์ต่อกระบวนการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งจะมีผลกระทบ	- วัดกำหนดแนวปฏิบัติให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ แสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางต่าง ๆ ของวัด	- แนวปฏิบัติ/รายงานการประชุม

ตารางที่ 2.10 ตัวชี้วัดหลัก การใส่ใจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ (ต่อ)

หลักเกณฑ์	เกณฑ์การตรวจประเมิน	หลักฐานประกอบการตรวจประเมิน
ต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านช่องทางต่าง ๆ ของวัด		
2) วัดมีการรวบรวมปัญหา/ข้อคิดเห็นที่ได้จากผู้มารับบริการ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สามารถตอบสนองได้ตรงตามความต้องการของผู้มารับบริการ	- วัดมีช่องทางและวิธีการรวบรวมปัญหา/ข้อคิดเห็นที่ได้จากผู้มารับบริการ เพื่อกำหนดแนวทางการปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้สามารถตอบสนองได้ตรงตามความต้องการของผู้มารับบริการ	- ช่องทางการรับฟังข้อคิดเห็นจากผู้มารับบริการ - แบบประเมินความพึงพอใจของผู้มารับบริการ - แนวทาง/แผนการปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้สามารถตอบสนองได้ตรงตามความต้องการของผู้มารับบริการ
3) วัดมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรชี้แจงถึงข้อดีและข้อควรแก้ไขจากการประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้รับทราบ	- วัดเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับทราบผลการประเมิน การปฏิบัติงานเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	- มีแบบประเมิน 360 องศา - ข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน
4) บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับรู้สถานการณ์และปัญหาของวัด	- วัดมีการสื่อสารข้อมูลภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรสามารถรับรู้สถานการณ์และปัญหาของวัดที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานและการให้บริการ	- บันทึกการประชุม/บอร์ดติดประกาศเพื่อรับทราบหรือช่องทางสื่อสารข้อมูลอื่น ๆ
5) บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็น/แลกเปลี่ยนความรู้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	- วัดเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมเสนอข้อคิดเห็น/แลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	- มีช่องทางการแสดงความคิดเห็น/มีการนำไปปรับปรุง/มีการพัฒนา - ตัวอย่างข้อคิดเห็นของบุคลากร

ตารางที่ 2.11 ตัวชี้วัดรอง การใส่ใจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

หลักเกณฑ์	เกณฑ์การตรวจประเมิน	หลักฐานประกอบการตรวจประเมิน
1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม นำเสนอความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน	- วัดมีกระบวนการพิจารณาข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน และกำหนดผู้รับผิดชอบการดำเนินการอย่างชัดเจน	- ขั้นตอนปฏิบัติในการนำข้อเสนอแนะมาพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือการดำเนินธุรกิจ
2) วัดมีการติดตามผลการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานจากการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	- วัดสื่อสารให้บุคลากรได้รับทราบผลกระทบถึงการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาผล การปฏิบัติงานของตนเอง - วัดกำหนดให้มีการนำเอาข้อคิดเห็น/การแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากร เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	- รายงานสรุปผลการติดตามการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานจากการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร
3) บุคลากรในแต่ละหน่วยงานมีส่วนร่วมนำเสนอความคิดเห็นในการจัดทำแผนงาน	- วัดมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรวางแผนการดำเนินงานขององค์กร	- ช่องทางการรับข้อเสนอแนะจากบุคลากร - ตัวอย่างแผนงานที่ได้จากข้อคิดเห็นของบุคลากร

ที่มา: ดัดแปลงจากคู่มือเกณฑ์มาตรฐานธรรมาภิบาลธุรกิจ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2563)

2.1.8 เกณฑ์การตรวจประเมินมาตรฐานจริยธรรมทางธุรกิจ

การประเมินธุรกิจในการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานจริยธรรมทางธุรกิจแต่ละหลัก กำหนดการประเมินไว้ 4 ระดับ ดังนี้

0 หมายถึง ไม่มีการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมทางธุรกิจ

1 หมายถึง มีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร หรือหลักฐานอื่น แต่ไม่นำมาปฏิบัติ

3 หมายถึง มีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร หรือหลักฐานอื่น และนำมาปฏิบัติจริง

5 หมายถึง มีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร หรือหลักฐานอื่น และนำมาปฏิบัติจริง

อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการพัฒนากระบวนการต่าง ๆ ตามหลักธรรมาภิบาลธุรกิจอย่างต่อเนื่อง

เกณฑ์การรับรองมาตรฐานจริยธรรมทางธุรกิจ พิจารณาจากผลการตรวจประเมินตามหลักเกณฑ์ในแต่ละหลักธุรกิจจำเป็นต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินมาตรฐานจริยธรรมทางธุรกิจ โดยมีคะแนนจริง (ถ่วงน้ำหนักแล้ว) ของตัวชี้วัดหลักและตัวชี้วัดรอง ประกอบด้วย

(1) คะแนนการประเมินตัวชี้วัดหลัก ธุรกิจจะต้องได้คะแนนจริง (ถ่วงน้ำหนักแล้ว) ของตัวชี้วัดหลักในแต่ละหลักอย่างน้อยร้อยละ 80 ของคะแนนเต็มในหลักนั้น ๆ

(2) คะแนนการประเมินตัวชี้วัดรอง ธุรกิจจะต้องได้คะแนนจริง (ถ่วงน้ำหนักแล้ว) ของตัวชี้วัดรองในแต่ละหลักอย่างน้อยร้อยละ 70 ของคะแนนเต็มในหลักนั้น ๆ

(3) เกณฑ์การรับรองมาตรฐานจริยธรรมทางธุรกิจ ให้พิจารณาผลรวมของคะแนนการประเมินตัวชี้วัดหลักและตัวชี้วัดรองของทั้ง 6 หลัก เป็นไปตามตารางต่อไปนี้ จึงจะถือว่าธุรกิจผ่านเกณฑ์การรับรองมาตรฐานจริยธรรมทางธุรกิจ

ตารางที่ 2.12 เกณฑ์การรับรองมาตรฐานจริยธรรมทางธุรกิจ

คะแนนรวม	ระดับผลการประเมิน	เกณฑ์การรับรอง
ร้อยละ 85.00 – 100.00	ดีมาก	ผ่าน
ร้อยละ 75.00 – 84.99	ดี	ผ่าน
ร้อยละ 60.00 – 74.99	พอใช้	ผ่าน
ต่ำกว่าร้อยละ 60.00	ต้องปรับปรุง	ไม่ผ่าน

ที่มา: คู่มือเกณฑ์มาตรฐานธรรมาภิบาลธุรกิจ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2563)

จากเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวความคิดซึ่งได้วิเคราะห์จากเกณฑ์ดังกล่าว และหลักธรรมาภิบาล ดังปรากฏกรอบแนวความคิดบที่ 1

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

2.2.1 องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วยลักษณะ 6 ประการ ดังนี้ (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2549)

2.2.1.1 ความโปร่งใส (Transparency) คือ การดำเนินการจัดเตรียมข้อมูลข่าวสารสำหรับใช้ใน การตรวจสอบความถูกต้อง ได้ตรงตามกฎและข้อบังคับที่กำหนดไว้ในทุก ๆ ขั้นตอนของการบริหารงาน นอกจากนี้ ยังเปิดโอกาสให้ผู้สนใจตรวจสอบเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเหล่านี้ได้อย่างอิสระ

2.2.1.2 ความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty) คือ การที่ผู้บริหารมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจให้ถูกต้องตาม กฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ด้วยใจจริง

2.2.1.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การที่หน่วยงานหรือองค์กร แสดงความรับผิดชอบต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง เช่น ผู้ถือหุ้น ลูกจ้าง พนักงาน นอกจากนี้ ยังต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางอ้อมด้วย

2.2.1.4 ความสามารถที่จะอธิบายได้ (Accountability) คือ การที่บริษัทตัดสินใจ และดำเนินธุรกิจอย่างเหมาะสม ถูกต้อง และสามารถอธิบายถึงเหตุผลของการดำเนินการของบริษัทได้

2.2.1.5 การมีหลักนิติธรรม (Rule of Law) คือ การที่บริษัทปฏิบัติได้ถูกต้องตามกฎหมาย และจะต้องถูกตรวจสอบภายใต้กรอบของกฎหมายเช่นเดียวกับบุคคลอื่น โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ

2.2.1.6 หลักคุณธรรม (Morality) คือ การที่บริษัทมีข้อกำหนดที่ได้จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้ถูกต้อง (พัทตร์ผจง วัฒนสินธุ์, 2559)

รวมถึง วิจิต บุญสนอง (2554: 5) ได้ให้ความหมาย ของหลักความรับผิดชอบว่า คือ การสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน ท้องถิ่น การใส่ใจปัญหาและการกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาสาธารณะ การเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตนเอง ส่วนกมลวรรณ จิ๋ว นี้อต (2557: 18) ได้ให้ความหมายของ หลักความโปร่งใส (Accountability) คือ การสร้างความไว้วางใจ ซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก มีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน รวมทั้ง วิไลรัตน์ ฝ่ายดี (2559: 39) ได้ให้ความหมายของ หลักการมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาส ให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน การกำหนดนโยบายการดำเนินงานการตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมถึงการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลดังกล่าวนี้ สรุปได้ว่า การนำหลักธรรมาภิบาลทางธุรกิจสามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารงานของวัดในพระพุทธศาสนา เพื่อให้เกิดการเป็นที่ยอมรับและสามารถอธิบายให้สังคมหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับความเข้าใจที่ถูกต้องในการดำเนินงานของวัด ในงานวิจัยนี้ได้นำหลักธรรมาภิบาล 4 ข้อ ประกอบไปด้วย หลักคุณธรรมเป็นการนำหลักคุณธรรมและการมีหลักนิติธรรมรวมเป็นหลักเดียวกัน เนื่องด้วยวัดในพระพุทธศาสนาต้องใช้คุณธรรมและหลักนิติธรรมในการดำเนินงานเพราะพระสงฆ์จะต้องเป็นผู้อยู่ในศีลธรรม และปฏิบัติตามข้อกฎหมาย หลักความน่าเชื่อถือและความโปร่งใสเป็นการนำหลักความสามารถที่จะอธิบายได้และหลักความโปร่งใสรวมเข้าไว้ด้วยกัน หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักการมีส่วนร่วม

2.2.2 แนวคิดการบริหารจัดการองค์กรไม่แสวงผลกำไร

Keating and Frumkin (2001) กล่าวถึงลักษณะพื้นฐานสำคัญขององค์กรไม่แสวงผลกำไรว่า

- (1) องค์กรเหล่านี้มีอยู่เพื่อเป้าหมายเพื่อการกุศล (Charitable purpose)
- (2) องค์กรทำงานอย่างเป็นอิสระ ไม่ถูกบีบบังคับใด ๆ
- (3) องค์กรทำงานโดยไม่กระจายกำไรกลับไปสู่ผู้เกี่ยวข้อง
- (4) องค์กรเหล่านี้มีความซบซ้อนในความเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบต่อสังคม

องค์กรไม่แสวงผลกำไรมีบทบาทสำคัญทั้งในการให้บริการสังคม โดยเฉพาะกับกลุ่มคนด้อยโอกาส งานเคลื่อนไหวเพื่อเรียกร้องความเท่าเทียม ความยุติธรรม สิทธิและเสรีภาพ การปกป้องสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร เป็นต้น

จากการสำรวจของ World Giving Index ในปี ค.ศ.2011 ประเทศไทยได้รับการจัดอันดับว่าเป็น “ประเทศที่ใจดีที่สุดในโลกในการบริจาคเงิน (The Most Generous Country in Donating Money)” (แต่กลับอยู่ในอันดับที่ 86 ของการให้ที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การทำงานอาสาสมัคร) ผลที่พบนี้แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมในการเป็นผู้ให้ (Altruism) เงินของคนไทย ซึ่งเป็นปัจจัยที่สะท้อนถึงบทบาทสำคัญของการมีองค์กรไม่แสวงผลกำไร (Nonprofit Organization) ที่จะต้องทำหน้าที่เป็นผู้รับเงินบริจาค และนำเงินนั้นไปกระจายให้ตรงตามความต้องการของผู้บริจาคและเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

โดยทั่วไปแล้วองค์กรไม่แสวงผลกำไรหรือองค์กรการกุศลเป็นประเภทหนึ่งขององค์กรที่มีบทบาทเป็นอย่างสูงต่อการพัฒนาประเทศ ดังนี้

- (1) ให้บริการที่ภาคเอกชนหรือภาครัฐเองไม่สามารถเป็นผู้ให้บริการได้อย่างทั่วถึง
- (2) ช่วยเหลือภาครัฐเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ
- (3) ช่วยเป็นปากเป็นเสียงให้แก่ภาคประชาชน
- (4) ช่วยในการตรวจสอบถึงความโปร่งใสในการดำเนินนโยบายของภาครัฐ

พฤติกรรม การบริจาค และการบริหารจัดการ องค์กรการกุศลมีบริบทที่เฉพาะ (Unique) สำหรับประเทศไทย เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศที่มีพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติ ที่มีหลักธรรมคำสอนที่เกี่ยวข้องกับการให้ทาน และความเชื่อในเรื่องของการให้ ดังนั้นการบริจาคส่วนใหญ่ของคนไทยจึงเกี่ยวข้องกับการทางศาสนา มากกว่าการให้ประเภทอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นการทำบุญในรูปตัวเงิน การตักบาตร หรือการทำสังฆทาน โดยการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างคนไทยได้บริจาคเงินทางด้านศาสนาที่สูงกว่าการบริจาคที่ไม่ใช่ทางด้านศาสนาถึงกว่าเท่าตัว โดยเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาน้อย นอกจากนี้ยังพบว่า การทำบุญทางศาสนาจะนำมาซึ่งระดับความสุขที่สูงขึ้นกว่าการทำบุญที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับทางศาสนาด้วยเช่นกัน ดังนั้น ภาครัฐควรจะมีบทบาทมากขึ้นในการเป็นผู้สนับสนุนการทำนุบำรุงทางศาสนา เนื่องจากผลของการศึกษา พบว่า การใช้จ่ายของภาครัฐในด้านศาสนาจะส่งผลในการกระตุ้นให้คนไทยอยากที่จะอยากจะทำบุญทางศาสนามากขึ้น ในขณะที่ภาครัฐควรที่จะให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการสร้างทุนทางสังคม (Social Capital) ในชุมชนซึ่งจะเป็นปัจจัยกระตุ้นอีกประการหนึ่งในการสนับสนุนพฤติกรรมในการบริจาคของคนไทย ทั้งนี้ ยังพบว่าการออกมาตรการเชิญชวนในการทำบุญ อาจไม่ใช่มาตรการที่จะส่งผลสนับสนุนพฤติกรรมของการให้ อย่างยั่งยืน ดังนั้น นโยบายที่สนับสนุนหรือกระตุ้นพฤติกรรมของการทำบุญหรือการบริจาคควรเป็นนโยบายที่ออกมาอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ ในด้านขององค์กรไม่แสวงผลกำไร องค์กรดังกล่าวจำเป็นต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการโดยควรให้ความสำคัญในการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐาน เช่น โครงสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) เพื่อที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบการขององค์กรและนำมาสู่การได้รับเงินบริจาคทั้งจากในประเทศและต่างประเทศ ทั้งนี้ผู้จัดการองค์กรไม่แสวงผลกำไรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะของเจ้าหน้าที่ ในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการดำเนินการให้เกิดประโยชน์สูงสุด

องค์กรไม่แสวงผลกำไรควรเข้าไปสนับสนุนในโครงการที่ประชาชนผู้ด้อยโอกาสไม่ได้รับอย่างเท่าเทียมจากภาครัฐหรือภาคเอกชนทั่วไป นอกจากนี้ยังควรเข้าไปมีบทบาทในการพัฒนาตาข่าย

การคุ้มครองทางสังคม (Social Safety Nets) ในกรณีที่ครัวเรือนต้องประสบกับเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดหวัง (Shock) การเข้าไปเกี่ยวข้องกับการสร้างระบบประกันสังคม (Social Insurance) ให้กับครัวเรือนที่ยากจนหรือด้อยโอกาสขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ในลักษณะเช่นนี้นอกจากจะเป็นการช่วยพัฒนาสังคมโดยตรงแล้ว แต่ยังมีบทบาทในการช่วยรัฐต่อการลดความเหลื่อมล้ำในประเทศและสร้างการพัฒนาอย่างทั่วถึง (Inclusive Growth) ให้กับประเทศไทยในระยะยาว

วัดถือว่าเป็นองค์กรไม่แสวงผลกำไรที่มีความสำคัญในประเทศไทย ประกอบกับพฤติกรรมในการให้ส่วนใหญ่ของคนไทยจะเป็นการทำบุญทางพุทธศาสนา วัดควรที่จะมีบทบาทสำคัญในการช่วยพัฒนาระบบตาข่ายการคุ้มครองทางสังคมให้กับคนไทย ยกตัวอย่าง เช่น วัดควรเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการ การมอบเงินช่วยเหลือให้กับประชาชนโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะกับครัวเรือนที่มีฐานะยากจน (หรือมีการศึกษาน้อย) ซึ่งเป็นผู้ที่บริจาคหลักให้กับทางวัดในโอกาสต่าง ๆ เช่น การทำบุญ การตักบาตร หรือการทำสังฆทาน

นอกจากบทบาทในการดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาสังคมแล้ว องค์กรไม่แสวงผลกำไรยังจำเป็นต้องให้แน่ใจว่า เงินบริจาคที่เข้ามาในองค์กรนั้นถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เทคนิคการประเมินโครงการ (Program Evaluation) หรือการประเมินผลกระทบของโครงการ (Impact Evaluation) จึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญเพื่อให้แน่ใจว่าเงิน 1 บาทที่จ่ายออกไปนั้นสร้างความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างแท้จริง แต่เนื่องจากประเมินโครงการในลักษณะนี้จำเป็นต้องใช้เทคนิคความรู้เฉพาะ องค์กรไม่แสวงผลกำไรที่ขาดผู้ทำการประเมินในลักษณะนี้จึงควรร่วมมือกับบุคลากรของมหาวิทยาลัย ในการทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินว่าโครงการที่องค์กรได้ทำไปนั้นมีประสิทธิภาพและสร้างประโยชน์อย่างแท้จริง

นอกจากการประเมินผลกระทบของการใช้เงินแล้ว รัฐบาลควรกำหนดมาตรการในการกำกับดูแล(Governance) ประสิทธิภาพของการใช้เงินขององค์กรไม่แสวงผลกำไรอย่างเคร่งครัดและโปร่งใส ยังมีองค์กรไม่แสวงผลกำไรเป็นจำนวนมาก (เช่น วัดและองค์กรการกุศลต่าง ๆ) ยังไม่ได้มีการเปิดเผยสถานะของการใช้เงินบริจาคที่ได้รับมากเท่าที่ควร ในภาพรวมการจัดการองค์กรไม่แสวงผลกำไรเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในประเทศไทย จำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการได้แก่

- (1) เป็นองค์กรที่มีการระดมเงินทุน และการได้มาซึ่งเงินบริจาคอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Fund Raising)
- (2) เป็นองค์กรที่มีการพัฒนาศักยภาพและโครงสร้างพื้นฐานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทางด้าน ICT หรือการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารโครงการเป็นต้น (High Performance Organization)
- (3) เป็นองค์กรที่มีการดำเนินโครงการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ พัฒนาสวัสดิการทางสังคม และสร้างโอกาสให้กับผู้ด้อยโอกาสอย่างแท้จริง (Reducing Inequality)
- (4) เป็นองค์กรที่มีการประเมินผลกระทบอย่างต่อเนื่องเพื่อให้แน่ใจว่าเงินบริจาคที่ได้รับนั้นถูกนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด รวมไปถึงการเป็นองค์กรที่โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ (Program Evaluation, Transparency, and Accountability) (พิริยะ ผลพิรุฬห์, 2557)

จากแนวคิดการบริหารจัดการองค์กรไม่แสวงผลกำไรดังกล่าวนี้ สรุปได้ว่า วัดในพระพุทธศาสนา ถือเป็นองค์กรไม่แสวงผลกำไรที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคม การบริหารจัดการที่ดีจะช่วยเสริมสร้างพัฒนาจริยธรรมให้แก่ประชาชนในประเทศ เนื่องจากวัดถือว่าเป็นสัญลักษณ์ ตัวแทนขององค์กรทางจริยธรรมคุณธรรม ควรที่จะดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่องค์กรอื่นในสังคม

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการวัด

2.3.1 ความหมายและความสำคัญของการบริหารจัดการวัด จากการศึกษาทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการวัดนั้น มีผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการวัด ไว้หลายท่าน ดังนี้

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช, 2541) กล่าวว่า การบริหารวัด หมายถึง การจัดการงาน เงิน คน วัสดุ แผนงาน เพื่อให้การดำเนินการภายในวัดเป็นไปอย่างราบรื่น เกิดประโยชน์ต่อสังคม โดยบุคคลเป็นผู้สร้างงาน ทำงานและแก้ไข

ตรุณี ญาณวัฒนา และคณะ (2545) ได้กล่าวถึงแนวความคิดในการบริหารวัด หมายถึง การบริหารวัดให้เจริญรุ่งเรืองมีได้ขึ้นอยู่กับชื่อเสียงของวัด แต่ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของเจ้าอาวาส ที่จะทำให้ประชาชนเชื่อถือศรัทธา ยอมรับว่าเป็นที่พึ่งทั้งทางโลกและทางธรรมได้ ดังนั้นนอกจากเจ้าอาวาสจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าโดยเคร่งครัดแล้ว เจ้าอาวาสยังต้องมีลักษณะเป็นผู้นำอีกด้วย

กรมการศาสนา (2542) กล่าวว่า การบริหารวัด หมายถึง การปกครองบังคับบัญชากำกับดูแล แนะนำสั่งสอนพระภิกษุ สามเณรและฆราวาสผู้อยู่ในวัด ให้มีความเป็นระเบียบเรียนรู้ให้ อยู่ในศีลธรรมอันดีและดำเนินกิจการโครงการต่าง ๆ ของวัด ให้สำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพสูงสุด

น้อย ลายคราม และสุบรรณ จันทบุตร (2539) กล่าวว่า การบริหารวัด หมายถึง การใช้ศาสตร์ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน การประเมินผลงาน การงบประมาณ เพื่อให้ได้ผลเต็มที่และการใช้ศิลป์ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมืออันจะทำให้การดำเนินงานของวัดบรรลุวัตถุประสงค์

ประเวศ วะสี (2539) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารวัดไว้ ดังนี้

- (1) สามารถสร้างสังคมสงฆ์ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้
- (2) สามารถสร้างวัดให้เป็นส่วนหนึ่งในการชี้นำทิศทางการพัฒนาที่ถูกต้องแก่สังคม อีกทั้งทำให้วัดเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน
- (3) การบริหารวัดที่มีประสิทธิภาพจะมีความสำคัญต่อการใช้ทรัพยากรสูงสุด

สรุปได้ว่า การบริหารวัด หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากร เงิน คน วัสดุ แผนงาน ภายในวัด หรือการปกครอง ดูแลรักษาหมู่คณะ ทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีอยู่หรือพำนักอยู่ในวัด และทั้งการจัดกิจการของวัด เพื่อให้งานต่าง ๆ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย โดยใช้ทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์”

2.3.2 การจำแนกวัดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.3.2.1 วัดที่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา ได้แก่ อาราม และวัดที่เลื่อนฐานะมาจากสำนักสงฆ์โดยได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เพื่อเป็นประโยชน์แก่สังฆกรรมตามพระธรรมวินัยสำหรับพระสงฆ์ นับว่าเป็นวัดที่สมบูรณ์ด้วยฐานะทั้งทางกฎหมายและทางพระวินัยทุกประการ โดยมีเจ้าอาวาสเป็นผู้แทนของวัดในกิจการทั่วไป

2.3.2.2 สำนักสงฆ์ ได้แก่ วัดที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศตั้งวัดแล้วแต่ยังมิได้พระราชทานวิสุงคามสีมา รวมถึงวัดที่ได้รับพระบรมราชานุญาตให้สร้างขึ้น

นอกจากนี้วัดแบ่งตามสภาพฐานะ 3 ประเภท คือ

1) พระอารามหลวง ได้แก่ วัดที่พระมหากษัตริย์ สมเด็จพระราชินี สมเด็จพระยุพราชทรงสร้างและปฏิสังขรณ์เป็นการส่วนพระองค์ดี พระราชทานเพื่อเป็นเกียรติยศแก่ผู้ที่ดำรงตำแหน่งมาหรือแก่วัดเองก็ดี มีอยู่จำนวนหนึ่งที่พระบรมวงศานุวงศ์และข้าราชการผู้ใหญ่ทรงสร้างหรือสร้างขึ้นหรือทรงโปรดให้ปฏิสังขรณ์ และสร้างขึ้นแล้วน้อมเกล้าน้อมกระหม่อมถวายเป็นพระอารามหลวงรวมทั้งวัดที่ประชาชนสร้างหรือปฏิสังขรณ์ และทรงรับไว้เป็นพระอารามหลวงด้วย

2) วัดราษฎร์ ได้แก่ วัดที่ประชาชนทั่วไปสร้างหรือปฏิสังขรณ์ซึ่งได้อนุญาตให้สร้างวัดและประกาศตั้งวัด โดยถูกต้องตามกฎหมายจากทางราชการแล้ว และช่วยกันทำนุบำรุงวัดสืบต่อกันมาตามลำดับ วัดราษฎร์ หมายถึง วัดทั้งชนิดที่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมาและสำนักสงฆ์ซึ่งมิได้นับเข้าเป็นพระอารามหลวง

3) วัดร้าง ได้แก่ วัดที่ไม่มีพระภิกษุสงฆ์พำนักอาศัยประจำซึ่งทางราชการจะขึ้นทะเบียนเป็นวัดร้าง วัดร้างโดยสภาพยังเป็นนิติบุคคลอยู่โดยสมบูรณ์และมีโอกาสที่จะเป็นวัดมีพระสงฆ์ได้อีก โดยดำเนินการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการยกวัดร้างเป็นวัดมีพระสงฆ์

ตารางที่ 2.13 จำนวนวัดทั้งหมดในประเทศไทย

สังกัดคณะสงฆ์	พระอารามหลวง	วัดราษฎร์	วัดมีพระสงฆ์
มหานิกาย	247	38,086	38,333
ธรรมยุต	63	4,223	4,286
จันนิกาย	-	16	16
อนัมนิกาย	-	23	23
รวม	310	42,348	42,658
วัดที่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา		25,939 วัด	
วัดที่ยังไม่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา		16,719 วัด	
วัดร้าง		5,494 วัด	
จำนวนวัดทั้งหมดในจังหวัดอุบลราชธานี			
จำนวน 1,811 วัด (มหานิกาย 1,691 วัด/ธรรมยุต 120 วัด)			
จำนวนพระภิกษุและสามเณร 9,256 รูป			
- มหานิกาย 8,077 รูป - ธรรมยุต 1,179 รูป			

ที่มา : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2564)

2.3.3 จุดแข็งในการบริหารจัดการวัดมี 2 ประการ คือ

2.3.3.1 วัดสามารถที่จะระดมทุนจากเงินบริจาคตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ได้ จึงไม่ต้องเน้นในเรื่องการจัดหารายได้เป็นหลัก ซึ่งแตกต่างกับองค์กรไม่แสวงผลกำไรในรูปแบบอื่น ในส่วนนี้หากวัดสามารถดำรงความเชื่อมั่นและศรัทธาของพุทธศาสนิกชนให้คงอยู่ได้อย่างยาวนาน ย่อมจะเป็นจุดแข็งสำคัญต่อการพัฒนา

2.3.3.2 วัดทำให้เกิดการมีส่วนร่วมได้ง่าย ในการบริหารจัดการวัดโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งชุมชน ชาวบ้าน ฯลฯ เนื่องจากวัดมีความใกล้ชิดกับชุมชน ซึ่งหากมีการวางระบบและกลไกในการบริหารจัดการทางการเงินของวัดที่ชัดเจนแล้ว หากต้องการความร่วมมือจากชุมชน และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ย่อมทำได้ไม่ยากนัก

ส่วนปัญหาและอุปสรรคนั้น บุคลากรที่อยู่ในวัด ทั้งเจ้าอาวาส พระสงฆ์ กรรมการวัด ไวยาวัจกร รวมถึงชุมชนใกล้เคียงวัดส่วนมากจะขาดความรู้ความสามารถในการบริหารการเงิน โดยสรุปแล้วการบริหารการเงินของวัดและคณะสงฆ์นั้นมิได้โครงสร้างและกฎหมายที่ชัดเจน แต่พระสงฆ์ขาดความรู้ในการบริหารการเงิน โดยเฉพาะพระสงฆ์ในชนบทและอีกอย่างประการหนึ่ง พุทธศาสนิกชนไม่มีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลในเรื่องการเงินของวัด (พระมหาคณอง จันทร์คำลอย, 2556)

วัตถุประสงค์และความสำคัญของการบริหารจัดการวัดนั้น มีดังต่อไปนี้

(1) ทำให้เกิดความมีระเบียบของภิกษุสงฆ์และสามเณรภายในวัด
 (2) ช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ ที่จะพัฒนาวัดเป็นไปอย่างมีระบบระเบียบ
 (3) ทำให้มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในวัดและนอกวัด เช่น บุคลากร เงิน วัสดุ และอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนเกิดประโยชน์สุขกับทุก ๆ ฝ่าย

(4) ทำให้วัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่วัดตั้งเป้าหมายประสบผลสำเร็จทุกคนพอใจ

(5) ทำให้วัดและองค์กรคณะสงฆ์ทุกระดับมีความเข้มแข็งมั่นคง

(6) การบริหารวัดที่ดีนั้น สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีต่อการพัฒนาชุมชนได้ อีกทั้งสามารถสร้างชุมชน และสังคมประเทศชาติบังเกิดการพัฒนาเจริญรุ่งเรืองได้ ทั้งนี้ก็เพราะวัดเป็นสถานที่อยู่ของผู้ทรงศีลทรงธรรม ผู้ที่ออกบวชเป็นภิกษุและสามเณร ตลอดทั้งแม่ชีและอุบาสิกา ได้อาศัยวัดเป็นที่รักษาศีลและปฏิบัติธรรม เพราะวัดเป็นสถานที่บำเพ็ญกุศล เมื่อวัดเป็นสถานที่อยู่ของนักบวช และผู้รักษาศีลปฏิบัติธรรม วัดจึงเป็นสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ คนไทยจึงนิยมไปทำบุญที่วัด นอกจากนี้วัดเป็นสถานที่ศึกษาวิชาต่าง ๆ วัดนอกจากจะเป็นสถานที่ศึกษาพระปริยัติธรรมของพระภิกษุและสามเณรแล้ว วัดยังเป็นสถานที่ศึกษาวิชาต่าง ๆ ทั้งวิชาชีพและวิชาสามัญของชาวบ้าน ดังที่มีโรงเรียนต่าง ๆ และวัดยังเป็นสถานสงเคราะห์ ซึ่งเป็นที่รู้จักกันว่า เป็นบุญเขตแห่งความเมตตา ดังนั้น คนยากจนอนาถา ตลอดถึงคนพิการและคนชรา จะไปอาศัยวัดอยู่ แม้แต่สัตว์ที่ชาวบ้านไม่ต้องการจะนำไปปล่อยที่วัด เพราะฉะนั้น วัดจึงเป็นสถานที่สงเคราะห์คนและสัตว์แหล่งใหญ่ที่สุดในโลก ทั้งนี้ก็เพราะมีวัดอยู่มากมายในเมืองไทยซึ่งโดยทั่วไปแล้วนั้น วัดโดยทั่วไปจะมีบริเวณกว้าง ซึ่งมีต้นไม้หนานาชนิดอยู่มากมาย จึงร่มรื่นเย็นสบาย สบายกับคำว่าอาราม ซึ่งแปลว่า สถานที่ร่มรื่นด้วยร่มไม้ อีกทั้งบริเวณวัดก็ได้รับการปกปักรักษาดีสะอาด ทั้งเป็นเขตอภัยทานจึงมีนกและสัตว์ต่าง ๆ มาอาศัยอยู่มาก และวัดยังเป็นสถานที่พึ่งพิงคนแสดงธรรม ดังนั้น ใครที่เข้าวัดก็ย่อมมีโอกาสได้ฟังเทศน์ฟังธรรม ตลอดทั้งมีปัญหาทุกข์ร้อนอะไรก็ปรึกษากับพระขอให้ท่านช่วยแก้ไขอีกด้วย เพราะฉะนั้น วัดจึงเป็นรมณีสถานที่

พักผ่อนกายคลายทุกข์ใจได้เป็นอย่างดี และวัดยังเป็นสถานที่พักผ่อนของคนเดินทาง (พระครูวิสุทธิธานันท์คุณ, 2557)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มนัส ภาคภูมิ และคณะ (2540) ได้ศึกษาถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน พบว่า กระบวนการบริหารของเจ้าอาวาสทุกรูป มีกระบวนการ “แบบธรรมาธิปไตย” กล่าวคือ เป็นการบริหารที่ทุกคนมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นในลักษณะการปรึกษาหารือกันโดยมุ่งผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน แบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยหลักหรือปัจจัยโดยตรง ประกอบด้วยความสามารถพิเศษ หรือคุณลักษณะเฉพาะพิเศษของเจ้าอาวาส บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ เช่น ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความซื่อสัตย์ การปฏิบัติตนในพระธรรมวินัย และกระบวนการบริหารและการทำงานอย่างเป็นระบบ อาทิ การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การติดตาม การบริหารการเงิน เป็นต้น (2) ปัจจัยเสริม คือ ปัจจัยที่มีส่วนสนับสนุน ได้แก่ สภาพแวดล้อม ท่าเลที่ตั้ง บรรยากาศในวัด และการที่วัดมีลักษณะพิเศษเฉพาะ เช่น เป็นโบราณสถาน มีโบราณวัตถุทางศิลปวัฒนธรรม และอื่น ๆ เป็นต้น

บัญชายุทธ นาคมุจลินท์ (2555) ได้ศึกษาถึง วิเคราะห์การบริหารองค์กรในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา ประจำจังหวัดอุทัยธานี พบว่า การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของทฤษฎีและหลักการบริหารทั่วไป เพื่อจะได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการทำงาน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม พระพุทธเจ้าทรงใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารองค์กร การเผยแผ่พระพุทธศาสนา พระองค์อาศัยกระบวนการและทรัพยากรทางการบริหารต่าง ๆ เป็นปัจจัยในการบริหาร ปัจจุบันมีทฤษฎีการบริหารองค์กรสมัยใหม่เกิดขึ้นมากมาย สามารถนำมาใช้บริหารองค์กรแล้วประสบความสำเร็จ เช่น ทฤษฎีองค์กร ทฤษฎีการบริหาร ทฤษฎีภาวะผู้นำ ทฤษฎีมนุษย

ชุตินันท์ สุวรรณบุญ (2555) ได้ศึกษาถึง จริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด เพื่อศึกษาจริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 79 คน โดยใช้แบบสอบถามป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์ความแตกต่าง ใช้การหาค่าที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์สถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สันผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับจริยธรรมในองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในทุกด้านอยู่ในระดับดี จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญ

ณัฐนันท์ ทรัพย์อินทร์ (2556) ได้ศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกระทรวงอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า พนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมนั้นให้ความสำคัญกับจริยธรรมในภาพรวมในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กรในภาพรวม ซึ่งมีคะแนนสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรในภาพรวม ซึ่งมีคะแนนสูงที่สุด นอกจากนั้นจริยธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก และมีแนวโน้มเป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ระดับความเชื่อมั่น 99 % โดยเฉพาะจริยธรรมในองค์กรด้านแนวคิดหลักความยุติธรรมกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

พระครูวิสุทธิธานันท์คุณ (สุรศักดิ์ วิสุทธาจาโร) (2557) ได้ศึกษาถึง แนวคิดและรูปแบบการบริหารจัดการวัดในทางพระพุทธศาสนา และเพื่อนำเสนอยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการวัดเพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา ศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดและรูปแบบการบริหารจัดการวัดในทางพระพุทธศาสนาจะต้องปรับเปลี่ยนระบบ รูปแบบ เพื่อให้เหมาะสมกับยุคสมัย สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา แม้แต่การนำเสนอหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าก็ต้องเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการสอน สำหรับแนวทางการปฏิบัติเพื่อการบริหารจัดการวัดที่ดี คือ การบริหารจัดการวัดตามกรอบการพัฒนาทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย การปกครอง การศาสนศึกษา การเผยแผ่ การสาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์ และผลสานร่วมกันกับหลัก “ปัญญาบริหาร” ซึ่งจะเป็นยุทธศาสตร์ที่จะนำไปสู่ความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา ประกอบด้วยความศรัทธาของพุทธศาสนิกชน การร่วมกันทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา การมีศาสนทายาทเพื่อสืบทอดคำสอนทางพระพุทธศาสนา และการนำหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน

สาธิต พนารี (2557) ได้ศึกษาถึง กระบวนทัศน์ใหม่การบริหารจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์ พบว่า 1) โครงสร้างของวัด มีการบริหารจัดการวัด ไว้อย่างเป็นระบบ มีการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีระบบการดูแลรักษาความปลอดภัยอย่างมั่นคงถาวร และมี การใช้ประโยชน์ที่ดินภายในวัดอย่างคุ้มค่า 2) การบริหารงานของพระสังฆาธิการ ปฏิบัติ ตามภารกิจของพระพุทธศาสนาได้อย่างสมบูรณ์แบบในการช่วยส่งเสริมทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาให้เจริญ รุ่งเรือง 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการวัด ประกอบไปด้วยกิจการหลายด้านที่ต้องมีความสัมพันธ์ เชื่อมโยงกันและเหมาะสมกับยุคสมัยอยู่ตลอดเวลา มีอิทธิพลต่อกระบวนทัศน์ใหม่การบริหารจัดการวัด 4) กระบวนทัศน์ใหม่การบริหารจัดการวัด ในยุคโลกาภิวัตน์ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ประเด็นคือ (1) วัดต้องเป็นสถานที่ทำหน้าที่ฝึกอบรม พระสงฆ์รวมทั้งเยาวชนในชุมชนให้ทำหน้าที่สืบสาน พระพุทธศาสนาและสร้างคามดีงามให้กับชุมชน (2) พระสงฆ์ในยุคโลกาภิวัตน์ต้องเป็นผู้นำชุมชนที่เข้าถึง ประชาชนและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาชุมชนต่าง ๆ (3) วัดต้องเป็นสถานที่พึ่งพิงของประชาชนเมื่อ เกิดเรื่องทุกข์ร้อนใจ 4) วัดต้องเป็นแบบอย่างด้านการ ปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่สามารถสร้างความ สุข สงบ สามีคคีให้กับชุมชนได้อย่างแท้จริง และ (5) วัดต้องเป็นสถานที่ปราศจากอบายมุขทั้งปวง และมี ส่วนร่วมในการรณรงค์ให้ประชาชนในชุมชน ลด ละ เลิกอบายมุขต่าง ๆ

วรรณิศา ทรัพย์เพิ่ม และอรพรรณ คงมาลัย (2558) ได้ศึกษาถึง การจัดการความรู้ในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร พบว่า ในปัจจุบันภาคองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการพัฒนาประเทศ และในส่วนของจัดการความรู้จะต้องมีกระบวนการที่ชัดเจน มีความสอดคล้องกันในการดำเนินงาน นอกจากนี้การจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมาจากการได้รับการสนับสนุน

ที่ดีด้วย และมีความจำเป็นต้องมีการศึกษาอย่างละเอียด นอกจากนี้บุคลากรในองค์กรจะต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อสามารถลงพื้นที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งต้องมีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ

พระมหาฤทธิชัย ญาณฤทธิโก (นามสมมติ) (2559) ได้ศึกษาถึง การบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาวัดสระเกษ ราชวรมหาวิหาร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาล ทั้ง 10 หลักนั้น อยู่ในระดับสูงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาล ด้านภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส และด้านทรัพยากร มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หรรษมน เฟื่องหวาน (2559) ได้ศึกษาถึง “จริยธรรมทางธุรกิจเพื่อความยั่งยืนของธุรกิจค้าปลีก” พบว่า การพัฒนาจริยธรรมทางธุรกิจสู่องค์กร ธุรกิจจึงต้องมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และต้องแน่ใจว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญอย่างแท้จริงในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้บังเกิดขึ้นในองค์กร รวมทั้งมีการจัดทำคู่มือหรือระเบียบปฏิบัติเพื่อให้พนักงานทุกฝ่ายมีแนวปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน เพราะการตั้งเป้าหมายแต่เพียงอย่างเดียว แต่ไม่กำหนดวิธีการอาจทำให้พนักงานกำหนดวิธีการขึ้นเอง โดยไม่ตระหนักถึงปัญหาด้านจริยธรรมหรือเกิดการนิ่งเฉยโดยไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการกระทำ การจะบรรลุเป้าหมายทางด้านจริยธรรมทางธุรกิจขององค์กรได้นั้น ผู้บริหารจึงต้องเป็นแกนนำในการกำหนดแนะนำและสื่อสารข้อมูลที่เป็นแนวทางให้ชัดเจนต่อพนักงานด้วย ผู้บริหารจะต้องเข้าใจว่าชื่อเสียงและภาพพจน์ขององค์กรเป็นยุทธศาสตร์ในการดำเนินธุรกิจเพื่อให้ธุรกิจมีการเติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืน

ณดา จันทร์สม (2561) ได้ศึกษาถึง การบริหารการเงินของวัดในประเทศไทยสอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้สอดคล้องกับประเด็นเงินวัดที่ถูกนำมาเป็นประเด็นในช่วงเวลา (พ.ศ.-ม.ย. 2561) โดยงานวิจัยนี้ได้แสวงหาองค์ความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับ แนวทางการบริหารเงินวัดแนวปฏิบัติต่อการบริหารจัดการเงินของวัด ของพระศาสนา ให้ออกมาเป็นมาตรการและทางออกที่เหมาะสมดังปรากฏในงานวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาทรัพย์สินของวัด และพระศาสนาให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ให้เกิดการขับเคลื่อนในภาพรวมต่อการบริหารสินทรัพย์ของวัด และของพระพุทธศาสนาในอนาคตให้เป็นสินทรัพย์ที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและพระพุทธศาสนาได้อย่างแท้จริง ผลการศึกษาพบว่า กฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่มีอยู่เพื่อการบริหารวัดไม่เพียงพอ ที่จะทำให้วัดมีแนวปฏิบัติในการบริหารที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล เห็นได้จากโดยส่วนมากยังไม่มีโครงสร้างในการบริหารการเงินของวัดที่เป็นระบบ การจัดทำรายงานทางการเงินของวัดไม่เป็นไปตามหลักมาตรฐานบัญชีที่รับรองกันโดยทั่วไป รวมถึงยังไม่มีการตรวจสอบจากผู้สอบบัญชีรับอนุญาต การเผยแพร่ข้อมูลทางการเงินของวัดให้สาธารณะรับทราบยังอยู่ในวงจำกัด หน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ในการกำกับดูแลการบริหารการเงินของวัดยังขาดการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติยังขาดบทบาทในการกำหนดกรอบในการกำกับดูแล ให้การบริหารจัดการทางการเงินของวัดสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล อีกทั้งบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดี และหลักการบริหารการเงินของผู้มีอำนาจหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการภายในวัด

พระมหาสมยศ กลยานกิตติ (มานะคงคา) (2563) ได้ศึกษาถึง อิทธิพลของธรรมาภิบาลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสกลนคร พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารกิจการ คณะสงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาลและ ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสกลนคร ได้แก่ ควรมีการกำหนด กฎระเบียบที่รัดกุมเกี่ยวกับการดูแลศาสนสมบัติของวัดตามกฎระเบียบของ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติอย่างเคร่งครัด ควรเปิดโอกาสให้พระภิกษุผู้มีความรู้ ความสามารถ ตั้งใจทำงาน และมีคุณสมบัติเหมาะสม เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครอง คณะสงฆ์และดำรงตำแหน่ง เป็นผู้ปกครองในระดับต่าง ๆ รัฐบาลควรให้ทุนการศึกษาแก่ พระภิกษุสามเณรเพื่อเป็นการส่งเสริม การศึกษาให้สูงขึ้น พระสงฆ์ควรพัฒนาตนให้มีความรู้รอบด้านทั้งทางโลกและทางธรรมอยู่เสมอ และ ควรส่งเสริมให้วัดเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาชุมชน และเป็นศูนย์รวมในการสร้างสามัคคีในชุมชน

กาญจนา สุระ (2564) ได้ศึกษาถึง “การประยุกต์ใช้จริยธรรมในการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจ เพื่อสร้างความอยู่รอดให้กับกิจการ” พบว่า จริยธรรมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติปฏิบัติในสิ่ง ที่ดีงาม ถูกต้อง และมีคุณธรรม โดยจริยธรรมมาจากหลักคำสอนทางศาสนาซึ่งมุ่งเน้นให้คนประพฤติ แต่ในสิ่งที่ดี ไม่เบียดเบียนหรือทำร้ายผู้อื่น สำหรับพัฒนาแนวคิดทฤษฎีทางจริยธรรมธุรกิจประกอบไป ด้วย 1) ทฤษฎีประโยชน์นิยม 2) แนวคิดจริยธรรมของ Kanatian 3) ทฤษฎีว่าด้วยสิทธิ และ 4) ทฤษฎี ความยุติธรรม การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันต้องดำเนินการอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะ สามารถช่วยทำให้ธุรกิจอยู่รอดและดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง โดยจะต้องมีการประยุกต์ใช้จริยธรรมในการ ดำเนินธุรกิจที่สำคัญกับการทำงานของพนักงาน งานด้านการตลาด การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ ดูแลสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

พระบุญเม้ง เสง และราเชนทร์ นพณัฐวงศกร (2565) ได้ศึกษาถึง ประสิทธิภาพในการบริหาร จัดการตามหลักธรรมาภิบาลของวัดพรหมรังษี แขวงแสมดำ เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของวัดพรหมรังษี แขวงแสมดำ เขตบางขุน เทียน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ การบริหารจัดการตามหลักความรับผิดชอบต่อ การบริหารจัดการตามหลักความคุ้มค่า การบริหารจัดการตามหลักนิติธรรม การบริหารจัดการตาม หลักการมีส่วนร่วม การบริหารจัดการตามหลักคุณธรรม การบริหารจัดการตามหลักความโปร่งใส 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของวัดพรหมรังษี แขวงแสมดำ เขตบางขุน เทียน กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ แนวทางที่เหมาะสมในการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของวัดพรหมรังษี ได้แก่ การเปิดโอกาสให้สภิกชนได้ถึ มามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการจัดให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

ตารางที่ 2.14 สรุปตัวแปรที่ได้จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลำดับ	ชื่อผู้วิจัย (ปี)	หลักการจัดการมาตรฐานจริยธรรมทางธุรกิจ			
		หลักคุณธรรม	หลักความน่าเชื่อถือและความโปร่งใส	หลักความรับผิดชอบ	หลักการมีส่วนร่วม
1	มนัส ภาคภูมิ และคณะ (2540)			✓	✓
2	ปัญญายุทธ นาคมุจลินท์ (2555)			✓	
3	ชุตติพัฒน์ สุวรรณะบุญย์ (2555)				✓
4	ณัฐนันท์ ทรัพย์อินทร์ (2556)	✓			✓
5	พระครูวิสุทธธานันทคุณ (สุรศักดิ์ วิสุทธาจาโร) (2557)	✓		✓	✓
6	สาธิต พนารี่ (2557)	✓		✓	✓
7	วรรณิศา ทรัพย์เพิ่ม และ อรพรรณ คงมาลัย (2558)			✓	
8	พระมหาฤทธิชัย ญาณิทธิโก (นามสมมติ) (2559)	✓	✓	✓	✓
9	หรรษมน เฟื่องหวาน (2559)	✓			✓
10	ณดา จันทร์สม (2561)		✓	✓	
11	พระมหาสมยศ กลยาณกิติ (มานะคงคา) (2563)	✓	✓	✓	✓
12	กาญจนา สุระ (2564)	✓			
13	พระบุญเมิ่ง เสง และ ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร (2565)	✓	✓	✓	✓
รวม		8	4	9	9

จากงานวิจัยข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า จริยธรรมในองค์กรช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหาร บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรที่แสวงผลกำไร นำมาซึ่งความเชื่อมั่น และค่านิยมอันดีต่อองค์กร ในส่วนบริบทขององค์กรไม่แสวงผลกำไรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำหลักการบริหารจัดการที่ดีในด้านจริยธรรมทางธุรกิจนำมาปรับประยุกต์ใช้เพื่อให้เหมาะสมกับยุคสมัย กับความ

เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา โดยเฉพาะวัดในพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นองค์กรที่สะท้อนถึงด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นที่ให้ความรู้ฝึกพัฒนาบุคคลให้เกิดจริยธรรมที่ดี จึงควรนำองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการที่ดีในด้านจริยธรรมมาปรับประยุกต์เพื่อเป็นเกณฑ์มาตรฐาน ให้มีการดำเนินงานที่ถูกต้อง โปร่งใส ทุกคนสามารถตรวจสอบเข้าถึงข้อมูลที่เป็นในการดำเนินงานของวัด เพื่อให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์ศาสนา อันจะนำมาซึ่งศรัทธาและความเชื่อถือของพุทธศาสนิกชน เพื่อพัฒนาองค์กรในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลที่ดีต่อในระดับชุมชน สังคม และประเทศชาติต่อไป จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีการนำหลักคุณธรรม หลักความน่าเชื่อถือและความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ และหลักการมีส่วนร่วม มาใช้ในการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับหลักการจัดการมาตรฐานจริยธรรมทางธุรกิจ และผู้ศึกษาได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดที่กล่าวไว้ในบทที่ 1

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี