



การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕
ADMINISTRATIVE MONK'S POTENTIALS DEVELOPMENT OF
SANGHA ADMINISTRATION, REGION 15

พระมหาทรงศักดิ์ ชยวฑฒโน (หงษ์วิสัย)

ดุชะฎิณิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุชะฎิณิบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๒



การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

พระมหาทรงศักดิ์ ชยวฑฒโน (หงษ์วิลัย)

ดุขฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุขฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๒

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Administrative Monk's Potentials Development of Sangha Administration, Region 15

Phramaha Songsak Jayavaḍḍhano (Hongwilai)

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Doctor of Philosophy
(Buddhist Management)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2019

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับคุณฐิณีพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

(พระมหาสมบรูณ์ วุฑฒิกโร, รศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบคุณฐิณีพนธ์

.....
(ศ.ร.ท.ดร.บรรจบ บรรณรุจิ)

ประธานกรรมการ

.....
(ผศ.ดร.อุทัย สติมัน)

กรรมการ

.....
(พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.)

กรรมการ

.....
(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)

กรรมการ

.....
(รศ.ดร.พิเชฐ ทั้งโต)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมคุณฐิณีพนธ์

พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.
รศ.ดร.พิเชฐ ทั้งโต

ประธานกรรมการ

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

.....
(พระมหาทรงศักดิ์ ชยวฑฒโน)

| | |
|-----------------------------|--|
| ชื่อคุณูปนิพนธ์ | : การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ |
| ผู้วิจัย | : พระมหาทรงศักดิ์ ชยวฑฒโน (หงษ์วิสัย) |
| ปริญญา | : พุทธศาสตรคุณูปนิพนธ์ (การจัดการเชิงพุทธ) |
| คณะกรรมการควบคุมคุณูปนิพนธ์ | : พระอุดมสิทธินายก, ผศ. ดร., ป.ธ. ๙, พธ.บ. (การจัดการเชิงพุทธ), น.บ. (นิติศาสตร์), พธ.ม. (การจัดการเชิงพุทธ), พธ.ด. (การจัดการเชิงพุทธ) |
| | : รศ. ดร.พิเชฐ ทังโต, พธ.บ. (การบริหารการศึกษา), M.A. (Public Administration), Ph.D. (Public Administration) |
| วันสำเร็จการศึกษา | : ๓ มีนาคม ๒๕๖๓ |

บทคัดย่อ

การวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาการสภาพทั่วไปในการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ของพระสังฆาธิการ ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ๓) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๒๕ รูป และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จำนวน ๑๔ รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการพรรณนาความ และการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๘๗๙ กลุ่มตัวอย่างคือ พระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ จำนวน ๓๐๘ รูป โดยสุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด ๑,๓๓๒ รูป จากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ซึ่งใช้ระดับความคลาดเคลื่อน ๐.๐๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์โดยการพรรณนาแจกแจงความถี่ประกอบตาราง

ผลการวิจัยพบว่า

๑. สภาพทั่วไปในการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการโดยทั่วไปมีความรอบรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมในการปกครอง ได้รับการอบรมเกี่ยวกับแนวทางในการปกครองตามมติมหาเถรสมาคมและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฐานในการเข้าปฏิบัติหน้าที่ตามระบบอย่างเคร่งครัด ซึ่งพระสังฆาธิการมีหน้าที่ด้านการปกครองที่เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบ วินัย ตามกฎหมายบ้านเมือง การควบคุมดูแลไม่ค่อยเป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎระเบียบ กติกา มติของคณะสงฆ์ ทำให้การปกครองคณะสงฆ์ขาดศักยภาพเพราะไม่มีเครื่องมือเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยตรวจสอบในการปฏิบัติหน้าที่และพระสังฆาธิการไม่สามารถปรับตัวกับการทำงานในระบบยุคไอที การบริหารจัดการไม่มีงบประมาณในการจัดอบรมให้องค์กรของคณะสงฆ์ จึงทำให้การทำงานไม่เป็นไปตาม

(ข)

ระยะเวลาที่กำหนด การประสานงานไม่รวดเร็วตามความต้องการของผู้มาใช้บริการ ซึ่งต้องพัฒนา ทั้งการจัดองค์กรคณะสงฆ์ การบริหารคณะสงฆ์ การวางแผนเพื่ออำนวยความสะดวกอย่างเป็นระบบต่อไป

๒. กระบวนการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ประกอบด้วยด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความสามารถ ตามกระบวนการ POSDC ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๙$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการจัดองค์กร ($\bar{X} = ๔.๒๘$) โดยการฝึกอบรมความรู้ความสามารถ ด้านการปกครองคณะสงฆ์แก่พระสังฆาธิการ ด้านการบริหารบุคคล ($\bar{X} = ๔.๒๓$) มีนโยบายและวิธีการปกครองคณะสงฆ์ที่ทำให้เกิดความเข้าใจ นำไปปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด ด้านการวางแผน ($\bar{X} = ๔.๑๘$) โดยการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ให้มีความรู้ความเข้าใจ ด้านการปกครองคณะสงฆ์ตามกฎระเบียบของวัด ด้านการควบคุม ($\bar{X} = ๔.๑๗$) โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้พระภิกษุมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการอำนวยความสะดวกแก่บุคคลทั่วไปที่มาใช้บริการ และด้านการอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = ๔.๑๓$) โดยองค์กรหลักที่ทำหน้าที่พัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ มีความรู้และเทคนิคในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

๓) แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการ ปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ทั้ง ๓ ด้านได้แก่ **๑. การพัฒนาความรู้** ในการวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก และการควบคุม โดยการส่งเสริมพระสังฆาธิการทุกระดับชั้นในเขตการปกครองคณะสงฆ์ทุกด้าน เช่น กำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน การทำโครงการ การประเมินสัมฤทธิ์ผล ส่งเสริมการศึกษาทั้งด้านปริยัติและปติเวท ในการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ และพระภิกษุสามเณร โดยจัดทำแผนปฏิบัติแผนพัฒนา แผนยุทธศาสตร์ เพื่อกำหนดทิศทางในการดำเนินงาน **๒. การพัฒนาทักษะ** ในการวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก และการควบคุม ให้พระสังฆาธิการ มีทักษะในงานกิจการคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน โดยการวางแผนการปกครอง การฝึกอบรม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ลดช่องว่างในการปกครองสงฆ์ ครอบรู้กฎระเบียบ เพื่อการแผนระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว **๓. การพัฒนาความสามารถ** เพื่อให้พระสังฆาธิการมีความสามารถในการปฏิบัติกิจการพระพุทธศาสนาทั้ง ๖ ด้าน คือ ๑) ด้านการปกครอง ๒) ด้านการศาสนศึกษา ๓) ด้านการเผยแผ่ ๔) ด้านการสาธารณูปการ ๕) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ และ ๖) ด้านการสาธารณสงเคราะห์ ประกอบด้วยการสร้างศรัทธา คุณลักษณะพระสังฆาธิการ การเผยแผ่ของพระสังฆาธิการ ใช้เหตุผล ยึดระเบียบวินัย ให้พระสังฆาธิการมีความรู้และใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาพัฒนาตน จัดอบรมให้มีทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่อยู่เสมอมจนสามารถใช้งานได้ รู้หน้าที่ สนองงานอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาตนอยู่เสมอ

- Dissertation Title** : Administrative Monk's Potentials Development of Sangha Administration, Region 15
- Researcher** : Phramaha Songsak Jayavaddhano (Hongwilai)
- Degree** : Doctor of Philosophy (Buddhist Management)
- Dissertation Supervisory Committee**
- : Phra Udomsittinayok, Asst. Prof. Dr., Pali IX, B.A. (Buddhist Management), LL.B. (Laws), M.A. (Buddhist Management), Ph.D. (Buddhist Management)
 - : Assoc. Prof. Dr. Pichet Tongto, B.A. (Educational Administration), M.A. (Public Administration), Ph.D. (Public Administration)
- Date of Graduation** : March 3, 2020

Abstract

Objectives of this research were: 1. To study general conditions of Administrative Monks Potentials Development of Sangha Administration, Region 15, 2. To study factors that affected the administrative monks potentials development and 3. To propose the approaches to the Administrative Monks Potentials Development of Sangha Administration, Region 15.

Methodology was the mixed methods: the qualitative research collected data from 25 key informants, purposefully selected, with structured in-depth-interview script by face-to-face in-depth-interviewing and from 14 participants in focus group discussion to cover the potentials development of administrative monks at the Sangha Administration, Region 15. Data from both sources were analyzed by descriptive interpretation

Findings of the research were as follows:

1. General conditions of Administrative Monks Potentials Development, there were continuous supporting the potentials development in both Dhamma and sectarian knowledge, supporting scholarship for administrative monks to continue their education at Sangha Universities, training, workshop and study tour of Sangha administration, Pali studies, training in meditation practice. The support was not covered enough for all. Administrative monks had more duties than they can handle causing lacking of rules and regulations obedience. Controlling to abide by rules, regulations, laws, order and Sangha's Orders is not quite active. Administration was not systematic, lack of technological competency, lack of knowledge in working systematically in the age of technological information. There was not enough budget

to support Sangha operation causing the working process was so slow. Communication was not convenient. Coordination was so slow. The Sangha Administrative structure, planning and directing needed be developed systematically.

2. the process of Administrative Monks Potentials Development of Sangha Administration, Region 15 consisted of knowledge and skill according to POSDC process that were found that by overall the development was at high level (\bar{X} =4.19). Each aspect was also at high level. Organizing was at (\bar{X} =4.28). by training in specific areas for administrative monks. Personnel administration was at the average of (\bar{X} =4.23) and Policy for Sangha administration was applicable and successful as set objectives and planning was at the average of (\bar{X} =4.18). Sangha administration the administrative monks had knowledge of planning and controlling to abide by the rules and regulations of monasteries, the controlling was at the average of (\bar{X} =4.17). Administrative monks had knowledge of directing process to give services to those who come to monasteries, the directing was at average of (\bar{X} =4.13). The main organization that handled the potentials development had knowledge and techniques of systematic administration.

3. Model for Administrative Monks Potentials Development of Sangha Administration, Region 15 consisted of many aspects: **1. Knowledge development;** there should be planning, organizing, personnel management, directing and controlling in the process of potentials development of administrative monks at every level, Plans for annual activities as for administrative monks to do must be well planned and be evaluated project. Promotion of education of both Dhamma studies and insight practice that would enhance the administrative monks' potentials as well as the potentials for general monks and novices. The plan, strategy, direction for development of the potentials must be clear and well handled. **2. Skill development:** administrative monks must be trained to have skill in 6 tasks they are Planning, Organizing, Staffing, Directing, and Controlling and these components to be used in potentials development of administrative monks by further education, reducing the administrative gaps, knowing all rules, regulations and Oder at short, medium and long run. **3. Potentials development;** training administrative monks to be able to perform religious functions in 6 areas: 1) administration, 2) education, 3) dissemination, 4) construction and repairing, 5) education support and 6) public welfares. To perform these 6 functions is to create faith, administrative monks' personality, dissemination, reasoning, rules and regulations abiding. Administrative monks have knowledge, modern technology competency, continuous self-development, duty awareness and performed duties effectively and always developed one-selves.

กิตติกรรมประกาศ

ดุชฎินิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” สำเร็จเสร็จสมบูรณ์ได้ เพราะได้รับความเมตตาจาก พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร. ประธาน ธรรมการ และ รศ. ดร.พิเชฐ ทังโต กรรมการควบคุมดุชฎินิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ และผู้มีพระคุณหลายท่าน ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ศ.ร.ท.ดร.บรรจบ บรรณรุจิ ประธานกรรมการ ผศ.ดร.อุทัย สติมัน พระมหา กฤษฏา กิตติโสภณ, ผศ.ดร. พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร. และ รศ.ดร.พิเชฐ ทังโต คณะกรรมการ สอบทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำและชี้แนะให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบคุณ รศ.ดร.สุระพล สุยะพรหม ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ที่เมตตาทำให้การทำดุชฎินิพนธ์ฉบับนี้ลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณ คณาจารย์หลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่เสียสละอันมีค่า ที่กรุณาให้ความรู้และประสบการณ์ในการเรียนที่ดีและขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ และพระสังฆาธิการทุกรูปที่กรุณาตอบ แบบสอบถามและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย เจ้าหน้าที่ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่คอยอำนวยความสะดวก ขอขอบคุณเพื่อนๆ นิสิตสาขาการจัดการเชิงพุทธ ที่ให้การช่วยเหลือทั้งกำลังกายและกำลังใจมาโดยตลอด

อนึ่ง คุณค่าอันเป็นประโยชน์บังเกิดขึ้นจากดุชฎินิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอยกคุณความดีนี้ บูชาพระคุณขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ตลอดจน บิดามารดา ครูอุปัชฌาย์อาจารย์ รวมทั้ง พุทธบริษัทสี่ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

พระมหาทรงศักดิ์ ชยวฑฒโน (หงษ์วิลัย)

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | (ก) |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | (ค) |
| กิตติกรรมประกาศ | (จ) |
| สารบัญ | (ฉ) |
| สารบัญตาราง | (ช) |
| สารบัญแผนภาพ | (ญ) |
| | |
| บทที่ ๑ บทนำ | |
| ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | ๑ |
| ๑.๒ คำถามการวิจัย | ๓ |
| ๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย | ๓ |
| ๑.๔ ขอบเขตการวิจัย | ๔ |
| ๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย | ๕ |
| ๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย | ๕ |
| | |
| บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | |
| ๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ | ๖ |
| ๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพ | ๑๐ |
| ๒.๓ แนวคิดการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครองคณะสงฆ์ | ๗๘ |
| ๒.๔ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย | ๑๑๖ |
| ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | ๑๒๐ |
| ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย | ๑๓๐ |
| | |
| บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย | |
| ๓.๑ รูปแบบการวิจัย | ๑๓๑ |
| ๓.๒ การวิจัยเชิงคุณภาพ | ๑๓๒ |
| ๓.๒.๑ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ | ๑๓๒ |
| ๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | ๑๓๓ |
| ๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล | ๑๓๓ |
| ๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล | ๑๓๔ |
| ๓.๓ การวิจัยเชิงปริมาณ | ๑๓๕ |
| ๓.๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | ๑๓๕ |
| ๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | ๑๓๖ |

สารบัญ (ต่อ)

| เรื่อง | หน้า |
|--|------------|
| ๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล | ๑๓๙ |
| ๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล | ๑๔๐ |
| บทที่ ๔ ผลการวิจัย | ๑๔๑ |
| ๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ | ๑๔๒ |
| ๔.๒ ผลการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค (SWOT) | ๑๔๘ |
| ๔.๓ ผลการวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ | ๑๕๙ |
| ๔.๔ ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ | ๑๘๑ |
| ๔.๕ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ | ๑๙๗ |
| ๔.๖ องค์ความรู้ | ๒๑๐ |
| ๔.๖.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย | ๒๑๐ |
| ๔.๖.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากงานวิจัย | ๒๑๑ |
| บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | ๒๑๖ |
| ๕.๑ สรุปผลการวิจัย | ๒๑๖ |
| ๕.๒ อภิปรายผล | ๒๒๒ |
| ๕.๓ ข้อเสนอแนะ | ๒๒๖ |
| ๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย | ๒๒๖ |
| ๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป | ๒๒๖ |
| ๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป | ๒๒๗ |
| บรรณานุกรม | ๒๒๘ |
| ภาคผนวก | ๒๓๖ |
| ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย | ๒๓๗ |
| ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย | ๒๕๔ |
| ภาคผนวก ค ภาพประกอบการสัมภาษณ์ | ๒๘๐ |
| ภาคผนวก ง การสนทนากลุ่มเฉพาะ | ๒๙๑ |
| ประวัติผู้วิจัย | ๓๑๐ |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| ๒.๑ | แสดงสาระสำคัญของความหมายของการพัฒนา | ๑๐ |
| ๒.๒ | สรุปสาระของความหมายของการพัฒนา | ๑๗ |
| ๒.๓ | สรุปสาระสำคัญของความหมายของทรัพยากรมนุษย์ | ๒๑ |
| ๒.๔ | สรุปสาระสำคัญของความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | ๒๓ |
| ๒.๕ | แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการจัดการ | ๕๕ |
| ๒.๖ | สาระสำคัญของความหมายรูปแบบการพัฒนารูปแบบการจัดการ | ๕๙ |
| ๒.๗ | สรุปสาระแนวคิดรูปแบบการพัฒนารูปแบบการจัดการ | ๖๔ |
| ๒.๘ | วัตถุประสงค์รูปแบบการพัฒนารูปแบบการจัดการ | ๖๗ |
| ๒.๙ | เป้าหมายรูปแบบการพัฒนารูปแบบการจัดการ | ๗๐ |
| ๒.๑๐ | ทฤษฎีรูปแบบการพัฒนารูปแบบการจัดการ | ๗๗ |
| ๒.๑๑ | แนวคิดและความหมายการปกครองคณะสงฆ์ | ๘๒ |
| ๒.๑๒ | การปกครองคณะสงฆ์ | ๘๕ |
| ๒.๑๓ | การปกครองคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาลและหลังพุทธกาล | ๙๔ |
| ๒.๑๔ | การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในประเทศไทย | ๑๑๕ |
| ๒.๑๕ | สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ | ๑๒๓ |
| ๒.๑๖ | สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ | ๑๒๙ |
| ๓.๑ | รายชื่อบุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ | ๑๓๒ |
| ๓.๒ | แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย | ๑๓๖ |
| ๔.๑ | การวิเคราะห์ จุดแข็ง (Strengths) ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ | ๑๔๘ |
| ๔.๒ | การวิเคราะห์ จุดอ่อน (Weakness) ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ | ๑๕๒ |
| ๔.๓ | การวิเคราะห์โอกาส (Opportunities) ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ | ๑๕๕ |
| ๔.๔ | การวิเคราะห์อุปสรรค (Threats) ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ | ๑๕๗ |
| ๔.๕ | แสดงสาระสำคัญด้านการวางแผน โดยการแจกแจงตารางความถี่ของข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ด้านการวางแผน | ๑๖๒ |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|--|------|
| ๔.๖ | แสดงสาระสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ โดยการแจกแจงตารางความถี่ของข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ดานการจัดองค์การ | ๑๖๖ |
| ๔.๗ | แสดงสาระสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ โดยการแจกแจงตารางความถี่ของข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ดานการบริหารงานบุคคล | ๑๗๑ |
| ๔.๘ | แสดงสาระสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ โดยการแจกแจงตารางความถี่ของข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ดานการอำนวยการ | ๑๗๔ |
| ๔.๙ | แสดงสาระสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ โดยการแจกแจงตารางความถี่ของข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ดานการควบคุม | ๑๗๗ |
| ๔.๑๐ | สรุปกระบวนการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ | ๑๘๐ |
| ๔.๑๑ | แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม | ๑๘๘ |
| ๔.๑๒ | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของพระสังฆาธิการที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ โดยภาพรวม | ๑๙๑ |
| ๔.๑๓ | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของพระสังฆาธิการที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ดานการวางแผน | ๑๙๒ |
| ๔.๑๔ | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของพระสังฆาธิการที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ดานการจัดจัดการองค์กร | ๑๙๓ |
| ๔.๑๕ | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของพระสังฆาธิการที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ดานการบริหารงานบุคคล | ๑๙๔ |
| ๔.๑๖ | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของพระสังฆาธิการที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ดานการอำนวยการ | ๑๙๕ |
| ๔.๑๗ | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของพระสังฆาธิการที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ดานการควบคุม | ๑๙๖ |
| ๔.๑๘ | สรุปศักยภาพของพระสงฆ์ | ๒๐๐ |

สารบัญแนภาพ

| แผนภาพที่ | | หน้า |
|-----------|---|------|
| ๒.๑ | การวิเคราะห์รูปแบบการจัดการ | ๕๒ |
| ๒.๒ | องค์ประกอบกิจกรรมการจัดการ | ๗๑ |
| ๒.๓ | หน้าที่ของผู้บริหาร ๕ ประการ | ๗๒ |
| ๒.๔ | โครงสร้างการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไทยในสมัยกรุงสุโขทัย | ๙๗ |
| ๒.๕ | โครงสร้างการบริหารกิจการคณะสงฆ์สมัยอยุธยา | ๙๙ |
| ๒.๖ | แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย | ๑๓๐ |
| ๔.๑ | แสดงการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ด้านความรู้ | ๒๐๗ |
| ๔.๒ | แสดงการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ด้านทักษะ | ๒๐๘ |
| ๔.๓ | แสดงการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ด้านความสามารถ | ๒๐๙ |
| ๔.๔ | แสดงองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย | ๒๑๐ |
| ๔.๕ | แสดงองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย | ๒๑๑ |

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาลนั้นยังไม่เป็นรูปแบบในลักษณะองค์กรบริหาร จัดตั้งตามลักษณะองค์กรบริหารต่างๆ ไป เหมือนในปัจจุบันแต่เป็นการทำหน้าที่ของพระภิกษุทุกรูป ที่อยู่ร่วมกันในอารามนั้นๆ มีสิทธิเท่าเทียมกันในการช่วยเหลือทำหน้าที่ดูแลรักษาและดำเนินการ ใช้ชีวิตความเป็นอยู่ จากการกระทำของภิกษุแต่ละรูปให้เป็นไปตามหลักพระธรรมวินัย ให้ถูกต้องตาม พุทธบัญญัติแต่ละรูปให้เป็นไปตามหลักพระธรรมวินัย^๑ โดยภาพรวมแล้วสมัยพุทธกาลพระพุทธเจ้า ทรงดำเนินการปกครองด้วยวิธีการคัดเลือกกัลลกรงบุคคลากรมาบวชในพระพุทธศาสนามีพระธรรม วินัยเป็นฐานรองรับ ทรงให้ศึกษาเล่าเรียนพระธรรมวินัย เพื่อนำไปสู่การเผยแผ่พระพุทธศาสนา นั้นเอง การบริหารกิจการคณะสงฆ์ หรือการปกครองคณะสงฆ์โดยหลัก คือ การปกครองตามธรรม วินัย และให้กฎหมายหรืออำนาจรัฐเป็นหลักสนับสนุน คราวใดเมื่อเกิดความไม่เรียบร้อยขึ้นในคณะ สงฆ์จนเป็นเหตุขัดข้อง ในสมัยพระเจ้าอโศกมหาราช เมื่อครั้งพระพุทธศาสนาได้เจริญรุ่งเรืองมาก ในประเทศอินเดีย คณะสงฆ์และทางศาสนาได้ดำเนินการในลักษณะเช่นนี้ โดยเฉพาะเมื่อก้าวถึง ประเทศไทย ครั้งในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์ทรงถวายช่วยจัดระบบ ปกครองขึ้นเป็นครั้งแรก ด้วยการที่ตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์รัตนโกสินทร์ศก ๑๒๑^๒ ต่อมาในสมัย พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอานันทมหิดล ได้ทรงตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๔๘๔ โดยยกเลิกฉบับแรกนั้นก็เพื่อจัดระบบการปกครองคณะสงฆ์ใหม่ให้มีรูปแบบคล้ายกับการปกครอง ฝ่ายอาณาจักร ครั้นเมื่อถึงรัชการปัจจุบันได้ทรงตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ และต่อมา ในปี พ.ศ.๒๕๓๕ ได้ทรงตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕ ซึ่งเป็นการแก้ไข เพิ่มเติมฉบับที่ใช้อยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ทั้งสองฉบับนี้ เป็นฉบับที่ใช้อยู่ ในปัจจุบันที่ถือว่าเป็นรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ และเป็นหลักในการจัดระเบียบการปกครอง คณะสงฆ์ด้วย และต่อมาก็ได้กำหนดให้มีเถรสมาคมออกข้อบังคับ วางระเบียบ ออกคำสั่ง มีมติและ ออกประกาศ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมาย และพระธรรมวินัย^๓

^๑พระมหาธรรมมรุต อริยมโม, “การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักรัฐศาสตร์ที่มีในพระไตรปิฎก”, **วิทยานินพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๓๒.

^๒มหามกุฏราชวิทยาลัย, **ประวัติการปกครองคณะสงฆ์ไทย**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราช วิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๘.

^๓พระเมธีธรรมมาภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตโต), **การปกครองคณะสงฆ์ไทย**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๙), หน้า ๖.

การปกครองพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครอง จึงมีความท้าทายอย่างยิ่งเพราะในเวลานี้โครงสร้างการปกครองและการจัดรูปการปกครองของคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มีศูนย์รวมอยู่ที่เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ พระสังฆาธิการในแต่ละตำบล จึงมีบทบาทสำคัญในการที่จะปกครองคณะสงฆ์ในพื้นที่ของตนให้สงบเรียบร้อย ตามพระธรรมวินัย พระสังฆาธิการที่มีหน้าที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการจรรโลงพระพุทธศาสนา และช่วยสงเคราะห์ประชาชนตามหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย และกฎหมายแพ่ง ศาสนา พระพุทธศาสนาจะรุ่งเรืองและพัฒนาไปได้นั้นพระสังฆาธิการ^๔ จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการปกครองคณะสงฆ์ พระสังฆาธิการเป็นหัวหน้าหน่วยงานบังคับบัญชาควบคุมพระภิกษุที่อยู่ใต้บังคับบัญชา แต่สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันนี้จะเห็นได้ว่าบทบาทของพระสังฆาธิการเจ้าคณะอำเภอต้องรับผิดชอบในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้งหลายในพื้นที่เพียงองค์เดียวโดยเห็นได้จากการที่การไม่มีคณะทำงาน หรือองค์กรมารับรองเพื่อสนับสนุนงานไม่มีองค์กรมาตรวจสอบการทำงานอย่างจริงจัง พระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาสจึงมีอำนาจสูงสุดในการปกครองวัดของตนแต่เพียงผู้เดียวการรวมศูนย์อำนาจเช่นนี้เกิดจากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๓๕^๕ จึงทำให้การบริหารงานตามหน้าที่ของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ มีความบกพร่องเพราะขาดเครื่องมือ ทีมงานและกลยุทธ์ที่จะสนองงานอื่นให้ได้ผลนั้นเป็นไปได้ยาก ทั้งในด้านการปกครองคณะสงฆ์ ยังขาดการร่วมมือ ขาดงบประมาณ และขาดเอกภาพในการทำงานอยู่น้อย มีงานล้นมือจึงทำให้การบริหารงานล่าช้า ปกครองไม่ทั่วถึง เนื่องจากไม่มีการปฏิรูปโครงสร้างของคณะสงฆ์ การปกครองมิได้เป็นไปในลักษณะองค์กรรวมของสงฆ์ แต่จะเป็นเรื่องของเจ้าอาวาสแต่เพียงผู้เดียว ซึ่งทำให้ไม่มีพลังพอที่จะทำงานได้ครอบคลุมทุกด้าน และเกิดความบกพร่องในการดำเนินงานได้ง่าย สมาชิกในวัดและประชาชนขาดความเป็นเจ้าของวัด การทุ่มเทเพื่อการพัฒนาวัดก็ไม่เต็มที่ การปกครองคณะสงฆ์นับเป็นบทบาทสำคัญยิ่ง วัดที่จะมีความเจริญได้นั้นจะต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดี ประกอบกับการปกครองที่ทั่วถึงเป็นธรรม จึงจะไม่เกิดการประพัตติที่เสื่อมเสียผิดพระธรรมวินัยและกฎหมายของภิกษุสามเณรภายใต้การปกครอง ตามมาภายหลังภายใต้เงื่อนไขดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่าพระสังฆาธิการควรได้รับการพัฒนาศักยภาพในด้านความรู้ให้มากขึ้น เพื่อให้ทราบและตระหนักถึงกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพด้านการปกครองคณะสงฆ์ที่มีประสิทธิภาพเข้าใจปัญหาและอุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหา

ในปัจจุบันพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ งานกิจการคณะสงฆ์มีเพิ่มมากขึ้น ทำให้พระสังฆาธิการจำเป็นต้องเร่งปรับตัวในการทำงานเชิงรุก เพื่อกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานคณะสงฆ์มากขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะพระสังฆาธิการผู้มีบทบาทในการปกครอง ที่อาจจะดูแลการบริหารได้ไม่ทั่วถึง กลายเป็นภาระของเจ้าคณะปกครองชั้นสูงขึ้นไป

^๔สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ, **ตำนานปกครองคณะสงฆ์**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สามมิตร, ๒๕๔๕), หน้า ๗.

^๕ประกาศสำนักทะเบียนกลาง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๐.

ที่จะต้องเอาใจใส่ดูแลเป็นพิเศษมาใช้ในการบริหารปกครองย่อมจะทำให้องค์กรโปร่งใส ตรวจสอบได้ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็มีผู้ที่รับผิดชอบอย่างแท้จริง^๖

ดังนั้น ผู้ทำการวิจัยจึงสนใจเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนากระบวนการปกครองคณะสงฆ์และพระสังฆาธิการปกครองภิกษุ สามเณร เพื่อสืบสานพระธรรมวินัย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ และระเบียบ ข้อบังคับ กฎมหาเถรสมาคม เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ ซึ่งอาจจะเป็นแนวทางที่คณะสงฆ์ในเขตปกครองภาคอื่นๆ นำไปปฏิบัติเป็นแบบอย่างของวงการคณะสงฆ์ไทยต่อไป

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ ศักยภาพพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ มีอะไรบ้าง

๑.๒.๓ แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ ควรเป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาศักยภาพพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕

๑.๓.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕

๑.๓.๓ เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕

^๖พลตรี ธีรรัฐ สวาสดิ์รัตน์, “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ก.

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ดังนี้

๑) หลักการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ๓ ประการ ได้แก่ การพัฒนา ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถ

๒) กระบวนการพัฒนาตามหลัก POSDC คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ และการควบคุม

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ผู้วิจัย ได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้คือ

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ อายุ, พรรษา, วุฒิ การศึกษาสามัญ, วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ใน ๓ ด้าน คือ การพัฒนาด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถ ตามหลัก POSDC ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ และการควบคุม

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ จำนวน ๑,๓๓๒ รูป

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาสในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ รวมทั้งสิ้น ๒๕ รูป

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การสนทนากลุ่มเฉพาะ ประกอบด้วย ๓ กลุ่ม ได้แก่ พระสงฆ์นักพัฒนา พระสงฆ์นักบริหาร และนักวิชาการ จำนวน ๑๔ รูปหรือคน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาผู้วิจัยได้กำหนดเขตพื้นที่คือเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มี ๔ จังหวัด คือ จังหวัดราชบุรี จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และจังหวัดสมุทรสงคราม

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระยะเวลาการวิจัย ตั้งแต่เดือน มกราคม ๒๕๕๙ ถึงเดือน กันยายน ๒๕๖๒ รวมระยะเวลาในการทำวิจัย ๔๕ เดือน

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เข้าใจความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงให้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย ไว้ดังนี้ ในการวิจัยครั้งนี้ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการดังนี้

การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงไปจากสภาพเดิม ไปสู่สภาพใหม่ที่ก้าวหน้าหรือเป็นไปในเชิงบวกโดยวิธีการหรือกระบวนการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ศักยภาพ หมายถึง ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (behavior) ที่จำเป็น และมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น

พัฒนาศักยภาพ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติอันเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ คือ

๑) ด้านความรู้ หมายถึง การพัฒนาความรู้ของพระสังฆาธิการ ด้วยการฝึกอบรม ศึกษาเพิ่มเติม และการพัฒนาองค์ความรู้ในการปกครองคณะสงฆ์

๒) ด้านทักษะ หมายถึง ความเชี่ยวชาญและชำนาญการในการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ

๓) ด้านความสามารถ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามกิจการคณะสงฆ์ ๖ ด้าน ภายใต้การปกครองและการปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศของมหาเถรสมาคม

พระสังฆาธิการ หมายถึง พระสงฆ์ที่มีตำแหน่งการปกครองทางคณะสงฆ์ ตั้งแต่เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส ที่พำนักอยู่ในเขตคณะสงฆ์ภาค ๑๕

การปกครอง หมายถึง การกิจของผู้เป็นเจ้าของเจ้าอาวาสหรือเจ้าคณะปกครองดำเนินการสอดส่องดูแลรักษาความเรียบร้อยตั้งภายในวัด เพื่อให้ผู้อยู่ใต้การปกครองปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งประกาศของมหาเถรสมาคม ภายใต้ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณีพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

คณะสงฆ์ภาค ๑๕ หมายถึง คณะสงฆ์ภาค ๑๕ มี ๔ จังหวัด คือ จังหวัดราชบุรี จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และจังหวัดสมุทรสงคราม

๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๖.๑ ทำให้ทราบศักยภาพพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕

๑.๖.๒ ทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ ตามหลักพุทธธรรม

๑.๖.๓ ทำให้นำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕

๑.๖.๔ สามารถนำผลการวิจัยจะนำไปเป็นสารสนเทศ ในการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ และคณะสงฆ์ในภาคต่างๆ

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาจากเอกสารทั้งจาก แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ พร้อมหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ซึ่งนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ โดยมี แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา
- ๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพ
- ๒.๓ แนวคิดการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครองคณะสงฆ์
- ๒.๔ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย
- ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษานโยบายและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบไว้หลาย ๆ ท่าน เพื่อต้องการแนวคิดอันเป็นแนวทางการศึกษาวิจัย โดยได้ประมวลไว้ตามลำดับดังต่อไปนี้

๒.๑.๑ แนวคิดของการพัฒนา

จากการประมวลแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา จากนักวิชาการและผู้ทำการวิจัยหลากหลายท่าน ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับการพัฒนา ดังต่อไปนี้

การเปลี่ยนแปลงของสังคมเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องเกิดขึ้น อันเนื่องมาจากความต้องการของมนุษย์ที่อยากเห็นสิ่งดี ๆ เกิดขึ้นในสังคมของตนเอง การเปลี่ยนแปลงของสังคมไปในทางที่ดีขึ้นที่เราเรียกกันว่า “การพัฒนา” (Development) หรืออาจให้คำจำกัดความของการพัฒนาได้ว่า คือ กระบวนการเพื่อเพิ่มความสามารถของคนส่วนใหญ่ที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตนโดยต่อเนื่องภายใต้คำจำกัดความดังกล่าว เนื้อหาสาระสำคัญของการพัฒนาจึงอยู่ที่ความสามารถของคนส่วนใหญ่ ส่วนกลไกหรือกระบวนการนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำมาใช้ในการดำเนินงาน นอกจากนั้น

การดำเนินงานควรจะต้องให้ผลได้อย่างต่อเนื่องอีกด้วย กระบวนการพัฒนาจึงจำเป็นที่จะต้องเป็น กระบวนการระยะยาว และจากการตรวจสอบเอกสารปรากฏว่า มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้ หลายท่าน ดังนี้ การพัฒนา หมายถึง ความเจริญเติบโต หรือก้าวหน้า^๑ ในขณะเดียวกัน เช่นเดียวกับการพัฒนา หมายถึง การกระทำที่ดีขึ้น คือ เปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า^๒ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคม ซึ่งได้แก่ คน กลุ่มคน การจัดระเบียบความสัมพันธ์ทางสังคม ด้วยการจัดสรรทรัพยากรของสังคมอย่างยุติธรรม และมีประสิทธิภาพ^๓ ในขณะที่การพัฒนา หมายถึง การที่คนในชุมชนและสังคมโดยส่วนรวม ได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงความรู้ความสามารถของตนเอง ได้ร่วมกันเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของตน ชุมชน และสังคมให้ดีขึ้น^๔ เมื่อการพัฒนาถูกกำหนดความหมายจากหลายแหล่ง และหลายสาขาวิชา ทำให้ลักษณะของการพัฒนามีหลายประการ แต่ลักษณะที่สำคัญ มีดังต่อไปนี้

๑) เป็นการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสุขภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อมของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น หรือให้มีความเหมาะสมอันเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ไม่ใช่เปลี่ยนแปลงในด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียวเท่านั้น หรืออาจจะเรียกได้ว่าต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ

๒) มีลักษณะเป็นกระบวนการ คือ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามลำดับขั้นตอน และอย่างต่อเนื่องกัน โดยแต่ละขั้นตอนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นลำดับ ไม่สามารถข้ามขั้นตอนหนึ่งได้

๓) มีลักษณะเป็นพลวัต คือ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง แต่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะเป็นแบบรวดเร็วหรือช้า ๆ ปริมาณมาก หรือน้อยก็ได้

๔) เป็นแผนและโครงการ คือ เกิดขึ้นจากการเตรียมการไว้ล่วงหน้าว่าจะเปลี่ยนแปลงใคร ด้านใด ด้วยวิธีการใด เมื่อไร ใช้งบประมาณเท่าใด ใครรับผิดชอบ เป็นต้น ไม่ใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยไม่มีเตรียมการไว้ล่วงหน้า

๕) เป็นวิธีการ การพัฒนาเป็นมรรควิธี หรือกลวิธีที่นำมาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การพัฒนาสังคม การพัฒนาชนบท การพัฒนาการเมือง การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาชุมชน ต่างก็เป็นวิธีการพัฒนาแบบหนึ่งที่มีลักษณะเฉพาะเป็นของตนเอง

^๑ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔, (กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๕๖), หน้า ๓๔๕.

^๒ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท, (กรุงเทพมหานคร: ไทยอนุเคราะห์ไทย, ๒๕๒๖), หน้า ๒.

^๓จิตยา สุวรรณชฎ, สังคมวิทยา, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๗), หน้า ๓๕๔.

^๔สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, สังคมไทย: แนวทางวิจัยและการพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, ๒๕๒๕), หน้า ๑๗๙.

๖) เป็นปฏิบัติการ คือ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ไม่เป็นเพียงแนวความคิด หรือเป็นเพียงแนวความคิด หรือเป็นเพียงรายละเอียดของแผนและโครงการเท่านั้น เพราะการพัฒนาเป็นวิธีการที่ต้องนำมาใช้ปฏิบัติจริงจึงจะเกิดผลตามที่ต้องการ

๗) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์ เพื่อประโยชน์ของมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นสัตว์โลกประเภทเดียวที่สามารถจัดทำแผนโครงการและคิดค้นวิธีการพัฒนาตนเองและสิ่งต่างๆ ได้ การเปลี่ยนแปลงใดก็ตามถ้าไม่ได้เกิดจากการกระทำของมนุษย์แล้ว จะไม่ใช้การพัฒนาแม้ว่าจะมีลักษณะอื่นๆ เหมือนกับการพัฒนาก็ตาม

๘) ผลที่เกิดขึ้นมีความเหมาะสมหรือพึงพอใจ ทำให้มนุษย์และสังคมมีความสุข เพราะการพัฒนาเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ และการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมนุษย์นั่นเอง

๙) มีเกณฑ์หรือเครื่องชี้วัด คือ สามารถบอกได้ว่าลักษณะที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นการพัฒนาหรือไม่ ซึ่งอาจดำเนินการได้หลายวิธี เช่น เปรียบเทียบกับสภาพเดิมก่อนที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลง กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการชี้วัดในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านคุณภาพสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากมนุษย์และสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ และการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลของการพัฒนา จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการพัฒนาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยการพัฒนาใหม่ๆ จึงเกิดขึ้นอยู่เสมอ^๕ นอกจากนี้ยังได้สรุปแนวคิดต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาไว้ ดังนี้

๑) แนวคิดแบบวิวัฒนาการ เป็นการนำการพัฒนามาใช้เพื่ออธิบายประวัติศาสตร์ของมนุษย์ที่เคลื่อนย้ายจากภาวะหนึ่งไปสู่อีกภาวะหนึ่งที่สูงกว่า ทำให้มนุษย์มีความก้าวหน้าในด้านต่างๆ มากขึ้น เช่น มีชีวิตที่อุดมสมบูรณ์ขึ้น ร่ำรวยมากขึ้น มีเหตุผลมากขึ้น มีความแตกต่างกันมากขึ้น เป็นต้น การพัฒนาในแนวคิดนี้จึงมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ความก้าวหน้ามาก

๒) แนวคิดแบบการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เป็นแนวความคิดที่เกิดขึ้น ในคริสต์ศตวรรษที่ ๒๐ เนื่องจากมีความเป็นกลางมากกว่าการพัฒนา ไม่เกี่ยวข้องกับอดีตหรืออนาคตอันรุ่งโรจน์ แต่สนใจศึกษาการเปลี่ยนแปลงของปรากฏการณ์ทางสังคม เช่น การแบ่งชนชั้นทางสังคม เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงอาจมีลักษณะเป็นการปฏิรูป คือ เฉพาะในโครงสร้างใดโครงสร้างหนึ่ง และเป็นการปฏิวัติ คือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทั้งหมดของสังคม

๓) แนวความคิดแบบเศรษฐศาสตร์ นักเศรษฐศาสตร์นำการพัฒนาไปใช้จำแนกประเทศต่างๆ ตามเกณฑ์ที่กำหนด เช่น รายได้ประชาชาติ การรู้หนังสือ การมีงานทำ เป็นต้น ออกเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ประเทศกำลังพัฒนา และประเทศด้อยพัฒนา การพัฒนาในแนวความคิดนี้จึงมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ความเป็นอุตสาหกรรม ความทันสมัย และการเจริญเติบโตมาก

^๕สนธยา พลศรี, กระบวนการพัฒนาชุมชน, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๕-๖.

๔) แนวความคิดแบบการปฏิบัติการทางสังคม เป็นแนวความคิดที่เกิดจากรัฐบาลของประเทศต่างๆ พยายามปรับปรุงแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมในรูปของการวางแผน ปฏิบัติการ เช่น การปฏิรูปที่ดิน การสหกรณ์ การพัฒนาชนบท เป็นต้น และเรียกวิธีการนี้ว่า การพัฒนา

๕) แนวความคิดแบบความขัดแย้งทางสังคม เป็นแนวความคิดของการพัฒนาประเทศด้วยระบอบสังคมนิยม ที่นำทฤษฎีความขัดแย้งมาใช้เป็นแนวทางในการ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบสังคม โดยถือว่าการนำระบอบสังคมนิยมเข้ามาใช้แทนระบบที่ใช้อยู่เดิมเป็นการพัฒนา^๖ ความหมายของการพัฒนาที่น่าจะส่งผลต่อคนส่วนใหญ่ใน ๓ ลักษณะด้วยกัน คือ

๑) การพัฒนา หมายถึง ความก้าวหน้า ซึ่งถ้าเป็นเรื่องเศรษฐกิจก็เรียกว่า ความเจริญทางเศรษฐกิจ ถ้าเป็นด้านสังคมก็เป็นเรื่องของความมีเหตุผล ตลอดจนระบบและกลไกซึ่งเอื้ออำนวยให้สามารถใช้เหตุผลเป็นหลักในการตัดสินใจ และลดความขัดแย้งโดยสันติวิธี เรื่องความก้าวหน้านี้ได้กลายเป็นเรื่องที่ได้รับ ความเอาใจใส่กันมาก และมีคนส่วนหนึ่งเห็นว่า การพัฒนานั้น หมายถึง เรื่องของความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างเดียว ซึ่งตามทัศนะของการพัฒนาโดยทั่วไปนั้น ควรหมายถึง เรื่องความก้าวหน้าทางสังคมด้วย ไม่เฉพาะแต่ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจเท่านั้น

๒) การพัฒนา หมายถึง ความมั่นคง ถ้าในทางเศรษฐกิจเราต้องการให้ระบบเศรษฐกิจเป็นระบบที่มั่นคงมีเสถียรภาพ ไม่มีปัญหาเงินเฟ้อ เงินฝืด ในทางสังคมก็เช่นกันเราต้องการเห็นความมั่นคงทางสังคม เป็นสังคมที่สงบสุข สังคมที่สามารถปรับตัวเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้โดยปราศจากความรุนแรง ความมั่นคงจึงเป็นเรื่องใหญ่ และในการพัฒนาที่ต้องคิดถึงเรื่องนี้ด้วย

๓) การพัฒนา หมายถึง ความก้าวหน้าและความมั่นคง การพัฒนายังควร หมายถึง ความเป็นธรรม อีกด้วย โดยเฉพาะความเป็นธรรมในลักษณะที่ว่าประชาชนทุกคนที่เป็นสมาชิกของสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและได้รับผลตอบแทนจากการที่มีส่วนในการพัฒนาตามควร ดังนั้น การพัฒนาที่เราต้องการจึงควรเป็นการพัฒนาในรูปแบบที่ช่วยสร้างความเป็นธรรมด้วย^๗

กล่าวโดยสรุปว่า จากความหมาย การพัฒนา ที่ยกมาข้างต้นนี้ ทำให้สรุปได้ว่าการพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ถ้าเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่ดีก็ไม่เรียกว่าการพัฒนา ขณะเดียวกัน การพัฒนามิได้หมายถึงการเพิ่มขึ้นปริมาณสินค้าหรือรายได้ของประชาชนเท่านั้น แต่หมายความรวมไปถึงการเพิ่มความพึงพอใจและเพิ่มความสุขของประชาชนด้วย

^๖เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗.

^๗ไฮสิต บันเปียมรัชฎ์, การพัฒนาประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๓๒), หน้า ๒๕.

ตารางที่ ๒.๑ แสดงสาระสำคัญของความหมายของการพัฒนา

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|---|--|
| ยูวัฒน์ วุฒิเมธี (๒๕๒๖, หน้า ๒) | การพัฒนาให้ดีขึ้นเปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีก สภาพหนึ่งที่ดีกว่า |
| สมศักดิ์ ศรีสันติสุข (๒๕๒๕, หน้า ๑๗๙) | ดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงความรู้ ความสามารถของ เปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของตน ชุมชนและสังคมให้ดีขึ้น |
| พระราชวรมนู (ประยูร ปยุตโต) (๒๕๒๗, หน้า ๑๖-๑๘) | การพัฒนาสามารถพัฒนาได้ทั้งคนและสิ่งอื่นๆ ที่ไม่ใช่คนจะเป็นการทำงาน หรือการบริหารงานก็ได้ |
| สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (๒๕๒๖, หน้า ๕) | การเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (Directed Change) หรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้ วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า (Planned Change) |
| สนธยา พลศรี (๒๕๔๕, หน้า ๕-๖) | การเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสุขภาพ ปริมาณ การเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ไม่ใช่ เปลี่ยนแปลงในด้าน การเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ |
| โฆสิต ปันเปี่ยมรัษฎ์ (๒๕๓๒, หน้า ๒๕) | ระบบและกลไกซึ่งเอื้ออำนวยให้สามารถชี้ เหตุผลสังคมที่สามารถปรับตัวเองให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้โดยปราศจากความ รุนแรงการพัฒนาที่เราต้องการจึงควรเป็นการพัฒนา ในรูปแบบ |

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพ

ในการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” นั้นจำเป็นต้องเข้าใจถึงความหมาย “การพัฒนาศักยภาพ” ซึ่งมีผู้ให้ความหมายถึง “การพัฒนาศักยภาพ” ไว้ ดังนี้

๒.๒.๑ ความหมายของการพัฒนา

การพัฒนา หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าโดยทั่วไป เช่น การพัฒนาชุมชน พัฒนาประเทศ คือการทำให้เหล่านั้นให้ดีขึ้น เจริญขึ้นสนองความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ให้ได้ดียิ่งขึ้นหรืออาจกล่าวได้ว่า “การพัฒนา” เป็นกระบวนการของการเคลื่อนไหวจากสภาพที่ไม่น่าพอใจไปสู่สภาพที่น่าพอใจ การพัฒนาเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอไม่หยุดนิ่ง การพัฒนามีความสัมพันธ์โดยตรงกับความเปลี่ยนแปลง กล่าวคือการพัฒนา หมายถึง กระบวนการของการ

เปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนไว้แล้ว คือการทำให้ลักษณะเดิมเปลี่ยนไปโดยมุ่งหมายว่า ลักษณะใหม่ที่เข้ามาแทนที่นั้นจะดีกว่าลักษณะเก่าแต่โดยธรรมชาติแล้วการเปลี่ยนแปลง ย่อมเกิดปัญหาในตัวมันเองเพียงแต่ว่าจะมีปัญหามาก หรือปัญหาน้อย ถ้าหากตีความหมายการพัฒนาจะสามารถตีความหมายได้ ๒ นัย คือ

๑. การพัฒนา ในความเข้าใจแบบสมัยใหม่ หมายถึง การทำให้เจริญในด้านวัตถุ รูปแบบและในเชิงปริมาณ เช่น ถนนหนทาง ตึกกรมบ้านช่อง ดัชนีชี้วัดทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

๒. การพัฒนา ในแง่ของพุทธศาสนา หมายถึง การพัฒนาคนทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ โดยเน้นในด้านคุณภาพชีวิตและหลักของความถูกต้องพอดีซึ่งให้ผลประโยชน์สูงสุด ความกลมกลืนและความเกื้อกูลแก่สรรพชีวิตโดยไม่เบียดเบียน ทำลายธรรมชาติและสภาพแวดล้อม

คำว่า **การพัฒนา** ใช้ในภาษาอังกฤษว่า Development นำมาใช้เป็นคำเฉพาะและใช้ประกอบคำอื่นก็ได้ เช่น การพัฒนาประเทศ การพัฒนาชนบท การพัฒนาเมืองและการพัฒนาข้าราชการ เป็นต้น การพัฒนาจึงถูกนำไปใช้กันโดยทั่วไปและมีความหมายแตกต่างกันออกไปดังกล่าวแล้ว เกี่ยวกับความหมายของการพัฒนานั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมาย ทั้งความหมายที่คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกัน ซึ่งอาจจำแนกออกได้เป็น ๑๐ ลักษณะ คือ

๑. ความหมายจากรูปศัพท์

โดยรูปศัพท์ การพัฒนา มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Development แปลว่าการเปลี่ยนแปลงที่ละเล็กละน้อย โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่างๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้นเติบโตขึ้น มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น และเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจ^๕ ส่วนความหมายจากรูปศัพท์ในภาษาไทยนั้น หมายถึง การทำความเจริญ การเปลี่ยนแปลงในทางที่เจริญขึ้น การคลี่คลายไปในทางที่ดี ถ้าเป็นกริยา ใช้คำว่า พัฒนา หมายความว่า ทำให้เจริญ คือทำให้เติบโตโตงอกงาม ทำให้งอกงามและมากขึ้น เช่น เจริญทางเมตรี การพัฒนา โดยความหมายจากรูปศัพท์จึงหมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตงอกงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ ความหมายดังกล่าวนี้ เป็นที่มาของความหมายในภาษาไทยและเป็นแนวทางในการกำหนดความหมายอื่นๆ^๖

๒. ความหมายโดยทั่วไป

การพัฒนาที่เข้าใจโดยทั่วไปมีความหมายใกล้เคียงกับความหมายจากรูปศัพท์ คือหมายถึง การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่าเดิมอย่างเป็นระบบหรือการทำให้ดีขึ้นกว่าสภาพเดิมที่เป็นอยู่อย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบทางด้านคุณภาพ

^๕ปกรณ์ ปรียากร, **ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาในการบริหารการพัฒนา**, (กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพานิช, ๒๕๔๘), หน้า ๕.

^๖สนธยา พลศรี, **ทฤษฎีและหลักการพัฒนารวมชน**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๒.

ระหว่างสภาพการณ์ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ถ้าในปัจจุบันสภาพการณ์ของสิ่งนั้นดีกว่าสมบูรณ์กว่าก็แสดงว่าเป็นการพัฒนา^{๑๐}

การพัฒนา ในความหมายโดยทั่วไปจึงหมายถึงการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดคุณภาพดีขึ้นกว่าเดิม ความหมายนี้ นับว่าเป็นความหมายที่รู้จักกันโดยทั่วไป เพราะนำมาใช้มากกว่าความหมายอื่นๆ แม้ว่าจะไม่เป็นที่ยอมรับของนักวิชาการก็ตาม^{๑๑}

๓. ความหมายทางเศรษฐศาสตร์

นักเศรษฐศาสตร์ได้ให้ความหมายของ การพัฒนา ว่า หมายถึง ความเจริญเติบโต โดยเน้นความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญ เช่น ผลผลิตรวมของประเทศเพิ่มขึ้น รายได้ประชาชาติเพิ่มขึ้น รายได้เฉลี่ยต่อหัวต่อคนของประชากรเพิ่มขึ้น มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจมากขึ้น ประชากรมีรายได้เพียงพอที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนได้ ซึ่งอาจสรุปได้ว่าการพัฒนา เป็นกระบวนการทางสังคม ที่ผลิตผลออกมาในรูปซึ่งสามารถวัดได้ด้วยเกณฑ์ทางเศรษฐศาสตร์

จะเห็นได้ว่า นักเศรษฐศาสตร์ได้กำหนดความหมายของการพัฒนา โดยใช้ความหมายจากรูปศัพท์และความหมายโดยทั่วไป คือ หมายถึง ความเจริญเติบโต แต่เป็นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ตามเนื้อหาของวิชาเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเป็นการเน้นความหมายเชิงปริมาณ คือ การเพิ่มขึ้นหรือการขยายตัวทางเศรษฐกิจมากกว่าด้านอื่นๆ

๔. ความหมายทางพัฒนบริหารศาสตร์

นักพัฒนบริหารศาสตร์ได้ให้ความหมายของการพัฒนา เป็น ๒ ระดับ คือ ความหมายอย่างแคบและความหมายอย่างกว้าง ความหมายอย่างแคบ การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในตัวระบบการกระทำทำให้ดีขึ้นอันเป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านคุณภาพเพียงด้านเดียว ส่วนความหมายอย่างกว้างนั้น การพัฒนา เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงในตัวระบบการกระทำทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นไปพร้อมๆ กัน ไม่ใช่ด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว

การพัฒนา ในความหมายของนักพัฒนบริหารศาสตร์จะมีขอบข่ายกว้างขวางกว่าความหมายจากรูปศัพท์ ความหมายโดยทั่วไป และความหมายทางเศรษฐศาสตร์ที่กล่าวมาแล้ว เพราะหมายถึง การเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทั้งในด้านคุณภาพ (ดีขึ้น) ปริมาณ (มากขึ้น) และสิ่งแวดล้อม (มีความเหมาะสม) ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว

๕. ความหมายทางเทคโนโลยี

ในทางเทคโนโลยี การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงระบบอุตสาหกรรมและการผลิตด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ด้วยนักวิทยาศาสตร์และนักประดิษฐ์ ทำให้สังคมเปลี่ยนแปลงจากสังคม

^{๑๐}ปกรณัม ปรียากร, ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาในการบริหารการพัฒนา, หน้า ๕.

^{๑๑}สนธยา พลศรี, ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๒.

ประเพณีนิยม เป็นสังคมสมัยใหม่ที่ทันสมัยหรือการพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีนั่นเอง

จะเห็นได้ว่า ความหมายของการพัฒนา ในทางเทคโนโลยีแตกต่างออกไปจากความหมายที่กล่าวมาแล้วข้างต้น โดยหมายถึงการเปลี่ยนแปลงสังคมให้ทันสมัยด้วยความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นความหมายอีกแนวทางหนึ่ง

๖. ความหมายทางการวางแผน

ในทางการวางแผน การพัฒนาเป็นเรื่องเกี่ยวกับการชักชวน การกระตุ้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้วยการปฏิบัติตามแผนและโครงการอย่างจริงจัง เป็นไปตามลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกัน เป็นวงจร โดยไม่มีการสิ้นสุด ซึ่งองค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ^{๑๒} สรุปได้ว่า การพัฒนาเป็นหน้าที่ (Function) ของการวางแผนและการจัดการ ดังนี้

| | | | |
|-------|---|---|--|
| | D | = | f (P+M) |
| เมื่อ | D | = | Development คือ การพัฒนา |
| | P | = | Planning คือ การวางแผน |
| | M | = | Management คือ การบริหารงานหรือการจัดการ |

ดังนั้น การพัฒนา จะเกิดขึ้นได้ด้วยการวางแผนที่ดี มีการบริหารงานและการจัดการอย่างเป็นระบบ ทำให้การดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเตรียมการของมนุษย์ไว้ล่วงหน้า ในลักษณะของแผนและโครงการแล้วบริหารหรือจัดการให้เป็นไปตามแผนและโครงการจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ จะเห็นได้ว่าความหมายของการพัฒนาทางการวางแผนกำหนดให้การพัฒนาเป็นกิจกรรมของมนุษย์และเกิดขึ้นจากการเตรียมการไว้ล่วงหน้าเท่านั้น การเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้เกิดจากการวางแผนโดยมนุษย์ ไม่ใช่การพัฒนาในความหมายนี้

๗. ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติ

ในขั้นของการปฏิบัติ การพัฒนา หมายถึง การชักชวนหรือการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการปฏิบัติตามแผนและโครงการอย่างจริงจังและเป็นลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกันในลักษณะที่เป็นวงจร ไม่มีการสิ้นสุด

การพัฒนา ในความหมายของการปฏิบัติการนี้เป็นความหมายต่อเนื่องจากความหมายทางการวางแผนโดยมุ่งเน้นถึงการนำแผนและโครงการไปดำเนินการอย่างจริงจังและอย่างต่อเนื่อง เพราะถึงจะมีแผนและโครงการแล้วแต่ถ้าหากไม่มีการนำไปปฏิบัติการพัฒนาก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้

^{๑๒}The United National Educational, Scientific and Cultural Organization: UNESCO, (Paris: Editions Gallimard, 1982), p. 305.

๘. ความหมายทางพระพุทธศาสนา

ในทางพุทธศาสนา “การพัฒนา” มาจากคำภาษาบาลีว่า วัฒนฺจะ แปลว่า เจริญ แบ่งออกได้เป็น ๒ ส่วน คือ การพัฒนาคน เรียกว่า ภาวนา กับการพัฒนาสิ่งอื่นๆ ที่ไม่ใช่คน เช่น วัตถุสิ่งแวดลอมต่างๆ เรียกว่า พัฒนา หรือ วัฒนา เช่น การสร้างถนน บ่อน้ำ อ่างเก็บน้ำ เป็นต้น ซึ่งเป็นเรื่องของการเพิ่มพูนขยาย ทำให้มากหรือทำให้เติบโตขึ้นทางวัตถุและได้เสนอข้อคิดไว้ว่า คำว่า การพัฒนา หรือ คำว่า เจริญ นั้นไม่ได้แปลว่าทำให้มากขึ้น เพิ่มพูนขึ้นอย่างเดียวนั้น แต่มีความหมายว่า ตัดหรือทิ้ง เช่น เจริญพระเกศา คือตัดผม มีความหมายว่า รก เช่น นุสฺสียา โลภวทฺธโน แปลว่า อย่าเป็นคนรกโลกอีกด้วย ดังนั้น การพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่ทำแล้วมีความเจริญจริงๆ คือ ต้องไม่เกิดปัญหาติดตามมาหรือไม่เสื่อมลงกว่าเดิม ถ้าเกิดปัญหาหรือเสื่อมลง ไม่ใช่เป็นการพัฒนา แต่เป็นหายนะซึ่งตรงกันข้ามกับการพัฒนา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาในทางพระพุทธศาสนา หมายถึง การพัฒนาคนให้มีความสุขมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การพัฒนาในความหมายนี้มีลักษณะเดียวกันกับการพัฒนาในความหมายทางด้านการวางแผน คือ เป็นเรื่องของมนุษย์เท่านั้น แตกต่างกันเพียงการวางแผนให้ความสำคัญที่วิธีการดำเนินงาน ส่วนพุทธศาสนามุ่งเน้นผลที่เกิดขึ้น คือ ความสุขของมนุษย์เท่านั้น

๙. ความหมายทางสังคมวิทยา

นักสังคมวิทยาได้ให้ความหมายของ การพัฒนา ว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคม ซึ่งได้แก่ คน กลุ่มคน การจัดระเบียบความสัมพันธ์ทางสังคม ด้วยการจัดสรรทรัพยากรของสังคมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ การพัฒนา เป็นทั้งเป้าหมายและกระบวนการที่ครอบคลุมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคนต่อชีวิตและการทำงาน การเปลี่ยนแปลงสถาบันต่างๆ ทางสังคม วัฒนธรรมและการเมืองอีกด้วย

นักสังคมวิทยาได้ให้ความหมายของ การพัฒนา โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคม คือ มนุษย์ กลุ่มทางสังคม การจัดระเบียบทางสังคม ซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกับความหมายในทางพุทธศาสนา คือ การเปลี่ยนแปลงมนุษย์และสิ่งแวดล้อมให้มีความสุข และมีลักษณะเช่นเดียวกับความหมายทางการวางแผน คือ ด้วยวิธีการจัดสรรทรัพยากรของสังคมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งนักวางแผน เรียกว่า การบริหารและการจัดการนั่นเอง

๑๐. ความหมายทางด้านการพัฒนาชุมชน

นักพัฒนาชุมชนได้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้ว่า หมายถึง การที่คนในชุมชนและสังคมโดยส่วนรวมได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงความรู้ความสามารถของตนเอง และร่วมกันเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของตนเองชุมชนสังคมให้ดีขึ้น การพัฒนาเป็นเสมือนกลวิธีหรือมรรควิธี (Meany) ที่ทำให้เกิดผล (Ends) ที่ต้องการ คือ คุณภาพชีวิต ชุมชน และสังคมดีขึ้น

นักพัฒนาชุมชนได้ให้ความหมายของการพัฒนา ไว้ใกล้เคียงกับนักสังคมวิทยา คือ เป็นวิธีการเปลี่ยนแปลงมนุษย์และสังคมมนุษย์ให้ดีขึ้น แต่นักพัฒนาชุมชนมุ่งเน้นที่มนุษย์ในชุมชน ต้องร่วมกันดำเนินงานและได้รับผลจากการพัฒนาร่วมกัน

จากความหมายในด้านต่างๆที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่า การพัฒนามีความหมายที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างการออกไปบ้าง ซึ่งถ้าหากพิจารณาจากความหมายเหล่านี้อาจสรุปได้ว่าการพัฒนา หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น ทั้งทางด้านคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อม ด้วยการวางแผนโครงการและดำเนินงานโดยมนุษย์ เพื่อประโยชน์แก่ตัวของมนุษย์เอง

นอกจากนั้นแล้ว คำว่า “พัฒนา” การพัฒนาว่า “การพัฒนา หมายถึง การเติบโต ความเจริญ ความก้าวหน้า ความรุ่งเรือง”^{๑๓} ในทางพุทธศาสนา การพัฒนา มาจากคำภาษาบาลีว่า วัฒน แปลว่า เจริญ แบ่งออกได้เป็น ๒ ส่วน คือการพัฒนาคน เรียกว่า ภาวนา กับการพัฒนาสิ่งอื่นๆ ที่ไม่ใช่คน เช่น วัตถุสิ่งแวดล้อมต่างๆ เรียกว่า พัฒนา หรือ วัฒนา เช่น การสร้างถนน บ่อน้ำ อ่างเก็บน้ำ เป็นต้น ซึ่งเป็นเรื่องของการเพิ่มพูนขยาย ทำให้มากหรือทำให้เติบโตขึ้นทางวัตถุและได้เสนอข้อคิดไว้ว่า คำว่า การพัฒนาหรือคำว่า เจริญ นั้นไม่ได้แปลว่าทำให้มากขึ้น เพิ่มพูนขึ้นอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความหมายว่า ตัดหรือทิ้ง เช่น เจริญพระเกศา คือตัดผม มีความหมายว่า รก เช่น นุสยา โลกวทมน แปลว่า อย่างเป็นคนรกโลกอีกด้วย ดังนั้น การพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่ทำแล้วมีความเจริญจริงๆ คือ ต้องไม่เกิดปัญหาติดตามมาหรือไม่เสื่อมลงกว่าเดิม ถ้าเกิดปัญหาหรือเสื่อมลงไม่ใช่เป็นการพัฒนาแต่เป็นหายนะซึ่งตรงกันข้ามกับการพัฒนา ในความหมายของการปฏิบัติการณ์นี้เป็นความหมายต่อเนื่องจากความหมายทางการวางแผนโดยมุ่งเน้นถึงการนำแผนและโครงการไปดำเนินการอย่างจริงจังและอย่างต่อเนื่อง เพราะถึงจะมีแผนและโครงการแล้วแต่ถ้าหากไม่มีการนำไปปฏิบัติการพัฒนายังไม่สามารถเกิดขึ้นได้^{๑๔} ฉะนั้น การกระตุ้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยการปฏิบัติตามแผนและโครงการอย่างจริงจัง เป็นไปตามลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกันเป็นวงจรโดยไม่มีการสิ้นสุด

จากการให้ความหมายการพัฒนาดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การดำเนินการใดๆ อย่างต่อเนื่องที่มุ่งเน้นให้เกิดความเจริญ ก้าวหน้า เติบโตในแนวทางที่ดีไม่มีผลกระทบหรือเกิดปัญหาตามมาซึ่งต้องนำมาปฏิบัติการจึงจะเกิด “การพัฒนา” การพัฒนาคือหัวใจของความเจริญรุ่งเรือง ชีวิตจะมีค่าเมื่อได้รับการพัฒนาที่เหมาะสม การพัฒนาจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสังคม ขณะที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พระพุทธศาสนาที่มีสถาบันวัด เป็นส่วนประสานประโยชน์ระหว่างชุมชนกับศาสนา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาไปในทุกๆ ด้าน ให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลก เพื่อให้หน่วยงานอันสำคัญนี้ได้มีสิ่งต่างๆ ที่สามารถดึงดูดใจ นำคนเข้าสู่

^{๑๓}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔, (กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๕๖), หน้า ๖๕.

^{๑๔}สนธยา พลศรี, ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียน สโตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๔.

กระบวนการพัฒนาทั้งทางกายภาพและทางจิตวิญญาณ อำนาจประโยชน์อันพึงประสงค์ของชุมชนได้วัดจึงควรได้รับการพัฒนา

พระพุทธศาสนา โดยเนื้อหาสาระ คือหลักคำสอนอันได้แก่ พระธรรมวินัย ถือว่าเป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาไปถึงที่สุดแล้ว คำสอนนั้นจะเป็นคำสอนระดับพื้นฐาน คำสอนระดับกลางหรือคำสอนระดับสูง แต่สิ่งที่จะต้องพัฒนาและต้องพัฒนาไปตามยุคสมัยเพื่อความทันโลกทันเหตุการณ์ให้สามารถประสานประโยชน์ระหว่างสถาบันศาสนากับประชาชน คือ ศาสนสถานหรือวัด และศาสนบุคคล ในปัจจุบันมีวัดมากกว่าสามหมื่นวัดที่สามารถให้เป็นที่สถานที่พัฒนาจิตวิญญาณประชาชนได้ปีละนับหลายล้านคนหากวัดนั้นๆ ได้รับการพัฒนาให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมเป็นรมณีสถาน สามารถดึงดูดใจผู้ที่ผ่านไปมาให้เกิดมีความสุขที่สัมผัสได้ ก็จะเป็นสิ่งพึงทำ

ในสภาวะการณ์ที่ประชาชนกำลังสับสนกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลก และยังถูกระแสความบีบคั้นทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมอย่างขนาดหนัก จนเกิดภาวะล้งเลไม่แน่ใจว่าจะนำพาชีวิตไปทางใดให้เกิดความกระทบกระเทือนต่อชีวิตน้อยที่สุด วัดน่าจะแสดงบทบาทสนองตอบเป้าประสงค์ของพุทธศาสนาที่ชัดเจนออกมาในฐานะผู้ให้ที่พึงพึงทางกายทางใจที่ไม่มีควมสลับซับซ้อนแก่ประชาชน โดยสร้างบรรยากาศอันเหมาะสมขึ้นโดยที่เมื่อเขาเหล่านั้นเข้าสู่บริเวณวัดแล้วเกิดความรู้สึกได้ทันทีว่าภาวะบีบคั้นค่อยๆ ลดลง และหมดไป ความสะดวกสบายความสุขกายสุขใจค่อยๆ เข้ามาแทนที่ สภาพการณ์เช่นนี้จะต้องเป็นเป้าประสงค์หลักของวัดในยุคปัจจุบันและอนาคต

ความคาดหวังนั้นจะเป็นจริงขึ้นมาได้ก็ต่อเมื่อวัดทั้งหลายได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมและเป็นระบบได้รับการบริหารจัดการที่เป็นระบบแต่ในสภาพปัจจุบันยังมีวัดจำนวนน้อยได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ถึงเวลาที่จะต้องกระตุ้นเร่งเร้ารณรงค์ในการพัฒนาวัดกันอย่างเต็มศักยภาพ และในการพัฒนานั้นควรมีกรอบและขอบข่าย หลักการ วิธีการ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย รวมทั้งแผนปฏิบัติการทั้งในส่วนของแต่ละวัด และในส่วนรวมของสถาบันวัด

ภาพวัดที่ควรเป็น เมื่อมองย้อนอดีตไปแล้วดูที่ปัจจุบันและมองก้าวไปในอนาคต พร้อมกับศึกษาความต้องการของสังคมโลกหรือความต้องการของมวลมนุษยชาติ จะได้ข้อสรุปว่าวัดควรจะเป็นสถานที่ซึ่ง มีความร่มรื่น ให้ความเย็นกายเย็นใจ มีความเป็นระเบียบอิงอาศัยธรรมชาติ มีความปลอดภัย ไร้ความหวาดระแวง มีสถานที่ให้ผู้เข้าไปสัมผัสได้ศึกษาตนเอง มีเสียงธรรมกล่อมเกล้าจิตใจ มีมุมหนังสือให้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ทางพระพุทธศาสนาได้ และมีศักยภาพที่จะเป็นที่พึ่งพิงของผู้ใฝ่สันติ

การมีนโยบายและแผนการเพื่อดำเนินการ ในครั้งพุทธกาลเห็นวัดเป็น “อาราม” คือที่ให้เกิดความพึงพอใจโดยอาศัยธรรมชาติในการสร้างความเป็น “อาราม” ปัจจุบันวัดถูกกระแสวัตถุนิยม โหมทับความเป็นอารามลดลง เพราะถูกอาคารสิ่งก่อสร้างเข้ามาเบียดบัง ทั้งๆ ที่ประชาชนยังต้องการอาราม แม้อารามที่ประชาชนยังต้องเผชิญกับความวุ่นวายของกระแสสังคม ความต้องการอารามยังเพิ่มมากขึ้นตามจำนวนประชากรโลก การพัฒนาวัดให้เป็นอารามเป็นรมณีสถานจึงยิ่งมีความจำเป็นเพิ่มขึ้นสถานที่อันรื่นรมย์ น่าจะได้รับการดำเนินการเป็นอันดับแรก การพัฒนาวัดให้เป็น

สถานที่อันรื่นรมย์ อาจจะต้องใช้เวลา แต่วิธีการไม่ยุ่งยาก พยายามปลูกต้นไม้ให้มาก รักษาต้นไม้ที่มีอยู่แล้วให้เจริญเติบโตตามปกติ ไม่นานนักความรื่นรมย์ก็จะปรากฏ

วัดเกิดขึ้นได้ด้วยศรัทธาของประชาชน และวัดโดยพฤตินัยถือว่าเป็นสมบัติส่วนรวมของประชาชน ชุมชนมีส่วนในการเป็นเจ้าของวัด ฉะนั้น หากดึงเอาศรัทธาของประชาชนที่มีต่อวัด ซึ่งเขามีส่วนเป็นเจ้าของเพื่อเข้ามาพัฒนาวัดความสำเร็จในการพัฒนาย่อมเป็นไปได้สูง นั่นคือต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการมีส่วนร่วมนั่นเอง อาจจะมีกระบวนการที่ต้องจัดการ ได้แก่ การประชุมวางแผน การกำหนดทิศทางการพัฒนา การกำหนดแนวทางการดำเนินการ การกำหนดเขตพื้นที่ให้เป็นสัดส่วน การระดมทุนหรือทรัพยากร และการระดมกำลังงาน^{๑๕}

จากความหมายของการพัฒนาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยประมวลได้ว่ามีความหมายที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ ๒.๒ สรุปสาระของความหมายของการพัฒนา

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|--|---|
| ราชบัณฑิตยสถาน (๒๕๕๖, หน้า ๓๕๒) | ๑. การเติบโตของความเจริญ ๒. ความก้าวหน้า ๓. ความรุ่งเรือง |
| สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (๒๕๔๘, หน้า ๑๓) | ๑. ชีตความสามารถ ๒. สมรรถนะ |
| เศียร เสวต (๒๕๔๒, หน้า ๒๓-๒๕) | ๑. ศักยภาพองค์กร ๒. ความสำเร็จขององค์กร |
| สนธยา พลศรี (๒๕๔๗, หน้า ๔) | ๑. ทางการวางแผนโดยมุ่งเน้นถึงการนำแผน ๒. โครงการไปดำเนินการอย่างจริงจังและอย่างต่อเนื่อง เพราะถึงจะมีแผนและโครงการแล้วแต่ถ้าหากไม่มีการนำไปปฏิบัติการพัฒนาก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ |

^{๑๕}กรมศาสนา, วัดพัฒนา ๔๔, (กระทรวงศึกษาธิการ: กองพุทธศาสนสถาน, ๒๕๔๔), หน้า ๘.

ตารางที่ ๒.๒ ความหมายของการพัฒนา (ต่อ)

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|-------------------------------|--|
| กรมการศาสนา (๒๕๔๔, หน้า ๙) | ๑. วัดเกิดขึ้นได้ด้วยศรัทธาของประชาชน ๒. วัดโดยพฤตินัยถือว่าเป็นสมบัติส่วนรวมของประชาชน ชุมชนมีส่วนในการเป็นเจ้าของวัด ๓. ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการมีส่วนร่วม ๔. มีกระบวนการที่ต้องจัดการ ได้แก่ การประชุมวางแผน การกำหนดทิศทางการพัฒนา การกำหนดแนวทางการดำเนินการ การกำหนดเขตพื้นที่ให้เป็นสัดส่วน การระดมทุนหรือทรัพยากร และการระดมกำลังงาน |

๒.๒.๒ ความหมายของการพัฒนาศักยภาพ

ได้มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความของศักยภาพไว้หลายคำและมีคำที่เรียกแตกต่างกันออกไป บางท่านเรียกว่า “ขีดความสามารถ” บางท่านเรียกว่า “สมรรถนะ” บ้าง ถึงแม้ว่าจะเรียกแตกต่างกันออกไป แต่ล้วนแล้วแต่มาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “Competency” ทั้งสิ้น^{๑๖}

ศักยภาพขององค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ในการที่จะไปแข่งขันกับคู่แข่งทางธุรกิจ (Business Rivals) ยิ่งเป็นคู่แข่งที่อยู่ในรูปบริษัทใหญ่ๆ ที่มีเงินทุนมากกว่ากิจการวิสาหกิจชุมชน (Small and Micro Community Enterprise or SMCE) ยิ่งน่ากลัวมาก เพราะบริษัทเหล่านี้ทำงานกันเป็นคณะกรรมการ ที่มีกระบวนการตัดสินใจแม่นยำมาก ทำงานกันอย่างมีระบบ มียุทธศาสตร์ที่รองรับแนวความคิดใหม่ ๆ ได้อย่างไม่มีปัญหา ดังนั้น ประเด็นหรือมุมมองในแง่การพัฒนาศักยภาพขององค์กร จึงเป็นเรื่องที่สำคัญในยุคการค้าเสรี (Free Trade) หรือการค้าที่ไร้พรมแดน (Globalizational Trade) ในยุคการสมัยใหม่นี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นจุดแข็งที่องค์การสมัยใหม่ต้องเห็นความสำคัญ และนำมาปฏิบัติได้จริงกับเหตุการณ์การค้าหรือการบริหารธุรกิจจริง การพัฒนาองค์กรภายในเป็นเรื่องที่จะมองข้ามไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เป็นเจ้าของกิจการ ดังนั้น การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในองค์กร ต้องจัดทำอย่างมีระบบและระเบียบ เพื่อดำรงทุนทางปัญญา (Intellectual Capital Management) ของกิจการที่สามารถจะเปลี่ยนแปลงเป็นทรัพย์สินได้

^{๑๖}สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based learning, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๘), หน้า ๑๓.

ในอนาคต ซึ่งทำให้มองเห็นความเป็นไปได้เชิงธุรกิจในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการค้าได้อย่างแม่นยำโดยการเข้าอบรม การศึกษาต่อ และการค้นคว้าวิจัยและพัฒนาสินค้า การบริหารจัดการ และการดำเนินแผนการตลาด อยู่ตลอดเวลาอย่างสม่ำเสมอ จึงเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

ศักยภาพ หมายถึง การรู้จักตัวเองว่ากำลังทำอะไรอยู่ และสิ่งที่ทำอยู่นั้นถูกต้องหรือไม่ จงคิดดี ทำอะไรอย่างมีสติ และนำสิ่งที่มีอยู่เหล่านี้นำมาสร้างด้วยตนเองให้นำไปสู่ความสำเร็จ^{๑๗} ภาวะแฝง อำนาจหรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในสิ่งต่างๆ อาจทำให้พัฒนาหรือให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้ เช่น เขามีศักยภาพในการทำงานสูง น้ำตกขนาดใหญ่มีศักยภาพในการให้พลังงานได้มาก”^{๑๘}

โดยที่กลุ่มของ**ความรู้ ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรม และค่านิยม** ที่ส่งผลต่อการทำงานใดงานหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ^{๑๙} และยังหมายถึง ระบบการสร้างแรงจูงใจ การตั้งเป้าหมายที่ทำและพัฒนาตนเองให้ไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสมและลงมือปฏิบัติจนบรรลุถึงจุดหมาย เป็นทั้งความพร้อม และความสามารถในการลงมือปฏิบัติจนบรรลุถึงจุดหมาย เป็นการเพิ่มพูนความเชื่อมั่นในตนเอง และปูลาดเส้นทางไปสู่ความสำเร็จในอนาคต”^{๒๐} และการเข้าใจในตนเอง รู้ตนเอง ว่าตอนนี้เราทำอะไรอยู่ มีอะไรบกพร่องบ้าง สำรวจตัวเองให้ถี่ถ้วน ปรับปรุงแก้ไขพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมาย”^{๒๑}

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ศักยภาพ เป็นพลังที่สะสมอยู่ในสมองของมนุษย์ เกิดขึ้นโดยการกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อม สะสม พัฒนา เชื่อมโยงเส้นใยประสาทเป็นประสบการณ์แห่งการเรียนรู้ ศักยภาพของมนุษย์จะแสดงออกในลักษณะความสามารถ ซึ่งจะมีมากน้อยเพียงไรขึ้นอยู่กับการกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ และการพัฒนาศักยภาพคือ ความพร้อมความสามารถในการพัฒนาตนเองไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสมและลงมือปฏิบัติให้บรรลุจุดมุ่งหมาย รวมทั้งได้เข้าใจในตนเองสำรวจตัวเองเพื่อปรับปรุงแก้ไข พัฒนาตนเองให้ไปสู่จุดมุ่งหมาย

๒.๒.๓ ความหมายของทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource)

ความหมายของคำว่าทรัพยากรมนุษย์นั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเอาไว้ อย่างหลากหลาย เช่น ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความและให้ผลตอบแทน^{๒๒} ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง

^{๑๗}เศียร เศวต, ศักยภาพที่ยิ่งใหญ่ของมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ชีวิต, ๒๕๕๒), หน้า ๒๓-๒๕.

^{๑๘}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานฉบับ ๒๕๕๔, (กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๕๖), หน้า ๑๐๙๕.

^{๑๙}ธรรพรช สัตยารักษ์, Human Resource Management หลักการและมุมมองมืออาชีพ, (กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮาส์, ๒๕๕๘), หน้า ๔๔.

^{๒๐}นภดล เวชสวัสดิ์, บุคลิกภาพสู่ความเป็นผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร: ซีเอดย์เคชั่น, ๒๕๕๓), หน้า ๑๒-๑๕.

^{๒๑}สมิต อาชวนิกุล, พัฒนาแนวทางก้าวหน้าแนวทางปรับปรุงตนเองสู่ความสำเร็จ, (กรุงเทพมหานคร: นวสารินการพิมพ์, ๒๕๕๔), หน้า ๒๑-๒๕.

^{๒๒}จีระ หงส์ลดารมภ์, เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๑-๖, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๕), หน้า ๘.

แรงงาน ความรู้ ความคิด ความชำนาญของมนุษย์^{๒๓} แต่ความเข้าใจทรัพยากรมนุษย์จะต้องพิจารณา ๓ มิติ คือ ทักษะ สุขภาพ และเจตคติ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๑. มิติด้านทักษะ เป็นมิติที่เกี่ยวกับนักศึกษา ทั้งที่เป็นการศึกษาในรูปแบบ (Formal) และอรูปแบบ (Non-Formal) น่าจะเป็นที่ยอมรับกันได้ว่า คนที่ไม่มีทักษะก็ไม่สามารถทำงานอะไรได้เลยนั้น ย่อมเป็นคนที่ไม่มีความรู้ (อย่างน้อยที่สุดก็ในด้านทักษะ)

๒. มิติด้านสุขภาพ เป็นมิติที่เกี่ยวกับความสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งด้านกายภาพ (Physical) และจิตภาพ (Psychological) ภายในมิตินี้ด้านเดียวกันน่าจะยอมรับกันได้เช่นกันว่าคนที่ไม่ความไม่สมประกอบด้านร่างกาย หรือด้านจิตใจ หรือทั้งสองด้านย่อมมีคุณภาพด้อยกว่าคนที่ร่างกายแข็งแรง หรือจิตใจที่ถูกสุขลักษณะ(Healthy)

๓. มิติด้านเจตคติ เป็นมิติที่เกี่ยวพันกับความรู้สึกรู้สึกนึกคิด ซึ่งขาดความชัดเจนเมื่อเปรียบเทียบกับมิติด้านทักษะ และด้านสุขภาพ มิติด้านเจตคติ จะเกี่ยวข้องกับตัวเองกับบุคคลอื่นและกลุ่มคนที่มีความรู้สึกรู้สึกนึกคิดเป็นลบบ่อยมีคุณภาพด้อยกว่าบุคคลที่มีความรู้สึกรู้สึกนึกคิดในทางบวก^{๒๔}

นอกจากนี้ นักวิชาการตะวันตกก็ยังได้ให้ความหมายของคำว่าทรัพยากรมนุษย์ไว้เช่นกัน เช่น ทรัพยากรมนุษย์ คือ ความรู้ ทักษะ และความสามารถพิเศษของคนที่สามารถนำมาใช้ในการผลิตสินค้า หรือให้บริการที่เป็นประโยชน์^{๒๕} ทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้กำหนดยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ขององค์กร การจัดการทางการเงิน การทำการตลาด ผลิตสินค้า บริการ และควบคุมคุณภาพ^{๒๖}

โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุอุปกรณ์ การจัดการ เพราะมนุษย์เป็นสิ่งที่มีชีวิต สามารถใช้สติปัญญา ใช้ความคิดที่ได้รับมาจากการเรียนรู้ ทำให้มีความรู้สึกรู้สึกนึกคิด มีทักษะ และมีความสามารถในการพัฒนาตน พัฒนาคคน และพัฒนางานในด้านต่าง ๆ ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าได้ไม่ว่าจะเป็น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง หรืออื่น ๆ

จากความหมายของทรัพยากรมนุษย์ มีนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยประมวลได้ว่าความหมายที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ดังนี้

^{๒๓}บรรจง ชูสกุลชาติ, เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสังคมอุตสาหกรรมในทศวรรษหน้า, (กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยครูจันทระเกษมและวิทยาลัยครูพระนคร, ๒๕๔๔), หน้า ๙.

^{๒๔}ไกรยุทธ อธิปัตย์, แนวพระราชดำริด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันไทยคดีศึกษาและฝ่ายวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๑-๒.

^{๒๕}Frederick Harris Harbison, *Human Resources as the Wealth of Nations*, (New York: Oxford University Press, 1973), p. 1.

^{๒๖}George T. Milkovich and John W. Boudreau, *Human Resource Development*, 6th Edition, (Boston: Homewood, 1991), p. 54.

การพัฒนาที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กรเพื่อให้ความรู้พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์กร^{๒๘} หรือเป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Capacities) ของบุคคลในสังคมหนึ่งหรือในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง^{๒๙} แต่ก่อนนี้เราไม่มีคำว่าทรัพยากรมนุษย์ คำนี้เกิดขึ้นมาเพื่อสนองความคิดในการพัฒนาเศรษฐกิจ

ดังนั้น จะต้องเข้าใจให้ดีกว่าคำว่าทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือ เป็นทุน เป็นปัจจัยในการที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่วนการพัฒนาคนมนุษย์โดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์ มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของเขาเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมาย จุดหมายของชีวิต คือ ความสุข อิสราภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล เราต้องให้ความสำคัญว่าเราจะพัฒนามนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์อย่างไร พร้อมกับที่อีกด้านหนึ่งเขาก็จะเป็นทรัพยากรเป็นทุน เป็นปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม^{๓๐} นอกจากนี้นักวิชาการตะวันตกก็ยังได้ให้ความหมายของคำว่าพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้เช่นกัน เช่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้คนบรรลุเป้าหมายสูงสุดซึ่งประกอบไปด้วย ๓ ประการ คือ ๑) การทำให้มนุษย์สามารถมีและครอบครองสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ อันได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และเครื่องนุ่งห่ม ๒) การทำให้มนุษย์รู้ถึงตัวตนที่แท้จริงของตนเอง โดยการอยู่อย่างมีค่าเท่าเทียมกัน เสมอภาคกันในสังคม และ ๓) การทำให้มนุษย์มีศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ มีสิทธิเสรีภาพในการตัดสินใจอย่างอิสระ^{๓๑} หรือเป็นการเพิ่มขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเป็นการเพิ่มขีดความสามารถ ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถ^{๓๒}

โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิด การประพฤติปฏิบัติของมนุษย์ให้มีความเจริญขึ้นทั้งในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ทัศนคติ อารมณ์ ความรู้สึก การตัดสินใจ โดยครอบคลุมกิจกรรม ๓ กิจกรรม คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของมนุษย์ทั้งต่อตนเอง องค์กร สังคม และเป็นผู้ที่พิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบว่าสิ่งไหนเป็นสิ่งที่ดี สิ่งไหนเป็น

^{๒๘}สุจิตรา ธนานันท์, *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๖), หน้า ๒๒.

^{๒๙}สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร, *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: วี.เจ.พรีนติ้ง, ๒๕๕๖), หน้า ๙.

^{๓๐}พระธรรมปิฎก(ป.อ. ปยุตโต), *ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์*, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๕๑.

^{๓๑}D. Goulet, *The Cruel Choice: A New Concept in the Theory of Development*, (New York: Athenum, 1971), p. 23.

^{๓๒}G. Bohlander, S. Snell and A. Sherman, *Managing Human Resources*, 12th edition, (Cincinnati OH: South – Western College, 2001), p. 222.

สิ่งที่ไม่ดี สิ่งใดควรทำ ไม่ควรกระทำ สิ่งใดเป็นสิ่งที่ถูก หรือสิ่งที่ผิด เกิดความเจริญก้าวหน้าทั้งทางกาย ทางวาจาและทางจิตใจ

จากความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยประมวลได้ว่า ความหมายที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ ๒.๔ สรุปสาระสำคัญของความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|---|---|
| อำนาจ แสงสว่าง (๒๕๔, หน้า ๒๙๖) | การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน และประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร |
| สุจิตรา ธนนันท์ (๒๕๕, หน้า ๒๒) | การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ๑) เป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับบุคคลทั้งทางตรง และทางอ้อม ๒) ให้องค์กรมีความเจริญเติบโตและมี การเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง |
| สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร (๒๕๕๖, หน้า ๙) | การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เป็นการเพิ่มความรู้ ทักษะ ความสามารถ ของบุคคลในสังคมใดสังคมหนึ่งหรือองค์การใด องค์การหนึ่ง โดยครอบคลุม ๓ เรื่องด้วยกัน คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา |
| G. Bohlander, S. Snell and A. Sherman (2001, p. 222) | การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเพิ่มขีดความสามารถของมนุษย์อย่างต่อเนื่อง ใน ๓ ด้าน คือ ๑. ด้านความรู้ (Knowledge) ๒. ด้านทักษะ (Skills) ๓. ด้านความสามารถ (Abilities) |

ตารางที่ ๒.๔ สรุปสาระสำคัญความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|---|--|
| <p>พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๔๓, หน้า ๕๑)</p> | <p>การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง คำว่า ทรัพยากรมนุษย์ เป็นการมองมนุษย์ในฐานะ ทรัพยากร คือเป็นทุน เป็นปัจจัยที่จะนำมาพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม ส่วนการพัฒนาคนมองคน ในฐานะเป็นมนุษย์ที่มีจุดหมายของชีวิต คือ ความสุข อิศราภาพ ความดี ความงามของชีวิต ดังนั้น เราต้องให้ความสำคัญเราจะพัฒนามนุษย์ให้ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์อย่างไร เพื่อเป็นทรัพยากรที่ เป็นทุนที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม</p> |
| <p>D. Goulet (1971, p. 23)</p> | <p>การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้คนบรรลุเป้าหมายสูงสุด ๓ ประการ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การทำให้มนุษย์สามารถมีและ ครอบครองสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ของมนุษย์ อันได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษา โรค และเครื่องนุ่งห่ม ๒. การทำให้มนุษย์รู้ถึงตัวตนที่แท้จริงของ ตนเอง โดยการอยู่อย่างมีค่าเท่าเทียมกัน เสมอภาคกันในสังคม ๓. การทำให้มนุษย์มีศักดิ์ศรีในความเป็น มนุษย์ มีสิทธิเสรีภาพในการตัดสินใจอย่างอิสระ |

๒.๒.๕ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดในการพัฒนา องค์การ องค์การจะประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการ ดำเนินการ สามารถจำแนกความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

๑. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความ จงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์การ

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพย์สินขององค์กร มีค่าใช้จ่ายพัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิตและการบริการขององค์กร การฝึกอบรมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย การพัฒนาศักยภาพให้คนในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีขวัญกำลังใจ และมีพฤติกรรมที่ สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์กร มีความจงรักภักดีจนกระทั่งพ้นสภาพการเป็นคนในองค์กร อีกทั้ง บทบาทของการจัดการเปลี่ยนไปจากเดิมเป็นอันมาก เพราะต้องการผู้บริหารมืออาชีพจริงเพื่อบริหารงานยามวิกฤตได้หรือจัดการงานได้ตามสถานการณ์โดยใช้สหวิทยาการเพื่อการแก้ปัญหา เพราะความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรเปลี่ยนแปลง รวดเร็วเป็นเรื่องที่นักบริหารต้องตามให้ทันและปรับตัวให้ทันอีกด้วย^{๓๓}

๒. ช่วยให้เข้าใจความซับซ้อนและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดการประดิษฐ์คิดค้นวิธีการและเครื่องมือ เครื่องใช้อำนวยความสะดวกสบายให้แก่การดำรงชีวิตในลักษณะที่แข่งขันกันสนองความต้องการของมนุษย์มากขึ้น ทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจอุตสาหกรรมไม่มีที่สิ้นสุด แต่ละกิจการทั้งในระดับประเทศจนถึงระดับโลกจึงต้องสรรหาคัดเลือกและเสริมสร้างคนดีไว้ใช้งาน

๓. ช่วยให้ธุรกิจดำเนินไปได้ เพราะธุรกิจอุตสาหกรรมแข่งขันกันมากขึ้น จึงเกิดความต้องการคนดีมีความสามารถสูงมาทำงานให้

๔. ช่วยลดปัญหาแรงงาน เพราะพลังของสถาบันแรงงานที่เติบโตและแข็งแรงขึ้นเป็นแรงผลักดันให้นายจ้างต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาแรงงานซึ่งจะบั่นทอนความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงขององค์กร

๕. ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น

จากการที่องค์กรใหญ่โตซับซ้อนมากขึ้น ตามสภาพแข่งขันและความเจริญทางเศรษฐกิจ การแบ่งงานกันทำให้องค์กรขนาดเล็ก จะมีลักษณะคนเดียวทำงานได้หลายอย่าง แต่เมื่อองค์กรขยายตัวใช้เทคโนโลยีสูงขึ้น ก็ต้องการความชำนาญเฉพาะอย่างมากขึ้น ซึ่งบางแห่งใช้ความชำนาญเฉพาะอย่างมากเกินไป ก็จะทำให้กระบวนการงานบางอย่างติดขัดหรือรองาน ถ้าเกิดความขัดข้องในจุดใดจุดหนึ่งขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานอย่างมาก องค์กรใดที่ให้ความเอาใจใส่ต่อคนผลผลิตขององค์กรนั้นจะเพิ่มมากขึ้นเพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๓๔}

^{๓๓} รัชชัย สมบูรณ์, การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: ปราชญ์สยาม, ๒๕๔๙), หน้า ๑-๒.

^{๓๔} เสนาะ ดีเยาว์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๔-๕.

๖. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน^{๓๕}

การพัฒนาบ้านเมืองให้ดียิ่งขึ้นนั้น ย่อมต้องพัฒนาบุคคลก่อน เพราะถ้าบุคคลอันเป็นองค์ประกอบของส่วนรวม ไม่ได้รับการพัฒนาแล้ว ส่วนรวมจะเจริญและมั่นคงได้ยากยิ่ง การที่บุคคลจะพัฒนาได้ก็ด้วยปัจจัยประการเดียวคือ การศึกษา การศึกษานั้นแบ่งเป็นสองส่วน คือ การศึกษาด้านวิชาการส่วนหนึ่งกับการอบรมบ่มนิสัย ให้เป็นผู้มีจิตใจใฝ่ดีใฝ่เจริญ มีปกติละอายชั่วกลัวบาป ส่วนหนึ่ง การพัฒนาบุคคลจะต้องพัฒนาให้ครบถ้วนทั้งสองส่วนเพื่อให้บุคคลได้มีความรู้ไว้ใช้ประกอบการ และความดีไว้เกื้อหนุนการประพฤติปฏิบัติทุกอย่าง ให้เป็นไปในทางที่ถูกที่ควร และอำนวยผลเป็น ประโยชน์ที่พึงประสงค์^{๓๖}

อีกประการหนึ่งยังสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถเอื้ออำนวยประโยชน์ หรือผลให้แก่องค์การได้เป็นอย่างมาก เพราะว่างานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน โดยมีการดำเนินการฝึกอบรม พัฒนาปรับปรุงให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทันสมัยต่อสภาพสังคม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การหรือที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์” และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำคัญหรือล้มเหลวในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ ซึ่ง ประโยชน์และผลที่ได้รับนั้น อาจกล่าวได้ดังนี้ คือ

๑. ช่วยให้มีระบบวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นเพราะเมื่อได้รับความรู้จากการฝึกอบรมก็สามารถหาเทคนิค และวิธีการใหม่ไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ และมีการติดต่อประสานงานดีขึ้น

๒. เป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดประหยัด เมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว ความผิดพลาดที่ ก่อให้เกิดความสิ้นเปลืองเสียหายย่อมลดน้อยลง ทำให้ประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้

๓. ช่วยลดเวลาในการเรียนงานให้น้อยลง เมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว จะสามารถปฏิบัติงานได้ผลดี และลดเวลามากกว่าที่จะต้องทำงานและเรียนงานควบคู่กันไปในเวลาเดียวกัน

๔. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา เมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น

๕. เป็นการแนะแนวทางในการก้าวหน้าของบุคคลทางหนึ่ง เมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และโยกย้าย เพื่อความก้าวหน้า

^{๓๕}พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๖.

^{๓๖}พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๔๐.

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีผลทำให้บุคคลสามารถเข้าใจ งาน คน และองค์การอย่างกว้างขวาง และมีความเกี่ยวเนื่องในการปรับคนให้เข้ากับ การเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคนิค ทางสังคม หรือ ทางด้านสภาวะแวดล้อม

๒.๒.๖ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หลักการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถจำแนกออกเป็น ๓ แนวทางใหญ่ๆ คือ

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน โดยวิธีการ ๓ ประการ คือ

การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป้าหมายคือการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ ผู้ที่ผ่านการอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

การศึกษา (Education) การศึกษานับว่าเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุกๆ ด้านให้กับบุคคล ถ้าพิจารณาในแง่องค์การแล้ว การศึกษาจะเน้นการเตรียมพนักงานสำหรับในอนาคต เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์การในอนาคต หรืออีกกรณีหนึ่ง การให้การศึกษาสามารถใช้เพื่อเตรียมพนักงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานใหม่ซึ่งอาจต้องใช้ระยะเวลานาน

การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน แต่มีจุดเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการ ต้องการ การพัฒนาองค์การนั้นเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์การเพื่อการปฏิบัติงานขององค์การในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว^{๓๗}

๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างมีระบบมาใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ส่วน คือ

๒.๑ การพัฒนาบุคคล (Individual Development) ความจำเป็นในระดับบุคคลในการเรียนรู้และการพัฒนาตามที่ Barrow and Loughlin กล่าวว่า องค์การจำเป็นจะต้องให้พนักงานเขาเพิ่มพูนความรู้และความสามารถในสิ่งต่อไปนี้ กล่าวคือ

ประการแรก ควรให้การศึกษาแก่พนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้เขาเกิดความเข้าใจในบทบาทของตนที่พึงอุทิศให้กับองค์การและสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

^{๓๗}นิสดารก์ เวชยานนท์, บทความวิชาการ HR, (คณะรัฐประศาสนศาสตร์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๒๐-๑๔๐.

ประการที่สอง องค์การต้องการให้พนักงานมีการเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ๆ และมีความสามารถในการปรับตัวได้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลง โดยการเรียนรู้ การพัฒนาความสามารถของตนเองและจะต้องมีการพัฒนาทักษะต่างๆ อย่างต่อเนื่อง และทันสมัยอยู่เสมอ

ประการที่สาม องค์การต้องการให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานในโครงสร้างแบบแบนราบและมีสายการบังคับบัญชาที่สั้นกระชับ การทำงานที่มีการควบคุมดูแลไม่มากนัก การมีวัตถุประสงค์และการตรวจสอบการทำงานของตนเอง ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง

ประการที่สี่ องค์การต้องการให้พนักงานมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับลูกค้า การประสานงานระหว่างแผนกต่างๆ และมีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

นอกจากนั้น บุคลากรในองค์การยังจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความสามารถในการจัดการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และดำเนินการจัดการกับงานใหม่ๆ อีกทั้งบุคลากรจะต้องมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ตนเองให้มากขึ้นอีกด้วย บุคลากรจะต้องพัฒนาตนเองให้มีลักษณะเป็นผู้ที่สามารถทำงานได้ทันที

๒.๒ การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) เป็นหน้าที่ของทั้งสองฝ่าย องค์การและฝ่ายพนักงานด้วย ในส่วนของพนักงานแต่ละคนจะต้องยอมรับว่าตนมีหน้าที่ในการพัฒนาสายงานอาชีพของตนด้วย โดยต้องคอยประเมินตนเองอยู่เสมอและปฏิบัติตามขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้ตนเองก้าวขึ้นไปในสายงานอาชีพ

การพัฒนาสายงานอาชีพ จะเน้นโอกาสในงานอาชีพที่ตอบสนองความสนใจและความต้องการส่วนบุคคล และความต้องการขององค์การให้สอดคล้องกัน โดยที่องค์การจะต้องกำหนดแผนพัฒนาสายงานและการจัดการสายงานของบุคลากร โดยอาศัยแผนปฏิบัติการทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการวางแผนไว้เรียบร้อยแล้วมาเป็นแนวทางการดำเนินการ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาสายงานอาชีพจะมีความแตกต่างกับการพัฒนาบุคคลเพราะการพัฒนาสายงานอาชีพเน้นที่ประสิทธิภาพของงานระยะยาวและมุ่งความสำเร็จของบุคคลเป็นสำคัญ กล่าวได้ว่า การพัฒนาสายงานอาชีพ คือการพัฒนาส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองตลอดชีวิตการทำงาน ดังนั้น การเลือกอาชีพงานจึงต้องจัดทำเป็นกระบวนการไม่ว่าจะมีโอกาสก้าวหน้าหรือไม่ก็ตาม บุคคลจะต้องพัฒนาสายงานอาชีพทุกขั้นตอนตลอดชีวิตการทำงาน ซึ่งเมื่อบุคคลเข้าเป็นสมาชิกในองค์การก็ย่อมต้องการความเจริญก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง จะเห็นได้ว่า การพัฒนาสายงานอาชีพ จึงเป็นความรับผิดชอบและความมุ่งหมายร่วมกันทั้งองค์การและบุคลากร

๒.๓ การพัฒนาองค์การ (Organization Development) การพัฒนาองค์การมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและปรับปรุงสุขภาพขององค์การให้แข็งแรงสมบูรณ์ยิ่งกว่าเดิม นอกจากนี้การพัฒนาองค์การจะต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้เกิดขึ้นในจุดใดจุดหนึ่ง แต่จะต้องเป็นไปทั่วทั้งระบบขององค์การ และการพัฒนาองค์การจะต้องคำนึงถึงการปรับปรุงเปลี่ยนค่านิยมและ วัฒนธรรม ซึ่งจะต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงที่ความคิดของคนในองค์การเสียก่อน เมื่อคน

ในองค์การเปลี่ยนแปลงความคิดแล้วย่อมจะช่วยส่งผลเชื่อมโยงไปยังการปรับเปลี่ยนโครงสร้างในการทำงานและปรับเปลี่ยนการใช้เทคโนโลยี

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งหลักการนี้จะเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงานเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถรวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน ส่วน คือ ในระดับบุคคล (Individual) ระดับกลุ่มหรือทีมผู้ปฏิบัติงาน (Work groups or teams) และระดับระบบโดยรวม (The system) และกระบวนการเรียนรู้แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน และการเรียนรู้เพื่อเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒.๒.๗ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โดยทั่วไปแล้ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำได้หลายวิธี แต่วิธีที่นิยมทำเป็นกันส่วนใหญ่ มี ๓ วิธี ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนา

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการฝึกอบรม (Training)

การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมนั้นจะส่งผล และเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์การหรือหน่วยงานได้เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่องานของบุคลากรผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเป็นสำคัญ หากจะให้สามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารงานฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกเหนือไปจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม และหลักการบริหารงานฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้ว ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมควรจะต้องมีความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์แขนงต่างๆ อย่างกว้างขวาง เช่น สังคมวิทยา จิตวิทยา และศาสตร์การจัดการ ซึ่งจะช่วยเอื้ออำนวยให้สามารถ กำหนดหลักสูตร และโครงการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารบุคคลและการพัฒนาบุคคลด้วยวิธีการอื่นๆ นอกเหนือไปจากการฝึกอบรม ในส่วนนี้ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึง ความหมายของการฝึกอบรม ความจำเป็นในการฝึกอบรม กระบวนการของการฝึกอบรม ประเภทของการฝึกอบรม และวิธีการฝึกอบรมดังนี้

๑.๑ ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นการช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกวิถีทางให้เท่าเทียมกับงานที่มอบให้ทำ การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคลและนโยบายขององค์การ การฝึกอบรมต้องอาศัยเทคนิคและหลักการเรียนรู้เข้ามาช่วย เช่น การจูงใจ ความเข้าใจ การได้ความรู้และการเก็บความรู้ที่นั้นไว้ แล้วนำมาปฏิบัติในการทำงานได้ การฝึกอบรมจะได้ผลดี เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจถึงจุดหมายของการอบรม โดยมีรูปแบบต่างๆ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกในห้องฝึกงาน การอบรมโดยอาศัยเทคนิคการสอน เช่น การบรรยาย การอภิปราย เป็นต้น โดยส่วนใหญ่ การฝึกอบรมจะเป็นวิธีการที่ใช้สำหรับงานปัจจุบัน กำหนดแบบอย่าง

ที่เป็นทางการกับระดับพนักงาน สำหรับการพัฒนาเป็นกระบวนการที่ใช้สำหรับงานในอนาคต^{๓๘} รวมถึง เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการตามความหมายดังกล่าว การฝึกอบรมทำให้ผู้รับการอบรมได้รับความรู้ใหม่ๆ ได้รับความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุงงาน เปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์กรกำหนด^{๓๙}

๑.๒ ความจำเป็นในการฝึกอบรม

เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีความรู้อย่างพอเพียงที่จะปฏิบัติงานนั้นมีทัศนคติที่ดีต่องาน เพราะถ้าคนเรามีความพึงพอใจงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และมีความสามารถทำงานอย่างชำนาญหรือกล่าวได้ว่ามีทักษะในงานนั้นๆ เป็นอย่างดี ความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมเนื่องมาจากเหตุผลดังต่อไปนี้

๑. องค์กรมุ่งหวังผลผลิตที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ผู้ที่จะทำให้ผลผลิตไปสู่จุดหมายปลายทางที่องค์กรกำหนดไว้ก็คือ บุคคลในองค์กร ถ้าพึ่งเพียงผู้จัดการหรือผู้บริหารยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ จำเป็นต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลภายในองค์กรงานจึงจะประสบความสำเร็จ ฉะนั้น จำเป็นต้องมีหน่วยงานสอนให้เขาได้เรียนรู้งาน นั้นๆ ทั้งนี้เพื่อความเข้าใจงานอันนำไปสู่ความรวดเร็วในการทำงาน และยังเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานนั้นๆ

๒. ลักษณะงานในองค์กรมีความแตกต่างจากความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาจะให้ความรู้และฝึกฝนสิ่งที่กว้างๆ อาจไม่ได้เฉพาะเจาะจงและมีลักษณะพิเศษตามลักษณะเฉพาะของงานในองค์กร ฉะนั้นผู้สำเร็จการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการเรียนรู้งานนั้นก่อนทำงานเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอันเป็นผลให้ทำงานด้วยความสบายใจ

๓. งานในองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงนี้จำเป็นต้องมีการปรับสิ่งต่างๆ ให้เหมาะสมไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานหรือการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี อาทิเช่น การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในงานต่างๆ จำเป็นต้องฝึกอบรมให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานใหม่ได้อย่างดี

๔. บุคคลในองค์กรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาโดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำงานไปนานๆ ความเฉื่อยชา ความแข็งจะเกิดขึ้น ฉะนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นจิตใจให้เขาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อไม่ให้เขาเกิดความรู้สึกว่าเขาอายุมากแล้ว ปล่อยให้เด็กรุ่นหลังทำ จะต้องทำให้

^{๓๘}บรรยงค์ โตจินดา, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: รวมสาส์น, ๒๕๔๖), หน้า ๙๔.

^{๓๙}เสนาะ ดิยาวี, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๒๗.

เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคลเป็นสำคัญให้รู้สิ่งใหม่ให้พอใจงานใหม่ ให้มีทักษะในการทำงานใหม่ๆ นั้นได้ การฝึกอบรมจึงมีลักษณะเป็นระบบ^{๔๐}

๑.๓ กระบวนการของการฝึกอบรม

เป็นขั้นตอนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีแบบแผน สามารถสรุปกระบวนการหรือขั้นตอนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรมได้ดังนี้

๑. กำหนดหรือวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs Analysis or Needs Assessments)

ความจำเป็น หรือ Needs ในการฝึกอบรมและพัฒนาถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยพิจารณาถึงสิ่งที่ขาดหรือบกพร่องบนพื้นฐานการเปรียบเทียบระหว่างผลงานที่ต้องการกับที่เป็นอยู่จริง นอกจากนี้ ยังพิจารณาถึงโอกาสหรือศักยภาพในการปรับปรุงผลงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้ว่าเป็นการจูงใจคนให้ปรับปรุงหรือสร้างโอกาสเพื่อความสำเร็จ โดยอาศัยโมเดลของขีดความสามารถ (Competency Model) ในการกำหนดแนวทางฝึกอบรมและพัฒนา^{๔๑}

เพื่อให้การฝึกอบรมสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายและช่วยแก้ไขปัญหาได้นั้น องค์กรจะต้องมีการสำรวจว่ามีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดถึงต้องมีการฝึกอบรม มีเรื่องอะไรบ้างที่บ่งบอกว่าควรมีการฝึกอบรมในการหาความจำเป็นนี้มีขั้นตอนที่จะต้องดำเนินการคือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล^{๔๒}

การเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถทำได้หลายวิธี เช่น โดยการศึกษาถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรตลอดจนหน้าที่และลักษณะงานขององค์กรโดยละเอียด การสอบถามผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการ การสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน รวมทั้งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานขององค์กร การศึกษาจากเอกสาร เช่น บันทึกการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน หรือผลการประเมินครั้งก่อน เป็นต้น

ทั้งนี้ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมทำได้ใน ๓ ระดับ คือ

๑. Organization Analysis เป็นการรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลต่างๆ ที่ใช้ในการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม เช่น ทักษะความชำนาญของพนักงาน โครงสร้างขององค์กร ภารกิจของหน่วยงาน นโยบาย เป้าหมาย รวมทั้งแผนงานต่างๆ ขององค์กร

^{๔๐}พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๔๗.

^{๔๑}ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทประชุมช่างจำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๒๗๖-๒๗๗.

^{๔๒}นิสตากร เวชยานนท์, บทความทางวิชาการ HR, (คณะรัฐประศาสนศาสตร์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๖.

๒. Task Analysis เป็นการวิเคราะห์ตำแหน่งงานต่างๆ ในองค์กรว่า ในแต่ละงานมีงานย่อยๆ อะไรบ้าง จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถชำนาญในด้านใดบ้าง เพื่อกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม

๓. Person Analysis เป็นการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมเฉพาะของพนักงานแต่ละคน ว่ามีจุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร เพื่อที่จะช่วยแก้ไขอาจทำได้โดยการสังเกต การสัมภาษณ์หรือการใช้แบบสอบถาม

นอกเหนือจาก วิธีที่กล่าวมานี้ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมอาจแบ่งออกตามความจำเป็นของพนักงาน ๒ ประเภท คือ

๑. การหาความจำเป็นของพนักงานใหม่ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมแบบนี้สามารถหาได้โดยการวิเคราะห์งานที่พนักงานใหม่ต้องเข้ามาทำงาน โดยศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับงานนั้นๆ เพื่อกำหนดทักษะเฉพาะที่จะใช้กับงานโดยทั่วไป โดยจะหาข้อมูลได้จากการพิจารณาค่าบรรยายลักษณะงาน (Job description) และคุณสมบัติของผู้ที่ทำงานในตำแหน่งนั้น (Job specification) วิธีการหาความจำเป็นแบบนี้เรียกว่า Task analysis

๒. การหาความจำเป็นของพนักงานประจำในปัจจุบัน ซึ่งเรียกว่า Performance analysis โดยดูจากเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าพนักงานแต่ละคน มีปัญหาที่ควรจะได้รับ การพัฒนาในด้านใดบ้าง และกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมต่อวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม (Developing and design Training programs)

เมื่อสามารถวิเคราะห์ได้ว่าองค์กร และบุคลากรต้องการได้รับการแก้ไขหรือจงใจให้ปรับปรุงผลงานก็จะต้องมีการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร ซึ่งประกอบไปด้วยกิจกรรมที่สำคัญได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม การคัดเลือกวิทยากร การเลือกเทคนิคและวิธีการในการฝึกอบรม การกำหนดสถานที่จัดการฝึกอบรมและอุปกรณ์การฝึกอบรม^{๔๓}

ระยะสอง การดำเนินการฝึกอบรม จะเป็นการดำเนินการในเรื่องของการจัดเตรียมความพร้อมในด้านสถานที่และพิธีการจัดการฝึกอบรมในแต่ละวัน ความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา การฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์หลักสูตร งบประมาณประจำวัน และรายงานสรุปความก้าวหน้าในการจัดการฝึกอบรม

ระยะสาม การดำเนินการเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม ซึ่งต้องอาศัยการดำเนินงานร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมโดยหน่วยงานฝึกอบรม การนำผลที่ได้

^{๔๓} ดนัย เทียนพุดมิ, กลยุทธ์การพัฒนาคนสำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพโปรแกรม: การจัดทำแบบฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร, (กรุงเทพมหานคร: บั๊คแบงก์, ๒๕๔๐), หน้า ๗๗-๗๘.

จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติโดยหน่วยงานต้นสังกัด และการวัดผลทางธุรกิจในด้านผลลัพธ์ โดย หน่วยงานวัดผลธุรกิจ

เพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ขั้นตอนในการบริหารหลักสูตรนี้จำเป็นจะต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน เพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและประสานงานกันในการฝึกอบรมจะเพิ่มหรือลดฝ่ายไหนขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เริ่มตั้งแต่การจัดตั้งคณะกรรมการอำนวยการ คณะกรรมการดำเนินการ เลขานุการ เทร้าญิก พิธีกร ฝ่ายเอกสารและรับลงทะเบียน ฝ่ายจัดทำคำบรรยาย ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ฝ่ายสถานที่ ฝ่ายเทคโนโลยี ฝ่ายพยาบาล ฝ่ายยานพาหนะ ฝ่ายปฏิคม ฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม ฝ่ายการบันเทิงและกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และฝ่ายประเมินผลเป็นอาทิ

๑. การดำเนินการอบรม

การดำเนินการอบรมนั้นเป็นขั้นตอนปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้ ควรให้บุคลากรใน หน่วยงานทุกคนได้รับทราบเกี่ยวกับแผนดำเนินการ เพื่อความร่วมมือในการดำเนินการให้บรรลุ จุดมุ่งหมาย โดยเปิดรับสมัครผู้ที่สนใจ หรือคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายตามความเหมาะสมเพื่อเข้ารับ การฝึกอบรม จัดการสถานที่และรายละเอียดการดำเนินงานให้เรียบร้อยและเริ่มดำเนินการพัฒนา บุคลากร ในขั้นนี้ทางคณะผู้จัดจะต้องมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจจะ เกิดขึ้นอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนเวลา สถานที่ และวิทยากรให้เป็นไปตามความเหมาะสม ของ สถานการณ์เพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่นที่สุด^{๔๔}

๒. การประเมินผลการติดตามผลการฝึกอบรม (Training Evaluation and Follow up) ดังต่อไปนี้

๑) การประเมินการเรียนรู้ เพื่อต้องการทราบว่าผู้เข้ารับการอบรมฝึกความคิดเห็น และทัศนคติอย่างไรต่อการฝึกอบรม เช่น ทัศนคติต่อวิทยากรหรือหัวข้อวิชา

๒) การประเมินปฏิกิริยา เพื่อต้องการทราบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นและ ทัศนคติอย่างไรต่อการฝึกอบรม เช่น ทัศนคติต่อวิทยากรหรือหัวข้อวิชา

๓) การประเมินพฤติกรรม เพื่อต้องการทราบว่า ผู้เข้ารับการอบรมเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการทำงานไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่

๔) การประเมินผลลัพธ์ เพื่อต้องการทราบว่า ผู้ผ่านการอบรมปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่ และการดำเนินงานของหน่วยงานนั้นก้าวหน้าขึ้น กว่าเดิมเป็นผลมา จากการฝึกอบรมหรือไม่^{๔๕}

^{๔๔} ธีรพันธุ์พันธ์ เขจรนนท์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซี เอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๘), หน้า ๕-๔๐.

^{๔๕} พยอม วงศ์สารศรี, องค์การและการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการ การจัดการ มหาวิทยาลัยดุสิต, ๒๕๔๔), หน้า ๗๒-๗๗.

ประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณาในการฝึกอบรม ประกอบไปด้วย

ประการที่หนึ่ง การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การฝึกอบรมจะเกี่ยวข้องกับทักษะ และความสามารถของพนักงานในปัจจุบัน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความชำนาญในทักษะและความสามารถเฉพาะด้านเพิ่มขึ้น

ประการที่สอง การฝึกอบรมเป็นการสร้างทักษะ ทักษะ และความรู้ให้แก่พนักงาน

ประการที่สาม การเรียนรู้ เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมแบบถาวร เมื่อบุคคลได้รับการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ และความสามารถ

ประการที่สี่ มุ่งเน้นการเพิ่มพูนทักษะ กล่าวคือ พฤติกรรมที่ได้รับจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นเป้าหมายของการฝึกอบรมนั้นคือ การเพิ่มพูนทักษะต่างๆ ให้แก่พนักงาน ยกตัวอย่างเช่น ทักษะในการเคลื่อนไหว ทักษะในการรับรู้ และทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นอาทิ

ประการสุดท้าย แนวคิดสำคัญที่นำมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ยกตัวอย่างเช่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องถูกกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้โดยที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีความสามารถที่จะเรียนรู้ได้ ซึ่งการเรียนรู้และการฝึกอบรมต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปปฏิบัติ และสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมจะต้องเป็นสิ่งที่มีความหมาย สามารถนำไปปรับใช้ได้ ส่วนทางด้านของสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมต้องสามารถสื่อสารได้ดี และสิ่งที่เรียนรู้ในการฝึกอบรมต้องนำไปสู่การปฏิบัติ

จากความหมายดังที่ได้กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะของบุคคลเพื่อที่จะปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) ทักษะ (Attitude) และพฤติกรรม (Behavior) อันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๑.๔ ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมนั้นสามารถแยกได้หลายประเภท ตามลักษณะของจุดมุ่งหมาย ผู้เข้ารับการอบรมและระยะเวลาในการสอบ แต่ที่น่าสังเกตก็คือ การฝึกอบรมก็เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความชำนาญ การแบ่งประเภทของการฝึกอบรมจะถือสิ่งใดเป็นเกณฑ์ก็ตาม แต่ก็มุ่งผลอยู่ที่ผู้เข้ารับการอบรมเป็นสิ่งสำคัญ เราสามารถแบ่งตามลักษณะของผู้เข้ารับการอบรม ดังต่อไปนี้

๑. การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ (Induction or orientation)
๒. การฝึกอบรมโดยการทำงาน (on the job Training)
๓. การฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติงาน (Vestibule Training)
๔. การฝึกหัดช่างฝีมือ (Apprenticeship Training)
๕. การฝึกงาน (Internship Training)

๖. การฝึกอบรมพิเศษ (Special purpose program)^{๔๖}

๑.๕ วิธีการฝึกอบรม

ความสำเร็จในการจัดการฝึกอบรมจึงนับว่ามีส่วนขึ้นอยู่กับวิธีการที่จะใช้ถ่ายทอด และการสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตื่นตัว มีความพร้อม และเต็มใจที่จะได้รับการฝึกฝน ซึ่งปัจจุบันวิธีการใช้ในการฝึกอบรมนั้นมีอยู่หลายวิธี ที่นิยมใช้มีดังต่อไปนี้^{๔๗}

๑. การบรรยาย (Lecture)
๒. การประชุม (Conference)
๓. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)
๔. การใช้กรณีศึกษา (Case Study)
๕. การสาธิต (Demonstration)
๖. การสัมมนา (Seminar)
๗. การฝึกงานในสถานการณ์จริง (On the job Training)

จากความหมายของการฝึกอบรมข้างต้นพอสรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญต่อ กระบวนการจัดการในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงาน และเป็นกระบวนการที่ทำให้คนเรียนรู้ และมีความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งสำหรับการปฏิบัติงาน ความสำคัญของการฝึกอบรมคือทำให้ผลผลิตสูงขึ้น มีทัศนคติที่ดีขึ้น และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา (Study)

การศึกษาที่จุดเน้นที่บุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์มากกว่างาน วัตถุประสงค์ของการศึกษาก็เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กรกับเป็นการพัฒนาเรื่องอาชีพ กล่าวคือ เลื่อนขั้นเป็นหัวหน้างาน การให้การศึกษาทางด้านทัศนคติที่เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์และการบังคับบัญชาจะเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับโครงการการศึกษาของบุคคล เนื่องจากการให้การศึกษาเรื่องใหม่ จึง เป็นความจำเป็นเพื่อที่จะสามารถปรับตัวทำหน้าที่ในสิ่งแวดล้อมใหม่ได้^{๔๘}

สิ่งที่ควรคำนึงถึงในเรื่องของการศึกษาก็คือการศึกษาเป็นเรื่องของการลงทุน ซึ่งผลที่จะได้รับจะปรากฏขึ้นในระยะยาว นอกจากนี้การประเมินผลกระทำได้โดยเทียบผลที่ได้กับวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ ดังนี้

๑. การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความรู้ ความสามารถ และทักษะของ มนุษย์ สามารถพัฒนาได้ด้วยการศึกษา มีการวิจัยจนเป็นที่ประจักษ์ชัดว่าการลงทุนด้านการให้ การศึกษา

^{๔๖} เสนาะ ดีเยาว์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๙๙-๑๐๑.

^{๔๗} ญัฐพันธ์ เขจรนนท์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๕๕-๕๘.

^{๔๘} เชาวน์ โรจนแสง, แนวคิด การวางแผน และระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๑), หน้า ๕๕-๗๒.

มีผลโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประเทศที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างมาก เช่น สหรัฐอเมริกา เยอรมนี และญี่ปุ่น มีการลงทุนทางการศึกษามาก ทำให้ประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายเอาแบบอย่าง จะเห็นว่าการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การจึงน่าจะมี ความเหมาะสม และสมควรได้รับการดำเนินการจัดการศึกษาลักษณะนี้ไปพร้อมๆ กับการศึกษาที่จัดอยู่ใน สถานศึกษา

๒. การศึกษาเป็นการลงทุนและการบริโภค การศึกษาในทรรศนะของนักเศรษฐศาสตร์ จะต้องคำนึงถึงผลได้ คือสิ่งที่คาดว่าจะได้รับจากการลงทุนทางการศึกษานั้นๆ การศึกษาคือการ บริโภคซึ่งสามารถแยกทรรศนะทั้ง ๒ ออกได้ ดังนี้

๒.๑ การศึกษาเป็นการลงทุน ตามแนวคิดในปัจจุบันถือว่ารายจ่ายเพื่อการศึกษาเป็น การจ่ายลงทุนเพื่อเพิ่มผลผลิตในอนาคต บทบาทของการศึกษานั้นจะอยู่ในรูปของทักษะที่แฝงใน ตัวมนุษย์ที่เราถือว่าเป็นทุนมนุษย์ ไม่จำเป็นต้องบำรุงรักษาและปรับปรุงทักษะ ความรู้ และ ประสิทธิภาพของมนุษย์ถือได้ว่าเป็นการลงทุนในมนุษย์

๒.๒ การศึกษาเป็นการบริโภค การศึกษาเพื่ออรรถประโยชน์และการเสริมสร้าง คุณภาพชีวิต กล่าวคือ การศึกษาที่มีจุดประสงค์เพื่อการเสริมสร้างเกียรติ ศักดิ์ศรี ความมีหน้ามีตา ในสังคมแก่บุคลากร

จะเห็นได้ว่า รายจ่ายเพื่อการศึกษาทั้งหมดไม่ใช่เป็นรายจ่ายเพื่อลงทุนเพียงประการเดียว แต่รายจ่ายเพื่อศึกษานั้นเป็นทั้งรายจ่ายเพื่อการบริโภคและรายจ่ายเพื่อการลงทุนไปพร้อมๆ กัน พิจารณาในเชิงเศรษฐศาสตร์แล้ว การศึกษาคือปัจจัยแห่งการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของทุนมนุษย์ นั้นเอง

๓. การจัดการการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาเป็นกระบวนการใน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างเป็นระบบ การศึกษาของบุคลากรในองค์การจะต้องยึดถือ จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก ทั้งนี้ เพื่อจะได้ทำให้พฤติกรรมของบุคคล ใน องค์การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ขององค์การ

๔. ความจำเป็นที่องค์การต้องจัดให้มีการศึกษา เหตุผลที่องค์การจำเป็นต้องจัดให้มี การศึกษาแก่บุคลากรเนื่องมาจากสาเหตุ ๔ ประการคือ

๔.๑ สถานศึกษาไม่สามารถผลิตบุคคลที่ทำงานได้ทันที ไม่มีสถานศึกษาใดๆ ที่สามารถผลิตบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานได้ทันทีที่จบการศึกษาออกมาแล้ว เมื่อเข้าสู่องค์การ

๔.๒ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ในสภาพปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้ปฏิบัติงานควรจะได้รับพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการ เปลี่ยนแปลงโดยกระบวนการศึกษา

๔.๓ ความต้องการความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ พยายามที่จะพัฒนาตนเองให้มี โอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งจะผลต่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน

๔.๔ การได้ประสบการณ์ที่ตรงตามความต้องการ ประสบการณ์ตรงต่อการพัฒนา และปรับปรุงความสามารถของบุคคล

๕. หลักการจัดการศึกษา

เมื่อเหตุผลและความจำเป็นในการจัดให้มีการศึกษาแก่บุคลากร การจัดการศึกษาควรจะยึดหลักต่อไปนี้

๕.๑ การศึกษาตามความประสงค์ของบุคลากร เมื่อบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การบุคลากรย่อมมีความต้องการที่จะได้รับโอกาสการพัฒนาเพื่อเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเองให้สูงขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเองมากขึ้น องค์การจึงจำเป็นต้องส่งเสริมและสนับสนุนบุคคลให้ได้รับโอกาสการพัฒนาตนเอง การจัดการศึกษาตามความต้องการของบุคลากรอีกประเภทหนึ่งที่องค์การควรให้ความสำคัญต่อการศึกษาคือ กลุ่มสนใจต่างๆ กล่าวคือ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอาจมีความต้องการที่จะพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๕.๒ การศึกษาตามความประสงค์ขององค์การ ด้วยเหตุผลที่ว่าสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระบบไม่สามารถผลิตบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันที องค์การจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อภารกิจขององค์การได้ เมื่อสำเร็จแล้วจะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้าปฏิบัติงานประจำในองค์การ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม รูปแบบของการจัดการศึกษาตามความประสงค์ขององค์การสามารถแบ่งออกได้เป็น ๓ ลักษณะคือ

- การศึกษาก่อนปฏิบัติงาน เป็นการให้การศึกษาแก่บุคลากรก่อนเข้าประจำการ
- การศึกษาระหว่างประจำการ เป็นการศึกษสำหรับผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่นั้นอยู่แล้ว เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
- การศึกษาก่อนได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การศึกษาก่อนแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่ง

๖. ระบบการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การจัดการศึกษาของประเทศไทยในอดีตเป็นการจัดการศึกษาที่มีศูนย์กลางอยู่ที่วัด บ้านและวัง โดยการศึกษาที่วัดนั้นจะมีพระเป็นผู้สอนเพื่อให้สามารถอ่านเขียนภาษาไทยได้ และยังมี การสอนศีลธรรมตามหลักของศาสนาเพื่อให้ลูกศิษย์ประพฤติดี ประพฤติชอบ การศึกษาที่บ้าน เป็นการศึกษแบบไม่มีแบบแผน บิดามารดาเป็นผู้อบรมสั่งสอนตามโอกาสเพื่อให้รู้ภาษาของตนและสามารถสื่อสารกับผู้อื่นด้วยภาษาพูดให้เป็นที่เข้าใจกันได้ ส่วนการศึกษาในวังนั้น เป็นการเรียนกับ นักปราชญ์หลวงผู้รับราชการอยู่ในราชสำนัก และเป็นผู้มีความรู้ในด้านต่างๆ ที่สามารถถ่ายทอด ไป ยังบรรดาลูกศิษย์ที่เป็นเจ้านายและบุตรหลานข้าราชการ ต่อมาได้มีการจัดตั้งโรงเรียนขึ้นใน รัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และได้มีการปฏิรูปการศึกษาไทยให้เป็นแบบสากล โดยระบบการศึกษาของไทยในปัจจุบันได้กำหนดให้มี ๓ รูปแบบ

๖.๑ การศึกษาในระบบ

การศึกษาในระบบมีลักษณะที่สำคัญคือ เป็นการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นหลัก มีรูปแบบการจัดสถานศึกษา การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นลักษณะเฉพาะของสถานศึกษาที่ต่างไปจากวิถีชีวิตที่เป็นจริงในชีวิตประจำวันในสังคมและชุมชน กลุ่มเป้าหมายเป็นเด็กและเยาวชน มีการกำหนดวัยของผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน มีโครงสร้างของระบบที่แน่นอนเป็นไปตามลำดับขั้น

๖.๒ การศึกษานอกระบบ

การศึกษานอกระบบมีลักษณะที่สำคัญคือ ผู้เรียนไม่มีการกำหนดเกณฑ์อายุเหมือนกับการศึกษาในระบบโรงเรียน ผู้สอนเป็นครูผู้สอนที่มีความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในวิชาที่เรียนโดยตรง หรือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์จากการประกอบอาชีพของตนมาเป็นวิทยากรและอาสาสมัคร หลักสูตรและเนื้อหาวิชา ยืดหยุ่นได้มาก เนื้อหาสามารถปรับตามท้องถิ่นและความสนใจของผู้เรียน จะมีภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ รูปแบบการจัด เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ของผู้จัดและผู้เข้ารับการศึกษ การเรียนการสอน แตกต่างกันไปและตามความเหมาะสม โดยอาจจัดในรูปแบบพบปะสนทนา การสาธิต การฝึกอบรม การใช้สื่อทัศนูปกรณ์ สื่อมวลชน การศึกษาทางไกล เป็นต้น

๖.๓ การศึกษาตามอัธยาศัย

การศึกษาตามอัธยาศัยมีลักษณะที่สำคัญ คือ การศึกษาตามอัธยาศัยมีรูปแบบที่ไม่เป็นรูปแบบที่จะอธิบายได้ชัดเจน ไม่สามารถจับต้องหรือมองเห็นเหมือนการศึกษาในระบบที่มีโรงเรียน เป็นตัวแทนระบบ เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่มีหลายสถานการณ์ จึงมีหลายวัตถุประสงค์และไม่จำเป็นต้องเพื่อการศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระบบอื่นๆ บุคคลสามารถใช้การศึกษาตามอัธยาศัยในระหว่างการเรียนในระบบพร้อมๆ กันด้วย เป็นการศึกษาที่มีหลากหลายรูปแบบ และใช้วิธีการที่ไม่เป็นทางการต่างๆ ได้ไม่จำกัด

๗. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาจากภายนอกองค์การ

งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การโดยการศึกษาจะต้องอาศัยทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย แต่เนื่องจากการเข้าสู่ตำแหน่งของบุคคลได้อาศัยหลักเกณฑ์ของระดับการศึกษาในระบบเป็นปัจจัยในการกำหนดตำแหน่งอัตราเงินเดือน และโอกาสก้าวหน้าในโครงสร้างของตำแหน่งนั้นๆ การพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาจากภายนอกองค์การที่จัดเป็นระบบสามารถดำเนินการได้ด้วยการให้ศึกษาต่อโดยไม่มีผลกระทบต่องานประจำ ให้ศึกษาต่อเติมเวลา ให้ศึกษาต่อบางเวลา ให้โอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

๘. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาจากภายในองค์การ

ความจำเป็นของการใช้กำลังคนเพื่อดำเนินภารกิจขององค์การให้บรรลุเป้าหมายอาจต้องการบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถเฉพาะเจาะจง ซึ่งไม่อาจพึ่งพาการศึกษาจากภายนอกได้ องค์การจึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรขึ้นใช้เอง และในขณะเดียวกัน

องค์การบางลักษณะนอกจากจะผลิตบุคลากรไว้ใช้เองแล้วยังสามารถผลิตผู้ชำนาญการและเชี่ยวชาญตามที่ตนเองถนัดและมีความสามารถให้กับองค์การอื่นๆ ได้ด้วย องค์การที่จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรภายในองค์การประกอบด้วยโครงสร้าง รูปแบบ และวิธีการดำเนินการที่แตกต่างกันออกไป คือ โครงสร้างขององค์การที่จำเป็นต้องผลิตบุคลากรขึ้นใช้เอง ฝ่ายจัดบริการการศึกษามีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรในองค์การโดยทำหน้าที่กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาและพัฒนาบุคลากรในองค์การ กำหนดแผนงานและวิธีการในการพัฒนา รวมทั้งทำหน้าที่ในการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์การด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ แผนงาน และวิธีการที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนรอบคอบ และตรงกับเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรขององค์การ

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนา (Development)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาตนเองในงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่รับผิดชอบอื่นๆ เช่นฝ่ายการเจ้าหน้าที่/ฝ่ายการพนักงานได้ทำการสอนงาน (Coaching) การแนะนำงาน และการเพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน การหมุนเวียนงาน ให้พนักงานได้รับความรู้และประสบการณ์จากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ เป็นการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น^{๔๙}

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องพัฒนาองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การที่มีส่วนในการกำหนดภาระบทบาทของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบมีหลายๆ ด้านดังนี้^{๕๐}

๓.๑ การพัฒนาตนเอง (Self Development)

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างตนเองให้บรรลุจุดมุ่งหมายชีวิต โดยไม่เบียดเบียนสิทธิของผู้อื่น ด้วยการเสริมสร้างและพัฒนาชีวิตและการทำงานของตนให้สูงขึ้น มีคุณประโยชน์และมีความสุข ซึ่งการพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ดังต่อไปนี้^{๕๑}

- สามารถพึ่งตนเองได้ คือ สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้
- ประสบความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน
- สามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคมได้

เมื่อพิจารณาถึงขั้นตอนในการพัฒนาตนเองพบว่ามีขั้นตอนที่สำคัญ ๒ ส่วน คือ การสำรวจตนเองและการวิเคราะห์ตนเอง ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. การสำรวจตนเอง เพื่อที่จะกำหนดเป้าหมายในอนาคตที่เราต้องการ ประเด็นสำคัญที่ทุกคนควรรู้เกี่ยวกับตนเอง ได้แก่

^{๔๙}เฉลิมพงศ์ มีสมนัย, วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๑), หน้า ๕๑๔-๕๑๕.

^{๕๐}สุจิตรา ธนानันท์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๑๐๓-๑๐๔.

^{๕๑}เชาว์ โรจนแสง, แนวคิด การวางแผน และระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๑๖๖.

๑.๑ พื้นฐานดั้งเดิม ตัวอย่างเช่น ประวัติ ชื่อ นามสกุล สถานที่เกิด สิ่งแวดล้อม ในวัยเด็ก ผู้ที่เคยเลี้ยง เล่น สอน บันดาลใจ บุคลิกลักษณะเฉพาะของบิดามารดา และญาติ เหตุการณ์ที่มีอิทธิพล หรือฝังใจ หนังสือ แนวความคิด รูปภาพและสถานที่ที่ชอบและประทับใจมาก ความคิด ภาพหรือ สิ่งต่างๆ ที่มีอำนาจเหนือจิตใจของตน สิ่งของ เหตุการณ์ เรื่องราวต่างๆ ที่ตนพูดถึงบ่อยๆ

๑.๒ จุดอ่อนของตน นิสัยที่ไม่พึงประสงค์ สิ่งที่ไม่ได้ สิ่งที่ทำให้ตนรู้สึกว่าคุณดูหมิ่น สิ่งที่ไม่อยากพูดถึง สิ่งที่ไม่อยากฟัง ไม่อยากเห็น สิ่งที่ทำให้คนอื่นแสดงปฏิกิริยาอันไม่พึงประสงค์

๑.๓ จุดเด่นของตนเอง นิสัยอันดีงาม สิ่งที่ได้ดีที่สุดในชีวิต สิ่งที่ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ ในตนเองสิ่งที่ตนทำได้ แต่คนอื่นทำไม่ได้ สิ่งที่ชอบที่สุด สิ่งที่ต้องการมากที่สุด

๒. การวิเคราะห์ตนเอง เป็นการมองตนเองให้ลึกลงไป ในรายละเอียด การวิเคราะห์ตนเอง มักจะใช้แนวคิด Johari Window ที่นำเสนอโดยนักวิชาการ ๒ คน คือ Joseph Luff Harry Ingram แนวคิด Johari Window จะมีการแบ่งหน้าต่างออกเป็น ๔ บาน ดังนี้

๒.๑ พฤติกรรมเปิดเผย (Open Area) เป็นพฤติกรรมที่ตัวเองรู้ว่า ตัวเองเป็นอย่างไร และคนอื่นรู้ด้วยเช่นกันว่าคนๆ นั้นมีพฤติกรรมอย่างไร เช่น พฤติกรรมชอบช่วยเหลือผู้อื่น

๒.๒ พฤติกรรมบอด (Blind Spot) เป็นพฤติกรรมที่คนอื่นรู้ว่าคนๆ นั้นเป็นอย่างไร แต่ตัวเองไม่รู้ว่าเป็นอย่างไร เช่น พูดไม่ชัด พูดมาก

๒.๓ พฤติกรรมซ่อนเร้น ปิดบัง (Hidden Area) เป็นพฤติกรรมที่ตัวเองรู้ว่า ตัวเองเป็นอย่างไร แต่คนอื่นไม่รู้ว่าเป็นอย่างไร คนๆ นั้นมีพฤติกรรมเช่นนั้น เช่น มีจิตใจอีกใจคนอื่น

๒.๔ พฤติกรรมมืด (Unknown Area) เป็นพฤติกรรมที่ทั้งตัวเองและคนอื่นก็ไม่รู้ว่า คนๆ นั้นมีพฤติกรรมอย่างไร

ตามแนวคิดของ Jonari Window การที่คนจะพัฒนาตนเองได้นั้น จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองให้มากที่สุดโดยค้นหาตัวเองและเปิดเผยตัวเอง (Openness) เพื่อให้ผู้อื่นได้เรียนรู้เกี่ยวกับตนเองเพื่อผู้อื่นจะได้มีโอกาสบอกให้ตัวเขาได้ทราบว่าเขาเป็นอย่างไร มีจุดดี และจุดที่จะต้องปรับปรุง อย่างไรก็ตาม เพื่อจะได้มีโอกาสแก้ไขปรับปรุงในส่วนที่ตนเองยังไม่ดี ในการนี้เขาจำเป็นต้อง ยอมรับ (Feedback) จากผู้อื่นแม้ว่าจะเป็น (Negative Feedback) ก็ตาม

ทรัพยากรมนุษย์ที่จะพัฒนาได้นั้นต้องประกอบด้วยหลายๆ ลักษณะดังนี้

ประเภทของบุคคล หรือ ลักษณะของบุคคลแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของมนุษย์ ด้วยสาเหตุนี้องค์กร หรือบรรดาบริษัททั้งหลายจึงจำเป็นต้องแสวงหาบุคคล ที่คิดว่าจะมีแววที่จะ พัฒนา ตนเองได้ ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์ที่พัฒนาได้จะต้องประกอบด้วยลักษณะ ดังต่อไปนี้หรือ ประกอบไปด้วย ๔ ร คือ

- รู้จักยอมรับ ในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นหรือของผู้ร่วมงานด้วยกันตาม สถานภาพที่แท้จริง ไม่เอาเกณฑ์ของตนเองไปวัดไม่ว่าจะเป็นวิชาการหรือส่วนตัว ถ้าไม่ยอมรับจะต้อง เป็นการไม่ยอมรับด้วยเหตุผล และการแสดงออกที่เหมาะสมไม่กระทบกระเทือนในกันโดยไม่จำเป็น

- รู้จักยืดหยุ่น ทั้งในทัศนคติและวิธีการทำงานยอมรับด้านกลยุทธ์มีการปรับตัวเข้าหากัน เพื่อให้เกิดความกลมกลืนรู้เขารู้เรา รู้ความพอดีที่จะปฏิบัติต่อกัน แต่ไม่ควรยืดหยุ่นโดยขาด ๕ หลักการปล่อยให้ไหลไปตามกระแสความคิดของคนอื่นที่ขาดเหตุผลจะต้องมีหลักการในการยืดหยุ่น

- รู้จักยืนหยัด ในทัศนคติและวิธีการหรือกลยุทธ์ในการทำงานที่เชื่อมั่นด้วยหลักของเหตุผล ว่าถูกต้อง ทั้งนี้ต้องหาวิธีการแสดงความยืนหยัดให้เหมาะสมในลักษณะที่แน่วแน่ในหลักการแต่นิมนวลในวิธีการ อย่างไรก็ตามในกรณีที่ต้องแสดงความรุนแรงตามความจำเป็นก็จะต้องแสดงแต่จะทำด้วยความชัดเจนในสิ่งที่ไม่ควรทำโดยอารมณ์จนไม่มีเหตุผล

- รู้จักยิ้มแย้ม จะต้องรู้จักสร้างอภิปรัชญาไม่ตรีเข้าหากันมีอารมณ์ขันไม่เคร่งเครียดกับงาน จะเป็นยุทธวิธีสำคัญในการทำงานร่วมกันจงพยายามฝึกหัดตนเองให้เป็นคนยิ้มได้เสมอจะช่วยให้เกิดความอดทน สามารถควบคุมอารมณ์ได้

๓.๒ การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development)

การพัฒนาสายอาชีพ หมายถึง แนวทางหรือวิธีการที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันว่าองค์กรจะมีพนักงานที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์ตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งการพัฒนาสายอาชีพจะเป็นแนวทางที่พนักงานจะได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อให้มีโอกาสในการเติบโตและเจริญก้าวหน้าตามเส้นทางงานอาชีพที่องค์กรได้กำหนดไว้^{๕๒} การพัฒนาสายอาชีพจะประกอบไปด้วยแนวคิดที่สำคัญ ๒ ประการด้วยกัน คือ^{๕๓}

ประการแรก แนวคิดการจัดการสายอาชีพของพนักงาน (Career Management) ซึ่งเป็นระบบหรือกระบวนการที่องค์กรได้จัดเตรียมและดำเนินการเพื่อธำรงรักษา พัฒนา และใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ประการที่สอง การวางแผนอาชีพของพนักงาน (Career Planning) ซึ่งเป็นแผนอาชีพของพนักงานที่กำหนดขึ้นจากสิ่งทีพนักงานอยากจะเป็นหรืออยากจะทำในอนาคต ซึ่งจะมีทั้งแผนระยะยาว และแผนระยะสั้น

การพัฒนาสายงานอาชีพ เป็นหน้าที่ของทั้งฝ่ายองค์กรและฝ่ายพนักงานด้วย ในส่วนของพนักงานแต่ละคนจะต้องยอมรับว่าตนมีหน้าที่ในการพัฒนาสายงานอาชีพของตนด้วย โดยต้องคอยประเมินตนเองอยู่เสมอและปฏิบัติตามขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้ตนเองก้าวหน้าขึ้นไปในสายงาน อาชีพการพัฒนาสายงานอาชีพ จะเน้นโอกาสในงานอาชีพที่ตอบสนองความสนใจและความต้องการส่วนบุคคลและความต้องการขององค์กรให้สอดคล้องกัน โดยที่องค์กรจะต้องกำหนดแผนพัฒนาสายงานและการจัดการสายงานของบุคคลากร โดยอาศัยแผนปฏิบัติการทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการวางแผนไว้เรียบร้อยแล้วมาเป็นแนวทางการดำเนินการ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาสายงานอาชีพจะมีความแตกต่าง

^{๕๒}สุจิตรา จันทนา, การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๓๙), หน้า ๒๑๙.

^{๕๓}อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์, Career Development in Practice, (กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์เซ็นเตอร์, ๒๕๔๗), หน้า ๒๓๗.

กันการพัฒนาบุคคล เพราะการพัฒนาสายงานอาชีพเน้นที่ประสิทธิภาพของงานในระยะยาวและมุ่งความสำเร็จของบุคคลเป็นสำคัญ กล่าวได้ว่า การพัฒนาสายงานอาชีพ คือ การพัฒนาส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองตลอดชีวิตการทำงาน ดังนั้น การเลือกอาชีพงานจึงต้องจัดทำเป็นกระบวนการไม่ว่าจะมีโอกาสก้าวหน้าหรือไม่ก็ตาม บุคคลจะต้องพัฒนาสายงานอาชีพทุกๆ ขั้นตอนตลอดชีวิตของการทำงาน ซึ่งเมื่อบุคคลเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรก็ย่อมต้องการความเจริญก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง จะเห็นได้ว่า การพัฒนาสายงานอาชีพ จึงเป็นความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นร่วมกันของทั้งองค์กรและบุคลากร

๓.๓ การสร้างและพัฒนาทีมงาน (Tram Building and Team Development)

การสร้างทีม หมายถึง กระบวนการพัฒนาที่ช่วยให้สมาชิกขององค์การทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งการสร้างทีมจะช่วยให้พนักงานเพิ่มพูนทักษะการจัดการกับปัญหา พัฒนาการสื่อสาร และยอมรับซึ่งกันและกัน และเป็นการใช้ปฏิสัมพันธ์ของกิจกรรมกลุ่มต่อสมาชิกของทีม ให้เกิดการเพิ่มพูนความเชื่อมั่นและการเปิดเผย

ทีมงาน คือ การที่กลุ่มบุคคลเข้ามาร่วมกันในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยผู้ที่เข้ามาร่วมปฏิบัติงานจะต้องรับรู้และเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ มีการแบ่งภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบและรับทราบข้อตกลงต่างๆ ของกลุ่มอย่างชัดเจน การทำงานของทีมจะต้องเป็นไปตามระบบเปิด (Open system) และมีการติดต่อประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ส่วนพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีมจำเป็นต้องมีลักษณะที่สำคัญต่างๆ ดังนี้

- มีการสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ พูดจากันชัดเจน
- มีการประสานงาน
- มีการตรวจสอบการทำงานของกันและกันตลอดเวลา
- มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน มีการบอกกล่าวกัน จะต้องยอมรับการที่คนอื่นให้ Feed back เพื่อเราจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข
- สมาชิกแต่ละคนจะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

การเพิ่มประสิทธิภาพของทีมสามารถทำได้หลายวิธี ยกตัวอย่างเช่น มีการแบ่งแยกบทบาทของสมาชิกให้ชัดเจนว่าแต่ละคนมีหน้าที่อะไร โดยต้องให้ทุกหน้าที่นั้นส่งเสริมซึ่งกันและกัน อาจจัดให้มีการจูงใจให้สมาชิกแต่ละคนปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้นำกลุ่มจะต้องเป็นผู้เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกับองค์กร และเชื่อมโยงการจูงใจให้ทำงานเพื่อที่เขาจะได้สามารถทำงานร่วมกันได้ หรืออาจใช้วิธีการแยกขนาดของกลุ่มให้เล็กลงเพื่อประสิทธิภาพของงาน ขนาดของทีมที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับภารกิจของทีม รวมถึงการจัดให้มีการติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิก นอกจากนั้นแล้วการพัฒนาการทำงานเป็นทีมพึงพิจารณาปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ช่วยให้ทีมสามารถแข่งขันกับทีมอื่นๆ ได้ ซึ่งประกอบไปด้วยหลักการที่สำคัญ ดังนี้

- สมาชิกแต่ละคนต้องรู้เป้าหมายของการทำงานร่วมกันเป็นทีมว่าต้องการอะไร
- สมาชิกทุกคนต้องมีความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นด้วย
- สมาชิกทุกคนต้องมีความสามารถที่จะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน
- สมาชิกทุกคนต้องทำหน้าที่ของตนและมีความรับผิดชอบ
- สมาชิกทุกคนต้องพร้อมและกระฉับกระเฉงในการปฏิบัติหน้าที่ของตน
- มีการทำงานที่สัมพันธ์กันเป็นทีม ทำงานร่วมกันได้

ทั้งนี้ เงื่อนไขสำคัญที่จะก่อให้เกิดทีมที่มีประสิทธิผล จำเป็นที่จะต้องพิจารณารายละเอียดที่สำคัญดังต่อไปนี้ กล่าวคือ สมาชิกทุกคนจะต้องมีความรับผิดชอบและความผูกพันทางจิตใจกับเป้าหมายของทีม สมาชิกแต่ละคนจะต้องสนใจที่จะสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในทีมมิใช่สนใจแต่เฉพาะงานของทีมเพียงอย่างเดียว ทีมจะต้องมีการแลกเปลี่ยนแนวคิดระหว่างสมาชิก และทีมจะต้องมีการรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสนอให้ทีมทราบถึงผลการทำงาน

๔. การพัฒนาองค์การ (Organization Development)

การพัฒนาองค์การ มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและปรับปรุงสุขภาพขององค์การให้แข็งแรงสมบูรณ์ยิ่งกว่าเดิม นอกจากนี้การพัฒนาองค์การจะต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้เกิดขึ้นในจุดใดจุดหนึ่ง แต่จะต้องเป็นไปทั่วทั้งระบบขององค์การ และการพัฒนาองค์การจะต้องคำนึงถึงการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม ซึ่งจะต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงที่ความคิดของคนในองค์การเสียก่อน เมื่อคนในองค์การเปลี่ยนแปลงความคิดแล้วย่อมจะช่วยส่งผลเชื่อมโยงไปยังการปรับเปลี่ยนโครงสร้างในการทำงานและปรับเปลี่ยนการใช้เทคโนโลยี การพัฒนาองค์การประกอบไปด้วยขั้นตอนที่สำคัญต่างๆ ดังนี้

๔.๑ การวินิจฉัยองค์การ (Organization Diagnosis) เป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารตระหนักถึงปัญหาที่องค์การประสบอยู่หรือมองเห็นโอกาสในการพัฒนาองค์การ แล้วดำเนินการแต่งตั้งผู้ที่มีอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบในการพัฒนาองค์การ ซึ่งมักจัดตั้งเป็นทีมงานพัฒนาองค์การให้ทำการศึกษา ทำความเข้าใจและอธิบายสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา และเสนอแนะวิธีการพัฒนาองค์การในอนาคต

๔.๒ การกำหนดกลยุทธ์และวางแผนพัฒนาองค์การ (Establish OD Strategy and Implementation Plan) ในขั้นตอนนี้ทีมงานพัฒนาองค์การจะนำข้อมูลจากการวินิจฉัยองค์การมา กำหนดกลยุทธ์และวางแผนพัฒนาองค์การ และร่างแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการซึ่งจะต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และเป็นขั้นตอนโดยพิจารณาภาพรวมขององค์การ เพื่อให้แผนปฏิบัติการสามารถบูรณาการเข้ากับกลยุทธ์ขององค์การและสร้างผลงานที่สำเร็จให้เป็นรูปธรรม

๔.๓ การดำเนินงานพัฒนาองค์การ (Organization Development Intervention) เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์การ โดยผู้มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการพัฒนาองค์การจะนำแผนการพัฒนาองค์การไปปฏิบัติโดยการวางแผนปฏิบัติงาน จัดทำตาราง

กิจกรรม กำหนดตารางเวลาและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ตลอดจนพยายามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน โดยเฉพาะปัญหาเฉพาะหน้าที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดและเตรียมรับมือมาก่อน ดังนั้น ผู้ทำการพัฒนาองค์การจะต้องเปิดใจ ตื่นตัวและเตรียมพร้อมที่จะแก้ไขปัญหายู่ตลอดเวลา

๔.๔ การประเมินผลการพัฒนาองค์การ (Organization Evaluation) เป็นขั้นตอนสำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งในการพัฒนาองค์การที่ช่วยในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาองค์การ ว่าสอดคล้องกับเป้าหมาย เกณฑ์ และมาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใด ตลอดจนผู้ดำเนินการจะต้องแก้ไขและปรับปรุงอย่างไรเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการขณะเดียวกันก็จะเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ของทีมงานพัฒนาองค์การ โดยทีมงานจะได้รับข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุงตนเองให้สามารถทำการพัฒนาองค์การได้ดีขึ้นในอนาคต^{๔๔}

๒.๒.๘ ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของรูปแบบทั้งในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ซึ่งพอจะสรุปความหมายของรูปแบบที่นักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นไว้ได้ใน ๔ ลักษณะ กล่าวคือ

๑. รูปแบบ หมายถึง รูปแบบของจริง รูปแบบที่เป็นแบบอย่าง และแบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกอย่างแต่มีขนาดเล็กหรือใหญ่ขึ้นกว่าปกติ

๒. รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของ ปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยเข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

๓. รูปแบบ หมายถึง ลักษณะที่พึงปรารถนาซึ่งมีลักษณะเป็นอุดมคติ หรือเกิดได้ยากในโลกของความเป็นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่เราอยากได้กับความสามารถที่จะหาสิ่งที่ต้องการนั้นแตกต่างกันมาก เช่น เมืองในอุดมคติ

๔. รูปแบบ หมายถึง ชุดของทฤษฎีที่ผ่านการทดสอบความแม่นยำ (validity) และความน่าเชื่อถือ (reliability) แล้ว สามารถระบุและพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรโดยวิธีการทางคณิตศาสตร์หรือทางสถิติได้ด้วย^{๔๕}

๒.๒.๙ ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกันซึ่งนักวิชาการด้านต่างๆ ก็ได้จัดแบ่งประเภทต่างกันอย่างออกไป สำหรับรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์นั้น ได้แบ่งออกเป็น ๔ ประเภท คือ

๑. Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถัง

^{๔๔}สุจิตรา ธนานันท์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๑๐๘-๑๑๕.

^{๔๕}สุนันทา เลาพันธ์, การพัฒนาองค์การ, (กรุงเทพมหานคร: ซีวีแอลการพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๗๒.

นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเทียบได้กับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้นนักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น

๒. Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ เช่น รูปแบบการสอนของ Joyce and Weil

๓. Mathematical Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยาและศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย

๔. Causal Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น The Standard Deprivation Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดา มารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น

รูปแบบมีหลายประเภท เช่น รูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ ได้แบ่งออกเป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม รูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ รูปภาพ รูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ และรูปแบบที่นำเอา ตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบ (model) นั้นไม่มีข้อกำหนดที่ตายตัวแน่นอนว่าต้องทำอะไรบ้าง แต่โดยทั่วไปจะเริ่มต้นจากการศึกษา องค์ความรู้ (intensive knowledge) เกี่ยวกับเรื่องที่เราจะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงค้นหาสมมุติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนา แล้วสร้างรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้น และนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเหมาะสมและหาคุณภาพของรูปแบบต่อไป ส่วนการพัฒนาแบบมีขั้นตอนการเป็นสองตอนใหญ่ คือ การสร้างรูปแบบและการประเมินความเหมาะสมและการหาคุณภาพของรูปแบบ

๒.๒.๑๐ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อความอยู่รอด และมีประสิทธิผลขององค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่มีคุณค่าต่อความสำเร็จขององค์การในยุคของการแข่งขัน จำเป็นที่องค์กรจะต้องมีนโยบาย และแผนการที่ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม จึงทำให้เกิดแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามรูปแบบต่างๆ ดังนี้ แนวคิดการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ว่า ในยุคโลกาภิวัตน์นี้ทรัพยากรมนุษย์เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จของชาติ ถ้าหากประเทศใดประเทศหนึ่ง มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ คุณภาพ และจริยธรรมสูง เชื่อว่าเราคงก้าวเข้าไปแข่งขันในโลกไร้พรมแดนได้อย่างไม่ยากเย็นนัก มุมมองใหม่ในการ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามกรอบแนวคิดการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ เพื่อให้ธุรกิจสามารถนำไปเป็นรูปแบบเพื่อพัฒนาองค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จได้ทั้งองค์กรและประเทศชาติ ดังนี้

๑. ระดับจุลภาค เป็นระดับการเรียนรู้ในองค์กรซึ่งการเรียนรู้ใน ๓ ระดับ คือ

๑.๑ การเรียนรู้ของบุคคล (Individual Learning) หัวใจสำคัญอยู่ที่การเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ ทีมการเรียนรู้ (Team Learning) เป็นรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะข้ามฝ่ายงาน การสั่งตนเอง และการจัดการความคิดที่แตกต่าง

๑.๓ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning) เป็นการเรียนรู้ระดับสูงสุดในองค์กร ซึ่งมีพื้นฐานมาจากการเกิดการเรียนรู้ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นี้จะเน้นเรื่องการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน การมีความคิดแบบเป็นระบบหรือบูรณาการ การพัฒนาตนเองเป็นบุคคลผู้รอบรู้การมีเป้าหมายร่วมกัน และการบูรณาการเพื่อจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ระดับมหภาค เมื่อสามารถพัฒนาคนในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ได้ ระดับแล้วก็จะก้าวไปสู่ระดับการพัฒนาในระดับมหภาคต่อไป ซึ่งมีอยู่ ๓ ระดับเช่นกัน คือ

๒.๑ การพัฒนาระดับชุมชนหรือประเทศ เป็นการพัฒนาองค์ความรู้หรือเทคโนโลยีของเราเอง การมีลักษณะที่เรียกว่า ภูมิปัญญาชาวบ้าน ที่เป็นสติปัญญาหรือมันสมองให้กับสังคมหรือประเทศชาติ

๒.๒ การพัฒนาระดับภูมิภาค เป็นการพัฒนาด้านวัฒนธรรมหรือการข้ามวัฒนธรรมที่จะเตรียมเข้าแข่งขันในระดับโลก พร้อมกับการพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ที่จะเข้าแข่งขันในธุรกิจที่รุนแรงระดับภูมิภาค

๒.๓ การพัฒนาสู่ระดับโลก เป็นระดับสุดยอดของการพัฒนา คือ สามารถบูรณาการทั้งการเรียนรู้และการพัฒนาเข้ามาเป็นหนึ่งเดียว จนทำให้ประเทศของเราก้าวหน้าในสู่เวทีโลกระดับนานาชาติแบบนักกลยุทธ์ระดับโลกที่มีความพร้อมด้านศักยภาพของคน เทคโนโลยี การจัดการและทุน เป็นต้น^{๕๖}

ในส่วนของทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นั้นมีหลายแนวคิดหลายวิธีการด้วยกันที่จะให้บุคคลในองค์กรเกิดการเรียนรู้ และมีโอกาสปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อความเจริญเติบโตของตนและองค์กร ทฤษฎีการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีอยู่หลายแนวคิดหลายรูปแบบและได้แบ่งออกเป็นหลายยุคหลายกลุ่ม แต่จะนำเอาทฤษฎีที่สำคัญๆ เท่านั้น ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎีจะได้กล่าวถึงประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

^{๕๖} ดนัย เทียนพุ่ม, ส่องโลกทรรศน์นักบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๕๕.

๑. ทฤษฎีความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์

ศึกษาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายที่เรียกว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) โดย Maslow จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น ๕ ขั้นตอน คือ

๑. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำอากาศหายใจ เพศ เป็นต้น ความต้องการดังกล่าวถือว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกายเพื่อการดำรงชีวิต

๒. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและอารมณ์ เช่น ความต้องการจะได้บ้านพักอาศัยหรือเสื้อผ้าอย่างเพียงพอ ควรจะต้องปราศจากความกังวลใจในเรื่องความมั่นคงทางการทำงานและการเงิน เป็นต้น

๓. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หลังจากความต้องการทั้งสองขั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการต่อมา คือ ความต้องการเป็นเจ้าของ หรือความต้องการทางสังคม ซึ่งได้แก่ ความต้องการความรักและความต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

๔. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการขั้นสูง ความต้องการดังกล่าวแบ่งออกเป็น ๒ ด้าน คือ ด้านหนึ่งเป็นความต้องการเกี่ยวกับภาพพจน์ที่ดีของตัวเองและการยอมรับตัวเอง ส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นความต้องการเกี่ยวกับการได้รับการยกย่องและนับถือจากคนอื่น

๕. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ตามความนึกคิดด้วยตัวเอง (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งเกี่ยวกับความสามารถของแต่ละคนที่จะพัฒนาตัวเองให้เจริญก้าวหน้าถึงที่สุด^{๕๗}

๒. ทฤษฎีการจูงใจของ Lyman W. Porter และ Edward E. Lawler

ผลจากการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลลัพธ์หรือรางวัลซึ่งรางวัลเหล่านี้ประกอบด้วย รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) ซึ่งได้แก่ รายได้และการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนรางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) ได้แก่ การยอมรับตัวเองและความรู้สึกถึงความสำเร็จแต่ละคนจะประเมินผลถึงความเสมอภาคหรือความยุติธรรมของรางวัลกับความพยายามที่ได้ใช้ไป รวมทั้งระดับของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หากรู้สึกว่า รางวัลที่ได้รับมีความยุติธรรมบุคคลนั้นก็จะมีความพึงพอใจในงาน^{๕๘}

๓. ทฤษฎีการเสริมแรงเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement) หมายถึง สิ่งเร้าต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการตอบสนองรางวัล คือ ตัวเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforces) รางวัลทุกอย่างเป็นตัวเสริมแรง ส่วนตัว

^{๕๗}Adranam H. Maslow, "A Theory of Human Motivation", (Psychological Review, 50 1943), pp. 370-396.

^{๕๘}Lyman W. Porter and Edward E. Lawler III, *Managerial Attitudes and Performance*, (Homewood Ill: Dorsey Press, 1968), p. 87.

เสริมแรงทางลบ (Negative Reinforces) ทำให้พฤติกรรมเพิ่มขึ้น เพื่อหยุดผลที่ไม่พึงประสงค์ ประเภทของตัวเสริมแรง ตัวเสริมแรง (Reinforces) คือทุกสิ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเพิ่มขึ้น ตัวเสริมแรงสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ชนิด คือ

๑. ตัวเสริมแรงปฐมภูมิ (Primary Reinforces) คือ การให้รางวัลแก่ตัวเอง ได้แก่ อาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ และการหลับนอน ตัวเสริมแรงปฐมภูมินี้เป็นความต้องการที่เกิดจากสัญชาตญาณและไม่ใช้เกิดจากการเรียนรู้ ดังนั้น ตัวเสริมแรงปฐมภูมิจึงเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนในองค์กรน้อยมาก

๒. ตัวเสริมแรงทุติยภูมิ (Secondary Reinforces) เป็นความต้องการที่เกิดจากการวางเงื่อนไข จึงต้องอาศัยการเรียนรู้ เช่น เงิน ซึ่งเป็นรางวัลขั้นพื้นฐานที่องค์กรจ่ายให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและตัวทรัพยากรมนุษย์ จะได้บรรลุตัวเสริมแรงปฐมภูมิ ส่วนตัวเสริมแรงทุติยภูมิอื่นๆ ที่เป็นรางวัล ได้แก่ ความมีชื่อเสียง คำชมเชย ความพอใจ ความตั้งใจ การยอมรับ การรู้จักกัน เป็นต้น^{๕๙}

๔. ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎีการจูงใจ ที่เรียกว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนี้ คือ

ทฤษฎี X ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

๑. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงงานให้มากที่สุด
๒. มนุษย์ส่วนใหญ่ถูกบังคับขู่เข็ญด้วยการลงโทษ เพื่อให้เขามีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

๓. โดยธรรมชาติมนุษย์ชอบที่จะได้รับคำสั่ง ต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน แต่ต้องการความมั่นคงความปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

๑. การใช้ความพยายามทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจในการทำงาน ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ยุ่งยากลำบากอะไรเลย แท้ที่จริงแล้วการทำงานเหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน

๒. ทรัพยากรมนุษย์มีความสามารถในการควบคุมตัวเอง ให้ทำงานไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยไม่ต้องควบคุมบังคับ

๓. การสร้างความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลมาจากการให้รางวัลตามความสำเร็จของผลงาน

๔. ภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปเรียนรู้ไม่เพียงแต่การยอมรับเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มอีกด้วย

^{๕๙}พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior), (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๔๑.

๕. ความสามารถในการจินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาขององค์กรมีอยู่กว้างขวางในตัวมนุษย์

๖. ภายใต้เงื่อนไข ของคนในสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของคนในองค์กรมีโอกาสแสดงความสามารถเพียงบางส่วนเท่านั้น

จะเห็นได้ว่า หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี X แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจให้คนทำงานโดยการควบคุมอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดความเกรงกลัวและไม่เปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี Y แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจโดยเปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานให้ทำ ซึ่งทฤษฎี Y นับว่าเป็นทฤษฎีที่มีประโยชน์ต่อการจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก^{๖๐}

กล่าวโดยสรุปได้ว่า แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีวิวัฒนาการมาจากการบริหารงานบุคคลเนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบ หรือเป็นตัวแปรที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตหรือประสิทธิภาพในการทำงาน จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ คือ การปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคคล กลุ่ม และองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีบทบาทเกี่ยวข้องกับเรื่องการปฏิบัติงานว่าควรจะทำงานอะไรให้บรรลุผล และเรื่องกระบวนการทำงาน ว่าควรทำงานให้บรรลุผลได้อย่างไร ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การ คุณลักษณะของบุคคลที่จะเป็นทรัพยากรที่ดีและมีค่าขององค์การนั้น ควรจะมีความรู้ ความสามารถ ในวิชาชีพที่ตนรับผิดชอบอยู่ มีทัศนคติที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์และมองกว้างไกล สามารถปรับตัวเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสังคมสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีที่ทันสมัยซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้สามารถสร้างให้มีในตัวของทรัพยากรบุคคลได้ หากมีการพัฒนาคนหรือการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคคลในองค์การจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุสู่เป้าหมายขององค์การ

๒.๒.๑๑ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนา

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕”

รูปแบบการพัฒนา คือ การพัฒนาองค์การไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดก็ตามจะมีเป้าหมายร่วมกันคือมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาในกระบวนการทำงาน หรือระบบต่างๆ และเพื่อสร้างทีมงานให้เกิดขึ้นในองค์การ การเลือกใช้รูปแบบใดก็อาจต้องพิจารณาถึงลักษณะขององค์การ และวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วยการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและมีการใช้รูปแบบในการพัฒนาองค์การ รูปแบบที่มี

^{๖๐}Douglas McGregor, *The Human Side of Enterprise*, (New York: McGraw-Hill, 1960), pp. 33-57.

การนำมาประยุกต์ใช้ได้แก่ รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ รูปแบบการแก้ไขปัญหา และรูปแบบการสร้างทีมงาน ขึ้นตอนต่างๆ ของแต่ละรูปแบบคล้ายคลึงกัน และมีจุดมุ่งหมายร่วมกันคือมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร สำหรับรูปแบบการพัฒนาองค์การประกอบด้วย การเกิดปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาองค์การ การยอมรับและต้องการพัฒนาองค์การ การทำสัญญาระหว่างที่ปรึกษากับองค์กรที่กำลังประสบปัญหา การรวบรวมข้อมูลและการวินิจฉัยปัญหา การป้อนข้อมูลย้อนกลับ การนำเทคนิคการพัฒนาองค์การมาแก้ไขปัญหา และการประเมินผลเป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม การเลือกใช้รูปแบบใดก็ต้องพิจารณาจากลักษณะองค์การและวัฒนธรรมองค์การประกอบ ลักษณะพิเศษของการพัฒนาองค์การที่สำคัญประการหนึ่ง ก็คือการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้นำการเปลี่ยนแปลง อาจจะเป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายในองค์กร จากภายนอกองค์กร ซึ่งเรียกว่าที่ปรึกษาการพัฒนาองค์การ หรือเป็นคณะทำงานที่ได้รับการแต่งตั้ง เป็นที่ยอมรับว่าที่ปรึกษาการพัฒนาองค์การมีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ นอกจากนี้ที่ปรึกษาการพัฒนาองค์การจะต้องมีความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง การออกแบบโครงสร้างองค์กร และเรื่องการประเมินผล สำหรับทางด้านทักษะนั้น ที่ปรึกษาจะต้องมีทักษะด้านต่างๆ เช่น การฟัง การมีมนุษยสัมพันธ์ การสร้างความเชื่อถือและความสามารถในการทำงานร่วมได้อย่างราบรื่น^{๖๑}

อย่างไรก็ตาม การนำเทคนิคการพัฒนาองค์การไปประยุกต์ใช้นั้น การเข้าใจขั้นตอนและวัตถุประสงค์ของแต่ละเทคนิคนั้นยังไม่เพียงพอ แนวคิดด้านการพัฒนาองค์การได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้เพื่อมุ่งการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคน และการเปลี่ยนแปลงองค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน การที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้โครงการพัฒนาองค์การบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้จะต้องพยายามหลีกเลี่ยงหรือขจัดปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้หมดไป ยังจะต้องคำนึงถึงมาตรการที่จำเป็นต่างๆ เพื่อจะช่วยผลักดันให้โครงการประสบความสำเร็จ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง มาตรการสำคัญซึ่งผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนาองค์การควรใช้เป็นแนวทางประกอบการดำเนินงานได้แก่ การได้รับความสนับสนุนจากฝ่ายบริหารในระดับสูง การพัฒนาองค์การจะมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จได้ ถ้าผู้บริหารระดับสูงมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาองค์การอย่างแท้จริง รวมทั้งมีความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นอย่างดี ความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารในเรื่องเป้าหมายที่แท้จริงของการพัฒนาองค์การ ซึ่งมุ่งประโยชน์และความเจริญก้าวหน้าขององค์กรโดยรวมก็จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารระดับสูงสนับสนุนและเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาองค์การต่อไป การได้รับความร่วมมือร่วมใจ และสนับสนุนจากสมาชิกในองค์กรทุกระดับและทุกฝ่าย ความร่วมมือร่วมใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกในองค์กรได้รับการอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจแนวคิดของการพัฒนาองค์การ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการนำแนวความคิดการพัฒนาองค์การประยุกต์ใช้ ตลอดจนสามารถตระหนักถึงความสำคัญของตนเองในฐานะที่เป็น

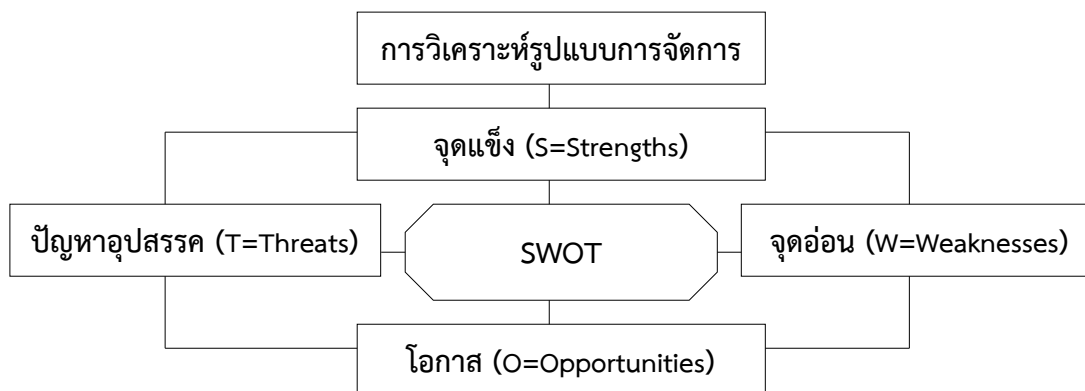
^{๖๑} สุนันทา เลานันท์, การพัฒนาองค์การ, (กรุงเทพมหานคร: ซีวีแอลการพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๓๙.

สมาชิกขององค์การ มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การ เป็นการพัฒนาการในเรื่องการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่มุ่งเน้นเรื่องการเปลี่ยนแปลง ผลลัพธ์ ความสามารถในการประเมินผล การมีส่วนร่วม และความผูกพัน เป็นหลักแล้ว การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติก็เป็นเรื่องของความสามารถที่จะผลักดันให้การทำงานของกลไกที่สำคัญทั้งหมดสามารถบรรลุผลลัพธ์ได้ เป้าหมาย เนื้อหาสาระของการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นก็มุ่งเน้นการแสวงหาคำอธิบายเกี่ยวกับปรากฏการณ์หรือสภาพความเป็นจริงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในกระบวนการของนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อที่จะศึกษาบทเรียน การพัฒนาแนวทาง การสร้างกลยุทธ์เพื่อที่จะนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอันก่อให้เกิดความสำเร็จ และขอบเขตการศึกษาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงพฤติกรรม การปฏิบัติและปฏิสัมพันธ์ของบุคคล ความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคม และการเมืองการปกครอง การพัฒนารูปแบบการจัดการนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านทำการวิเคราะห์การพัฒนารูปแบบการจัดการ ความหมาย แนวคิด วัตถุประสงค์เป้าหมาย และทฤษฎีการพัฒนารูปแบบการจัดการที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจะได้นำเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้

จากการทบทวนการวิเคราะห์หลักการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ คือ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ ค่านิยม และเป้าหมายสำคัญ โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การเพื่อนำไปกำหนดกลยุทธ์ องค์การ^{๖๒} ได้แก่ การวิเคราะห์กิจการเพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อน จุดแข็งเป็นกิจกรรมที่มีศักยภาพในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ส่วนจุดอ่อนเป็นแหล่งความเสียเปรียบในการแข่งขัน กลยุทธ์ระดับธุรกิจและกลยุทธ์ระดับหน้าที่ อยู่บนพื้นฐานการใช้จุดแข็ง และแก้ไขจุดอ่อน เพื่อหาประโยชน์จากโอกาสสภาพแวดล้อมและป้องกันอุปสรรคที่ทำให้ขัดขวางการบรรลุภารกิจและเป้าหมายหลัก การกำหนดกลยุทธ์โดยใช้การวิเคราะห์ (SWOT) ควรสอดคล้องกับปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งหมด กลยุทธ์ที่ดีที่สุดเพื่อให้ประสบความสำเร็จในภารกิจโดยแสวงหาประโยชน์จากโอกาสและจุดแข็งขององค์การ ทำให้อุปสรรคเป็นกลาง และหลีกเลี่ยงหรือแก้ไขจุดอ่อน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

^{๖๒}อำนาจ วีระวนิช, การจัดการยุคใหม่, หน้า ๔๑๔.



แผนภาพที่ ๒.๑ การวิเคราะห์รูปแบบการจัดการ

จากแผนภาพที่ ๒.๑ การวิเคราะห์รูปแบบการจัดการ คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยการวิเคราะห์การจัดการ เพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อน จุดแข็งเป็นกิจกรรมที่มีศักยภาพในการสร้างความได้เปรียบ กลยุทธ์ระดับธุรกิจและกลยุทธ์ระดับหน้าที่ อยู่บนพื้นฐานการใช้จุดแข็ง และแก้ไขจุดอ่อน เพื่อหาประโยชน์จากโอกาสของสภาพแวดล้อมและป้องกันอุปสรรคที่ทำให้ขัดขวางการบรรลุภารกิจและเป้าหมายองค์กร มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์การพัฒนาองค์กรในการวางแผนกลยุทธ์ มีความจำเป็นจะต้องประเมินสภาพแวดล้อมปัจจุบันภายในองค์กร ด้านจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรหรือหน่วยงาน และประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรในด้านอุปสรรคและโอกาส เพื่อนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ขององค์กรนี้ไปดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ต่อไป การพิจารณาประเมินสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก มีสถานการณ์ ๔ รูปแบบที่ควรพิจารณา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้^{๖๓}

สถานการณ์ที่ ๑ (จุดแข็ง=โอกาส) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่พึงปรารถนามากที่สุด เนื่องจากองค์กรค่อนข้างที่จะมีจุดแข็งภายในค่อนข้างมาก ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมค่อนข้างที่จะให้โอกาสแก่องค์กรในหลายอย่าง ฝ่ายผู้บริหารขององค์กรควรกำหนดกลยุทธ์ในเชิงรุก (Aggressive Strategy)

ข้อเสนอแนะสิ่งที่ควรพิจารณาการประเมินจุดแข็ง (Strengths) ได้แก่ปัจจัยดังต่อไปนี้

๑. ความสามารถพิเศษ
๒. ทรัพยากรการเงินเพียงพอ
๓. ความสามารถทางการแข่งขัน
๔. การแข่งขันที่รุนแรง

^{๖๓} ทศพร ศิริสัมพันธ์, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๓๘.

๕. เทคโนโลยีเฉพาะ
๖. ความได้เปรียบทางการแข่งขัน
๗. ความได้เปรียบทางต้นทุน
๘. การบริหารที่มีประสิทธิภาพ
๙. การประหยัดจากขนาด
๑๐. ความสามารถด้านการค้นคว้าผลิตภัณฑ์
๑๑. จุดแข็งที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

สถานการณ์ที่ ๒ (จุดอ่อน=อุปสรรค) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุดเนื่องจากองค์กรกำลังเผชิญอยู่กับภัยอุปสรรคจากภายนอก และมีปัญหาจุดอ่อนภายในหลายประการ ทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับผู้บริหารองค์กร คือ กลยุทธ์การตั้งรับหรือป้องกันตัว (Defensive Strategy) เพื่อพยายามลด หรือ หลบหลีกอุปสรรคต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ตลอดจนหามาตรการที่จะทำให้องค์กรเกิดความสูญเสียที่น้อยที่สุด รวมทั้งแก้ไขปัญหาอุปสรรคภายในต่างๆ ข้อเสนอแนะสิ่งที่ควรพิจารณาการประเมินจุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ทิศทางไม่ชัดเจน
๒. ฐานะการแข่งขันถดถอยลง
๓. เครื่องมืออุปกรณ์ล้าสมัย
๔. การทำกำไรต่ำกว่ามาตรฐาน
๕. การขาดความสามารถทางการบริหาร
๖. การวิจัยและพัฒนาล่าช้า
๗. สายผลิตภัณฑ์แคบเกินไป
๘. ภาพพจน์ทางการตลาดไม่ดี
๙. ความเสียเปรียบทางต้นทุน
๑๐. การเสียเปรียบทางการแข่งขัน
๑๑. ความสามารถทางการตลาดขององค์กรต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ย
๑๒. ความไม่มั่นคงจากการแข่งขัน
๑๓. ปัญหาการดำเนินงานภายใน
๑๔. จุดอ่อนที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

สถานการณ์ที่ ๓ (จุดอ่อน-โอกาส) สถานการณ์นี้องค์กรจะมีโอกาสที่เป็นข้อได้เปรียบด้านการแข่งขันอยู่หลายประการ แต่ติดขัดอยู่ตรงที่มีปัญหาอุปสรรคภายในที่เป็นจุดอ่อนอยู่หลายอย่างเช่นกัน ทางออกสำหรับผู้บริหารองค์กร คือ กลยุทธ์การพลิกตัว (Turnaround-Oriented Strategy) เพื่อขจัดหรือแก้ไขจุดอ่อนภายในต่างๆ ให้พร้อมที่จะฉกฉวยโอกาสต่างๆ ที่เปิดให้ข้อเสนอแนะสิ่งที่ควรพิจารณาการวิเคราะห์โอกาส (Opportunity)

๑. ตอบสนองกลุ่มลูกค้าเพิ่มขึ้น
๒. การเข้าสู่ตลาดใหม่
๓. การขยายสายผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนอง
๔. ความต้องการของลูกค้าเพิ่มขึ้น
๕. การขยายเข้าสู่ผลิตภัณฑ์ใหม่
๖. การเพิ่มผลิตภัณฑ์ที่ใช้ร่วมกัน
๗. การรวมธุรกิจตามแนวคิด
๘. การเจริญเติบโตของตลาดเร็วขึ้น
๙. การพึงพอใจระหว่างคู่แข่ง

สถานการณ์ที่ ๔ (จุดแข็ง-อุปสรรค) สถานการณ์นี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน แต่ตัวองค์กรเองมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็งอยู่หลายประการ แทนที่ผู้บริหารขององค์กรจะรอนจระทั้งสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารองค์กรสามารถที่จะเลือกกลยุทธ์การแตกตัว หรือกระจายกิจการ (Diversification Strategy) เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีอยู่ในการสร้างโอกาสในระยะยาวสำหรับองค์กรต่อไป ข้อเสนอแนะสิ่งที่ควรพิจารณาการวิเคราะห์อุปสรรค (Threat) คือ

๑. การเข้ามาของคู่แข่งรายใหม่
๒. ยอดขายของผลิตภัณฑ์ที่ใช้แทนกันได้เพิ่มขึ้น
๓. การเจริญเติบโตของตลาดช้าลง
๔. ความไม่มั่นคงต่อการถดถอยทางเศรษฐกิจ
๕. รสนิยมและความต้องการของลูกค้ากำลังเปลี่ยนแปลง
๖. การเปลี่ยนแปลงของประชากรในทางตรงกันข้าม
๗. นโยบายของรัฐบาลในทางตรงกันข้าม
๘. อำนาจการต่อรองของลูกค้าหรือผู้จำหน่ายกำลังเพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กรเพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร คือ ระบบข้อมูล โครงสร้าง ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน จุดแข็งขององค์กรคือปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบ หรือจุดเด่นขององค์กรควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร จุดอ่อนขององค์กรคือปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร โอกาสทางสภาพแวดล้อมคือปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กรในระดับมหภาค และองค์กรสามารถฉกฉวยข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็งขึ้น อุปสรรคทางสภาพแวดล้อมคือปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อในระดับมหภาคในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญแรงกระทบดังกล่าวได้

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการจัดการและผลการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยประมวลได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการจัดการมีความหมายที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ดังตาราง

ตารางที่ ๒.๕ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการจัดการ

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|--------------------------------------|--|
| สุนันทา เลานันทน์ (๒๕๕๓, หน้า ๓๙) | ๑. การมีมนุษย์สัมพันธ์ ๒. การสร้างความเชื่อถือ ๓. ความสามารถในการทำงานร่วมได้อย่างราบรื่น |
| อำนาจ อีระวนิช (๒๕๕๓, หน้า ๔๑๔) | ๑. การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ ค่านิยม ๒. เป้าหมายสำคัญ โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การเพื่อนำไปกำหนดกลยุทธ์ขององค์การ |
| ทศพร ศิริสัมพันธ์ (๒๕๕๐, หน้า ๓๘) | ๑. มีความจำเป็นจะต้องประเมินสภาพแวดล้อมปัจจุบันภายในองค์กร ด้านจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์การหรือหน่วยงาน ๒. ประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การในด้านอุปสรรคและโอกาส เพื่อนำข้อมูลจากการวิเคราะห์องค์การนี้ไปดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ต่อไป การพิจารณาประเมินสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก |

๒.๒.๑๒ ความหมายรูปแบบการพัฒนารูปแบบการจัดการ

องค์การเป็นส่วนหนึ่งของระบบทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครอง ซึ่งระบบการจัดการเหล่านี้จะมีลักษณะที่เป็นพลวัตและเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ ตามกาลเวลา และในโลกแห่งอนาคต การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นจะแรงและเร็ว นอกจากนั้น องค์การที่จะสามารถอยู่ได้ในโลกแห่งอนาคตจึงจะต้องสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว องค์การที่จะสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วตามสภาพแวดล้อมของระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครองที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นั้น จะต้องเป็นองค์การที่ได้มีการเตรียมการ เพื่อความพร้อมต่อความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอีกประการหนึ่ง การพัฒนาองค์การจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการที่จะทำให้องค์การในยุคอนาคตมีความพร้อมในการที่จะดำเนินงานไปได้ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว การพัฒนารูปแบบการจัดการนั้นได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

รูปแบบการพัฒนาการจัดการ หมายถึงการทำความเจริญ การเปลี่ยนแปลงในทางเจริญขึ้น การคลี่คลายไปในทางที่ดี รูปแบบการจัดการ หมายถึงรูปแบบที่กำหนดขึ้นเป็นหลักการหรือเป็นแนวทางซึ่งเป็นที่ยอมรับ เช่น รูปแบบร้อยกรอง รูปแบบบ้าน รูปแบบปลา รูปแบบใบไม้ รูปแบบวัด เป็นต้น การพัฒนาองค์การ คือ ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนที่มุ่งเปลี่ยนแปลงองค์การทั้งระบบ โดยเริ่มดำเนินการจากผู้บริหารระดับสูงลงมา เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผลและความเจริญเติบโตให้กับองค์การ ตามความรู้ที่ได้รับจากพฤติกรรมศาสตร์

การพัฒนาองค์การ คือ การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นยุทธศาสตร์ของการศึกษาที่สลับซับซ้อนที่มุ่งใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม ตลอดจนโครงสร้างขององค์การเพื่อช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับวิทยาการสมัยใหม่ การตลาด และสิ่งท้าทายใหม่ๆ อีกทั้งยังรวมถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ภายในองค์การที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว^{๖๔} การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการวางแผนที่มุ่งจะพัฒนาความสามารถขององค์การ เพื่อให้สามารถที่จะบรรลุและดำรงไว้ซึ่งระดับการปฏิบัติงานที่พอใจที่สุด ซึ่งสามารถวัดได้ในแง่ของประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความเจริญเติบโตขององค์การ การพัฒนาองค์การเป็นความต้องการแสวงหาแนวทางในการเปลี่ยนแปลงองค์การจากสภาพที่เป็นอยู่ไปสู่สภาพที่ได้รับการพัฒนาที่ดีกว่า ผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาอันเกิดจากความพยายามในการพัฒนาองค์การ คือ การเพิ่มประสิทธิผลของการแก้ปัญหา และความสามารถในการปรับตัวมุ่งสู่อนาคตขององค์การ ส่วนในระดับบุคคลนั้น การพัฒนาองค์การเปิดโอกาสให้สมาชิกเพิ่มความตระหนักสำนึก และการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อผสมผสานวัตถุประสงค์ส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ^{๖๕} องค์ประกอบสำคัญของวิธีการพัฒนาองค์การแนวใหม่เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การนั้นได้แก่

๑. วิธีการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้อย่างเป็นระบบ
๒. ครอบคลุมทั่วทุกระบบขององค์การ
๓. ถูกออกแบบมาเพื่อปรับปรุงองค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
๔. มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงด้านกระบวนการมากกว่าเนื้อหาสาระ
๕. มุ่งแก้ไขปัญหา
๖. มุ่งเน้นการพัฒนาความสัมพันธ์ของสมาชิกและของสังคม^{๖๖}

^{๖๔}Warren Bennis, **Organization Development**, (Reading Mass: Addisonwesley Publishing Co., 1969), p. 2.

^{๖๕}Fred Luthens, **Organization Behavior**, (Singapore: McGraw-Hill International Editions, 1995), p. 565.

^{๖๖}Stewart Black, **Journal of Organization Change Management**, (Reading Mass: Addisonwesley Publishing Co., 1989), p. 16.

การพัฒนาองค์การ หมายถึงความเพียรพยายามระยะยาวที่จะปรับปรุงความสามารถในการแก้ไขปัญหาขององค์การ และการฟื้นฟูองค์การ โดยทำการวินิจฉัยวัฒนธรรมขององค์การ โดยเฉพาะวัฒนธรรมของการทำงานร่วมกันของกลุ่มทั้งกลุ่มที่เป็นทางการ กลุ่มชั่วคราวและระหว่างกลุ่มต่างๆ โดยอาศัยความร่วมมือจากที่ปรึกษาด้านการเปลี่ยนแปลง และมีการใช้ทฤษฎีและเทคโนโลยีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ รวมทั้งการวิจัยเชิงปฏิบัติการเข้าช่วย และได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาองค์การ หมายถึงการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นเครื่องมือในการศึกษาองค์การ เพื่อมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม และโครงสร้างในอันที่จะทำให้องค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับวิทยาการใหม่ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว^{๒๗} อีกประการหนึ่ง ความหมายการพัฒนาองค์การดังต่อไปนี้

๑. แนวคิดด้วยความพยายามในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน
๒. ในระบบทุกระบบที่ประกอบขึ้นเป็นองค์การ
๓. โดยอาศัยผลของความรู้ที่ได้รับมาจากศาสตร์ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เข้ามาสอดแทรก
๔. เพื่อวัตถุประสงค์ในการดำรงไว้ซึ่งดุลยภาพของทุกระบบ

แนวคิดการพัฒนาองค์การ คือ การพยายามส่งเสริมให้องค์การเปลี่ยนแปลงโดยมุ่งช่วยเหลือให้แต่ละคนมีการปฏิบัติต่อกันอย่างมีประสิทธิภาพ และยิ่งกว่านั้นการพัฒนาองค์การยังมีความหวังต่อไปอีกว่า ผู้รับผิดชอบขององค์การเหล่านี้จะสามารถมีพลังอันจะเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามแผนอย่างมีระบบที่น่าจะมั่นใจได้พลังนั้นก็คือพลังของกลุ่มลักษณะที่สำคัญของการพัฒนาองค์การ ดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาองค์การเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนที่มุ่งหมาย
๒. การพัฒนาองค์การเป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ
๓. การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่ต้องการกระทำอย่างต่อเนื่อง
๔. การพัฒนาองค์การต้องการให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง
๕. การพัฒนาองค์การมุ่งเน้นการเพิ่มสมรรถนะและสุขภาพที่สมบูรณ์ขององค์การ
๖. การพัฒนาองค์การเป็นการเปลี่ยนแปลงค่านิยม
๗. การพัฒนาองค์การจะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง
๘. การพัฒนาองค์การเน้นเรื่องการให้ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ในกระบวนการต่างๆ
๙. การพัฒนาองค์การจำเป็นจะต้องอาศัยฐานข้อมูล
๑๐. การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการที่ใช้ประสบการณ์เป็นพื้นฐาน

^{๒๗}ชาคริต ชาญชิตปรีชา, การจัดการการเปลี่ยนแปลงขององค์การ, (คณะวิทยาการจัดการ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๒), หน้า ๒๐๕.

๑๑. การพัฒนาองค์การเน้นความสำคัญของการกำหนดเป้าหมาย

๑๒. การพัฒนาองค์การเน้นการพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม และเป็นภารกิจของสมาชิกทุกๆ คนในองค์การ แทนที่จะมุ่งต่อบุคคลเพียงคนเดียว เพราะการทำงานเป็นกลุ่มจะสร้างความร่วมมือร่วมใจและส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงรวมถึงการปรับปรุงฟื้นฟูองค์การได้มากกว่า ดังนั้นจึงจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากกลุ่มและสมาชิกกลุ่มทุกคน^{๖๘}

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการทางการบริหารที่จะสรรหาบุคลากรและให้บุคลากรเหล่านั้นปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ^{๖๙} การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษจากภายนอกเข้ามาเป็นสมาชิกใหม่ขององค์การ หรือคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษจากภายในองค์การที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการขององค์การแล้วก็ตามก็ไม่ได้หมายความว่า องค์การไม่ต้องพัฒนาบุคลากรอีก เพราะแม้บุคลากรจะผ่านกระบวนการคัดเลือกที่ดีที่สุดมาแล้ว ก็อาจจะยังไม่สามารถปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพได้ในทันที เพราะในความเป็นจริงแล้วไม่มีบุคลากรคนใดที่ดีที่สุด หรือเหมาะสมที่สุดสำหรับองค์การโดยไม่ผ่านการขัดเกลา ทำให้้องค์การต้องมีกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษเหล่านี้ให้มีความเหมาะสมกับภารกิจและเป้าหมายขององค์การ และยิ่งต้องพัฒนาบุคลากรเพิ่มมากขึ้นเพื่อเป็นกำลังสำรองที่สำคัญสำหรับองค์การในอนาคต กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงไม่ควรเน้นเรื่องการให้ แต่ควรเน้นเรื่องการดึงความสามารถหรือศักยภาพของบุคลากรออกมาโดย ผ่านกิจกรรมการพัฒนา^{๗๐} การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะ และกลยุทธ์ ดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนทั้งความรู้ ความสามารถ รวมทั้งมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข^{๗๑}

สรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องการให้้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ก้าวหน้าขึ้นในอนาคต โดยใช้ความรู้และเทคนิคทางพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์เป็นหลักและทิศทางที่ก้าวหน้าของ้องค์การในอนาคตนั้นจะเป็นระบบที่้องค์การได้จัดรูปแบบให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคคล และสร้างกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาองค์การเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการแก้ไขปัญหา มีความเกี่ยวข้องกับการวางแผนใช้กลยุทธ์เพื่อการพัฒนาและการระดมทรัพยากร

^{๖๘}สุรนันทา เลาหนันท์, การพัฒนาองค์การ, หน้า ๕๓.

^{๖๙}นงนุช วงษ์สุวรรณ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (จันทบุรี: อนันตศิลป์, ๒๕๕๓), หน้า ๒.

^{๗๐}จิรประภา อัครบวร, คุณค่าคน คุณค่างาน, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เต๋า ๒๐๐๐, ๒๕๕๒), หน้า ๘๕.

^{๗๑}พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๐), หน้า ๕.

ขององค์การเพื่อใช้ในการเปลี่ยนแปลง

จากความหมายการพัฒนา รูปแบบการจัดการ และผลการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยประมวลผลได้ว่า การพัฒนา รูปแบบการจัดการ มีส่วนสำคัญต่อการส่งเสริมความสำเร็จการพัฒนา รูปแบบการจัดการ สรุปได้ตามตารางดังนี้

ตารางที่ ๒.๖ สารระสำคัญความหมายรูปแบบการพัฒนาการจัดการ

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|--|---|
| Michael E. McGill (1977, p. 3) | การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการวางแผน ที่มุ่งจะพัฒนาความสามารถขององค์การ |
| Fred Luthens (1995, p. 565) | การพัฒนาองค์การ คือ การเพิ่มประสิทธิผล ของการแก้ปัญหา และความสามารถในการ ปรับตัวมุ่งสู่นาคตขององค์การ |
| Stewart Black (1989, p. 16) | การพัฒนาองค์การแนวใหม่ คือ วิธีการ เปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้ ครอบคลุมทั่วทุก ระบบขององค์การ และถูกออกแบบมาเพื่อปรับปรุง องค์การเป็นต้น |
| ชาคริต ชาญชิตปรีชา (๒๕๕๒, หน้า ๒๐๕) | การพัฒนาองค์การ คือ แนวคิดด้วยความ พยายามในการเปลี่ยนแปลง ในระบบทุกระบบที่ ประกอบขึ้นเป็นองค์การ และความรู้ที่ได้รับมา จากศาสตร์ทางด้านพฤติกรรมเป็นต้น |
| สุนันทา เลานันท์ (๒๕๕๓, หน้า ๕๓) | การพัฒนาองค์การ คือ การพัฒนาองค์การ เป็นการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาองค์การเป็นการ เปลี่ยนแปลงเชิงระบบ และการพัฒนาองค์การเป็น กระบวนการปฏิสัมพันธ์เป็นต้น |
| นงนุช วงษ์สุวรรณ (๒๕๕๓, หน้า ๒) | การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็น กระบวนการทางการบริหารที่จะสรรหาบุคลากร และให้บุคลากรเหล่านั้นปฏิบัติงานได้อย่างเต็ม ความสามารถด้วยความเต็มใจ |
| จิรประภา อัครบวร (๒๕๕๒, หน้า ๘๕) | การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่มี ความสามารถพิเศษจากภายนอกเข้ามาเป็น สมาชิกใหม่ขององค์การ |

ตารางที่ ๒.๖ ความหมายรูปแบบการพัฒนาการจัดการ (ต่อ)

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|---------------------------------------|--|
| พยอม วงศ์สารศรี (๒๕๕๐, หน้า ๕) | การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะ และกลยุทธ์ ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม |
| บุญทัน ดอกไธสง (๒๕๕๒, หน้า ๔) | การจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นตัวแปรหลักที่จะก้าวออกจากมิติเดิม คือทางออก เพื่ออนาคตให้สามารถปรับตัวและแก้ปัญหาในโลกปัจจุบัน |
| จำเนียร จวงตระกูล (๒๕๕๒, หน้า ๑๔๔) | การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการแก้ไขปัญหาขององค์การ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงองค์การหรือเป็นผู้ออกแบบองค์การ |

๒.๒.๑๓ แนวคิดรูปแบบการพัฒนาการจัดการ

องค์การ (Organization) เป็นหน่วยทางสังคมที่ประกอบด้วยบุคคลหลายๆ คนที่อยู่ร่วมกัน เพื่อกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมาย องค์การจึงมีความเคลื่อนไหว มีพฤติกรรมและมีปฏิสัมพันธ์โต้ตอบไปมาระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกองค์การ ความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยี ความเปลี่ยนแปลงทางค่านิยมและวัฒนธรรมของบุคคลในองค์การส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์การ จึงทำให้องค์การที่ต้องการความเจริญก้าวหน้าและเจริญเติบโตในอนาคตจำเป็นต้องวางแผนเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารองค์การพยายามแสวงหาแนวคิดเทคนิคที่จะช่วยฟื้นฟูองค์การ ปรับปรุงพัฒนาองค์การ สร้างสมรรถนะให้แก่องค์การในการที่ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง แนวคิดการพัฒนาองค์การได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้เพื่อมุ่งการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์การ ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้โครงการพัฒนาองค์การบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้จะต้องพยายามหลีกเลี่ยงหรือขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นให้หมดไปแล้ว ยังจะต้องคำนึงถึงมาตรการเพื่อจะช่วยเหลือผลักดันโครงการให้ประสบความสำเร็จ มาตรการสำคัญซึ่งผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนาองค์การควรใช้เป็นแนวทางประกอบการดำเนินงานได้แก่^{๗๒}

๑. การได้รับความสนับสนุนจากฝ่ายบริหารในระดับสูง การพัฒนาองค์การจะมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จได้ ถ้าผู้บริหารระดับสูงมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาองค์การอย่าง

^{๗๒}สุรินทร์ เลขาพันธ์, การพัฒนาองค์การ, หน้า ๒๒๑.

แท้จริง รวมทั้งมีความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นอย่างดี ความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารในเรื่องเป้าหมายที่แท้จริงของการพัฒนาองค์การ ซึ่งมุ่งประโยชน์และความเจริญก้าวหน้าขององค์การโดยส่วนรวมก็จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารระดับสูงสนับสนุนและเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาองค์การต่อไป

๒. การได้รับความร่วมมือร่วมใจและสนับสนุนจากสมาชิกในองค์การทุกระดับและทุกฝ่าย ความร่วมมือร่วมใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกในองค์การได้รับการอบรมชี้แจงให้มีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดของการพัฒนาองค์การ มีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการนำแนวความคิดการพัฒนาองค์การมาประยุกต์ใช้ ตลอดจนสามารถตระหนักถึงความสำคัญของตนในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์การที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการพัฒนาองค์การ

๓. ก่อนเริ่มโครงการพัฒนาองค์การควรจัดให้มีประชุมสัมมนาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาองค์การทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติแก่สมาชิกในองค์การ ทั้งนี้เป็นระดับผู้บริหารและระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ถ้าทุกฝ่ายต่างมีความรู้และความเข้าใจตรงกัน ความรู้สึกในเชิงต่อต้านก็จะลดน้อยลง หากเป็นไปได้ควรจะมีการชี้แจงทำความเข้าใจกับสมาชิกอย่างต่อเนื่อง ทั้งก่อนเริ่มโครงการ ระหว่างดำเนินการ และหลังการเปลี่ยนแปลงแล้ว เพื่อให้สมาชิกให้ความร่วมมือและสนับสนุนทุกขั้นตอน

๔. ก่อนการวางแผนและลงมือปฏิบัติควรจะต้องมีการตรวจวินิจฉัยปัญหาขององค์การอย่างเป็นระบบ เพื่อค้นหาสาเหตุและผลกระทบอันเกิดปัญหาเหล่านั้น

๕. เมื่อมีการตัดสินใจดำเนินการพัฒนาองค์การแล้วผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง กล่าวคือจะต้องมีความเข้าใจในการพิจารณาเลือกใช้เทคนิคการพัฒนาองค์การได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งจะต้องมีความรู้ความสามารถที่จะดำเนินการตามขั้นตอนของการพัฒนาองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. เมื่อโครงการดำเนินไปได้ระยะหนึ่ง ควรได้มีการติดตามและประเมินผลเพื่อจะได้มีโอกาสศึกษาวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามขั้นตอนของโครงการ ซึ่งจะช่วยให้สามารถดำเนินการแก้ไขได้ทันท่วงที เมื่อคนสองคนช่วยกันเข็นก้อนหินซึ่งคนเพียงคนเดียวทำให้ขยับเขยื้อนไม่ได้ การบริหารก็เกิดขึ้นแล้ว การกระทำที่ดูเป็นเรื่องธรรมดาๆ นั้น มีลักษณะพื้นฐานสำคัญ ๒ ประการของสิ่งที่เรียกว่าการบริหาร (Administration) มีจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ร่วมกัน การเคลื่อนก้อนหินไปให้ได้ มีการกระทำที่ร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกัน การที่คนมากกว่าคนหนึ่งขึ้นไปใช้พลังร่วมกันเพื่อให้ได้ผลบางอย่างบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งไม่สามารถกระทำได้โดยปราศจากความร่วมมือกันเช่นนั้น^{๗๓}

^{๗๓}Herbert Simon, *Public Administration*, (New York: Alfred A. Knope, Inc., 1971), p. 108.

การบริหารเป็นการทำให้งานสำเร็จด้วยดี แต่ต้องอาศัยผู้อื่นทำ^{๗๔} การบริหาร (Management) ที่ได้ยินกันอยู่บ่อยๆ ก็คือการบริหารนั้น การทำให้งานลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้กระทำ การพัฒนาองค์การมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจนสามารถสรุปได้ข้อสังเกตได้ ๘ ประการดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาองค์การเปลี่ยนแปลงจากการเป็นสาขาจำกัดอยู่เฉพาะองค์การทางธุรกิจและอุตสาหกรรม ไปเป็นสาขาเปิดกว้างกับองค์การ หมายความว่าแต่ก่อนการพัฒนาองค์การเป็นแนวคิดและวิธีการที่ใช้กับองค์การธุรกิจและอุตสาหกรรม

๒. การพัฒนาองค์การเปลี่ยนแปลงจากการพัฒนารูปแบบของการบริหารที่เห็นว่าดีที่สุดจากแม่แบบรุ่นบุกเบิก

๓. การพัฒนาองค์การเปลี่ยนแปลงจากการยึดค่านิยมประชาธิปไตย ไปยึดค่านิยมที่สามารถปฏิบัติได้จริงในแต่ละองค์การ

๔. การพัฒนาองค์การเปลี่ยนแปลงจากการเป็นสาขาซึ่งอาศัยการฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ การสำรวจข้อมูลและการป้อนข้อมูลย้อนกลับ และการใช้แม่แบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นหลักไปเป็นสาขาที่อาศัยเทคนิคในการเปลี่ยนแปลงทางสังคมซึ่งมีลักษณะที่กว้างขวางมากกว่า

๕. ที่ปรึกษาในการพัฒนาองค์การเปลี่ยนบทบาทของตัวเองไปสู่ฐานะผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาองค์การ ซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้จริงมากขึ้น

๖. การพัฒนาองค์การเปลี่ยนแนวคิดเดิมจากการให้ผู้เชี่ยวชาญหรือที่ปรึกษาเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมาเป็นผู้บริหารเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากมีอำนาจในการตัดสินใจและมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงโดยตรง ผิดกับที่ปรึกษาซึ่งไม่มีอำนาจ จึงมีโอกาสก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้น้อยกว่าผู้บริหาร

๗. การพัฒนาองค์การเปลี่ยนบทบาทของที่ปรึกษาจากเฉพาะที่ทำงานกับผู้บริหาร มาทำงานร่วมกันกับทั้งผู้บริหารและสมาชิกทุกระดับในองค์การ

๘. การพัฒนาองค์การเปลี่ยนแปลงหน้าที่ของตัวเองจากเดิมที่ดูเหมือนจะเป็นเพียงชื่อที่ชวนให้เข้ารับการฝึกอบรมมาเป็นหน้าที่ซึ่งมีอำนาจและเป็นทางการมากขึ้น ซึ่งหมายความว่า การพัฒนาองค์การสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีต่อองค์การได้จริงๆ และการพัฒนาองค์การมีหลักการและตัวความรู้เป็นของตัวเองมากขึ้น

การบริหาร หมายถึงกระบวนการประสานกิจกรรมหรืองานต่างๆ เข้าด้วยกัน ทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การดำเนินงานของคนอื่น^{๗๕} การบริหาร (Administration) หมายถึงกิจกรรมของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

^{๗๔} Druck F.Peter, **Management: Tasks Responsibility Practice**. (New York: Harper Row, 1974), p. 4.

^{๗๕} Robbins Stephen, **Management**, (New Jersey: prentice Hall International, 2002), p. 6.

ร่วมกัน หน้าที่งานบริหารปรับปรุงที่เป็นมาตรฐานการศึกษาที่จะต้องทำหน้าที่โดยผู้บริหารงาน จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านการควบคุมเป็นต้น^{๗๖} การศึกษาพุทธวิธีบริหารในครั้งนี้โดยใช้น้ำที่ของ นักบริหารเป็นกรอบในการพิจารณาหน้าที่ของนักบริหารมีอยู่ ๕ ประการ คือ การวางแผน การจัด องค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุม^{๗๗}

สรุปได้ว่า ผู้บริหารองค์การพยายามแสวงหาแนวคิดเทคนิคที่จะช่วยฟื้นฟูองค์การ ปรับปรุงพัฒนาองค์การ สร้างสมรรถนะให้องค์การในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง แนวคิด การพัฒนาองค์การได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้เพื่อมุ่งการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์การในส่วนที่ เกี่ยวกับคน และการเปลี่ยนแปลงองค์การในส่วนที่เกี่ยวกับงาน การที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ โครงการพัฒนาองค์การบรรลุเป้าหมาย มาตรการสำคัญซึ่งผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนาองค์การควรใช้ เป็นแนวทางประกอบการดำเนินงานได้แก่ การได้รับความสนับสนุนจากฝ่ายบริหารในระดับสูง การได้รับความร่วมมือร่วมใจและสนับสนุนจากสมาชิกในองค์การทุกระดับและทุกฝ่าย ก่อนเริ่ม โครงการพัฒนาองค์การควรจัดให้มีประชุมสัมมนาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนา องค์การทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติแก่สมาชิกในองค์การเป็นต้น

จากแนวคิดรูปแบบการพัฒนาการจัดการและผลการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัย ประมวลได้ว่า แนวคิดรูปแบบการพัฒนาการจัดการมีความหมายที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ดังตาราง

^{๗๖} ศิริวรรณ เสรีรัตน์, **ทฤษฎีองค์การ: ฉบับมาตรฐาน**, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร, ๒๕๕๓), หน้า ๔๗.

^{๗๗} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๕.

ตารางที่ ๒.๗ สรุปสาระแนวคิดรูปแบบการพัฒนาการจัดการ

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|---------------------------------------|---|
| สุนันทา เลहनันท์ (๒๕๕๓, หน้า ๒๒๑) | <p>๑. ผู้บริหารระดับสูงสนับสนุนและเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาองค์กร</p> <p>๒. ความร่วมมือร่วมใจและสนับสนุนจากสมาชิกในองค์กรทุกระดับและทุกฝ่าย</p> <p>๓. การพัฒนาองค์กรควรจัดให้มีประชุมสัมมนาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาองค์กรทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติแก่สมาชิกในองค์กร</p> |
| Herbert Simon (1971, p. 108) | <p>การที่คนมากกว่าคนหนึ่งขึ้นไปใช้พลังร่วมกันเพื่อให้ได้ผลบางอย่างบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งไม่สามารถกระทำได้โดยปราศจากความร่วมมือกันเช่นนั้น</p> |
| Druck F.Peter (1974, p. 4) | <p>การบริหารเป็นการทำให้งานสำเร็จด้วยดี แต่ต้องอาศัยผู้อื่นทำ</p> |
| Warren W.Burke (1976, p. 22) | <p>๑. การพัฒนาองค์กรเป็นแนวคิดและวิธีการที่ใช้กับองค์การธุรกิจและอุตสาหกรรม</p> <p>๒. การพัฒนาองค์กรเปลี่ยนแปลงจากการพัฒนารูปแบบของการบริหาร</p> <p>๓. การพัฒนาองค์กรเปลี่ยนแปลงจากการยึดค่านิยมประชาธิปไตย</p> |
| Robbins Stephen (2002, p. 6) | <p>กระบวนการประสานกิจกรรมหรืองานต่างๆเข้าด้วยกัน ทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การดำเนินงานของคนอื่น</p> |
| ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (๒๕๕๓, หน้า ๔๗) | <p>ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการอำนวยการ และด้านการควบคุม</p> |

๒.๒.๑๔ วัตถุประสงค์รูปแบบการพัฒนาการจัดการ

การพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลานาน ต้องใช้ความเพียรพยายามและความรู้ความสามารถทั้งยังต้องได้รับการยอมรับว่าเป็นภารกิจขององค์กร ซึ่งสมาชิกทุกคนต้องให้

ความร่วมมือจึงจะดำเนินการพัฒนาองค์การได้ ถึงแม้ว่าประเด็นนี้อาจเป็นข้อจำกัดในตัวเองของการพัฒนาองค์การ แต่การยอมรับข้อจำกัดจะช่วยให้การวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างเป็นระบบทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ การพัฒนาองค์การไม่ใช่ทฤษฎีโอสถที่สามารถรักษาอาการป่วยของบุคคลหรือองค์การให้หายขาดได้ แต่สามารถชี้แนะแนวทางที่เป็นระบบ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนและมุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์หลัก ๒ ด้านคือ วัตถุประสงค์ด้านกระบวนการ และวัตถุประสงค์ด้านผลผลิต วัตถุประสงค์ด้านกระบวนการ หมายถึงเป้าหมายที่จะปรับปรุงกระบวนการที่ส่งเสริมและเอื้ออำนวยให้สมาชิกปฏิบัติงานร่วมกันได้ดีขึ้น เช่น การปรับปรุงในเรื่องการติดต่อสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างสมาชิก และการตัดสินใจของสมาชิกเป็นต้น วัตถุประสงค์ด้านผลผลิต หมายถึงการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของสมาชิก เป้าหมายจะเน้นว่าผลงานที่สำเร็จโดยสมาชิกและทีมงานอะไรบ้าง การพัฒนาองค์การจะมีวัตถุประสงค์มุ่งช่วยเหลือองค์การและสมาชิก ดังต่อไปนี้

๑. เพื่อพัฒนาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์การให้ทันสมัย ให้องค์การมีระบบที่สามารถยืดหยุ่นปรับให้เหมาะสมกับสภาพงานในลักษณะหลุดพ้นจากระเบียบปฏิบัติซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการตัดสินใจที่ดี มุ่งส่งเสริมให้องค์การปฏิบัติงานโดยยึดแนวคิดที่ว่า รูปแบบเกิดที่หลังหน้าที่ แทนที่จะทำงานในลักษณะหน้าที่มาที่หลังรูปแบบ หมายถึงรูปแบบทางด้านโครงสร้างการทำงานขึ้นอยู่กับหน้าที่ เมื่อมีหน้าที่แตกต่างกัน รูปแบบอาจแตกต่างกัน และรูปแบบจะต้องเกิดขึ้นภายหลังที่ต้องมีหน้าที่กระทำ

๒. เพื่อเพิ่มการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยส่งเสริมให้มีการรวมพลัง คิดค้นหาเทคนิค กลไกในการปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยการวางกฎระเบียบในการวิเคราะห์การทำงาน การจัดสรรทรัพยากรตลอดจนสร้างวิธีการที่จะป้อนข้อมูลย้อนกลับในขณะที่องค์การและหน่วยกำลังปฏิบัติงาน

๓. เพื่อมุ่งช่วยองค์การให้สามารถตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้สูง และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นได้อย่างดีที่สุดตามมาตรฐาน

๔. เพื่อส่งเสริมให้มีทัศนคติแบบร่วมมือร่วมใจต่อการแก้ไขปัญหาขององค์การร่วมกันในขณะเดียวกันก็มุ่งลดทัศนคติแบบแข่งขันซึ่งดีซึ่งเด่นในระหว่างหน่วยงานที่ต้องพึ่งพาอาศัย

๕. เพื่อประสานเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์การเข้าด้วยกัน โดยส่งเสริมให้บุคคลในทุกระดับชั้นขององค์การได้วางแผนการปฏิบัติงานโดยมุ่งยึดถือเอาเป้าหมายหลักหรือวัตถุประสงค์รวมขององค์การเป็นแนวทาง

๖. เพื่อเพิ่มสัมพันธภาพให้ดียิ่งขึ้นระหว่างหน่วยงานภายในองค์การ รวมตลอดถึงระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้นขององค์การด้วย

๗. เพื่อขจัดอุปสรรคขัดแย้งเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารข้อความระหว่างบุคคลและกลุ่มคน ทั้งในแนวราบและแนวตั้ง

๘. เพื่อมุ่งช่วยให้บุคคลในองค์การเผชิญหน้าและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ โดยยึดถือความขัดแย้งเป็นสิ่งธรรมดาที่องค์การจะหลีกเลี่ยงไม่ได้

๙. เพื่อนำองค์การไปสู่การจัดองค์การที่มีการตัดสินใจที่มีพื้นฐานมาจากฐานข้อมูลมากกว่าค่านึงถึงอำนาจตามบทบาทในตำแหน่งหน้าที่การงาน

๑๐. เพื่อมุ่งเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมที่ล้าสมัยและเป็นตัวถ่วงความเจริญขององค์การให้เป็นแรงผลักดันหรือตัวเสริมสร้างวิธีการแก้ไขปัญหาคือ^{๗๘}

วัตถุประสงค์ย่อยของการพัฒนาองค์การ โดยทั่วไปเมื่อองค์การจัดโปรแกรมการพัฒนาระดับองค์กรขึ้น องค์การจะกำหนดวัตถุประสงค์ย่อยของแต่ละโปรแกรม เพื่อให้สามารถมองเห็นความชัดเจนยิ่งขึ้น วัตถุประสงค์ย่อยที่พบในโปรแกรมการพัฒนาระดับองค์กรแต่ละโปรแกรม ดังต่อไปนี้

๑. เพื่อเพิ่มความไว้วางใจให้การสนับสนุนเป็นกำลังใจต่อกันในหมู่สมาชิก
 ๒. เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรกล้าเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นมากขึ้น
 ๓. เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย
 ๔. เพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจของพนักงาน และเพิ่มความพอใจในการทำงาน
 ๕. เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมของผู้นำ
 ๖. เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร
 ๗. เพื่อขจัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มที่มุ่งไปในทางทำลาย
 ๘. เพื่อเพิ่มแรงจูงใจพนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ
 ๙. เพื่อลดพฤติกรรมที่นำไปสู่การสร้างอิทธิพลภายในกลุ่ม
 ๑๐. เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในและภายนอกองค์กร^{๗๙}
- อีกประการหนึ่ง วัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์การ จะประกอบด้วย
๑. เพื่อพัฒนาให้หน่วยงานมีความยืดหยุ่นในการทำงานและเอาชนะอุปสรรคและข้อจำกัด
 ๒. เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิผล
 ๓. เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ให้ดียิ่งขึ้นระหว่างบุคลากรและหน่วยงานย่อยขององค์การ
 ๔. เพื่อพัฒนาระบบการทำงานให้มีระบบการทำงานที่ดี เอื้ออำนวยต่อเป้าหมาย
 ๕. เพื่อพัฒนาระบบการแก้ไขปัญหาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
 ๖. เพื่อประสมเป้าหมายของบุคคลและองค์การให้มาหลอมรวมกัน
 ๗. เพื่อพัฒนาองค์การไปสู่การจัดองค์การที่มีการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล
 ๘. เพื่อมุ่งเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมที่ล้าสมัยและเป็นตัวถ่วงความเจริญขององค์การ
 ๙. เพื่อขจัดอุปสรรคข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารข้อความระหว่างสมาชิกในทุกระดับ
 ๑๐. เพื่อมุ่งช่วยให้บุคคลในองค์กรเผชิญหน้าและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์

^{๗๘} สุรินทร์ เลขาพันธ์, การพัฒนาองค์การ, หน้า ๕๗.

^{๗๙} Andrew J. Dubrin, *Foundations of Organizational Behavior*, (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hill Inc., 1984), p. 448.

สรุปได้ว่า ผู้บริหารเพียรพยายามและหาความรู้ความสามารถเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนและมุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์ด้านผลผลิต เพื่อพัฒนาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์การให้มีการพัฒนารูปแบบที่ชัดเจน เพื่อเพิ่มการทำงานให้มีประสิทธิภาพเป็นต้น

จากวัตถุประสงค์การพัฒนารูปแบบการจัดการและผลการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยประมวลได้ว่า วัตถุประสงค์การพัฒนารูปแบบการจัดการมีความหมายที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ ๒.๘ วัตถุประสงค์รูปแบบการพัฒนารูปแบบการจัดการ

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|-------------------------------------|---|
| สุนันทา เลานันท์ (๒๕๕๓, หน้า ๕๗) | ๑. ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์การให้ทันสมัย ให้องค์การมีระบบที่สามารถยืดหยุ่นปรับให้เหมาะสม ๒. เพิ่มการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ๓. มุ่งช่วยองค์การให้สามารถตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้สูง และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นได้อย่างดีที่สุดตามมาตรฐาน |
| Andrew J. Dubrin (1984, p. 448) | กำหนดวัตถุประสงค์ย่อยของแต่ละโปรแกรม เพื่อให้สามารถมองเห็นความชัดเจนยิ่งขึ้น วัตถุประสงค์ย่อยที่พบในโปรแกรมการพัฒนารูปแบบแต่ละโปรแกรม |

๒.๒.๑๕ เป้าหมายรูปแบบการพัฒนารูปแบบการจัดการ

การพัฒนารูปแบบการเป็นแนวคิดเชิงกลยุทธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน เพราะในปัจจุบันนี้คงไม่มีใครปฏิเสธความสำคัญของการวางแผนการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และความต้องการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลง แนวความคิดการพัฒนารูปแบบการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานไปใช้ปฏิบัติงานในองค์การที่จะทำให้การพัฒนารูปแบบการนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของการพัฒนารูปแบบการมากมาย นักวิชาการได้พยายามศึกษาหาคำตอบจากการประเมินผลการพัฒนารูปแบบการ ๒ แนวทางมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวทางที่หนึ่งศึกษาหากลยุทธ์ในการพัฒนารูปแบบการ โดยไม่คำนึงถึงตัวแปร ถือว่าตัวแปรอยู่คงที่ได้แก่ การศึกษาเชิงเปรียบเทียบใช้กลยุทธ์ในการพัฒนารูปแบบการถึง ๒๓ แห่งด้วยกัน แต่ผลของการศึกษาพบว่า กลยุทธ์ที่ใช้จะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ แต่ขึ้นอยู่กับ

เงื่อนไขและสถานการณ์ซึ่งแตกต่างกัน โดยเฉพาะบรรยากาศขององค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพของกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์การ ตัวอย่างเช่น เงื่อนไขทางด้านสังคม จิตวิทยาที่อยู่ภายในองค์การซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของบุคคลและกลุ่มเป็นต้น^{๘๐}

แนวทางที่สองศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการพัฒนาองค์การ โดยไม่คำนึงถึงการใช้กลยุทธ์และเทคนิคในการพัฒนาองค์การ ถือว่า กลยุทธ์และเทคนิคในการพัฒนาองค์การเป็นตัวแปรที่อยู่คงที่ ผลการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จโดยพื้นฐานแล้วนั้นจะขึ้นอยู่กับการจัดสรรอำนาจองค์การเสียใหม่ และการจัดสรรอำนาจองค์การใหม่นี้จะเกิดขึ้นได้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตามขั้นตอนของการพัฒนาองค์การ นอกจากนี้ผลการศึกษาก็ยังพบว่า องค์การจะประสบความสำเร็จในการพัฒนาองค์การหรือไม่ อยู่ที่ประเด็นสำคัญ ๓ ประการได้แก่ คือ

๑. สมาชิกองค์การจะต้องตระหนักว่าการนำแม่แบบวิจัยเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาองค์การมาประยุกต์ใช้จะทำให้เกิดเป้าหมายในการปรับปรุงองค์การขึ้นมา และมองว่าแม่แบบนั้นจะนำไปสู่การปฏิบัติจริงในที่สุด

๒. เป้าหมายและการปฏิบัติในแต่ละลำดับขั้นตอนจะต้องมีวิธีการเชื่อมประสานต่อเนื่องกันเป็นลูกโซ่ นับตั้งแต่จุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลง

๓. การเชื่อมประสานกันนั้นมีทั้งเชื่อมต่อกันทั้งภายในและภายนอก

ผลจากการศึกษาแนวคิดทั้งสองแนวทางนั้น ทำให้สังเกตได้ว่า การประเมินความสำเร็จของการพัฒนาองค์การส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับขั้นตอนและกระบวนการพัฒนาองค์การ อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จขององค์การยังขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ตัวองค์การและสภาพแวดล้อมอื่นๆ ได้แก่

๑. สภาพแวดล้อมขององค์การ

๒. ลักษณะขององค์การ

๓. การติดต่อเบื้องต้นเพื่อการพัฒนาองค์การ

๔. การแนะนำการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่องค์การ และการยอมรับการเปลี่ยนแปลง

๕. กิจกรรมการรวบรวมข้อมูล

๖. ลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นบุคคลภายใน

๗. ลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นบุคคลภายนอก

๘. ขั้นตอนของการสิ้นสุดการเป็นที่ปรึกษา^{๘๑}

ความสำเร็จของการพัฒนาองค์การไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหนึ่งเพียงอย่างเดียว ความสำเร็จของการพัฒนาองค์การเป็นผลรวมที่เกิดขึ้นจากปัจจัยหลายปัจจัย ยากที่จะกำหนดให้ชัดได้ว่า ปัจจัยใดมีความสำคัญกว่าปัจจัยใด อาจจะกล่าวได้ว่า ความสำเร็จของการพัฒนาองค์การขึ้นอยู่กับขั้นตอน

^{๘๐} สุนันทา เลาหพันธ์, การพัฒนาองค์การ, หน้า ๒๑๑.

^{๘๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๑๒.

กระบวนการพัฒนาองค์การ ตัวองค์กร บรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์การ กลยุทธ์ในการพัฒนาองค์การ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง การยอมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดจนความพร้อมที่จะดำเนินการเพื่อการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในองค์การ เงื่อนไขต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์การ ความสำเร็จของการพัฒนาองค์การขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ถึงแม้ว่ายากที่จะระบุได้ว่า ปัจจัยใดสำคัญที่สุด แต่นักทฤษฎีองค์การเชื่อกันว่า เงื่อนไขต่อไปนี้ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์การคือเป้าหมายขององค์การ

๑. การวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงต้องมีการวางแผนไว้ทั้งระบบ
๒. การเปลี่ยนแปลงต้องมีความสัมพันธ์กับนโยบายและเป้าหมายขององค์การ
๓. การพัฒนาองค์การต้องมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรม
๔. เทคนิคการพัฒนาองค์การที่นำมาใช้ควรเสริมด้วยประสบการณ์ที่ได้จากกิจกรรม
๕. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การจะต้องมีประสิทธิภาพ
๖. การไว้วางใจระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มจะต้องมีสูง
๗. การวินิจฉัยสั่งการจะต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
๘. สมาชิกขององค์การต้องมีความผูกพันและมีความรับผิดชอบต่อโปรแกรมการพัฒนา
๙. การกำหนดเป้าหมายขององค์การต้องทุกคนในกลุ่มมีโอกาสได้มีส่วนร่วม
๑๐. การพัฒนาองค์การต้องมุ่งเน้นพัฒนาทีมงาน ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีสิ่งเหล่านี้คือ

๑. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์และมีทักษะ
๒. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีความเข้าใจในการเลือกพิจารณาใช้เทคนิค
๓. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้คือ
 - ๑) มีความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์
 - ๒) มีทักษะในการวิเคราะห์และวินิจฉัยปัญหาขององค์การ
 - ๓) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกทุกระดับ
 - ๔) มีศิลปะในการจูงใจในการทำงาน
 - ๕) มีความอดทนต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงาน
 - ๖) รักษาความลับขององค์การ
 - ๗) วางตัวเป็นกลางและมีความยุติธรรม
 - ๘) มีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์การเป็นผลรวมที่เกิดขึ้นจากปัจจัยหลายปัจจัย ความสำเร็จของการพัฒนาองค์การขึ้นอยู่กับขั้นตอน กระบวนการพัฒนาองค์การ ตัวองค์กร บรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์การ กลยุทธ์ในการพัฒนาองค์การ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง การยอมรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนความพร้อมที่จะดำเนินการเพื่อการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในองค์การ ความสำเร็จของการพัฒนาองค์การขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ

จากเป้าหมายการพัฒนา รูปแบบการจัดการและผลการศึกษานักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัย
ประเมินได้ว่า เป้าหมายการพัฒนา รูปแบบการจัดการมีความหมายที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ ๒.๙ เป้าหมายรูปแบบการพัฒนาการจัดการ

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|---------------------------------------|--|
| สุนันทา เลานันทน์ (๒๕๕๓, หน้า ๒๑๑) | ๑. เจ็อนไขทางด้านสังคม จิตวิทยาที่อยู่ภายใน องค์การซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติ ของบุคคลและกลุ่ม ๒. กลยุทธ์และเทคนิคในการพัฒนาองค์การเป็น ตัวแปรที่อยู่คงที่ |

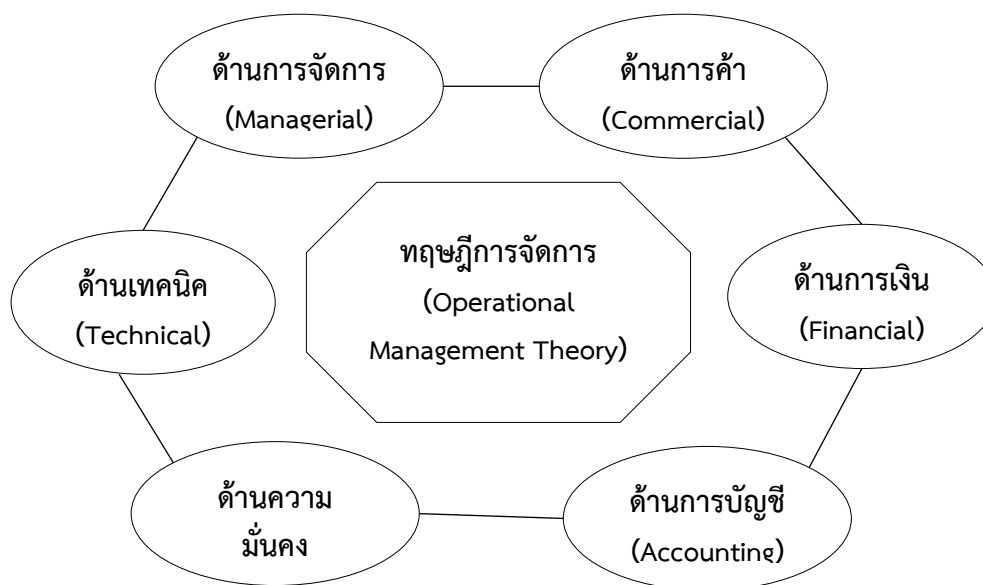
๒.๒.๑๖ ทฤษฎีรูปแบบการพัฒนาการจัดการ

การพัฒนาองค์การ เป็นแนวคิดและหลักการสำคัญสำหรับการบูรณาการหรือการ
ประยุกต์ใช้กับการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อการจัดการ เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การ
บังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม เป็นต้น การจัดการต้องอาศัยความรู้จากทฤษฎี
องค์การแต่ละด้านมาบูรณาการหรือประยุกต์ใช้ในองค์การ นักวิชาการมององค์การแตกต่างกันไปตาม
วัตถุประสงค์ ทฤษฎีองค์การจึงมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย นักทฤษฎีองค์การได้พยายาม
แสวงหาคำจำกัดความ แนวคิดเชื่อมโยงกับหลักการเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมด้วย
การตั้งสมมุติฐานเพื่อยืนยันทดสอบหาความจริง อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีองค์การก็ยังมีคุณลักษณะคล้าย
กับหลักทฤษฎีอื่นๆ ผู้วิจัยจะได้นำเสนอทฤษฎีองค์การที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ มีรายละเอียด
ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีการจัดการของเฮนรี ฟาโยล์ (Henry Fayol) นักวิชาการที่มีชื่อเสียงการจัดการ
ที่มีความเชื่อในเรื่องหลักการบริหารที่เป็นสากลและได้เสนอความคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารขึ้นมา
โดยเฮนรี ฟาโยล์ ได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาของทฤษฎีปฏิบัติการและการจัดการตามหลักการ
บริหาร เขาเป็นวิศวกรเหมืองแร่ชาวฝรั่งเศส มีความสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับเรื่องหัวหน้าฝ่ายบริหาร
(ฝ่ายจัดการ) โดยให้ความสนใจศึกษาหาวิธีการในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของฝ่าย
บริหารมากกว่าฝ่ายปฏิบัติการ (คนงาน) เช่นเดียวกับนักวิชาการอื่น เนื่องจากเฮนรี ฟาโยล์ มีความ
เชื่อว่าความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับปฏิบัติการกิจของฝ่ายบริหารมากกว่าฝ่ายปฏิบัติการ^{๒๒}
เฮนรี ฟาโยล์ (Henry Fayol) ได้ใช้เวลาในการศึกษางานมาตั้งแต่ปี ค.ศ.๑๙๒๐-๑๙๒๙เป็นระยะเวลา

^{๒๒}ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, แนวความคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์, (คณะรัฐศาสตร์และรัฐ
ประศาสนศาสตร์: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑), หน้า ๑๑๖.

๙ ปี ต่อมาได้นำเสนอทฤษฎีการจัดการ (Operational Management Theory) ขึ้นมาใช้เมื่อปี ค.ศ. ๑๙๒๙ ในทฤษฎีการจัดการของเฮนรี ฟาโยล์ ได้พยายามชี้ให้เห็นกิจกรรมที่ผู้บริหารจะต้องทำในการดำเนินกิจการทุกประเภทอย่างมีหลักการบริหาร ๖ อย่าง



แผนภาพที่ ๒.๒ องค์ประกอบกิจกรรมการจัดการ

จากแผนภาพที่ ๒.๒ ทฤษฎีการจัดการ (Operational Management Theory) กิจกรรมของผู้บริหารตามทฤษฎีการจัดการที่ปรากฏข้างต้น ระบุเหตุสำคัญว่า ผู้บริหารมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติจัดทำหลายประการ เช่น

๑. กิจกรรมทางด้านการค้า (Commercial) หมายถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการค้า การจัดการตลาด การเจรจาต่อรอง การเสนอขายสินค้าหรือบริการ

๒. กิจกรรมทางด้านการเงิน (Financial) หมายถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำงบประมาณ การจัดหาเงินทุน การวางแผนด้านการเงินที่เหมาะสมเพื่อให้มีรายได้และการใช้จ่ายที่คุ้มค่า

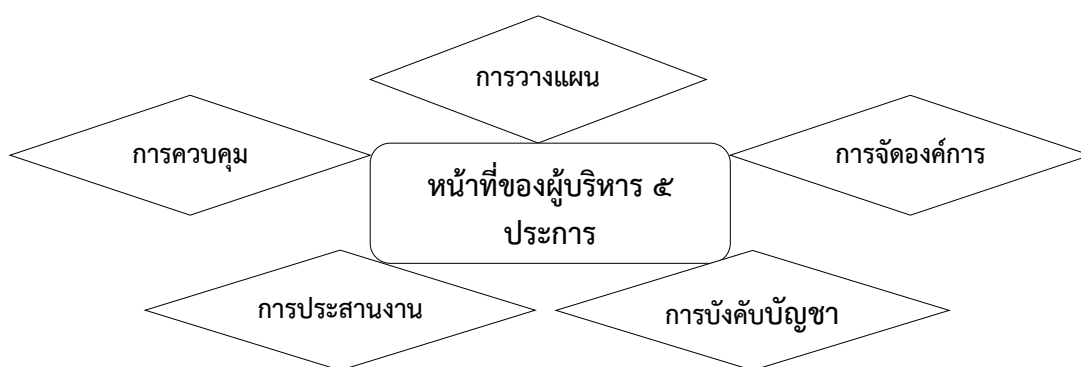
๓. กิจกรรมทางด้านบัญชี (Accounting) หมายถึงภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำบัญชี ตรวจสอบการใช้จ่ายเงิน การควบคุมต้นทุน เป็นต้น

๔. กิจกรรมทางด้านความมั่นคง (Security) หมายถึงภารกิจด้านการให้ความคุ้มครองบุคคล ทรัพย์สินขององค์การเพื่อสร้างความมั่นคงให้องค์การ การสร้างความรู้สึกรับประกันในงานให้ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

๕. กิจกรรมทางด้านเทคนิค (Technical) หมายถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดรูปแบบของผลิตภัณฑ์หรือบริการ เทคนิควิธีการทำงาน การผลิต การให้บริการที่ทันสมัย เพื่อให้้องค์การสามารถผลิตสินค้าหรือบริการที่ดีมีคุณภาพ เป็นต้น

๖. กิจกรรมทางด้านการจัดการ (Managerial) หมายถึงการดำเนินงานด้านการจัดการซึ่งประกอบด้วยภารกิจที่สำคัญ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ(Organizing) การบังคับบัญชา(Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling) เป็นต้น

ในการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างของผู้บริหารต้องมีกิจกรรมทางด้านการจัดการอยู่ด้วยเสมอ สำหรับภาวะด้านการจัดการในความคิดของเขาประกอบด้วยกิจกรรมทางด้านการจัดการของผู้บริหารไว้ โดยมีความคิดว่าภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารประกอบด้วยหน้าที่หลัก ๕ ประการกล่าวคือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชา (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมเป็นต้น (Controlling) โดยเขามีความเชื่อว่าเป็นไปได้ที่ควรจะหาทางศึกษาศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหารซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาล โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร ๕ ประการ ดังต่อไปนี้^{๘๓}



แผนภาพที่ ๒.๓ หน้าที่ของผู้บริหาร ๕ ประการ

จากแผนภาพที่ ๒.๓ หน้าที่ของผู้บริหาร ๕ ประการ คือ การดำเนินกิจกรรมทุกอย่างของผู้บริหารต้องมีกิจกรรมทางด้านการจัดการอยู่ด้วยเสมอ สำหรับภาวะด้านการจัดการในความคิดของเขาประกอบด้วยกิจกรรมทางด้านการจัดการของผู้บริหารไว้ดังต่อไปนี้

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึงภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงาน หรือวิธีการปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึงภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจำต้องจัดให้มีโครงสร้างงานและอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของและตัวคนอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่

^{๘๓}Price, Alan, *Human Resource Management, In a Business Context*, 2 edition, (London: Thomson Learning, 2004), p. 110.

จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

๓. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึงหน้าที่ในการสั่งการต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้ผลสำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่ รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้นและลง นอกจากนี้ ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำ หากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพ การไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำ

๔. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึงภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน ด้วยความพยายามที่จะกำกับดูแลให้การทำงานของทุกคนและทุกหน่วยงานย่อยในองค์การให้สามารถทำงานในหน้าที่ได้อย่างประสานสอดคล้องกัน มุ่งสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันคือวัตถุประสงค์ขององค์การโดยรวม

๕. การควบคุม (Controlling) หมายถึงภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการติดตาม ตรวจสอบเพื่อทราบว่ากิจกรรมที่ได้รับมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติจัดทำแล้วนั้น สามารถถูกนำไปปฏิบัติหรือไม่เพียงใด มีปัญหาอุปสรรคหรือต้องการคำชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปัญหายังไรบ้าง ทั้งนี้ เพื่อให้งานสามารถดำเนินไปได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผน

นอกจากนี้ เฮนรี ฟาโยล์ (Henry Fayol) ยังได้กำหนดหลักการบริหารจัดการ ๑๔ ประการ ซึ่งเป็นการกำหนดขึ้นมาจากประสบการณ์ในการทำงานของเขา โดยมีความเชื่อว่า ผู้บริหารจะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ต่อเมื่อได้ทำหน้าที่ทางการบริหารทั้ง ๕ ด้าน โดยคำนึงถึงหลักการบริหารทั่วไป (General Principle of Management) เป็นส่วนประกอบสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการ ดังต่อไปนี้^{๘๔}

๑. การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) เฮนรี ฟาโยล์ ได้เสนอว่า คนงานควรจะได้รับการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติมากขึ้น หรือได้รับการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น ซึ่งหลักการนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การยุคปัจจุบันได้ การแบ่งงานกันทำถือว่าเป็นสิ่งที่ดีมีประโยชน์ เป็นการแบ่งเบาภาระของผู้บริหาร ทำให้สมาชิกทุกคนมีงานทำและสามารถทำงานตามความรู้ความสามารถของตน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้แรงงานอย่างเต็มที่ เพราะการแบ่งงานกันสามารถช่วยลดเวลาการเรียนรู้งาน ทำให้คนมีทักษะ ความชำนาญงานมากขึ้น ทำงานได้ดีขึ้น โดยการแบ่งงานจะต้องทำทั้งในระดับงานบริหารและงานระดับปฏิบัติการ

๒. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) เฮนรี ฟาโยล์ ได้ให้ความสำคัญของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการจะได้มาจาก

^{๘๔} ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ทฤษฎีองค์การ: ฉบับมาตรฐาน, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร, ๒๕๕๐), หน้า ๖๙.

ตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารในสายการบังคับบัญชา ส่วนอำนาจหน้าที่แบบไม่เป็นทางการจะได้รับความชำนาญงานของบุคคล (Expertise) ความรู้ทางด้านเทคนิค (Technical Knowledge) ความมีคุณค่าทางศีลธรรม (Moral Worth) และความสามารถในการนำ (Leading) และสร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ต้องมีความสัมพันธ์กัน นั่นคือ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคนที่ทำงานอยู่ในองค์การจะต้องได้สัดส่วนกัน มีความเท่าเทียมกัน อำนาจหน้าที่หมายถึงสิทธิในการออกคำสั่งแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ต้องมีความควบคู่กับความรับผิดชอบเสมอ อำนาจจะได้รับความหมายอย่างเป็นทางการ เมื่อมีการมอบอำนาจหน้าที่ให้บุคคลใดแล้ว บุคคลนั้นจะต้องมีความรับผิดชอบต่อการกระทำผิดตามมาด้วย

เฮนรี ฟาโยล์ ยอมรับว่า การใช้อำนาจหน้าที่ที่ไปในทางที่ผิดเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้เสมอ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เป็นทางการ คือ การมีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสม ไม่มากเกินไป ไม่น้อยไป บวกกับปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ความมีไหวพริบ ประสบการณ์ ศีลธรรม จิตสำนึก และความซื่อสัตย์สุจริตของบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่แต่ละคนว่า มีจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบหรือไม่ เพียงใด ที่จะใช้อำนาจที่มีอยู่เพื่อศึกษาผลประโยชน์ต่อตนเองและพรรคพวกหรือประโยชน์ขององค์การ

๓. การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว (Unity of Command) เฮนรี ฟาโยล์ ได้กล่าวว่าคำสั่งสองคำสั่ง (Dual Command) อาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน เช่น การรายงานจะมีความเกี่ยวข้อง ในเมื่อผู้ควบคุมสองคนได้ให้คำสั่งกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ทำให้เกิดการสับสนในบางสถานการณ์ คำสั่งสองคำสั่งนี้ทำให้เกิดความยุ่งยากแก่ผู้บังคับบัญชา และทำให้เกิดการสับสนในลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการ (Formal Hierarchy of Authority) การประเมินอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารในระบบผู้บังคับบัญชาสองคนจะเป็นการยาก และผู้บริหารจะไม่สนใจในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา มักจะโกรธและอาจไม่ให้ความร่วมมือในอนาคตถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง

๔. สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (Line of Authority) เป็นสายการบังคับบัญชาจากผู้บริหารในระดับบนสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์การ ความสัมพันธ์ของการจำกัดความยาวของสายการบังคับบัญชา โดยการควบคุมจำนวนของระดับในลำดับชั้นของการบริหารจัดการ จำนวนที่ดีที่สุดของลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) คือความยาวของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับล่าง รวมถึงความล่าช้าในการวางแผน (Planning) และการจัดการองค์การ (Organizing) ซึ่งการจำกัดจำนวนของระดับชั้นการบังคับบัญชาให้น้อยลงจะทำให้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารลดลง และองค์การจะมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ภายในองค์การได้มีการแบ่งแยกแผนกซึ่งแต่ละแผนกจะมีระดับชั้นการบังคับบัญชาโดยผู้บริหารในระดับกลางและระดับต้นของสายการบังคับบัญชาแต่ละแผนก ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้จัดการในระดับเดียวกันในแผนกอื่น ซึ่งปฏิสัมพันธ์นี้ช่วยในการตัดสินใจให้เร็วขึ้น เนื่องจากผู้บริหารจะรู้จักบุคคลอื่นและรู้วิธีการในการแก้ไขปัญหาเพิ่มมากขึ้น สำหรับการทำงานข้ามแผนกหรือการทำงานข้ามสายนั้นเป็นการสร้างทีมงานข้ามสาย ซึ่งสามารถควบคุมโดยผู้นำของแต่ละทีม

๕. การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นการรวมอำนาจของการบังคับบัญชาไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ซึ่งอำนาจหน้าที่จะไม่ได้รวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง การบังคับบัญชาแต่เป็นการกำหนดว่า ควรมีการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่าไร อย่างไร และมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและคนงานในระดับล่างอย่างไร สิ่งนี้ถือว่ามีผลสำคัญ เนื่องจากว่าจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในทุกระดับขององค์การ

๖. การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) เป็นการออกแบบหรือกำหนดแผนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคนงานที่ใช้ทรัพยากรขององค์การ องค์การใดที่ไม่มีการวางแผนจะทำให้ขาดประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผล ซึ่งจะไม่มีการมุ่งไปสู่กิจกรรมของกลุ่มหรือกิจกรรมของบุคคล แต่การวางแผนจะเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงทำงานเป็นที่ร่วมกับกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งจะต้องมีการติดต่อกับผู้บริหารในระดับกลางที่มีส่วนในการตัดสินใจว่า จะใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างไร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์ หลักการในข้อนี้ยึดหลักว่า กิจกรรมของแต่ละกลุ่มต้องมีจุดหมายและแผนเดียวกัน

๗. หลักความเสมอภาค (Equity) ความเสมอภาคคือความเป็นธรรม (Justice) ความยุติธรรม (Impartiality) และความเหมาะสม (Fairness) สำหรับสมาชิกทุกคนภายในองค์การซึ่งในปัจจุบันพนักงานมีความต้องการความเสมอภาคมากขึ้นเป็นการจัดการที่ใช้หลักความเท่าเทียมกัน

๘. การออกคำสั่ง (Order) วิธีการจัดการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนั้นในการจัดหาเพื่อให้องค์การได้รับประโยชน์สูงสุด และเป็นการจัดหางานให้แก่พนักงานโดยใช้ผังองค์การ (Organization Chart) เพื่อแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน และเป็นการชี้ชัดว่าตำแหน่งของพนักงานแต่ละคนอาจจะมีการเลื่อนขั้นได้ในอนาคต การวางแผนเกี่ยวกับอาชีพได้รับความสนใจมากขึ้นในองค์การยุคปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่า มีความจำเป็นที่จะต้องให้การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนากำลังแรงงาน (Developing) โดยองค์การจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับคนทุกคน และทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของตน

๙. ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความสามารถของบุคคลในการกระทำการต่าง ๆ โดยปราศจากการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่มซึ่งความคิดริเริ่มนั้นนับถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์การ เนื่องจากจะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ได้ผู้บริหารมีความต้องการทักษะ (Skill) และไหวพริบ (Tact) เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์การและความต้องการของพนักงาน และความสามารถ (Ability) จะทำให้เกิดความสมดุล ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้วัดความสามารถของผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาและการบริหารงาน

๑๐. ความมีระเบียบวินัย (Discipline) เป็นการมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการเชื่อฟัง (Obedience) อำนาจ (Power) การใช้กฎบังคับ (Application) และลักษณะของการแสดงความนับถือออกมา สำหรับอำนาจของผู้บังคับบัญชา ความมีระเบียบวินัยเป็นบุคลิกลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหลายคนที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด และทำงานอย่างเข้มแข็งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความมีระเบียบวินัยจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายใน

องค์การกับคุณสมบัติของผู้นำภายในองค์การ และเป็นความสามารถของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติ ตามอย่างยุติธรรมอีกด้วย

๑๑. ค่าตอบแทน (Remuneration of Personnel) การให้รางวัลประกอบด้วยโบนัส และแผนการแบ่งกำไร เป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานได้ การให้หรือการจ่าย ค่าตอบแทนให้แก่พนักงานมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ ระบบรางวัลที่มี ประสิทธิภาพสามารถให้ความยุติธรรมทั้งพนักงานและองค์การ รวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิตเพิ่ม โดยการให้รางวัล เพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทนควร ยุติธรรมและตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้

๑๒. ความมั่นคงในงาน (Stability of Tenure of Personnel) ความมั่นคงในงานมี ความสำคัญต่อการจ้างงานระยะยาว เมื่อพนักงานอยู่ในองค์การซึ่งมีแนวโน้มจะทำงานเป็นทีมเป็น ระยะเวลาชานาน โดยพยายามพัฒนาทักษะและปรับปรุงความสามารถในการใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากรขององค์การ การจ้างงานระยะยาวเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้อธิบายการประสบความสำเร็จของ บริษัทขนาดใหญ่ในญี่ปุ่น

๑๓. ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญ น้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์การ (Subordination of individual interests to the common interest) ผลประโยชน์ขององค์การ ถือว่าเป็นประโยชน์ของทุกคน หรือของทุกกลุ่มในองค์การ ในขณะที่องค์การยังดำเนินกิจการอยู่ จะต้องมีการกำหนดผลประโยชน์เพื่อให้เกิดความยุติธรรมระหว่างองค์การและสมาชิกภายในองค์การ

๑๔. ความสามัคคี (Esprit de corps) เป็นความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การที่ ช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม ในการออกแบบประยุกต์ของอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้น ภายในองค์การ และสิทธิในการสั่งการ หรือการบริโภคน และความร่วมมือกัน ถือว่าเป็นส่วนประกอบ สำคัญในการที่ทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จและมีการพัฒนาความสามัคคีจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ หากมีการติดต่อกันระหว่างผู้บริหารและคนงาน โดยการติดต่อเพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่สำคัญ เพราะความสามัคคีคือพลัง เมื่อสมาชิกมีความสามัคคีกันสูงก็จะทำให้องค์การมีความแข็งแกร่ง

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการจัดการจะให้ความสำคัญและการสนับสนุนการจัดการทุกสาขาอาชีพ เพื่อให้มีการพัฒนารูปแบบการจัดการสู่สากล และได้เสนอแนวทางการจัดการเกี่ยวกับหลักการ บริหารเชิงปฏิบัติการ คือ ผู้บริหารจะมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติการ เช่น การค้า การเงิน การบัญชี ความ มั่นคง เทคนิค การจัดการ คือการดำเนินงาน เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การ ประสานงาน และการควบคุม เป็นต้น นอกจากนี้ ทฤษฎีการจัดการยังได้เสนอแนวทางการพัฒนา รูปแบบการจัดการ ๑๔ ประการ ที่มีความเหมาะสมเพื่อการบูรณาการหรือการประยุกต์ใช้กับหลักการ บริหารทั่วไป เป็นส่วนประกอบที่สำคัญในกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑. การแบ่งงานกันทำ
๒. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ
๓. การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว

๔. สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่
๕. การรวมอำนาจ
๖. การมีเป้าหมายเดียวกัน
๗. หลักความเสมอภาค
๘. การออกคำสั่ง
๙. ความคิดริเริ่ม
๑๐. ความมีระเบียบวินัย
๑๑. ค่าตอบแทน
๑๒. ความมั่นคงในงาน
๑๓. ผลประโยชน์ขององค์การ
๑๔. ความสามัคคี

จากทฤษฎีการพัฒนารูปแบบการจัดการและผลการศึกษานักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัย ประมวลได้ว่า ทฤษฎีการพัฒนารูปแบบการจัดการมีความหมายที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๐ ทฤษฎีรูปแบบการพัฒนาการจัดการ

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|--|--|
| ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (๒๕๕๑, หน้า ๑๑๖) | ความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติภารกิจของฝ่ายบริหารมากกว่าฝ่ายปฏิบัติการ |
| Price, Alan (2004, p. 110) | <ol style="list-style-type: none"> ๑. ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการ คาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ ๒. มีโครงสร้างงานและอำนาจหน้าที่ ๓. หน้าที่ในการสั่งการต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ๔. ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ ๕. ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว |

ตารางที่ ๒.๑๐ ทฤษฎีรูปแบบการพัฒนาการจัดการ (ต่อ)

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|---------------------------------------|--|
| ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (๒๕๕๐, หน้า ๖๙) | ๑.การแบ่งงานกันทำ ๒.อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ๓.การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว ๔.สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ ๕.การรวมอำนาจ ๖.การมีเป้าหมายเดียวกัน ๗.หลักความเสมอภาค ๘.การออกคำสั่ง ๙.ความคิดริเริ่ม ๑๐.ความมีระเบียบวินัย ๑๑.คำตอบแทน ๑๒.ความมั่นคงในงาน ๑๓.ผลประโยชน์ขององค์การ ๑๔.ความสามัคคี |

๒.๓ แนวคิดการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครองคณะสงฆ์

การจัดโครงสร้างการบริหารและการจัดการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ การตราพระราชบัญญัติฉบับนี้เกิดจากความต้องการของคณะรัฐบาลซึ่งในสมัยนั้นมี จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นนายกรัฐมนตรีที่มุ่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ให้สอดคล้องกับนโยบายการปกครองประเทศที่นิยมการรวบอำนาจการตัดสินใจเด็ดขาดไว้กับผู้นำที่เข้มแข็ง เห็นว่าการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่กำหนดให้มีการถ่วงดุลอำนาจกันนั้น นำมาซึ่งความล่าช้าและความขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดังนั้น จึงเห็นว่าการแยกอำนาจบัญชาการของคณะสงฆ์ออกเป็น ๓ ทาง คือ สังฆสภา คณะสังฆมนตรี และคณะวินัยธร ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๒๔ เป็นระบบที่มีผลบั่นทอนประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการคณะสงฆ์ ต้องประสบกับอุปสรรคและความล่าช้า จึงทำให้เห็นว่ากิจการที่คณะสงฆ์จะต้องทำหรือที่จะต้องถือปฏิบัติเป็นธุระหน้าที่เพราะเป็นการคณะสงฆ์และการพระศาสนาหรือเพราะเกี่ยวกับการคณะสงฆ์และการพระศาสนา มี ๖ ฝ่ายคือ การเพื่อความเรียบร้อยดีงาม (การปกครอง) การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนาการสาธารณูปการและการสาธารณสงเคราะห์^{๘๕} ฉะนั้น การปกครองตามความหมายในพระพุทธศาสนา เป็นการปกครองเพื่อการศึกษา การปกครองและความสงบเรียบร้อยที่เกิดจากการปกครองนั้น มิใช่เป็นจุดหมายในตัว แต่เป็นเพียงปัจจัยคือสภาพเอื้อ เพื่อช่วยให้แต่ละบุคคลบรรลุจุดหมายแห่งการศึกษาหรือเพื่อเป็นหลักประกันของการศึกษาทั้งสิ้น ถ้าไม่ปกครองด้วยการศึกษา ก็ต้องปกครองด้วยอำนาจ เมื่อปกครองด้วยอำนาจ

^{๘๕}พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปณโณ), การคณะสงฆ์ และการพระศาสนา, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๙.

ก็เกิดความรู้สึกในเชิงปฏิบัติที่เอียงไปในทางที่จะขัดแย้งกัน ด้วยเหตุนี้ การปกครองแบบใช้อำนาจ จึงก่อให้เกิดปัญหาเริ่มตั้งแต่เกิดความขัดแย้งในจิตใจ เป็นต้นไป ทำให้ยิ่งต้องเพิ่มการใช้อำนาจใช้อำนาจและจะเน้นการลงโทษมากยิ่งขึ้นตามลำดับ ไม่ใช่การปกครองแบบพยายามสร้างคนดี แต่เป็นการปกครอง แบบพยายามกำจัดคนเลวนั่นเอง^{๗๖}

โดยการปกครองคณะสงฆ์ในยุคนี้อำนาจหน้าที่ของมหาเถรสมาคมมีความหมายกว้างขวางมาก พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ มีจุดเด่นในการสถาปนาสมเด็จพระสังฆราช คือ สมเด็จพระสังฆราชมีองค์เดียว แลพระมหากษัตริย์ทรงสถาปนาสมเด็จพระราชาคณะผู้มีอาวุโสสูงสุดโดยสมณศักดิ์ และกรรมการมหาเถรสมาคมมี ๒๑ รูปเหมือนเดิมแต่อำนาจหน้าที่ของมหาเถรสมาคม พระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดไว้อย่างชัดเจนกว่าทุกฉบับคือ

๑. ปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปโดยเรียบร้อยดีงาม
๒. ปกครองและกำหนดการบรรพชาสามเณร
๓. ควบคุมและส่งเสริมการศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์
๔. รักษาหลักพระธรรมวินัยของพระพุทธศาสนา
๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น

เพื่อการนี้ ให้มหาเถรสมาคมมีอำนาจตรากฎหมาย มหาเถรสมาคม ออกข้อบังคับ วางระเบียบ ออกคำสั่ง มีมติหรือออกประกาศ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายและพระธรรมวินัยใช้บังคับได้ และจะมอบให้พระภิกษุรูปใดหรือคณะใดเป็นผู้ใช้อำนาจหน้าที่ตามวรรคหนึ่งก็ได้

ภาพรวมการปกครองคณะสงฆ์ไทย อยู่ภายใต้การปกครองโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับ พ.ศ. ๒๕๐๕ โดยกำหนดอำนาจหน้าที่มหาเถรสมาคมในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ เกี่ยวข้องกับการควบคุมและส่งเสริมกิจการคณะสงฆ์ที่เคยถูกจัดเป็นอำนาจหน้าที่ของสังฆมนตรีแห่งองค์การ ๔ ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๔๘๔

กฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๓ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยระเบียบการปกครองคณะสงฆ์^{๗๗} ข้อที่ ๕ วิธีดำเนินการเพื่อความเรียบร้อยดีงาม วิธีดำเนินการศาสนศึกษาและศึกษาสงเคราะห์ วิธีดำเนินการเผยแผ่พระพุทธศาสนา วิธีดำเนินการสาธารณูปการและสาธารณสงเคราะห์อันเกี่ยวกับ

^{๗๖} พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต), การปกครองคณะสงฆ์ไทย, (กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๔๙), หน้า ๗๘.

^{๗๗} กนก แสนประเสริฐ, ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙), หน้า ๗๔.

การคณะสงฆ์และการพระศาสนา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบมหาเถรสมาคม แต่บางการคงเป็นไปตามจารีต คือ ปฏิบัติตามจารีตก็มีอยู่^{๘๘}

การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของมหาเถรสมาคม เป็นไปในลักษณะที่ว่ากรรมการทั้งหมดร่วมกันรับผิดชอบงานทั้ง ๖ ประเภท โดยไม่มีการแต่งตั้งเป็น “กระทรวง” แล้วมอบหมายให้รูปใดรูปหนึ่งทำหน้าที่เป็น “รัฐมนตรี” เพื่อกำกับดูแลเป็นการเฉพาะ และมีอำนาจคือ

ก. อำนาจนิติบัญญัติของมหาเถรสมาคม ในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่ของสังฆสภา มหาเถรสมาคมจึงมีอำนาจฝ่ายนิติบัญญัติ ดังนี้

- ๑) ตรากฎหมายมหาเถรสมาคม
- ๒) ออกข้อบังคับ
- ๓) วางระเบียบ
- ๔) ออกคำสั่ง
- ๕) มีมติมหาเถรสมาคม และ
- ๖) ออกประกาศมหาเถรสมาคม

ข. อำนาจบริหารของมหาเถรสมาคม โดยที่อำนาจการปกครองและบริหารกิจการคณะสงฆ์ของคณะสังฆมนตรีเดิมได้ตกเป็นอำนาจหน้าที่ของมหาเถรสมาคม ดังนั้น มหาเถรสมาคมจึงมีอำนาจหน้าที่ด้านการบริหาร ดังต่อไปนี้

- ๑) จัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์
- ๒) จัดแบ่งเขตปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค
- ๓) จัดตำแหน่งผู้ปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาคและ
- ๔) แต่งตั้งและถอดถอนผู้ปกครองคณะสงฆ์

และในนามคณะกรรมการมหาเถรสมาคมนั้นจะมีคณะอนุกรรมการที่มหาเถรสมาคมแต่งตั้งอีกหลายคณะ คือ คณะกรรมการการศึกษาของสงฆ์, อำนาจการพระธรรมทูตคณะร่างกวนิคกรรม, คณะจัดตั้งทุนสาธารณสงเคราะห์และศึกษาสงเคราะห์และคณะกรรมการควบคุมพระภิกษุสามเณรไปยังต่างประเทศ (ศ.ต.ภ.)

การปกครองคณะสงฆ์ไทยปัจจุบันนี้ มีการแบ่งเขตปกครองตามลำดับชั้นคือ ตั้งแต่เจ้าคณะใหญ่ เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาสตามลำดับ โดยแบ่งสายการปกครองหรือปฏิบัติการปกครองในเขตปกครองของตน ดังนี้

๑. เจ้าคณะใหญ่หนกลาง ปกครอง มหานิกาย ภาค ๑, ๒, ๓, ๑๓, ๑๔, และ ๑๕
๒. เจ้าคณะใหญ่หนเหนือ ปกครอง มหานิกาย ภาค ๔, ๕, ๖, และ ๗
๓. เจ้าคณะใหญ่หนตะวันออก ปกครอง มหานิกาย ภาค ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, และ ๑๒

^{๘๘}สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, กฎมหาเถรสมาคม, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕.

๔. เจ้าคณะใหญ่หนใต้ ปกครอง มหานิกาย ภาค ๑๖, ๑๗, และ ๑๘

๕. เจ้าคณะใหญ่คณะธรรมยุต ปกครอง ธรรมยุตนิกายทุกภาค

ส่วนการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาคเป็นไปตามความในมาตรา ๒๒ ของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕ กำหนดให้มีพระภิกษุเป็นผู้ปกครองตามชั้น ตามลำดับดังต่อไปนี้ คือ (๑) เจ้าคณะภาค (๒) เจ้าคณะจังหวัด (๓) เจ้าคณะอำเภอหรือเจ้าคณะเขต (๔) เจ้าคณะตำบลหรือเจ้าคณะแขวง และ (๕) เจ้าอาวาส^{๘๙}

ค. อำนาจตุลาการของมหาเถรสมาคม การพิจารณาวินิจฉัยอธิกรณ์หรือคดีความในคณะสงฆ์ มหาเถรสมาคม อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ตรากฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๒๑) ว่าด้วยการลงนิคหกรรม^{๙๐} กฎมหาเถรสมาคมนี้แบ่งอำนาจการพิจารณาวินิจฉัยอธิกรณ์ ออกเป็น ๓ ชั้น คือ

๑. การพิจารณาชั้นต้น เป็นอำนาจของเจ้าอาวาสที่ภิกษุถูกฟ้องสังกัดอยู่ ถ้าผู้ถูกฟ้องเป็นเจ้าอาวาสก็ให้เป็นอำนาจของเจ้าคณะผู้ปกครองคณะสงฆ์เหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

๒. การพิจารณาชั้นอุทธรณ์ เป็นอำนาจของคณะผู้พิจารณาชั้นอุทธรณ์ ซึ่งจะประกอบด้วยเจ้าคณะหรือผู้ปกครองเหนือขึ้นไปกว่าเจ้าอาวาสหรือเจ้าคณะผู้พิจารณาในชั้นต้น

๓. การพิจารณาชั้นฎีกา เป็นอำนาจของมหาเถรสมาคม คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยของมหาเถรสมาคมในการลงนิคหกรรมไม่ว่าในกรณีใดให้เป็นอันถึงที่สุด

จะเห็นได้ว่า การที่ฝ่ายรัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ ออกมาบังคับใช้ได้เป็นประจักษ์พยานอย่างดีที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างอาณาจักรกับศาสนจักร เพราะการออกพระราชบัญญัติฉบับนี้ รัฐบาลได้ชื่อว่าการอุปถัมภ์แก่คณะสงฆ์ ทั้งนี้เพราะคณะสงฆ์ ไม่มีอำนาจลงโทษพระภิกษุผู้ประพฤติล่วงละเมิดพระธรรมวินัยขั้นร้ายแรงและทั้งไม่มีอำนาจลงโทษผู้ใส่ความคณะสงฆ์ หากปล่อยไว้ย่อมจะนำความเสื่อมเสียมาสู่วงการคณะสงฆ์ในกรณีนี้คณะสงฆ์จำจะต้องพึ่งอำนาจรัฐเพื่อสร้างความศักดิ์สิทธิ์ให้กับพระธรรมวินัยและความบริสุทธิ์ แห่งพระศาสนา แม้ว่ามหาเถรสมาคมมีอำนาจปกครองคณะสงฆ์อย่างเต็มที่ข้อนี้ไม่ได้หมายความว่าคณะสงฆ์มีอิสระจากการควบคุมของกลไกของรัฐ

การปกครองคณะสงฆ์ในยุคปัจจุบันนี้ ได้มีการพัฒนาเป็นลำดับ ปัจจุบันมีการตรา พระราชบัญญัติคณะสงฆ์อีกสองฉบับ คือ ฉบับ พ.ศ.๒๕๐๕ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ มีการจัดรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ที่ชัดเจนและเป็นสัดส่วนในการบริหารงานคณะสงฆ์มากยิ่งขึ้น และมีการพัฒนาการด้านเทคโนโลยีบูรณาการด้วยหลักพุทธธรรมนำการปกครองไปพร้อมกับความเจริญ และมีกฎหมาย พระราชบัญญัติ ข้อบังคับ ระเบียบต่างๆ มาเกื้อกูลพระธรรมวินัย โดยเฉพาะการปกครองคณะสงฆ์มีรูปแบบที่แตกต่างไปจากสมัยก่อนมาก มีรูปแบบที่ปฏิบัติชัดเจนมากยิ่งขึ้น

^{๘๙}กนก แสนประเสริฐ, ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์, หน้า ๖.

^{๙๐}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙.

ดังนั้น รูปแบบแนวคิดและวิธีการในการปกครองคณะสงฆ์ เชื่อว่า มีส่วนสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการให้องค์กรคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ฉะนั้นผู้ที่จะเป็นผู้นำในการปกครองคณะสงฆ์ในยุคปัจจุบันนี้ ต้องมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ และเป็นผู้เปรียบพร้อมด้วยจริยวัตรข้อปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของคณะสงฆ์และสังคมโดยรวม

จากแนวคิดและความหมายการปกครองคณะสงฆ์และผลการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยประมวลได้ว่า แนวคิดและความหมายการปกครองคณะสงฆ์มีความหมายที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๑ แนวคิดและความหมายการปกครองคณะสงฆ์

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|---|--|
| พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปณโณ) (๒๕๔๕, หน้า ๙) | กิจการที่คณะสงฆ์จะต้องทำหรือที่จะต้องถือเป็นธุระหน้าที่เพราะเป็นการคณะสงฆ์และการพระศาสนา |
| พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต) (๒๕๔๙, หน้า ๗๘) | การปกครองแบบใช้อำนาจก่อให้เกิดปัญหาเริ่มตั้งแต่เกิดความขัดแย้งในจิตใจ |
| กนก แสนประเสริฐ (๒๕๔๙, หน้า ๗๔) | วิธีดำเนินการเพื่อความเรียบร้อยดีงาม วิธีดำเนินการศาสนศึกษาและศึกษาสงเคราะห์ วิธีดำเนินการเผยแผ่พระพุทธศาสนา วิธีดำเนินการสาธารณูปการและสาธารณสงเคราะห์ |
| สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (๒๕๔๕, หน้า ๑๕) | การแต่งตั้งเป็น “กระทรวง” แล้วมอบหมายให้รูปใดรูปหนึ่งทำหน้าที่เป็น “รัฐมนตรี” เพื่อกำกับดูแลเป็นการเฉพาะ และมีอำนาจ |

๒.๓.๑ การปกครองคณะสงฆ์

การปกครอง หมายถึง การดูแล การคุ้มครอง การระงับรักษาหรือการบริหาร^{๑๑} หรืออาจกล่าวได้ว่า การปกครอง คือการสร้างกฎเกณฑ์เป็นกฎหมายใช้บังคับคนในสังคมให้ปฏิบัติตามและเป็นกฎเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินความขัดแย้งระหว่างคนในสังคม ทุกคนต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎที่จัดตั้งขึ้น ถ้าใครทำผิดกฎ จะได้รับโทษตามที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ก็เพื่อความอยู่ได้อย่างรอดและความ

^{๑๑}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทนานมีบุ๊คส์ จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๖๔๖.

สงบสุขของคนในสังคม ในทางศาสนจักร การปกครองใช้พระวินัยหรือสิกขาบทซึ่งพระพุทธองค์ทรงประชุมสงฆ์และร่วมกันพิจารณาบัญญัติขึ้น เป็นธรรมเนียมการปกครอง ทั้งนี้ เพื่อใช้ควบคุมความประพฤติของพระภิกษุที่ยังเป็นปุถุชนให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันการปกครองของคณะสงฆ์ ไม่มีระบบที่มีชื่อเรียกเฉพาะ คณะสงฆ์ของพระพุทธเจ้าเป็นสังฆะ^{๙๒} ซึ่งมีระเบียบ แบบแผนข้อกำหนดวิธีการดำเนินการตามที่พระองค์ทรงบัญญัติไว้

แนวคิดและวิธีการปกครองตามรูปแบบคณะสงฆ์ไทย ต้องสอดคล้องกับพระธรรมวินัย และเป็นไปตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ มติมหาเถรสมาคม ซึ่งพระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า การปกครองคณะสงฆ์ ต้องมุ่งเน้นพัฒนาวัด แต่ละวัดให้เข้มแข็งเป็นที่พึ่งของชุมชนอย่างแท้จริง จากนั้นวัดทั้งหลาย ก็สร้างเครือข่ายโยงใยรวมกันทำงานร่วมกันเป็นทีมทั่วประเทศ ลดขั้นตอนสายบังคับบัญชาที่ซ้ำซ้อน ไม่ทันการณ์ โดยปรับปรุงระบบทำงานของพระสังฆาธิการหรือทำรีเอ็นจีเนียริ่งให้กับการบริหารคณะสงฆ์ให้เป็นระบบการบริหารงานที่ใช้ได้ดี โดยอาศัยความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ด้านสื่อสาร^{๙๓} การปกครองคนต้องยึดหลักธรรมาธิปไตย ดังที่ท่านได้กล่าวไว้ว่า แม่น้ำกว้างใหญ่เพราะอยู่ต่ำ อย่างแมงโขง รอรับหยาดน้ำหยดน้ำจาก ลำธาร ห้วย คลอง หนอง บึงไหลมาเต็ม เพราะแม่น้ำโขง อยู่ต่ำ ลงไปดูต้นแม่น้ำโขงที่อยู่สูง ที่นั่น แม่น้ำโขงจะเล็กนิดเดียว คนที่เป็นผู้นำ ก็เหมือนกันจะเป็นผู้ยิ่งใหญ่ ต้องวางตัวเหมือนแม่น้ำ เข้าถึงประชาชน เข้าถึงผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ใช่ทำตัวเป็นพวกอัตตาธิปไตย ต้องเป็นธรรมาธิปไตยจึงจะยิ่งใหญ่ได้^{๙๔}

นอกจากหลักธรรมาธิปไตยแล้วพระธรรมวินัยก็เป็นหลักการอันสำคัญยิ่งในการปกครองคณะสงฆ์ ดังที่ท่านได้บรรยายถวายเป็นความรู้ในการอบรมหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพเลขานุการไว้ว่า การปกครองคณะสงฆ์ เป็นการปกครองโดยยึดหลักพระธรรมวินัยเป็นที่ตั้งโดยอาศัยอำนาจของรัฐและจารีตเป็นหลักอุดหนุน หลักในการบริหารนั้น ผู้ปกครอง นักบริหารจะต้องรู้จักคนมีความรู้มีความสามารถ มีความรอบรู้เกี่ยวกับคนร่วมงานหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเสียก่อนว่า ใครมีความสามารถนัดด้านไหนบ้าง เพื่อจะใช้คนให้ถูกกับงาน^{๙๕} ฉะนั้น การปกครองคณะสงฆ์ที่ดีนั้นเบื้องต้น ต้องรู้จักวางโครงการหรือการแบ่งงานมอบอำนาจหน้าที่ จำต้องมีทีมงานคอยสนองงานเจ้าคณะ เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงกำหนดลักษณะงานไว้ ๔ ประการ คือ

^{๙๒}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **ธรรมาธิปไตยไม่มา จึงหาประชาธิปไตยไม่เจอ**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์สวย จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๑๒-๑๓.

^{๙๓}พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พระพุทธศาสนาในยุคโลกาภิวัตน์**, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๒๙-๓๓.

^{๙๔}พระราชวรมณี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **สุขภาพใจ**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท เคล็ดไทย, ๒๕๔๐), หน้า ๑๗๘.

^{๙๕}สำนักงานเจ้าคณะภาค ๒, **ระเบียบงานสารบัญ**, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๔-๗.

๑. งานสารบรรณ เป็นหัวใจหลักของงานด้านเอกสาร เป็นธรรมชาติของผู้สนองงานที่ทำหน้าที่เป็นเลขานุการ จะต้องคอยสังเกตและศึกษาว่า ผู้บังคับบัญชาของตนชอบอย่างไรการสังเกตเป็นเรื่องสำคัญ ผู้ที่จะเป็นแม่บ้านหรือเลขานุการได้ดีหรือไม่ ดูที่การสังเกต เช่นเมื่อร่างหนังสือเสนอไปแล้วมีการแก้ไข ผู้สนองงานที่ฉลาดจะสังเกตว่าท่านแก้ไขในเรื่องใดไม่ว่าจะเป็นการพิมพ์ การพิสูจน์อักษร วรรคตอน เป็นต้น เลขานุการต้องเป็นคนช่างสังเกตและจดจำ เพราะต้องทำหน้าที่เป็นแม่บ้านหรือหัวหน้าสำนักงานหนังสือเข้าออกอยู่ในความรับผิดชอบของเลขานุการ การจัดระบบงานเอกสาร คุ้มกันเก็บเอกสารอะไร ต้องให้เป็นระบบระเบียบเมื่อเก็บแล้วเวลาที่ต้องการใช้ สามารถหาได้อย่างรวดเร็ว

๒. งานประชุม เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เป็นส่วนที่ทำงานบริหารงานปกครองดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มหาเถรสมาคมกำหนดไว้ว่า ต้องมีการประชุมพระสังฆาธิการในระดับต่างๆ ปีหนึ่งหลายครั้ง ฝ่ายเลขานุการมีบทบาทสำคัญที่สุดที่ทำให้การประชุมได้ผล ตั้งแต่การแจ้งกำหนดประชุม จัดสถานที่ นัดผู้เกี่ยวข้องมาชี้แจง จัดทำวาระการประชุม สิ่งที่สำคัญที่สุดคือเตรียมเอกสารประกอบการประชุม อย่าให้ประชุมมือเปล่าเด็ดขาด ถ้าจะประชุมเรื่องอะไร กฎระเบียบ ข้อบังคับหรือคำสั่งในเรื่องนั้นๆ ว่าอย่างไร ต้องนำมาแจกที่ประชุม มิฉะนั้นแล้วจะทำให้การพิจารณาผิดกฎ ระเบียบหรือคำสั่ง ในการประชุมคณะรัฐมนตรี เรื่องแต่ละเรื่องที่เสนอเข้าที่ประชุม เลขาธิการคณะรัฐมนตรี จะตรวจอย่างละเอียด ถ้าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเงิน ต้องถามไปที่กระทรวงการคลังก่อนว่า เรื่องนี้กระทรวงการคลังมีมติว่าอย่างไร ถ้าเป็นเรื่องงบประมาณ ต้องถามไปที่สำนักงบประมาณ ถ้าทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกันว่า ควรเข้าที่ประชุม เลขาธิการ จึงจะได้เสนอเข้าที่ประชุมคณะรัฐมนตรี นี้เรียกว่า “ทำงานหลังฉาก”

๓. การเสนองาน เลขานุการไม่ใช่เพียงบุรุษไปรษณีย์ บริษัทใหญ่ๆ เขามีการจ้างเลขานุการแพงๆ มีหน้าที่กรองงานเสนองานเพื่อพิจารณาว่า เรื่องนี้เป็นมาอย่างไร ก่อนที่จะเสนอเจ้าคณะ ต้องกรองงานหรือมีการบันทึกแนบเสนอถวายคำแนะนำก่อนพิจารณาอนุมัติ อาจจะเป็นบันทึกเล็กๆ ไว้ที่ท้ายว่า ระเบียบเป็นมาอย่างไร เพราะฉะนั้นสิ่งที่เลขานุการต้องรู้คือ กฎ ระเบียบ มติทั้งหมดซึ่งในทางปฏิบัติเป็นไปได้ยาก แต่ก็ต้องไปหาเรื่องที่เกี่ยวข้องมาเสนองาน เลขานุการต้องเป็นหูเป็นตาให้กับผู้บังคับบัญชา ในการปกครอง ฝ่ายการข่าวต้องมี เมื่อเกิดอธิกรณ์ อย่าให้ผู้บังคับบัญชาบอกว่า “เรื่องนี้ ยังไม่ได้รับรายงาน” เลขานุการต้องเป็นผู้ประสาน

๔. การสนองงาน เรียกว่า เป็นหน่วยเฉพาะกิจ ตรงนี้คณะสงฆ์เรายังขาดและสิ่งที่เลขานุการต้องทำ คือเวลาเกิดเรื่อง เลขานุการต้องเป็นหน่วยเคลื่อนที่เร็ว Trouble Shooter แปลว่า เจาะปัญหา ลงไปคลี่คลายปัญหา แหวงหรือตำบลต้องมีทีมที่จะลงไปดูในระดับวัดเขตหรืออำเภอ ก็ต้องมีทีมงานในเวลาเกิดปัญหาเกิดเรื่องต่างๆ ทุกฝ่ายปรึกษาหารือเฉพาะเรื่องนั้นๆ พยายามอย่าให้ถึงสื่อมวลชน ที่คณะสงฆ์เกิดปัญหาในขณะนี้เพราะขาดทีมจะเข้าไปจัดการกับปัญหา เราควรจัดตั้งทีมงานหน่วยเคลื่อนที่เร็วเข้าไปแก้ปัญหา อย่าให้ลูกกลมใหญ่โตกลายเป็นน้ำผึ้งหยดเดียว

ถ้าทำงานกันเป็นระบบอย่างนี้ งานจะเดินไปได้ด้วยดีและทำให้ทำงานได้หลากหลาย สิ่งสำคัญประการสุดท้ายคือ เมื่องานมากขึ้น ต้องมีเจ้าหน้าที่สำนักงาน ต้องหาทีมงานมาช่วยนี่เป็น ความคาดหวังและอยากเห็นการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ให้พระสังฆาธิการ ได้เอาใจใส่และดูแลกิจการของคณะสงฆ์ร่วมกัน มาเหนือร่วมกัน ทำงานร่วมกันต้องให้เกิดประโยชน์ กับพระพุทธศาสนาอย่างยิ่ง พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับหลักการ บริหารปกครองว่า “การบริหารที่ดี ต้องเป็นผู้รู้เท่าทันสถานการณ์ต่างๆ อย่าเป็นผู้ตกข่าว บริหารต้อง รวดเร็วและแม่นยำ การจะแก้ปัญหาใดๆ นั้น ต้องแก้ในขณะนั้น ให้ติดตามสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง ท่านอุปมาเปรียบเทียบว่า ตีเหล็กต้องตีตอนเหล็กร้อน การปกครอง เมื่อมีเรื่องเดือดร้อนต้องดูทันที นั้นหมายถึง การที่จะแก้ไขทันเหตุการณ์ได้ก็ต้องทำขณะนั้นอย่าชะลอจนเรื่องเงียบหายไปโดยไม่สนใจ หรือนิ่งเฉย จะทำให้เสียระบบการทำงาน เสียระบบการปกครอง การบริหารงานต้องมีระบบ จัดการ ระบบให้ดี ลำดับเหตุการณ์ให้เหมาะสม อย่างนี้ดูตายต้องชวนช่วยหางานอยู่เสมอและ ท่านยังให้ แนวคิดในสิ่งที่พึงทำคือ การข่าวข้อมูลสื่อสารต้องรวดเร็วทันใจทันการณ์ทันเกม เมื่อได้รับข่าวสาร ข้อมูลแล้ว ต้องรายงานผู้บังคับบัญชาของตนเองเป็นลายลักษณ์อักษร รายงานความคืบหน้าของ สถานการณ์ และทำการเชิงรุก รู้ทันรู้คน รู้งานรู้กาล เป็นมุมมองเลือกหาคนดีมีฝีมือมารวมทีมเพื่อ สนองงานและให้พิจารณาความดีความชอบให้กำลังใจด้วยผลงานที่เขาได้ทำ นั้น คือ การส่งเสริมคนดี มีฝีมือได้ทำงาน การทำงานนั้นอย่าให้กระทบกระทั่งระบบการปกครองในระดับเบื้องต้นหรือระดับสูง ขึ้นไป

จากการปกครองคณะสงฆ์และผลการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยประมวลได้ว่าการปกครองคณะสงฆ์มีความหมายที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๒ การปกครองคณะสงฆ์

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|--|---|
| ราชบัณฑิตยสถาน (๒๕๔๖, หน้า ๖๔๖) | การดูแล การคุ้มครอง การระงับรักษาหรือ การบริหาร |
| พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๔๙, หน้า ๑๒-๑๓) | ไม่มีระบบที่มีชื่อเรียกเฉพาะ คณะสงฆ์ของ พระพุทธเจ้าเป็นสังฆะ |
| พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (๒๕๔๙, หน้า ๒๙-๓๓) | การบริหารคณะสงฆ์ให้เป็นระบบการ บริหารงานที่ใช้ได้ดี โดยอาศัยความก้าวหน้าของ เทคโนโลยี ด้านสื่อสาร |

ตารางที่ ๒.๑๒ การปกครองคณะสงฆ์ (ต่อ)

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|--|---|
| พระราชวรมุนี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (๒๕๔๐, หน้า ๑๗๘) | ไม่ใช่ทำตัวเป็นพวกอัตตาธิปไตย ต้องเป็น ธรรมาธิปไตยจึงจะยิ่งใหญ่ได้ |
| สำนักงานเจ้าคณะภาค ๒ (๒๕๔๓, หน้า ๔-๗) | มีความรอบรู้เกี่ยวกับคนร่วมงานหรือผู้อยู่ ใต้บังคับบัญชา |

๒.๓.๒ แนวคิด ที่เกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครอง

การปกครองคณะสงฆ์หรือสถาบันสงฆ์ในสมัยพุทธกาลนั้น พระพุทธเจ้าจะทรงดูแลด้วยพระองค์เองทรงอยู่ในฐานะประมุขและทรงให้ความสำคัญเสมอภาคในการบัญญัติสิกขาบทต่างๆ พระองค์จะทรงทำท่ามกลางสงฆ์สังฆกรรมต่างๆ ที่กระทำต้องได้รับเสียงเอกฉันท์จากคณะสงฆ์จึงจะสามารถดำเนินต่อไป ทำให้พระพุทธศาสนาเผยแผ่ไปอย่างรวดเร็ว สิ่งที่พระพุทธองค์ทรงทิ้งไว้เป็นมรดกมาถึงปัจจุบันก็คือ พระธรรมวินัยซึ่งจะเป็นหลักในการที่สถาบันสงฆ์จะใช้เป็นสื่อในการสร้างสรรค์สิ่งดีงามให้กับชาวโลกต่อไป และจะเป็นสิ่งกำหนดบทบาทหรือจุดยืนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างสงฆ์กับสังคมชาวโลกในปัจจุบันและอนาคตอีกด้วย^{๑๖} เช่นเดียวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ย่อมต้องมีความผู้นำหรือภาวะผู้นำในการบริหาร โดยบริหารตามหลักภาวะผู้นำนั้น มีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล โดยพระพุทธเจ้าทรงเป็นผู้นำที่มีหน้าที่ในการดูแลปกครองคณะสงฆ์ แม้ว่าจะเกิดปัญหาจากภายในและภายนอกคณะสงฆ์ก็ตาม พระพุทธองค์ทรงมีพระปรีชาสามารถบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้รอดพ้นจากภัยต่างๆ ได้ จนกระทั่งเสด็จดับขันธปรินิพพาน หลังจากที่พระพุทธองค์เสด็จปรินิพพานแล้วพระมหากัสสปะผู้เป็นพระสาวกสำคัญยิ่งที่ได้รับการคัดเลือกจากคณะสงฆ์ให้เป็นประธานใหญ่ในการทำสังคายนาครั้งที่ ๑ ที่ถ้ำสัตตบรรณในเขาเวภารบรรพตเขตกรุงราชคฤห์^{๑๗} หลังจากสังคายนาพระธรรมวินัยครั้งที่ ๓ พระเจ้าอโศกมหาราชได้ส่งพระมหาเถระไปประกาศพระพุทธศาสนา ๙ สายและประเทศไทยได้รับผลจากการเผยแผ่คราวนั้นด้วย^{๑๘} ทำให้พระพุทธศาสนาได้ประดิษฐานในดินแดนสุวรรณภูมิ อันเป็นที่ตั้งของประเทศไทยและอีกหลายประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มาตั้งแต่ยุคกรุงสุโขทัยเป็นราชธานีของไทยก็ยังมีการใช้หลักภาวะผู้นำควบคู่กับหลักพุทธธรรมในการบริหารกิจการคณะสงฆ์มาโดยตลอดจนถึงในยุคปัจจุบันนี้

^{๑๖} พระเทพเวที (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), การศึกษาที่สาภรณ์พื้นฐานแห่งภูมิปัญญาไทย, (กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป, ๒๕๔๔), หน้า ๓๒.

^{๑๗} สง่า หล่อสำราญ, ตำนานพระพุทธสาวก, (กรุงเทพมหานคร: อักษรสยามการพิมพ์, ๒๕๔๑), หน้า ๑๗.

^{๑๘} พระเทพเวที (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธบริษัทกับพระธรรมวินัย, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญา, ๒๕๔๒), หน้า ๙.

๒.๓.๓ การปกครองคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาลและหลังพุทธกาล

๑) การปกครองคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาล

การปกครองคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาลนั้นยังไม่เป็นรูปแบบในลักษณะที่เป็นองค์การบริหารจัดตั้งตามลักษณะองค์การบริหารต่างๆไป เหมือนในปัจจุบันแต่เป็นการทำหน้าที่ของพระภิกษุทุกรูปที่อยู่ร่วมกันในอารามนั้นๆ มีสิทธิเท่าเทียมกันในการช่วยเหลือทำหน้าที่ดูแลรักษา และดำเนินการให้ชีวิตความเป็นอยู่ จากการกระทำของภิกษุแต่ละรูป ให้เป็นไปตามหลักพระธรรมวินัยให้ถูกต้องตามพุทธบัญญัติเรียกว่าเป็นการปกครองโดยธรรมวินัย^{๙๙} โดยภาพรวมแล้วสมัยพุทธกาล พระพุทธเจ้าทรงดำเนินการปกครองด้วยวิธีการคัดเลือกกลั่นกรองบุคลากรมาบวชในพระพุทธศาสนา มีพระธรรมวินัยเป็นฐานรองรับ ทรงให้ศึกษาเล่าเรียนพระธรรมวินัย เพื่อนำไปสู่การเผยแผ่พระพุทธศาสนานั้นเอง

การอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะใหญ่เป็นสมาชิกของสังคมไม่ว่าจะเป็นสังคมบรรพชิตหรือคฤหัสถ์ ถ้าไม่สามารถฝึกฝนอบรมจิตใจของตนให้หลุดพ้น หรือดเว้นจากจากความโลภความโกรธ ความหลงได้อย่างเด็ดขาดแล้ว ย่อมจะเกิดความขัดแย้งในหมู่คณะนั้นๆ เมื่อเป็นเช่นนั้น จึงจำเป็นต้องช่วยกันรับผิดชอบและเข้มงวดกับการคัดเลือกสมาชิกที่เข้ามาในสังคมสงฆ์ ด้วยกฎหมายหรือแบบแผนจารีตประเพณีกฎเกณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นเครื่องรองรับสถานภาพแห่งการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ กฎหมายและแบบแผนของคนส่วนใหญ่ของสังคมให้ความเห็นชอบร่วมกันว่าสามารถใช้เป็นมาตรการมาตรฐานแนวทางควบคุมความประพฤติปฏิบัติแต่ละบุคคลให้อยู่ในกรอบเขตอาณาเขตที่ต้องและดั่งตามประเพณี ทั้งนี้เพื่อให้สังคมสงฆ์สามารถดำรงอยู่ได้อย่างสงบสุข และไม่ก่อให้เกิดจลาจลกระทำกรอันไม่ควรที่เรียกว่าภินทนาการในภายใน^{๑๐๐} จะเห็นได้ว่าพระพุทธองค์ทรงแผ่ข่ายคือพระญาณอันยาวไกลทรงทราบถึงอนาคต เพื่อป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับศาสนาของพระองค์เอง อาศัยพระธรรมวินัยที่พระพุทธองค์ทรงวางไว้เป็นตัวแทนของพระองค์ เหมือนคราวที่พระอานนท์ทูลถามว่า “พระพุทธองค์ปรินิพพานไปแล้ว จะมอบอำนาจหน้าที่การดูแลคณะสงฆ์แก่ผู้ใด” พระพุทธองค์ตรัสกับพระอานนท์ว่า “ดูก่อนอานนท์ พระธรรมและวินัยใดที่เราได้แสดงและบัญญัติไว้ เมื่อเราล่วงลับไปแล้ว พระธรรมและวินัยนั้นแหละ จักเป็นศาสดาของพวกเธอทั้งหลาย”^{๑๐๑}

การบริหารปกครองพุทธบริษัทสี่ในพระพุทธศาสนานั้น พระพุทธองค์ทรงมีความระมัดระวังและพิถีพิถันเป็นอย่างยิ่งในการรับสมาชิกเข้าสู่หมู่คณะหรือสถาบันสงฆ์ในยุคแรกๆ พระองค์ทรงคัดเลือกสมาชิกที่เข้ามาใหม่ด้วยพระองค์เอง คือ ทรงประทานการอุปสมบทแก่

^{๙๙}พระมหาธรรมรัต อริยธมโม, การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักรัฐศาสตร์ที่มีในพระไตรปิฎก, (กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดโรงพิมพ์สุรวัดณ์, ๒๕๔๓), หน้า ๕๗.

^{๑๐๐}แสวง อุดมศรี, การปกครองคณะสงฆ์ไทย, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๑๕.

^{๑๐๑}ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๑๖/๑๖๔.

พระปัญญาวัคคีย์ มีพระอัญญาโกณฑัญญะ เป็นต้น จากนั้นก็ทรงมอบอำนาจแก่คณะสงฆ์ ในการคัดเลือกคัสตรสมาชิกที่มาอยู่ใหม่ด้วยญัตติจตุตถกรรม แต่ถึงกระนั้นก็มีมาตรการที่รัดกุมมาก เช่น ผู้ที่จะอุปสมบทต้องเป็นผู้ชาย มีอายุครบ ๒๐ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป และเป็นคนที่มิอวัยวะสมบูรณ์ไม่พิการ ไม่เป็นโรคที่สังขมรังเกียจ เป็นต้น^{๑๐๒} และพระองค์ยังทรงกำหนดคุณสมบัติของพระอุปัชฌาย์ และพระสงฆ์ที่จะกระทำการยอมรับสังฆกรรมแห่งการรับสมาชิกใหม่หรือพระภิกษุ โดยทรงบัญญัติให้พระภิกษุใหม่แต่ละรูปมีพระอุปัชฌาย์ คือเมื่อจะบวชต้องมีพระอุปัชฌาย์ เป็นผู้ดูแล นั้นหมายถึงพระภิกษุผู้บวชใหม่ต้องมีพระอุปัชฌาย์เป็นผู้ดูแลเหมือนบิดาดูแลลูกดั่งที่พระพุทธองค์ตรัสกับพระภิกษุตอนประกาศพระพุทธศาสนาใหม่ ๆ ว่า ภิกษุทั้งหลาย เราอนุญาตอุปัชฌาย์ อุปัชฌาย์ จักเข้าไปตั้งจิตสนทนสนมในสัทธีวาริกเหมือนบุตรสัทธีวาริกจักเข้าไปตั้งจิตสนทนสนมในอุปัชฌาย์เหมือนบิดา เมื่อเป็นเช่นนี้แล้ว อุปัชฌาย์และสัทธีวาริกจักมีความเคารพยำเกรงประพฤติกมลเกสียวกัน จักถึงความเจริญงอกงามไปพูลในธรรมวินัยนี้^{๑๐๓} ผู้บวชใหม่ยังไม่รู้หลักการและแนวทางในการศึกษาปฏิบัติที่ถูกต้องควรแนะนำให้ความรู้พื้นฐานเบื้องต้น ยิ่งเมื่อมาอยู่รวมกันมากๆ ขึ้น ก็มีปัญหว่า ผู้เข้ามาใหม่นั้นบางคนเข้ามาแล้วอาจจะมีความรู้สึกแคว้งคว้าง ไม่ได้รับการแนะนำให้ฝึกฝน ศึกษา เรียนรู้ ทำให้ไม่ได้รับประโยชน์จากคณะสงฆ์เท่าที่ควร เพราะฉะนั้น พระพุทธเจ้าจึงทรงบัญญัติให้มีอุปัชฌาย์ ขึ้นมา^{๑๐๔}

ในช่วงต้นสมัยพุทธกาลยังไม่มีการบัญญัติวินัย เพราะจำนวนพระภิกษุสงฆ์มีน้อยและทุกรูปต่างก็ตั้งใจประพฤติปฏิบัติธรรมอย่างเคร่งครัด ต่างสำนึกดีว่า อะไรเป็นสิ่งที่ควรทำหรือไม่ควรทำ ครั้นต่อมา พระพุทธเจ้าทรงประทานหลักการ คือ พระโอวาทปาติโมกข์ ไว้เป็นหลักปฏิบัติสำหรับพระสงฆ์ ได้แก่^{๑๐๕}

- ๑) การไม่ทำบาปทั้งปวง
- ๒) การทำกุศลให้ถึงพร้อม
- ๓) การทำจิตของตนให้ผ่องใส
- ๔) ความอดทน คือ ความอดกลั้น เป็นตบะอย่างยิ่ง
- ๕) พระนิพพานเป็นบรมธรรม
- ๖) ผู้ทำร้ายผู้อื่นไม่ชื่อว่าเป็นบรรพชิต
- ๗) ผู้เบียดเบียนผู้อื่นไม่ชื่อว่าเป็นสมณะ
- ๘) ความสำรวมในพระปาติโมกข์

^{๑๐๒}วิ.ม. (ไทย) ๔/๑๑๙/๑๘๔.

^{๑๐๓}วิ.ม. (ไทย) ๔/๖๕/๘๑.

^{๑๐๔}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **นิติศาสตร์แนวพุทธ**, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๙), หน้า ๕๔.

^{๑๐๕}วิ.ม. (ไทย) ๑/๑๙/๑๙๑.

๙) ความเป็นผู้รู้จักประมาณในอาหาร

๑๐) การอยู่ในเสนาสนะที่สงัด

๑๑) การประกอบความเพียรในอธิจิต

โอวาทปาติโมกข์ จัดว่าเป็นอุดมการณ์ในการเผยแผ่ จัดเป็นพุทธรกิจ ไม่ใช่กิจของพระสาวก ต่อมา เมื่อผู้ที่เข้ามาบวชมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น พระสารีบุตรจึงกราบทูลขอให้พระผู้มีพระภาคทรงบัญญัติสิกขาบท เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา พระผู้มีพระภาคตรัสว่ายังไม่ถึงเวลาที่พระองค์จะทรงบัญญัติสิกขาบท ถ้ายังไม่มี ความเสียหายเกิดขึ้นในหมู่ พระองค์จะไม่ทรงบัญญัติสิกขาบท เมื่อเกิดความเสียหายขึ้น จึงจะทรงบัญญัติ เวลาต่อมา เมื่อเกิดความเสียหายขึ้น จึงจะทรงบัญญัติ เวลาต่อมา เมื่อเกิดความเสียหายขึ้นแก่สงฆ์ พระผู้มีพระภาคจึงได้ทรงบัญญัติอาณานาปาติโมกข์ และทรงอนุญาตให้พระสงฆ์สวดอาณานาปาติโมกข์ทุก ๑๕ วัน

อาณานาปาติโมกข์ หมายถึง พระพุทธบัญญัติที่ทรงบัญญัติไว้กำกับความประพฤติของสงฆ์ เหมือนการออกกฎหมายควบคุม อันจะเป็นเหตุให้พระพุทธศาสนามีความมั่นคง อาณานาปาติโมกข์ มี ๒ อย่าง ได้แก่

๑) อาทิพรหมจรรย์ คือ ความประพฤติอันประเสริฐที่เป็นส่วนเบื้องต้น หมายถึงศีล คือ ความประพฤติอย่างปกติ พระผู้มีพระภาคทรงบัญญัติอาทิพรหมจรรย์ เพื่อกำกับความประพฤติของบรรพชิต เพื่อป้องกันความเสียหาย จัดเป็นสิกขาบทที่มากในพระปาติโมกข์

๒) อภิสมาจาร คือ มารยาทในสังคม ว่าด้วยระเบียบที่พึงปฏิบัติเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบรรพชิตกับบรรพชิต บรรพชิตกับคฤหัสถ์ เป็นมารยาทของภิกษุจัดเป็นสิกขาบทที่มานอกพระปาติโมกข์

อาณานาปาติโมกข์ เป็นระเบียบความประพฤติทางกาย และทางวาจา เป็นระเบียบที่พึงปฏิบัติในสังคมของพระอรหันต์บุคคล ดังพระพุทธดำรัสว่า เธอทั้งหลายจงเป็นอยู่อย่างผู้มีศีลถึงพร้อมด้วยปาติโมกข์ จงเป็นอยู่อย่างสำรวมระวังในปาติโมกข์ ถึงพร้อมด้วยอาจารย์และโคจรเห็นภัยในโทษแม้เพียงเล็กน้อย สมทานศึกษาในสิกขาบททั้งหลายอยู่เถิด^{๑๐๖}

ครั้นต่อมาเมื่อมีจำนวนพระภิกษุเพิ่มมากขึ้น การอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะใหญ่ ๆ ไม่ว่าจะ เป็นสังคมคฤหัสถ์หรือบรรพชิตก็ดี ซึ่งมีพื้นฐานแตกต่างกัน ถ้าไม่ได้ฝึกฝนตนเองให้อยู่ในประเพณีวัฒนธรรมที่สังคมนั้นๆ กำหนดไว้ ย่อมจะก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งได้เพราะต่างคนต่างคิดต่างคนต่างทำ เมื่อเป็นเช่นนี้แล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการระเบียบกฎเกณฑ์กติกากาที่คนส่วนใหญ่ยอมรับมาใช้เป็นแนวปฏิบัติ ซึ่งสามารถควบคุมความประพฤติของสมาชิกในหมู่คณะให้เป็นไปในทางเดียวกัน ก่อให้เกิดความเรียบร้อยดีงามในสังคมนั้นๆ

การบัญญัติพระธรรมวินัย หรือสิกขาบท พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติหลังจากที่มีพระภิกษุจำนวนมากขึ้น เพราะมีผู้ประพฤติไม่เหมาะสม ประพฤติผิดนอกกริตนอกทาง ด้วยเหตุผลดังกล่าว

^{๑๐๖}ม.ม. (ไทย) ๑๒/๖๔/๕๖.

ทำให้พระพุทธเจ้าทรงพิจารณากำหนดขอบเขตข้อวัตรปฏิบัติสำหรับเหล่าพระอริยสงฆ์และสมมุติสงฆ์ ได้ประพฤติปฏิบัติเพื่อไม่ให้กระทบกระเทือนหรือสั่นคลอนให้คนนอกศาสนาติเตียนได้ พระพุทธเจ้าอาศัยผลแห่งการกระทำของพระภิกษุผู้ประพฤติผิดนั้น แล้วนำมาเป็นข้อบัญญัติเพื่อป้องกันมิให้ใครต่อใครประพฤติผิดเช่นนั้นอีก ในการบัญญัติแต่ละครั้งล้วนเป็นมติคณะสงฆ์เห็นร่วมด้วยทุกครั้งไป และสิกขาบทเหล่านั้น มีทั้งหนักและเบาตามแต่โทษานุโทษนั้นๆ เป็นที่น่าสังเกตว่าการบัญญัติพระธรรมวินัยของพระพุทธองค์มิได้บัญญัติเป็นหมวดๆ หมู่ๆ หรือเรียงตามมาตราหรือข้อหนักเบา แต่เป็นการบัญญัติตามความผิดที่พระภิกษุประพฤติผิด และการบัญญัติพระธรรมวินัยหรือสิกขาบทพระพุทธองค์มิได้ทรงบัญญัติล่วงหน้า และพระธรรมวินัยหรือกฎข้อบังคับที่พระพุทธองค์ทรงบัญญัติขึ้นมานั้น สามารถนำไปใช้ได้ตลอดเวลา และไม่มีเปลี่ยนแปลงเพื่อให้คล้อยตามโลกหรือตามสถานการณ์บ้านเมือง จึงนับได้ว่าพระธรรมวินัยของพระพุทธเจ้านั้นเป็นธรรมนุญแห่งชีวิตของพระภิกษุสงฆ์อย่างแท้จริง

สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส ทรงให้เหตุผลในการบัญญัติสิกขาบทไว้ดังนี้

๑) เมื่อใดความเสียหายเกิดขึ้น เมื่อนั้นพระองค์ทรงบัญญัติสิกขาบท ห้ามประพฤติเช่นนั้นเป็นอย่างไรๆ ไป

๒) ตั้งแล้วไม่เลิกถอน แต่จะเพิ่มหรือแก้ไขให้เหมาะกับที่จะประพฤติได้ ถ้ายังหลวมอยู่ไม่พอจะห้ามความเสียหายนั้นเด็ดขาด ทรงบัญญัติรัดซ้ำเข้าไปอีก ถ้าตึงนักก็แก้ไขหย่อนลงมา

๓) ตั้งแล้วไม่เลิกถอน แต่เพิ่มอนุบัญญัติพระบัญญัติที่ตั้งไว้ครั้งแรก เรียกว่ามูลบัญญัติข้อที่ทรงบัญญัติเพิ่มเติมทีหลัง เรียกว่าอนุบัญญัติ^{๑๐๗}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ชี้แจงว่า วินัยคือระเบียบแบบแผน กฎเกณฑ์แบบต่างๆ ที่ตั้งขึ้นโดยอาศัยหลักธรรมคำสอนนั้น และเพื่อทำให้คำสอนหรือหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงสอนไว้นั้น ให้เกิดผลเป็นจริงเป็นจังขึ้นมาแล้วก็เกื้อกูลการนำสู่จุดหมายของพระธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า^{๑๐๘} และวินัย คือการจัดตั้งวางระบบและระเบียบแบบแผน กับทั้งบทกฎหมาย ระเบียบกฎเกณฑ์กติกากฎ ที่เป็นข้อกำหนดในการจัดตั้งรวมทั้งการจัดการให้คนประพฤติปฏิบัติ หรือให้กิจการดำเนินไปตามตัวบทกฎหมาย เมื่อคนตั้งอยู่ในวินัยโดยปฏิบัติตามสิกขาบทก็เป็นผู้มีศีล ศีลจึงเป็นคุณสมบัติของคน เป็นสภาพการฝึกฝนพัฒนาที่อยู่ในตัวคน^{๑๐๙}

^{๑๐๗} สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, **วินัยมุข เล่ม ๑**, พิมพ์ครั้งที่ ๓๐, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๙-๑๐.

^{๑๐๘} พระเทพเวที (ประยูร ปยุตโต) และ ระวี ภาวิไล, **พุทธบริษัท กับ พระธรรมวินัย**, (กรุงเทพมหานคร: ปัญญา, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

^{๑๐๙} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **นิติศาสตร์แนวพุทธ**, หน้า ๖๑.

พระพุทธองค์ทรงบัญญัติสิกขาบทเพื่อประโยชน์ หรือวัตถุประสงค์ที่เสมอกัน ๑๐ ประการ^{๑๐๐} ย่อได้เป็น ๕ หมวด^{๑๐๑} คือ

๑) เพื่อประโยชน์แก่สงฆ์หรือส่วนรวม

(๑) เพื่อความรับว่าดีแห่งสงฆ์ คือเพื่อความดีงามของสถาบันสงฆ์ทั้งหมดโดยส่วนรวมที่มีความเรียบร้อยอยู่กันด้วยดีด้วยการตั้งวินัยขึ้นมาบนฐานแห่งความยอมรับร่วมกัน

(๒) เพื่อความสำคัญแห่งสงฆ์ไม่ใช่เฉพาะแต่อยู่เรียบร้อยดีต้องอยู่สุขสบายของส่วนรวม

๒) เพื่อประโยชน์แก่ตัวบุคคล

(๑) เพื่อกำราบคนหน้าด่าน คือผู้เก้อยาก

(๒) เพื่อความอยู่ผาสุกของภิกษุผู้มีศีลเป็นที่รัก

๓) เพื่อประโยชน์แก่ชีวิตมนุษย์ คือคำนึงถึงผลดีและผลร้ายที่จะเกิดกับชีวิตของมนุษย์ เช่นเรื่องความดี ความชั่ว เป็นต้น โดยมุ่งที่จะสร้างสภาพเอื้อต่อชีวิตที่ดีงาม

(๑) เพื่อปกป้องอาสวะอันจะบังเกิดขึ้นในปัจจุบัน

(๒) เพื่อปกป้องอาสวะอันจะบังเกิดขึ้นในอนาคต

๔) เพื่อประโยชน์แก่ประชาชนทั่วไปที่เป็นสังคมใหญ่ คือ เพื่อผลดีแก่จิตใจของประชาชน ทำให้คนมีจิตใจผ่องใสด้วยอาศัยความดีงามของพระสงฆ์เป็นสื่อ

(๑) เพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่ยังไม่เลื่อมใส

(๒) เพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่เลื่อมใสแล้ว

๕) เพื่อประโยชน์แก่ตัวพระศาสนา

(๑) เพื่อความตั้งมั่นแห่งพระธรรมวินัย

(๒) เพื่อถือตามพระธรรมวินัย นั่นก็คือเพื่อช่วยค้ำจุนให้ระเบียบแบบแผน และระบบต่างๆ เกิดมีผลในการปฏิบัติตามหลักการอย่างหนักแน่นมั่นคง เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมั่นคง

จะเห็นได้ว่า พระธรรมวินัยที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติไว้เพื่อประโยชน์แก่การปกครองภิกษุสงฆ์ ซึ่งเรียกว่า อาณาปาติโมกข์ ซึ่งก่อนพรรษา ๒๐ นั้น ทรงประทานโอวาทปาติโมกข์ เป็นหลักการไว้ แต่เมื่อพระสงฆ์ปฤชามีมากขึ้น มีความประพฤติเสื่อมเสียมากขึ้น จึงทรงบัญญัติสิกขาบทเพื่อควบคุมหมู่สงฆ์ดังกล่าวแล้ว จึงเชื่อได้ว่าพระธรรมวินัยของพระพุทธเจ้า มีความสำคัญในการเกื้อกูลนานาประการ และเป็นหลักชัยในการปกครองคณะสงฆ์ ผดุงศาสน์ได้อย่างมั่นคงถาวร ดังที่พระพุทธองค์ ทรงปรารภกับพระอานนท์ก่อนที่พระองค์จะปรินิพพานว่า “ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย พวกเธอมีตนเป็นที่พึ่งเกิด อายามีสิ่งอื่นเป็นที่พึ่งเลย จงมีธรรมเป็นที่พึ่งเกิด อายามีสิ่งอื่นเป็นที่พึ่งเลยดูก่อนอานนท์ ธรรมวินัยได้อันเราแสดงไว้ว่า บัญญัติไว้แล้วแก่พวกเธอ ธรรมและวินัยนั้น จักเป็นศาสดาของพวกเธอทั้งหลาย โดยการ

^{๑๐๐}วิ.ม. (ไทย) ๓๙/๒๗ - ๒๙.

^{๑๐๑}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), นิติศาสตร์แนวพุทธ, หน้า ๖๒.

ล่องไปแห่งเรา”^{๑๑๒} นี่ก็แสดงชัดว่าธรรมวินัยทั้งหมดเป็นเหมือนศาสดาของชาวพุทธ เพราะฉะนั้น ถ้าหากว่าสงฆ์สำคัญ วินัยก็สำคัญคือวินัยเป็นตัวที่ทำให้สงฆ์ดำรงอยู่ และให้สงฆ์อยู่อย่างเป็นระบบเป็นรูปแบบที่เป็นไปตามพระพุทธประสงค์นั่นเอง^{๑๑๓} พระพุทธเจ้าวางกรอบพระธรรมวินัยเพื่อเป็นแบบแผนข้อวัตรปฏิบัติในการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะและทรงป้องกันภัยอันตราย อสังฆธรรมที่จักเกิดขึ้นกับพุทธศาสนา พระธรรมวินัยเป็นกรอบและแนวการปฏิบัติดำรงตนให้อยู่ในขอบเขตอันเหมาะสมในสมณภาวะ เพื่อความผาสุกและความเรียบร้อยในหมู่คณะ อันเป็นประโยชน์เกื้อกูลทั้งฝ่ายบรรพชิตและคฤหัสถ์นั่นเองและการบัญญัติพระธรรมวินัยหรือข้อสิกขาบทแต่ละข้อนั้นล้วนมีเหตุผลแห่งการบัญญัติทั้งนั้นไม่ว่าสิกขาบทเล็กๆ น้อยๆ ก็ตามโดยการยอมรับแห่งคณะสงฆ์เป็นเสียงข้างมาก พระพุทธเจ้าบัญญัติพระวินัยโดยผ่านมติการยอมรับจากคณะสงฆ์ร่วมกัน โดยกำหนดกฎเกณฑ์ในการถือปฏิบัติ คือ ภิกษุถือข้อวัตรศีลสิกขาบท ๒๒๗ ข้อ ภิกษุณีถือข้อวัตรสิกขาบท ๓๑๑ ข้อ สามเณรถือข้อวัตรสิกขาบท ๑๐ ข้อ ซีพราหมณ์ถือข้อวัตรสิกขาบท ๘ ข้อ และอุบาสก-อุบาสิกาถือข้อวัตรสิกขาบท ๕ ข้อ พระภิกษุสามเณรอุบาสกอุบาสิกาทุกคนเป็นหนึ่งในองค์กรของพระพุทธศาสนา เมื่ออยู่ร่วมกันแล้วย่อมจะมีแนวทางการปฏิบัติการศึกษาเหมือนกัน และการศึกษาในพระพุทธศาสนาถือเป็นบรรทัดฐานการรองรับพระธรรมวินัยอีกอย่างหนึ่ง

๒) การปกครองคณะสงฆ์ในสมัยหลังพุทธกาล

หลังจากที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าเสด็จดับขันธปรินิพพานไปแล้ว ทำให้เหล่าพระภิกษุสงฆ์ที่เป็นพระเสขะบุคคลต่างก็พากันเศร้าโศก พิโรธำพันถึงพระพุทธเจ้า ในช่วงที่ประชุมเพลิงพระพุทธสรีระนั้น ได้มีภิกษุผู้เฒ่ารูปหนึ่งชื่อสุภทัหะ ได้กล่าวจาบจ้วงว่าไม่ควรเศร้าโศก แต่ควรจะตั้งใจที่พระพุทธองค์เสด็จปรินิพพานเสียได้ เพราะทรงพระชนม์มอยู่ก็จะคอยตติตติเตียนอยู่เสมอ จะทำอะไรก็ไม่ได้เป็นอิสระ^{๑๑๔}

เมื่อพระมหากัสสปะได้ยินถ้อยคำ อย่างนั้น มีความรู้สึกเป็นห่วงต่อภัยพระพุทธศาสนายิ่งนัก จึงปรารถนาขอมติต่อที่ท่ามกลางสงฆ์ว่า ควรทำสังคายนาพระธรรมวินัยภายหน้าสภาวะมิใช่ธรรมจะรุ่งเรือง ธรรมจะเสื่อมถอย สภาวะมิใช่วินัยจะรุ่งเรือง วินัยจะเสื่อมถอย ภายหน้าธรรมวาทีบุคคลจะมีกำลัง ธรรมวาทีบุคคลจะเสื่อมกำลัง อวินัยวาทีบุคคลจะมีกำลัง วินัยวาทีบุคคลจะเสื่อมกำลัง^{๑๑๕} เพราะมองนัยที่พระองค์มิได้มอบอำนาจแห่งการปกครองให้แก่ใครเลย ดังพุทธพจน์ที่ทรงตรัสกับพระอานนท์ว่า “ดูกรอานนท์ ธรรมวินัยใดที่เราแสดงบัญญัติไว้แก่พวกเธอ ธรรมวินัยนั้น จักเป็นศาสดาของพวกเธอทั้งหลายเมื่อเราสิ้นไป”^{๑๑๖}

^{๑๑๒}ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๑๖/๑๖๔.

^{๑๑๓}พระเทพเวที (ประยูรย์ ปยุตโต) และ ระเบียบ ภาวิไล, *พุทธบริษัทกับพระธรรมวินัย*, หน้า ๒๒.

^{๑๑๔}วิ.จ. (ไทย) ๗/๔๗๗/๓๓๖.

^{๑๑๕}วิ.จ. (ไทย) ๗/๔๗๗/๓๓๖.

^{๑๑๖}ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๑๖/๑๖๔.

ครั้งสมัยพระเจ้าอโศกมหาราชทรงเลื่อมใสในพระพุทธศาสนาเป็นอย่างมากเนื่องจากวันหนึ่งทรงทอดพระเนตรสามเณรรูปหนึ่งนามว่า นิโครธ ซึ่งมีกิริยาเยือกเย็น เครื่องครัดน่าเลื่อมใส มีพระราชศรัทธาจึงได้อาราธนานิมนต์เข้าไปในพระราชมณเฑียร นิโครธสามเณรได้แสดงธรรมโปรดพระเจ้าอโศกมหาราชให้ตั้งอยู่ในพระพุทธศาสนา ละเลิกอุปนิสัยอันชั่วร้ายเสียสิ้น และได้โปรดให้สร้างพระเจดีย์ ๘๔,๐๐๐ และสร้างพระพุทธวิหารทั่วไปในชมพูทวีปนอกจากนี้พระเจ้าอโศกได้เป็นประธานฝ่ายคฤหัสถ์ในการทำสังคายนาครั้งที่ ๓ คือ ได้มีพวกเดียรถีย์นักบวชนอกศาสนาได้ปลอมบวชเข้ามาเป็นภิกษุ เพื่อปรารภนาลาภสักการะ เป็นเหตุให้สงฆ์ฝ่ายธรรมวาทีทั้งหลายรังเกียจ มีอาจทำอุโบสถสังฆกรรมกันเป็นเวลานานถึง ๗ ปีพระเจ้าอโศกมหาราชดำรัสให้อำมาตย์คนหนึ่งไประงับอธิกรณ์เรื่องนี้ อโศการามและขอให้สงฆ์ทำสังฆกรรมกัน อำมาตย์นั้นได้เข้าไปแสดงพระราชประสงค์ของพระเจ้าอโศกมหาราชนั้นแก่สงฆ์ฟัง พระภิกษุรูปใดขัดขืนก็ถูกอำมาตย์ประหารชีวิตเสีย ๒-๓ รูป ซึ่งล้วนเป็นสงฆ์ฝ่ายธรรมวาทีทั้งสิ้น

เมื่อพระเจ้าอโศกทรงทราบการกระทำอันเกินคำสั่งเช่นนั้นก็ทรงร้อนพระองค์จึงได้เสด็จมาถามภิกษุทั้งหลาย บาบที่ประหารพระจะตกแก่ผู้ใช้หรือผู้ฆ่า ปรากฏว่าสงฆ์ทั้งหลายมีอากาวิสัยหนาให้เป็นที่ยแถมกระจำงได้ และสงฆ์ทั้งหลายนั้นก็ได้ทูลแนะนำให้ไปอาราธนานิมนต์พระโมคคัลลิตุตรติสสเถระมาวิสัยหนา จึงได้รับคำตอบว่า การที่อำมาตย์ได้ตัดศีรษะของพระภิกษุนั้น จะเป็นบาปได้ก็ต่อเมื่อพระองค์ทรงมีเจตนาที่ฆ่าเท่านั้น ทำให้พระเจ้าอโศกมหาราชพอพระทัยมากฝ่ายพระอัครราชกุมารพลอมบวชในพระพุทธศาสนา ก็ยังพยายามที่จะประกอบมิถุนาชีพออยู่ต่อไป พระเหล่านั้นได้มัวเมาหลงใหลในลาภสักการะไม่พอใจในการปฏิบัติธรรมอาศัยผ้าเหลืองเลี้ยงชีวิต ประพฤติผิดพระธรรมวินัย ไม่สังวรระวังในศีลวัตร เทียวอดอ้างคุณสมบัติโดยอาการต่างๆ เพื่อหลอกลวงประชาชนให้หลงเชื่อเพื่อหาลาภสักการะเข้าตัวเพราะเหตุนี้จึงทำให้พระสัทธรรมอันบริสุทธิ์ของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าต้องพลอยต่างพร้อยไปด้วย ความอลเวงได้เกิดขึ้นในวงการของพระพุทธศาสนาทั่วไป ลาภสักการะมีอำนาจเหนืออุดมคติของผู้เห็นแก่ได้ แม้กระทั่งผู้ทรงเพศเป็นภิกษุห่มผ้าเหลืองก็ยังตกอยู่ใต้อำนาจของมัน ที่จริงผู้มีลาภคือผู้มีบุญ แต่ผู้มัวเมาในลาภคือผู้สั่งสมบาป การที่พระได้ของมากจากประชาชนที่เขาบริจาคด้วยศรัทธานั้นนับว่าเป็นการดีไม่มีผิด แต่การที่พระสั่งสมของมัวเมาในลาภหลงใหลในเกียรติ เหนอเหิมและเพลิดเพลินในโลกียวัตถุ จนลืมหน้าที่ของตนนั้นนับว่าเป็นสิ่งที่เลวร้ายที่สุด พระโมคคัลลิตุตรติสสเถระ ได้ถวายพระเทศนาแด่พระเจ้าอโศกมหาราช จนพระเจ้าอโศกมหาราชทรงมีความเลื่อมใสและซาบซึ้งในหลักธรรมอันบริสุทธิ์ของพระพุทธองค์ ได้ประทับอยู่ที่อุทยานนั้นเป็นเวลา ๗ วัน ในวันที่ ๗ พระองค์ได้ประกาศบอกนัดให้พระภิกษุที่อยู่ในชมพูทวีปโดยทั่วกันทั้งสิ้นให้มาประชุมที่อโศการามภายใน ๗ วัน พระองค์ประทับนั่งภายในม่านกับท่านพระโมคคัลลิตุตรติสสเถระ ได้ตรัสสั่งให้ภิกษุผู้สังกัดในนิกายนั้นๆ นั่งรวมกันเป็นนิกายๆ แล้วตรัสถามให้พระเหล่านั้นอธิบายคำสอนของพระพุทธองค์ ซึ่งพระเหล่านั้นได้อธิบายผิดไปตามลัทธิของตนๆ พระเจ้าอโศกมหาราชจึงได้ตรัสสั่งให้กำจัดพระอัครราชกุมารเหล่านั้นทั้งหมด ซึ่งมีจำนวนมากถึงหมื่นรูป ครั้นกำจัดพระภิกษุพวกอัครราชกุมารให้หมดไปจากพระพุทธศาสนาแล้ว พระโมคคัลลิตุตรติสสเถระ จึงได้จัด

ให้มีการทำสังคายนาครั้งที่ ๓ ขึ้นที่โอศกการาม เมืองปาฏลีบุตรโดยได้รับพระราชูปถัมภ์จากพระเจ้า
อโศกมหาราช เมื่อพระเจ้าอโศกมหาราชได้ทรงเป็นเอกอัครราชูปถัมภ์ในการทำ สังคายนาครั้งนี้
แล้ว พระองค์ก็ได้นำ หลักธรรมคำ สั่งสอนทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการปกครองประเทศ
และยังสนพระทัยในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้กว้างขวางแพร่ไปยังนานาประเทศ โดยพระองค์
ได้จัดส่งสมณทูตไปประกาศพระพุทธศาสนาไปแคว้นและประเทศต่างๆ รวมทั้งหมด ๙ สาย โดยสมณ
ทูตสายที่ ๘ ในบรรดาสมาณทูตทั้งหมดนั้น ได้แก่ พระโสณะและพระอุตตรเถระ ได้นำพระพุทธศาสนา
มาประดิษฐานในอาณาจักรสุวรรณภูมิ ดังปรากฏในจดหมายเหตุของจีนว่า “ทวาราวดี”
ซึ่งสันนิษฐานว่า ได้แก่ จังหวัดนครปฐม โดยมีโบราณสถานและโบราณวัตถุต่าง ๆ เช่น “พระปฐม
เจดีย์ ศิลารูปพระธรรมจักร เป็นต้น เป็นประจักษ์พยานอยู่จากการปกครองคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาล
และหลังพุทธกาลและผลการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยประมวลได้ว่า การปกครองคณะสงฆ์ใน
สมัยพุทธกาลและหลังพุทธกาลมีความหมายที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ดังตาราง ๒.๑๓ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๓ การปกครองคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาลและหลังพุทธกาล

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|--|--|
| พระมหาธรรมวรัต อริยธมโม (๒๕๔๓, หน้า ๕๗) | ดำเนินการให้ชีวิตความเป็นอยู่ จากการ กระทำของภิกษุแต่ละรูป ให้เป็นไปตามหลักพระ ธรรมวินัย ให้ถูกต้องตามพุทธบัญญัติเรียกว่าเป็น การปกครองโดยธรรมวินัย |
| แสวง อุดมศรี (๒๕๔๐, หน้า ๑๕) | ดำรงอยู่ได้อย่างสงบสุขและไม่ก่อให้เกิด จลาจลกระทำการอันไม่ควรที่เรียกว่าภินทนาการ ในภายใน |
| วิ.ม. (ไทย) ๔/๑๑๙/๑๘๔. | เป็นคนที่มื่อวัยวะสมบูรณ์ไม่พิกลพิการ ไม่ เป็นโรคที่สังคัมรังเกียจ |
| วิ.ม. (ไทย) ๔/๖๕/๘๑. | อุปชฌาย์และสัทธิวินัยจักมีความเคารพ ยำเกรงประพฤติกลมเกลียวกัน จักถึงความเจริญ งอกงามไพบุลย์ในธรรมวินัยนี้ |
| ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๑๖/๑๖๔. | ธรรมวินัยใดที่เราแสดงบัญญัติไว้แก่พวก เธอ ธรรมวินัยนั้น จักเป็นศาสดาของพวกเธอ ทั้งหลายเมื่อเราสิ้นไป |

ตารางที่ ๒.๑๓ การปกครองคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาลและหลังพุทธกาล (ต่อ)

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|---|--|
| พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๔๙, หน้า ๕๔) | พระพุทธเจ้าจึงทรงบัญญัติให้มีอุปัชฌาย์ |
| วิ.ม. (ไทย) ๑/๑๙/๑๙๑. | พระพุทธเจ้าทรงประทานหลักการ คือ พระโอวาทปาติโมกข์ ไว้เป็นหลักปฏิบัติสำหรับพระสงฆ์ |
| สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (๒๕๔๗, หน้า ๙-๑๐) | ๑. เมื่อใดความเสียหายเกิดขึ้น เมื่อนั้นพระองค์ทรงบัญญัติสิกขาบท ห้ามประพฤตินั้นเป็นอย่างไรๆ ไป ๒. ตั้งแล้วไม่เลิกถอน แต่จะเพิ่มหรือแก้ไขให้เหมาะกับที่จะประพฤตินั้นได้ ถ้ายังหลวมอยู่ไม่พอจะห้ามความเสียหายนั้นเด็ดขาด ทรงบัญญัติรัดซ้ำเข้าไปอีก ถ้าตึงนักก็แก้ไขหย่อนลงมา ๓. ตั้งแล้วไม่เลิกถอน แต่เพิ่มอนุบัญญัติพระบัญญัติที่ตั้งไว้ครั้งแรก เรียกว่ามูลบัญญัติข้อที่ทรงบัญญัติเพิ่มเติมทีหลัง เรียกว่าอนุบัญญัติ |
| พระเทพเวที (ประยูร ปยุตฺโต) และ ระวี ภาวิไล (๒๕๔๒, หน้า ๑๑) | วินัยคือระเบียบแบบแผน กฎเกณฑ์แบบต่างๆ คือจุดหมายของพระธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า |
| วิ.จ. (ไทย) ๗/๔๗๗/๓๓๖. | จะทำจะพูดจะคิดอะไรก็ได้เป็นอิสระ |
| วิ.จ. (ไทย) ๗/๔๗๗/๓๓๖. | อวินยวาที่บุคคลจะมีกำลัง วินยวาที่บุคคลจะเสื่อมกำลัง |

๒.๓.๔ การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในประเทศไทย

๑) การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในสมัยสุโขทัย

พระพุทธศาสนา ในสมัยกรุงสุโขทัยนี้มีทั้งลัทธิหรือนิกายเถรวาทและมหายานตั้งแต่สมัยพ่อขุนศรีอินทราทิตย์ ต้นราชวงศ์พระร่วงที่ทรงนับถือพระพุทธศาสนาซึ่งพระพุทธศาสนาในสมัยกรุงสุโขทัย ได้รับอิทธิพลจากคณะสงฆ์ลังกาวงศ์ สืบเนื่องจากพระราหุลเถระ ได้มาประกาศ

พระพุทธศาสนาที่เมืองนครศรีธรรมราชตอนใต้ของประเทศไทย แรกเริ่มต้นพระพุทธศาสนาที่เมืองนครศรีธรรมราชประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง สร้างศรัทธาความเลื่อมใสให้กับประชาชน จนเป็นที่รู้จักในนามพระพุทธศาสนาแบบลังกาวงศ์ เจริญรุ่งเรืองอย่างมากจนถึงสมัยพ่อขุนรามคำแหงมหาราช เสด็จขึ้นครองราชย์ ใน พ.ศ. ๑๘๒๒ พระองค์ทรงสดับกิตติศัพท์ของคณะสงฆ์ลังกาวงศ์ที่เมืองนครศรีธรรมราช จึงโปรดให้อาราธนาพระสังฆราชแห่งคณะสงฆ์ลังกาวงศ์จากเมืองนครศรีธรรมราช มาประดิษฐานพระพุทธศาสนาแบบลังกาวงศ์ เมืองสุโขทัย ดังปรากฏข้อความตอนหนึ่งในศิลาจารึกหลักที่ ๑ ว่า เบื้องตะวันตกเมืองสุโขทัยมีอรัญญิก พ่อขุนรามคำแหงทรงทำไอยทานแด่พระมหาเถรสังฆราช ปราชญ์เรียนจบปิฎกไตรหลวง (รู้หลัก) ว่าปู่ครูในเมืองทุกคนลูก (จารึก) แต่เมืองนครศรีธรรมราช^{๑๑๗}

ตามศิลาจารึกพ่อขุนรามคำแหงมหาราช ซึ่งจารึกไว้ประมาณ พ.ศ. ๑๘๓๕ ว่า นครสุโขทัยมีปู่ครูมีพระมหาเถระและมีพระเถระ สมเด็จพระยาตำราจราชานุภาพได้ทรงให้ทัศนะว่า “สังฆราชเห็นจะเป็นตำแหน่งสังฆนายกชั้นสูงสุด (ปัจจุบันเรียกว่า สกลมหาสังฆปริณายก) ตำแหน่งปู่ครูตรงกับที่เราเรียกพระครูทุกวันนี้ เป็นตำแหน่งของพระสังฆราช แต่พระมหาเถระที่กล่าว นั้น เห็นว่าเป็นพระที่มีอายุพรรษามากและทรงคุณธรรมด้านศาสนาเท่านั้น มิใช่สมณศักดิ์ที่พระเจ้าแผ่นดินทรงตั้ง”^{๑๑๘}

ในกรุงสุโขทัย ระยะเวลาเริ่มต้นคงมีพระสงฆ์ ๒ คณะ คือ คณะสงฆ์ฝ่ายหินยาน ซึ่งมีอยู่เดิมตั้งแต่สมัยพ่อขุนศรีอินทราทิตย์กับคณะสงฆ์ฝ่ายหินยานแบบลังกาวงศ์ที่จาริกมาจากเมืองนครศรีธรรมราช ได้รวบรวมยุบนิกายเป็นคณะเดียวกันเมื่อคราวเป็นคณะสงฆ์ลังกาวงศ์ และไม่ปรากฏว่ามีการจัดองค์กรการปกครองคณะสงฆ์

การจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ ปรากฏเป็นแบบแผนชัดเจนในรัชสมัยพระธรรมราชาลิไท เพราะว่าพระองค์ทรงอาราธนาพระมหาสามีสังฆราชจากเมืองนครพนม ชาวศรีลังกา ทำให้บทบาทของพระพุทธศาสนาแบบลังกาวงศ์มั่นคงขึ้น ที่เห็นได้ชัด คือ คณะสงฆ์ลังกาวงศ์นั้นนิยมอยู่ตามป่าเป็นพระนักปฏิบัติ คณะนี้เรียกว่าคณะอรัญวาสี คือ กลุ่มพระสงฆ์ผู้จำวัดอยู่ในป่าหรือวัดป่า (สายวิปัสสนา) ส่วนพระสงฆ์นิกายเดิมที่ชობอยู่บ้านหรืออยู่วัดบ้านที่เรียกว่าคณะคามวาสี หมายถึงที่พักอยู่ในบ้านหรือวัดที่อยู่ใกล้ตัวเมือง ส่วนมากจะเป็นพระสาฆกลุ่มศึกษาเล่าเรียนพระปริยัติธรรม

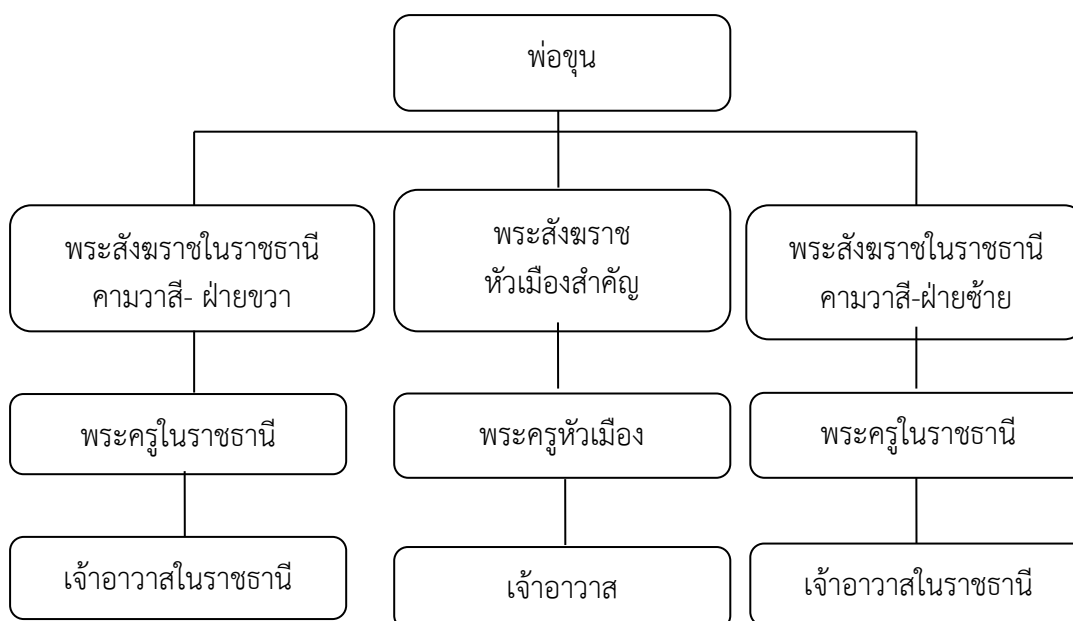
คณะสงฆ์ในสมัยกรุงสุโขทัยจะมี ๒ คณะ คือ คณะคามวาสี คือ คณะฝ่ายขวาและคณะอรัญวาสี คือ คณะฝ่ายซ้าย ทั้งสองฝ่ายปกครองแยกจากกัน คือ เป็นเหมือนองค์กรที่ปกครองโดยอิสระจากกัน แต่ละคณะมีเจ้าคณะผู้ปกครองบังคับบัญชาสูงสุดเป็นของตนเองที่เรียกว่าพระสังฆราชมีหน้าที่

^{๑๑๗}พระเมธีธรรมมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), การปกครองคณะสงฆ์ไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๙), หน้า ๖.

^{๑๑๘}สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ, ตำนานปกครองคณะสงฆ์, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: สามมิตร, ๒๕๔๕), หน้า ๗.

รับผิดชอบดูแลฝ่ายของตน ดังนั้นกรุงสุโขทัยจึงมีพระสังฆนายกหรือประมุขสงฆ์ ๒ รูป คือ พระสังฆราชคณะคามวาสีและพระสังฆราชคณะอรัญวาสี เช่น ในพ.ศ. ๑๙๔๙ พระครูติลกิตรินศีลคันทรวาสีธรรมกิตติ สังฆราชมหาสามีเจ้า สถิต ณ วัดป่าแต่ทรงเป็นพระสังฆราชคณะอรัญวาสี อีกฝ่ายคือพระสังฆราชญาณรุจิรมหาเถร เป็นพระสังฆราชของคณะคามวาสี^{๑๑๙}

การปกครองคณะสงฆ์ ในหัวเมืองต่าง ๆ นอกจากกรุงสุโขทัย พระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งพระสังฆราชประจำแต่ละหัวเมือง ในลักษณะเดียวกันที่ทรงแต่งตั้งประเทศราชไปครองหัวเมืองใหญ่ในฝ่ายอาณาจักร จึงมีพระสังฆราชหลายพระองค์ สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ ทรงนิพนธ์ไว้ว่า “ในประเทศสยาม เมื่อพระนครสุโขทัยเป็นราชธานี เห็นจะมีพระสังฆราชองค์เดียวด้วยวิธีปกครองพระราชอาณาจักรในตอนนั้น หัวเมืองใหญ่ที่ห่างไกลราชธานีเป็นเมืองประเทศราชโดยมาก แม้เมืองที่อยู่ใกล้ราชธานีที่เป็นเมืองใหญ่ที่ตั้งเจ้านายในราชวงศ์ออกไปปกครองอย่างทำนองเจ้าประเทศราชเมืองใหญ่เมืองหนึ่ง น่าจะมีพระสังฆราชองค์หนึ่งเป็นสังฆปริณายกของสังฆบริษัทเขตเมืองนั้น”^{๑๒๐} สมเด็จพระสังฆราชได้รับการสถาปนาจากพระมหากษัตริย์เท่านั้น มีหนังสือพงศาวดารเหนืออีกแห่ง ๑ ที่ได้กล่าวเกี่ยวกับการจัดระบบการปกครองคณะสงฆ์ ในกรุงสุโขทัย ฝ่ายขวาฝ่าย ๑ ฝ่ายซ้ายฝ่าย ๑ และมีราชทินนามสำหรับสังฆ-ปริณายก^{๑๒๑} ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๔ โครงสร้างการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไทยในสมัยกรุงสุโขทัย

^{๑๑๙}พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตโต), การปกครองคณะสงฆ์ไทย, หน้า ๘.

^{๑๒๐}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘.

^{๑๒๑}สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ, ตำนานปกครองคณะสงฆ์, หน้า ๘.

อาณาจักรกรุงสุโขทัยสิ้นสุดลงเมื่อ พ.ศ.๑๙๒๐ โดยถูกผนวกเข้าเป็นดินแดนส่วนหน้าของอาณาจักรกรุงศรีอยุธยาตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา ในส่วนการปกครองคณะสงฆ์ก็เปลี่ยนแปลงสภาพเช่นเดียวกันกับอาณาจักรเหมือนกัน นอกจากคณะสงฆ์จะประพฤติปฏิบัติโดยเคร่งครัด ตามหลักพระธรรมวินัยแล้ว จะต้องประพฤติปฏิบัติตนมิให้ขัดต่อจารีตประเพณีอันดีงามของสังคมและกฎหมายของบ้านเมือง ซึ่งเปรียบเป็นอาณาจักรกรุงศรีอยุธยาด้วย^{๑๒๒}

๒) การปกครองคณะสงฆ์ในสมัยอยุธยา

เมื่อกรุงสุโขทัยหมดอำนาจ พระเจ้าอู่ทองหรือสมเด็จพระรามาธิบดีที่ ๑ ทรงสถาปนากรุงศรีอยุธยาขึ้นเมื่อ พ.ศ.๑๘๙๓ ซึ่งถือว่าเป็นราชอาณาจักรที่ ๒ ของไทย และมีพระมหากษัตริย์เสด็จขึ้นครองราชย์ติดต่อกันถึง ๓๓ พระองค์ กล่าวด้านพระพุทธศาสนาเป็นเรื่องที่สืบเนื่องจากกรุงสุโขทัย การปกครองคณะสงฆ์คงเป็นไปตามแบบอย่างการปกครองคณะสงฆ์ในยุคสุโขทัย คือ เป็นคณะคามวาสีและคณะอรัญวาสี แต่ว่าความเลื่อมใสในพระสงฆ์ลังกาวงศ์ยังมีความเจริญแพร่หลายมาตามลำดับ คณะของพระภิกษุสงฆ์คณะเดิมเริ่มมีน้อยลดลงเพราะพากันไปบวชอยู่ในคณะสงฆ์ลังกาวงศ์ ปรากฏตามหลักฐานพงศาวดารหนังสือตำนานโยนกกว่า^{๑๒๓}

เมื่อ พ.ศ. ๑๙๖๕ ซึ่งตรงกับรัชสมัยสมเด็จพระอินทราชาธิราชที่ ๖ ครองราชสมบัติมีคณะพระภิกษุ จำนวน ๑๐ รูป โดยแยกจากสายได้ ดังนี้

๑) สายพระมหาเถระ จากเชียงใหม่ ๗ รูป คือ

- (๑) พระธรรมคัมภีร์
- (๒) พระเมธีกร
- (๓) พระญาณมงคล
- (๔) พระศีลวงค์
- (๕) พระสารีบุตร
- (๖) พระธรรมรัตนากร
- (๗) พระพุทธสาคร

๒) สายพระมหาเถระจากกรุงศรีอยุธยา ๒ รูป คือ พระพรหมมุนี และพระโสมเถระ

๓) สายพระมหาเถระจากประเทศกัมพูชา ๑ รูป คือ พระญาณสิทธิทั้ง ๑๐ รูป ได้พาพระภิกษุอีกจำนวนมากไปประเทศศรีลังกาและได้อุปสมบทแปลงนิกายใหม่เป็นสิงหลนิกาย ณ อุทกุกเขปสีมา แม่น้ำกัลยาณี โดยมีพระวันรัตนมหาเถระเป็นพระอุปัชฌาย์ ใน พ.ศ. ๑๙๖๗ ทั้งคณะได้ศึกษาพระธรรมวินัยในประเทศศรีลังกาหลายปี เมื่อจะเดินทางกลับประเทศไทยจึงได้อาราธนาพระชาวลังกา ๒ รูป คือ พระมหาวิกรมพาหุ และพระอุตมปัญญา ให้มาร่วมกันเผยแผ่พระพุทธศาสนาในประเทศไทย โดยขึ้นมาที่กรุงศรีอยุธยาแล้วค่อยแยกย้ายกันไปเผยแผ่พระพุทธศาสนา จนมีผู้เลื่อมใสศรัทธา

^{๑๒๒}แสวง อุดมศรี, การปกครองคณะสงฆ์ไทย, หน้า ๖๘.

^{๑๒๓}สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาตำราสารานุกรม, ตำนานปกครองคณะสงฆ์, หน้า ๑๖.

ขออุปสมบทเป็นภิกษุ เกิดเป็นคณะใหม่ที่เรียกว่า คณะคามวาสี ฝ่ายขวา หรือคณะป่าแก้ว ที่ชื่อว่า คณะป่าแก้วเพราะมีอุปชฌาย์รูปเดียวกัน ที่ชื่อว่า วันรัตน์ ซึ่งแปลว่า ป่าแก้ว ดังนั้น วัดวาอารามที่มี คณะสงฆ์นี้พำนักอยู่ วัดจะมีชื่อว่าคณะป่าแก้ว เช่น วัดไตรภูมิคณะป่าแก้ว วัดเขียนป่าแก้ว เป็นต้น

การบริหารกิจการคณะสงฆ์สมัยกรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานี คณะสงฆ์แบ่งเป็น ๓ คณะ คือ^{๑๒๔}

๑) คณะคามวาสีฝ่ายซ้าย คือ คณะของพระสงฆ์นิคายเดิมที่มีมาตั้งแต่แรกสถาปนากรุงสุโขทัย มีพระพุทโธษาจารย์ เป็นเจ้าคณะฝ่ายคามวาสีฝ่ายซ้าย

๒) คณะอรัญวาสี คือ คณะที่สืบต่อประเพณีพระสงฆ์ลังกาวงศ์ในกรุงสุโขทัยมี พระพุทโธษาจารย์ เป็นเจ้าคณะ

๓) คณะคามวาสีฝ่ายขวา คือ คณะสงฆ์นิคายเดิมที่ไปศรีลังกาแล้วอุปสมบทใหม่ แล้วกลับมาตั้งคณะใหม่ ในนามที่เรารู้จักคือ คณะป่าแก้ว มีพระวันรัตน์เป็นเจ้าคณะคามวาสีฝ่ายขวา



แผนภาพที่ ๒.๕ โครงสร้างการบริหารกิจการคณะสงฆ์สมัยอยุธยา

^{๑๒๔}พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต), การปกครองคณะสงฆ์ไทย, หน้า ๑๒.

ตำแหน่งพระพุทธรูปที่ตั้งขึ้นใหม่ เป็นเจ้าคณะแทนพระวันรัตน์ ประมุขฝ่ายอริยวาสี เดิม ซึ่งสับเปลี่ยนไปเป็นเจ้าคณะคามวาสีฝ่ายฆราวาส ในรัชกาลที่ ๔ แห่งกรุงรัตนโกสินทร์เปลี่ยนเป็น พระพุทธรูป

คณะคามวาสีฝ่ายชาย มีสมเด็จพระอริยวงศาส์จระราชดิษฐ์ อยู่วัดมหาธาตุ เป็นเจ้าคณะ มีฐานานุกรม ๑๐ รูป พระราชาคณะ ๑๘ รูป มีพระพิมพ์ธรรม เป็นต้น

คณะอริยวาสีมีพระพุทธรูป อยู่วัดโบสถ์ราชเดช เป็นเจ้าคณะบังคับบัญชาพระสงฆ์ ฝ่ายสมณและวิปัสสนาทั้งหมด มีพระราชาคณะ ๗ รูป มีพระญาณไตรโลก เป็นต้น

คณะคามวาสีฝ่ายฆราวาส มีพระวันรัตน์ อยู่วัดป่าแก้ว เป็นเจ้าคณะมีฐานานุกรม ๑๑ รูป มีพระราชาคณะ ๑๗ รูป มีพระธรรมวโรดม เป็นต้น

คำว่า “สมเด็จ” เป็นภาษาเขมร เชื่อว่านำมาใช้นำหน้าพระราชาคณะชั้นนำ ตั้งแต่กรุงศรีอยุธยา

๓) การปกครองคณะสงฆ์สมัยกรุงธนบุรี

กรุงธนบุรีจัดได้ว่าเป็นราชอาณาจักรที่ ๓ ของประเทศไทยโดยสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช ทรงเป็นพระมหากษัตริย์ สืบเนื่องจากกรุงศรีอยุธยาแตกแพ่งกองทัพพม่า ในปี พ.ศ.๒๓๑๐ ช่วงนี้ทำให้คณะสงฆ์แตกกระจายพากันหนีอย่างระส่ำระสาย จนสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชทรงกอบกู้เอกราชได้ ตั้งกรุงธนบุรีเป็นราชธานี ทรงได้สืบเสาะหาพระมหาเถระผู้ใหญ่ ในเมืองกรุงศรีอยุธยาผลปรากฏว่าพระผู้ใหญ่ชั้นนำในเมืองกรุงศรีอยุธยาไม่มี จึงมีพระราชประสงค์ แต่งตั้งพระอาจารย์ดีซึ่งเป็นพระธรรมดา ไม่มีสมณศักดิ์อะไรมาก่อนเลยจากวัดประตู อยุธยา เป็นสมเด็จพระสังฆราชรูปแรก และทรงสถาปนาแต่งตั้งคณะอาจารย์ดี วัดพนัญเชิง อยุธยาเป็น สมเด็จพระสังฆราชรูปที่สอง

ในสมัยกรุงธนบุรีนี้ สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช พระองค์ทรงมีความวิริยะอุตสาหะที่จะฟื้นฟูทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาอย่างจริงจัง เมื่อคณะสงฆ์รวมพลเป็นกลุ่มแล้วทำให้การปกครองเหมือนยุคกรุงศรีอยุธยาได้แล้ว ก็ทรงให้มีการศึกษาพระปริยัติธรรมขึ้น แต่การปกครองคณะสงฆ์ต้องมีการเปลี่ยนแปลงทชุดและเสื่อมอีกครั้งเป็นเพราะพระองค์ทรงวิปัสสนาญาณทรงสั่งปลดสมเด็จพระสังฆราช (สี) ออกจากตำแหน่งแล้วตั้งพระครูธรรมธีรราชมุนี (ชื่น) ให้เป็นสมเด็จพระสังฆราชแทน (รูปสุดท้ายในสมัยกรุงธนบุรี)

ส่วนตำแหน่งการปกครองและการแต่งตั้งสมณศักดิ์ สมเด็จพระยามังลาธิบดีทรงสันนิษฐานว่า “ในสมัยกรุงธนบุรี ดูเหมือนว่าจะไม่จัดให้มีทำเนียบสมณศักดิ์ขึ้นตามลำดับของพระเจ้าธนบุรี” การปกครองไม่แตกต่างจากกรุงศรีอยุธยา แต่ในยุคกรุงธนบุรีใช้ระยะเวลาแค่ ๑๔ - ๑๕ ปี เท่านั้น

๔) การปกครองคณะสงฆ์สมัยกรุงรัตนโกสินทร์

สืบเนื่องจากกรุงธนบุรีสิ้นสุดลงใน พ.ศ. ๒๓๒๕ ซึ่งถูกผนวกเข้าเป็นดินแดนอาณาจักรของกรุงรัตนโกสินทร์ โดยมีพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ทรงสร้างกรุงเทพมหานคร

เป็นราชธานี ทรงสร้างและปฏิสังขรณ์วัดหลายแห่ง มีวัดพระศรีรัตนศาสดารามในพระบรมมหาราชวัง วัดสุทัศนเทพวราราม วัดสระเกศราชวรมหาวิหาร และวัดพระเชตุพนวิมลมังคลารามราชวรมหาวิหาร เป็นต้น^{๑๒๕}

นับว่าเป็นปัญหาแรกเลยที่เดียวที่พระองค์ทรงจัดคือ เรื่องสังฆมณฑล ซึ่งมีผลกระทบกระเทือนมาแต่ปลายรัชสมัยของพระเจ้ากรุงธนบุรีที่ทำให้เกียรติและฐานะของคณะสงฆ์มีหมองลงไป จึงโปรดให้พระมหาเถระประชุมกันแล้ว ถอดถอนสมณศักดิ์ของสมเด็จพระสังฆราช (ชื่น) วัดหงส์มาเป็นพระธรรมธีรราชมุนี (องค์ที่เป็นสมเด็จพระสังฆราชรูปที่ ๓ แห่งกรุงธนบุรี) แล้วทรงสถาปนาสมเด็จพระสังฆราช (สี) พระพุทธจารย์ พระพิมลธรรม ที่พระเจ้ากรุงธนบุรีทรงถอดยศสมณศักดิ์กลับให้มีสมณศักดิ์ ให้สมเด็จพระสังฆราช (สี) เป็นสมเด็จพระสังฆราชรูปแรกในกรุงรัตนโกสินทร์^{๑๒๖}

ส่วนโครงสร้างรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ยังเป็นแบบกรุงศรีอยุธยาและกรุงธนบุรี พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ทรงตรากฎหมายคณะสงฆ์เป็นครั้งแรกรวม ๑๐ ฉบับ คือ

| | |
|---------------------|----------------------|
| ฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๓๒๕ | ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๓๒๖ |
| ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๓๒๖ | ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๓๒๖ |
| ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๓๒๖ | ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๓๒๖ |
| ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๓๒๖ | ฉบับที่ ๘ พ.ศ. ๒๓๓๒ |
| ฉบับที่ ๙ พ.ศ. ๒๓๓๗ | ฉบับที่ ๑๐ พ.ศ. ๒๓๔๔ |

วัตถุประสงค์ของการออกกฎหมาย เพื่อการควบคุมดูแลหรือลงโทษแก่พระภิกษุที่ประพฤติล่วงละเมิดพระธรรมวินัยอยู่เป็นประจำ ถ้าคงอาศัยพระธรรมวินัยหรือที่เรียกว่าศีล ๒๒๗ ข้อ ก็คงไม่เพียงพอสำหรับพระภิกษุสงฆ์ ในปัจจุบันนี้ และทรงมีประสงค์ให้พระภิกษุสงฆ์ปรับปรุงคณะสงฆ์ให้ดีขึ้นกว่าเดิม

(๑) การปกครองคณะสงฆ์สมัยรัชกาลที่ ๑

ในรัชสมัยสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก พระองค์ทรงปรารถนาให้กระทำสังคายนาพระธรรมวินัยขึ้น เพราะว่าพระไตรปิฎกที่สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชทรงรับสั่งให้รวบรวมจากหัวเมืองต่าง ๆ เช่น เมืองนครศรีธรรมราช กัมพูชา เป็นต้น ยังมีความคลาดเคลื่อนผิดบ้างบางประการ จึงเห็นสมควรให้ทรงทำการรวบรวมสังคายนาพระไตรปิฎกใหม่ โดยทรงโปรดให้พระมหาเถระ ๒๑๘ รูป และราชบัณฑิต ๓๒ คน ประชุมการกระทำสังคายนาขึ้นเมื่อวันขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๑๒ ปีวอก พ.ศ. ๒๓๓๑ ณ วัดศรีสรรเพชญ์ (วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์)^{๑๒๗}

^{๑๒๕}หม่อมหลวงกุฎราชวิทยาลัย, ประวัติการปกครองคณะสงฆ์ไทย, (กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๘.

^{๑๒๖}มานพ พลไพรินทร์, คู่มือการบริหารกิจการคณะสงฆ์, หน้า ๑๘.

^{๑๒๗}แสวง อุดมศรี, การปกครองคณะสงฆ์ไทย, หน้า ๗๒.

(๒) การปกครองคณะสงฆ์สมัยรัชกาลที่ ๒

ในรัชสมัยสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย นับเป็นช่วงระยะเวลาสั้นมาก คือ ๑๕ ปี เท่านั้นที่ทรงครองราชย์ แต่ทรงโปรดเกล้าฯ สถาปนาสมเด็จพระสังฆราชขึ้นถึง ๓ พระองค์ คือสมเด็จพระสังฆราช (ศุก) วัดมหาธาตุ, สมเด็จพระสังฆราช (มี) วัดราชบูรณะ และสมเด็จพระสังฆราช (ด่อน) วัดมหาธาตุ ทั้ง ๓ พระองค์อยู่วัดมหาธาตุฯ จนถึงยุคนั้นกล่าวได้ว่าใครที่เป็นสมเด็จพระสังฆราชต้องอยู่วัดมหาธาตุฯ และในรัชกาลนี้ได้ส่งพระสงฆ์ไทยดูกิจการงาน พระศาสนา ณ ประเทศศรีลังกา และในสมัยสมเด็จพระสังฆราช (มี) โปรดให้มีการบำเพ็ญกุศลวันมาฆบูชาเป็นกิจลักษณะ^{๑๒๘}

(๓) การปกครองคณะสงฆ์สมัยรัชกาลที่ ๓

การปกครองคณะสงฆ์ในสมัยรัชกาลที่ ๓ พระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัวเสด็จขึ้นครองราชย์เมื่อ พ.ศ.๒๓๖๗ พระองค์ทรงมีพระราชศรัทธาในพระพุทธศาสนาอย่างแรงกล้า ทรงมีความเคารพในองค์พระภิกษุสามเณรอย่างยิ่ง แม้พระภิกษุจะประพฤติชั่วอย่างไรไม่ค่อยสน ราชพระทัยนักจนเป็นที่มาของคำว่า “ชั่วชั่งซี ดีชั่งสงฆ์” ในด้านการปกครองคณะสงฆ์ ทรงโปรดให้ทรงสร้างวัดพระอารามหลวงและวัดราษฎร์ในกรุงเทพมหานครเข้าด้วยกัน โดยจัดรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์เพิ่มอีก ๑ คณะ จากรูปแบบเดิม คือ

- ๑) คณะคามวาสีฝ่ายซ้าย ปกครองคณะสงฆ์หัวเมืองภาคเหนือ
 - ๒) คณะอรัญญวาสี ปกครองพระนักปฏิบัติทั่วราชอาณาจักร
 - ๓) คณะคามวาสีฝ่ายขวา ปกครองคณะสงฆ์หัวเมืองภาคใต้
 - ๔) คณะกลางปกครองพระอารามหลวงกับวัดราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร
- จึงสรุปได้ว่าการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคนั้นบริหารตามภาค คือ
- ๑) คณะกลาง กรุงเทพมหานคร
 - ๒) คณะเหนือ ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 - ๓) คณะใต้ ภาคใต้
 - ๔) คณะอรัญญวาสี วัดป่าทั้งหมด

การบริหาร ๔ คณะอย่างงว่นี้ มีเจ้าคณะใหญ่ที่เป็นผู้บังคับบัญชาดูแล กิจการคณะสงฆ์ในเขตปกครองของตน แต่ว่าเจ้าคณะใหญ่ทั้ง ๔ ต้องขึ้นอยู่กับสมเด็จพระสังฆราช^{๑๒๙}

(๔) การปกครองคณะสงฆ์สมัยรัชกาลที่ ๔

ในช่วงปลายสมัยรัชกาลที่ ๓ ตำแหน่งสังฆปริณายกว่างลง พระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัวไม่ได้ทรงสถาปนาตำแหน่งสมเด็จพระสังฆราช แต่ทรงดำริแต่งตั้งพระพิมลธรรม(อยู่) วัดสุทัศน์เทพวราราม เป็นสมเด็จพระสังฆราช แต่ยังมีทรงได้แต่งตั้งตามพระราชประสงค์พระองค์ก็เสด็จสวรรคตเสียก่อน จึงเป็นเหตุให้ตำแหน่งสมเด็จพระสังฆราชว่างลงอีก ลุถึงรัชกาลที่ ๔

^{๑๒๘}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๓.

^{๑๒๙}พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต), การปกครองคณะสงฆ์ไทย, หน้า ๒๕.

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงโปรดให้ตั้งพระราชพิธีมหาสมณุตมาภิเษกสถาปนาพระเกียรติยศกรมหมื่นปรมาธิบดีชินอรสขึ้นเป็นกรมสมเด็จพระปรมาธิบดีชินอรส เป็นประธานปกครองสังฆมณฑลทั่วราชอาณาจักร ใน พ.ศ.๒๓๙๔ และทรงตั้งพระพิมลธรรม (อยู่) วัดสุทัศนเทพวราราม เป็นสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ ตามพระราชประสงค์สมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๓ แต่มิได้ทรงสถาปนาเป็นสมเด็จพระสังฆราช ดำรงตำแหน่งเป็นเจ้าคณะใหญ่หนเหนือเท่านั้น และทรงแต่งตั้งพระธรรมอุดม (เซ่ง) วัดอรุณราชวราราม เป็นสมเด็จพระวันรัตน์ ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะใหญ่หนใต้ พระพุทธอาจารย์ (สน) วัดสระเกศราชวรมหาวิหารเป็นสมเด็จพระพุฒาจารย์ เป็นเจ้าคณะใหญ่ อรัญญาวิสัย พระพุทธโฆษาจารย์ (ฉิม) วัดโมลีโลกเป็นสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ ดำรงตำแหน่งเจ้าใหญ่หนกลาง และต่อมาทรงสถาปนาพระองค์เจ้าฤกษ์ ขึ้นเป็นกรมหมื่นบวรรังษีสุริยพันธ์ เป็นเจ้าคณะธรรมยุติกนิกาย ปกครองดูแลสังฆมณฑลแห่งธรรมยุติกนิกายทั่วประเทศ

ดังนั้น การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในสมัยรัชกาลที่ ๔ โครงสร้างโดยภาพรวมทั่วไปเหมือนสมัยรัชกาลที่ ๓ คือแบ่งออกเป็นการบริหาร ๕ คณะ โดยเพิ่มคณะธรรมยุติกนิกายอีก ๑ คณะ

(๕) การปกครองคณะสงฆ์สมัยรัชกาลที่ ๕

การจัดโครงสร้างการบริหารกิจการคณะสงฆ์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากเมื่อพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ทรงปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดิน ได้ทรงปฏิรูปการปกครองคณะสงฆ์ ร.ศ. ๑๒๑ ด้วยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงสถาปนาพระอิสริยยศแก่กรมหมื่นบวรรังษีสุริยพันธ์ ขึ้นเป็นกรมพระปวเรศวริยาลงกรณ์ ใน พ.ศ.๒๔๓๒ ทรงปรับปรุงการศึกษาพระปริยัติธรรม เดิมมีการจัดทำทดสอบที่วัดพระศรีรัตนศาสดารามโปรดให้ย้ายมาที่วัดมหาธาตุฯ ทรงสถาปนา “มหาธาตุวิทยาลัย” ขึ้น ใน พ.ศ.๒๔๒๒ ต่อมาใน พ.ศ.๒๔๓๙ มีพระบรมราชโองการประกาศเปลี่ยนนาม “มหาธาตุวิทยาลัย” เป็น “มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”^{๑๓๐} และใน พ.ศ.๒๔๓๖ ทรงพระกรุณาโปรดให้ตั้งมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยด้วย

การตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ร.ศ. ๑๒๑ มีข้อที่น่าสังเกตคือคณะรัฐบาลต้องอาศัยคณะสงฆ์โดยเฉพาะคณะสงฆ์ในต่างจังหวัดช่วยจัดการศึกษาของชาติตามโครงการปฏิรูปการศึกษาให้ทันสมัย ดังนั้น การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในสมัยนั้น จึงสอดคล้องและสนับสนุนนโยบายรัฐบาล เพราะเมื่อฝ่ายพุทธจักรมีการปกครองคู่กันกับฝ่ายพระอาณาจักร เหตุผลข้อนี้ปรากฏอยู่ในการประกาศ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ร.ศ. ๑๒๑ ว่า

“ด้วยเมื่อรัตนโกสินทร์ศก ๑๑๗ ได้โปรดให้พระราชกฤษฎีกาหลายรูปออกไปจัดการศึกษาตามอารามในหัวเมืองและได้อาราธนาพระเจ้านั่งยาเธอ กรมหมื่นวชิรญาณวโรรสที่สมเด็จพระราชาคณะเจ้าคณะใหญ่ให้ทรงรับภาระธุระดำเนินการนั้นในฝ่ายสมณะและได้โปรดให้พระเจ้านั่งยาเธอกรมหลวง

^{๑๓๐} มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, มหาจุฬาฯ ในรอบศตวรรษ, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๓.

ดำรงราชานุภาพ ทรงรับหน้าที่อุดหนุนนั้นในส่วนหน้าที่เจ้าพนักงานฝ่ายฆราวาส ความแจ่มอยู่ในประกาศจัดการเล่าเรียนในหัวเมือง ซึ่งได้ออกเมื่อ ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน ร.ศ. ๑๑๗ นั้นแล้ว

พระสงฆ์เถรานุเถระและเจ้าพนักงานในฝ่ายฆราวาสได้ช่วยกันจัดและอำนวยความสะดวกตามพระราชดำริ ด้วยความสามารถและอุทิศหาอันเป็นที่พอพระราชหฤทัย ได้เห็นผลความสำเร็จในการเล่าเรียนตลอดจนความเรียบร้อยในการปกครองสังคมพลขึ้นโดยลำดับมา บัดนี้ ทรงพระราชดำริเห็นว่า ถึงเวลาอันสมควรจะตั้งเป็นแบบแผนการปกครองคณะสงฆ์ให้มั่นคงเรียบร้อยแล้ว จึงได้ทรงพระกรุณาโปรดให้ตราพระราชบัญญัติลักษณะปกครองคณะสงฆ์ให้มั่นคงเรียบร้อยแล้ว จึงได้ทรงพระกรุณาโปรดให้ตราพระราชบัญญัติลักษณะปกครองคณะสงฆ์ขึ้น เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ร.ศ. ๑๒๒ ความแจ่มอยู่ในพระราชบัญญัตินั้นแล้ว” ในส่วนสาระสำคัญของพระราชบัญญัติปกครองคณะสงฆ์ ร.ศ. ๑๒๑ (พ.ศ. ๒๔๔๕) พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต) ได้วิเคราะห์ไว้ในหนังสือการปกครองคณะสงฆ์ไทยดังต่อไปนี้^{๑๓๑}

๑) การปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลาง หมายถึง การปกครองดูแลกิจการคณะสงฆ์ทั่วราชอาณาจักร ตามมาตรา ๔ ที่บัญญัติไว้ให้เจ้าคณะใหญ่ทั้ง ๔ ตำแหน่ง คือ เจ้าคณะใหญ่คณะเหนือ เจ้าคณะใหญ่คณะใต้ เจ้าคณะใหญ่คณะกลาง และเจ้าคณะธรรมยุติกนิกายกับพระราชาคณะที่เป็นรองเจ้าคณะทั้ง ๔ คณะ ทั้งหมดรวม ๘ รูป เป็นมหาเถรสมาคม มีหน้าที่ถวายคำปรึกษาในการพระศาสนาและการปกครองคณะสงฆ์แต่พระมหากษัตริย์ การประชุมวินิจฉัยคดีในที่ประชุมมหาเถรสมาคมตั้งแต่ ๕ รูป ขึ้นไปถือเป็นสิทธิขาด ผู้ใดจะอุทธรณ์หรือโต้แย้งต่อไปอีกไม่ได้

๒) การปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค ลักษณะสำคัญประการหนึ่งของพระราชบัญญัติลักษณะปกครองคณะสงฆ์ ร.ศ. ๑๒๑ คือ การจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาคควบขนานไปกับการบริหารราชการแผ่นดินส่วนภูมิภาค กล่าวคือ มีการแบ่งส่วนการปกครองคณะสงฆ์ออกเป็นสังฆมณฑล มีเจ้าคณะมณฑลที่พระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งจากพระราชาคณะเป็นผู้ปกครองดูแลข้าหลวงเทศาภิบาลผู้ทำหน้าที่ปกครองประชาชน และบริหารราชการแผ่นดินในมณฑลของฝ่ายบ้านเมือง รองเจ้าคณะมณฑลลงมามีเจ้าคณะเมืองก็คือเจ้าคณะแขวงหรืออำเภอก็เป็นผู้ปกครองเจ้าอาวาสวัดต่าง ๆ

อนึ่ง ในมาตรา ๓ แห่ง พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ฉบับนี้ว่า “พระราชบัญญัตินี้ไม่เกี่ยวข้องกับนิกายสงฆ์กิจและลัทธิเฉพาะนิกายนั้น ๆ ซึ่งเจ้าคณะหรือสังฆนายกในนิกายนั้นได้เคยมีอำนาจว่ากล่าวบังคับมาก่อนประการใด ก็ให้คงเป็นไปตามเคยทุกประการ” ข้อความนี้แสดงว่ากฎหมายคณะสงฆ์ฉบับนี้รับรองการแบ่งนิกายของคณะสงฆ์ไทยออกเป็นมหานิกายและธรรมยุติกนิกายจะเห็นได้ว่า การจัดโครงสร้างการบริหารและการปกครองคณะสงฆ์มีลักษณะคู่ขนานกับโครงสร้างการบริหารและการปกครองของฝ่ายอาณาจักร

^{๑๓๑}พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต), การปกครองคณะสงฆ์ไทย, หน้า ๓๕-๓๗.

(๖) การปกครองคณะสงฆ์สมัยรัชกาลที่ ๖

พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๖ เสด็จขึ้นเถลิงถวัลย์ราชสมบัติ พ.ศ. ๒๔๕๓ ทรงโปรดให้ตั้งพระราชพิธีมหาสมณุตตมาภิเษก ทรงเลื่อนพระอิศริยยศ กรมหลวงวชิรญาณวโรรส ขึ้นเป็น กรมพระยาวชิรญาณวโรรส ตำแหน่งสมเด็จพระมหาสมณเจ้าเป็นมหาสังฆปริณายกทั่วพระราชอาณาจักร และเป็นเจ้าคณะใหญ่คณะธรรมยุติกนิกายด้วย การปกครองคณะสงฆ์ยังคงใช้พระราชบัญญัติปกครองคณะสงฆ์ ร.ศ. ๑๒๑ แต่เป็นอันงดใช้อำนาจจากมหาเถรสมาคม สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส ยังคงเรียกประชุมและบัญชากิจการอันจะพึงทำการสงฆ์ในที่ประชุมนั้น ดังข้อความที่สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส ได้ทรงอธิบายเป็นเชิงอรุณในมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติ มีความว่าในแดนดินปรดิยุบัน โปรดให้ข้าพเจ้าเป็นผู้บังคับบัญชาการคณะสงฆ์โดยทั่วไปการประชุมตามพระราชบัญญัตินี้ก็ชื่อว่า เป็นอันงดชั่วคราวโดยนัย หรือกล่าวอีกโหวทหนึ่งว่ายังไม่ถึงคราวเรียกประชุมตามพระราชบัญญัติ ตลอดเวลาที่ข้าพเจ้ายังบัญชาการอยู่ ข้าพเจ้าปรารถนาจะให้มหาเถรสมาคม คงมียืนอยู่ด้วยประการหนึ่ง จึงคงเรียกประชุมและบัญชากิจการอันจะพึงทำการสงฆ์ในที่ประชุมนั้น

รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในสมัยรัชกาลที่ ๖ พอสรุปได้ดังนี้

๑) สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส ทรงบัญชาการคณะสงฆ์ในที่ประชุมมหาเถรสมาคมโดยปกติ ตัวอย่างเช่นที่ทรงวินิจฉัยอธิกรณ์ในยุคนี้นี้จึงใช้ว่า “พระมหาสมณวินิจฉัย” ไม่ใช่คำว่า “มหาเถรสมาคมวินิจฉัย”

๒) เจ้าคณะมณฑล

๓) เจ้าคณะเมือง หรือจังหวัด

๔) เจ้าคณะแขวง

๕) เจ้าอาวาส

เมื่อวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๔๖๔ สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส สิ้นพระชนม์ ทรงพระกรุณาโปรดสถาปนา กรมหมื่นชินวรสิริวัฒน์ (สมณศักดิ์เสมอพระพุทฺธมาจารย์) เป็นสมเด็จพระสังฆราชเจ้า เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๔๖๔

(๗) การปกครองคณะสงฆ์สมัยรัชกาลที่ ๗

พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวเสด็จขึ้นครองราชย์ เมื่อ พ.ศ. ๒๔๖๘ ครั้งมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตยเมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๔๗๕ แล้ว การปกครองคณะสงฆ์ในยุคนี้นี้ไม่มีอะไรที่เปลี่ยนมากเพราะรูปแบบการปกครองคลึงคล้ายในสมัยรัชกาลที่ ๖ คือ มีสมเด็จพระสังฆราชทรงบัญชาคณะสงฆ์โดยลำพังพระองค์เองและมีมหาเถรสมาคมเป็นผู้ให้คำปรึกษา จนกระทั่งมีการตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ฉบับ พ.ศ. ๒๔๘๔ ในสมัยรัชกาลที่ ๘

(๘) การปกครองคณะสงฆ์สมัยรัชกาลที่ ๘

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระอานันทมหิดล รัชกาลที่ ๘ เสด็จขึ้นครองราชย์เมื่อ พ.ศ. ๒๔๗๗ ขณะนั้นยังทรงพระเยาว์พระชนม์เพียง ๙ พรรษา การปกครองของไทยเป็นระบอบประชาธิปไตยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุด ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองฝ่ายอาณาจักรครั้งนี้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปกครองคณะสงฆ์ไปด้วย นั่นคือให้มีรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์สอดคล้องกับการปกครองของอาณาจักร จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๔๘๔ ขึ้น เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๔๘๔ คณะรัฐบาลได้ออกแถลงการณ์ชี้แจงเหตุผลในการตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับ พ.ศ. ๒๔๘๔ ดังข้อความต่อไปนี้ “พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ได้รับความเห็นชอบของคณะสงฆ์และได้ผ่านสภาผู้แทนราษฎรมาแล้วโดยราบรื่น ความสำคัญในพระราชบัญญัติก็คือได้จัดการปกครองคณะสงฆ์ให้อนุโลมระบบการปกครองบ้านเมืองเท่าที่ไม่ขัดกับพระธรรมวินัย”^{๑๓๒}

กล่าวโดยสรุปแล้ว พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ฉบับ พ.ศ. ๒๔๘๔ มีโครงสร้างที่มีสมเด็จพระสังฆราชทรงเป็นประมุขของคณะสงฆ์โดยที่พระองค์เองไม่มีอำนาจสิทธิ์ขาดในการบริหาร เพราะพระองค์ทรงบัญญัติส่งผ่านอำนาจผ่านสังฆสภา ทรงบริหารคณะสงฆ์ผ่านสังฆมนตรี และทรงพิจารณาวินิจฉัยอธิกรณ์ผ่านทางคณะวินัยธร โดยที่องค์การนั้น ๆ มีอำนาจหน้าที่ปกครองที่ต่างกันคือ

๑) สังฆสภา เทียบได้กับรัฐสภาของฝ่ายบ้านเมืองมีอำนาจหน้าที่ในการบัญญัติส่งผ่านมติหรือระเบียบสำหรับใช้ในการบริหาร และการปกครองคณะสงฆ์ประกอบด้วยสมาชิก ๔๕ รูป เป็นพระราชาคณะชั้นธรรมขึ้นไป เป็นคณาจารย์เอกและเป็นพระเปรียญเอกด้วย

๒) สังฆมนตรี มีอำนาจหน้าที่ดุจเช่นคณะรัฐมนตรีของฝ่ายอาณาจักร คือทำหน้าที่เป็นคณะรัฐบาลบริหารกิจการคณะสงฆ์ มีสังฆนายก ๑ รูป และสังฆมนตรี ๙ รูป งานภายในมีหน้าที่รับผิดชอบงานเฉพาะหน้าที่เหมือนกับแต่กระทรวง คือ^{๑๓๓}

- (๑) องค์การปกครอง
- (๒) องค์การศึกษา
- (๓) องค์การเผยแผ่
- (๔) องค์การสาธารณูปการ

นอกจากนี้ยังมีเจ้าคณะตรวจการในภาคต่างๆ ที่กำหนดในสังฆานัติ คือ

- (๑) เจ้าคณะตรวจการภาค
- (๒) เจ้าคณะจังหวัด
- (๓) เจ้าคณะอำเภอ
- (๔) เจ้าคณะตำบล

^{๑๓๒} มหามกุฏราชวิทยาลัย, การปกครองคณะสงฆ์ไทย, หน้า ๑๙.

^{๑๓๓} พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), การปกครองคณะสงฆ์ไทย, หน้า ๔๔.

(๕) เจ้าอาวาส

๓) คณะวินัยธร คือ ศาลของคณะสงฆ์ มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาวินิจฉัยอธิกรณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในวงการคณะสงฆ์ คณะวินัยธรแบ่งเป็น ๓ ชั้น คือ ชั้นต้น ชั้นอุทธรณ์และชั้นฎีกามีอำนาจหน้าที่เหมือนฝ่ายนิติบัญญัติของอาณาจักรนั่นเอง

ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ฉบับนี้เห็นได้ว่า ได้ยุบเลิกมหาเถรสมาคม คือเจ้าคณะใหญ่ทั้ง ๔ รูป และรองเจ้าคณะใหญ่ ๔ รูป ดังนั้น ตำแหน่งเจ้าคณะใหญ่ซึ่งรวมถึงเจ้าคณะใหญ่ธรรมยุติกนิกายจึงไม่มีกฎหมายรองรับ โดยวัตถุประสงค์ประการหนึ่งของพระราชบัญญัติฉบับนี้ก็เพื่อรวมคณะสงฆ์มหานิกาย และคณะสงฆ์ธรรมยุติกนิกายเข้าด้วยกันให้และเสร็จภายในเวลา ๘ ปี นับแต่วันประกาศใช้ตั้งที่บัญญัติไว้ในบทเฉพาะกาล มาตรา ๖ ว่า “ก่อนที่จะสังคายนาพระธรรมวินัยให้ครบถ้วนแต่อย่างช้าต้องไม่เกินแปดปีนับแต่วันใช้พระราชบัญญัตินี้ ห้ามมิให้ออกสังฆานัตติ กติกาสงฆ์ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราชกฎกระทรวงหรือระเบียบใดที่จะบังคับให้ต้องเปลี่ยนลัทธิที่นิยมนับถือ และปฏิบัติกันมาเป็นเวลาช้านานแล้ว”

จากความพยายามในการรวมนิกายทั้ง ๒ นิกายเข้าด้วยกันของคณะรัฐบาลนั้นไม่ประสบผลสำเร็จ เพราะพระเถรานุเถระฝ่ายธรรมยุติกนิกาย จำนวน ๒๒ รูป ได้ลงนามคัดค้านการใช้บทเฉพาะกาลมาตรา ๖๐ ของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๔๘๔ หลังจากนั้นคณะสงฆ์ฝ่ายธรรมยุติกนิกายพยายามให้คณะสงฆ์ฝ่ายธรรมยุติกนิกายมีการปกครองกันเอง โดยมีเจ้าคณะใหญ่คณะธรรมยุติกนิกายเป็นผู้ดูแล ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ร.ศ.๑๒๑ ไม่ขึ้นตรงกับคณะสงฆ์ฝ่ายมหานิกาย

(๙) การปกครองคณะสงฆ์สมัยรัชกาลปัจจุบัน

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตาม พ.ร.บ. ๒๕๐๕ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๓๕) มีนักวิชาการหลากหลายท่านได้เสนอแนวคิดตามทัศนะของแต่ละท่านจำแนกตามภารกิจทั้ง ๖ ด้าน ดังนี้

๑) การควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงามมีนักวิชาการหลากหลายท่านได้เสนอแนวคิดตามทัศนะของแต่ละท่านไว้ ดังนี้

การควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม หมายถึง งานในหน้าที่ของพระสังฆาธิการในการปกครองดูแลพระภิกษุ สามเณรในเขตการปกครองของตน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย และตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ทั้งนี้ คำว่า “การปกครอง” แปลว่า การควบคุมดูแลรักษาควบคุมให้ท่านอยู่ในที่ที่ท่านควรจะอยู่^{๑๓๔} งานปกครองเป็นงานนำเป็นงานหลักซึ่งกว้างขวาง ยิ่งใหญ่ละเอียดอ่อนยิ่งกว่างานทั้งหลาย และเป็นงานที่ทำ ไม่เสร็จ

^{๑๓๔}พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปณโณ), เอกสารประกอบคำบรรยาย เรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา, หน้า ๘๗.

ต้องคอยปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมแก่สภาพการณ์ปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา ถ้างานปกครองดำเนินไปอย่างใดงานอื่น ๆ ก็จะต้องดำเนินไปอย่างนั้น ถ้างานปกครองดำเนินไปไม่ได้ งานบริหารลักษณะอื่นๆ ก็ดำเนินไปไม่ได้เช่นกัน^{๑๓๕}

ทั้งนี้บทบาทของพระสังฆาธิการในด้านการปกครองนั้น ยังได้มีการตั้งความคาดหวังถึงการแสดงบทบาทที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการไว้ว่า รัฐและมหาเถรสมาคมควรร่วมกำหนดนโยบายให้พุทธศาสนิกชนไปวัดในวันอาทิตย์เพื่อปลูกฝังให้คนไทยใกล้ชิดศาสนธรรมและสามารถนำหลักศาสนธรรมปรับใช้ในวิถีชีวิตตนได้

สถาบันผลิตพระสังฆาธิการควรกำหนดนโยบาย แผนและมาตรการในการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ให้เป็นผู้มีความพร้อมในด้านการบริหารวัดเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ เป็นแหล่งฟื้นฟูและพัฒนาจิตใจและพัฒนาตนให้ถึงพร้อมในการปฏิบัติภารกิจทั้ง ๖ ด้านของคณะสงฆ์ รวมทั้งเป็นกัลยาณมิตรของศาสนิกชน สามารถปลูกฝังและฝึกอบรมให้เยาวชนมีสัมมาทิฐิในการดำรงชีวิต

วัดควรปรับเปลี่ยนบทบาทให้ทันกับสังคมในเชิงรุก คือ จัดโครงการและกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมและมีบทบาทในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยดึงศาสนิกชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของวัดและพระเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาสังคมและชุมชน มีภาครัฐสนับสนุนงบประมาณ

มหาเถรสมาคมควรมีมาตรการให้ยุติพุทธพาณิชย์ อันเป็นการลดความศรัทธาของพุทธศาสนิกชน

พระสงฆ์ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านศีลธรรมและจรรยา เพื่อปลูกศรัทธาให้เกิดขึ้นกับประชาชนในท้องถิ่น

ฝ่ายปกครองคณะสงฆ์ทุกระดับควรให้ความสำคัญแก่วัดและพระสงฆ์ที่มีบทบาทให้การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและพัฒนาเยาวชนและศาสนิกชนในแต่ละบทบาทหน้าที่ตามภารกิจคณะสงฆ์ เช่น สนับสนุนด้านงบประมาณ ความก้าวหน้าด้านสมณศักดิ์ การพัฒนาศักยภาพและเชิดชูยกย่องให้เป็นที่ประจักษ์แก่หมู่คณะสงฆ์^{๑๓๖}

สรุปได้ว่า งานการควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงามเป็นงานเกี่ยวกับการปกครองพระภิกษุ สามเณร ตลอดจนจณฑุทธที่สถิตย์อยู่ภายในวัดให้ประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องเรียบร้อยดีงาม

^{๑๓๕} พระพุทธวรญาณ (ทองย้อย กิตติทินโน), ธรรมญาณนิพนธ์: ๑๐๐ ปีพระพุทธวรญาณ, ๒๕๕๔, หน้า ๗๖-๗๗.

^{๑๓๖} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, รายงานการเสวนา เรื่องบทบาทที่พึงประสงค์ของวัดและพระสงฆ์กับการพัฒนาสังคมไทย, พ.ศ. ๒๕๔๓. (เอกสารอัดสำเนา).

๒) การศาสนศึกษา

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศาสนศึกษา มีนักวิชาการหลากหลายท่านได้เสนอแนวคิดตามที่เสนอของแต่ละท่านไว้ ดังนี้

การจัดการศาสนศึกษา ดังกล่าวไว้ว่า คณะสงฆ์ยังมีได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้โดยชัดเจนแต่โดยหลักสูตรและเนื้อวิชาแล้ว คงอนุมานได้ว่า มีวัตถุประสงค์ ๙ ประการ คือ

๑. เพื่อพระสงฆ์รักษาตนและหมู่คณะ
๒. เพื่อใช้อบรมสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์
๓. เพื่อใช้พัฒนาชาติบ้านเมืองด้วยคุณธรรมของพระศาสนา
๔. เพื่อใช้ในกิจการคณะสงฆ์และการพระศาสนา
๕. เพื่อรักษาหลักพระธรรมวินัยของพระพุทธศาสนา
๖. เพื่อสร้างศาสนทายาทสืบอายุพระพุทธศาสนา
๗. เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา
๘. เพื่อความตั้งมั่นแห่งพระสัทธรรม
๙. เพื่อความมั่นคงของประเทศชาติอันเป็นส่วนรวม^{๑๓๗}

บทบาทที่วัดและพระสงฆ์จะทำได้คือ การศึกษา การเผยแผ่และการสงเคราะห์ซึ่งในส่วนของการศึกษานั้น เป็นการให้บริการด้านการศึกษาแก่พระสงฆ์ คือ การมีโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ นับเป็นทางหนึ่งในการสร้างอุบาสก อุบาสิกา ให้ได้พุทธศาสนิกชนที่มีคุณภาพและเป็นกำลังของศาสนาอีกประการหนึ่งก็คือการไปสอนวิชาศีลธรรมตามโรงเรียนต่าง ๆ เป็นการอนุเคราะห์สังคมด้วยธรรมทาน การที่ให้พระสงฆ์ได้เข้าไปมีบทบาทในการศึกษาของชาติ ดังกล่าวนี้อาจจะทำให้เยาวชนและสังคมเห็นความสำคัญของวัดและพระสงฆ์^{๑๓๘}

สรุปได้ว่า องค์ประกอบในการจัดการศาสนศึกษาดังกล่าวจะดีหรือไม่ประการใดขึ้นอยู่กับเจ้าสำนักเรียนและหรือเจ้าสำนักศาสนศึกษาและครูอาจารย์ผู้บริหารการศาสนศึกษาที่ได้ช่วยแบกภาระการศาสนศึกษาอย่างเต็มกำลัง อันเป็นการแสดงความกตัญญูต่อพระศาสนาและคณะสงฆ์การจัดการ ศาสนศึกษานั้นแผนกที่ประสบปัญหาหนัก คือ การจัดการศึกษาแผนกบาลี เพราะขาดแคลนทั้งครูและนักเรียนและอุปสรรคอื่น ๆ ซึ่งคณะสงฆ์จะต้องช่วยจัดการศึกษาแผนกบาลีอันเป็นการศึกษาพระพุทธศาสนาโดยตรง เพื่อให้พระสงฆ์เจริญด้วยวิชาความรู้และการศาสนศึกษาให้เจริญก้าวหน้า การศึกษาพระปริยัติธรรมทั้งแผนกบาลีและแผนกธรรมเป็นการศึกษาหลักและสำคัญยิ่งของคณะสงฆ์ คือ ๑.พระสงฆ์ควรศึกษาหลักธรรมให้ถ่องแท้ทั้งปริยัติและปฏิบัติ เพื่อให้พร้อมที่จะ

^{๑๓๗}พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปณโณ), เอกสารประกอบคำบรรยาย เรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา, หน้า ๔๑.

^{๑๓๘}พระมหาสมทรง สิรินธโร และคณะ, “บทบาทของวัดและพระสงฆ์ไทยในอนาคต”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๓.

ปฏิบัติการกิจทั้ง ๖ ด้านของคณะสงฆ์ ๒. พระสงฆ์ควรพัฒนาตนให้รอบรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม เพื่อรู้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม อันจะส่งผลต่อศักยภาพในการอบรมพัฒนาจิต การเผยแผ่ศาสนาธรรมแก่ศาสนิกชน เช่น ด้านการบริหาร ด้านกฎหมาย กฎระเบียบของสงฆ์และ ๓. ระบบการศึกษาของคณะสงฆ์ควรปรับประยุกต์ให้เหมาะกับยุคสมัย

๓) การศึกษาสงเคราะห์

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสงเคราะห์ มีนักวิชาการหลากหลายท่านได้เสนอแนวคิดตามทัศนะของแต่ละท่านไว้ ดังนี้

การศึกษาสงเคราะห์ที่พระสงฆ์ดำเนินการในลักษณะนี้ เป็นการจัดการศึกษาซึ่งแบ่งได้เป็น ๔ ประเภท คือ

๑. โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา และโรงเรียนสงเคราะห์เด็กยากจนตามพระราชประสงค์ มีความมุ่งหมายให้วัดและพระภิกษุในพระศาสนาได้จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อสงเคราะห์เด็กและเยาวชนของชาติและพระภิกษุสามเณรส่วนหนึ่งเป็นเหตุให้เด็กและเยาวชนได้เข้าใกล้วัดและได้ศึกษาหลักธรรมทางศาสนา

๒. ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ มีความมุ่งหมายให้วัดและพระสงฆ์ให้การศึกษอบรมปลูกฝังศีลธรรม วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามแก่เด็กและเยาวชน เป็นโอกาสให้พระสงฆ์ได้ใช้วิชาการศาสนศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติ ด้วยหลักธรรมของพระศาสนา

๓. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด มีความมุ่งหมายให้วัดได้ช่วยอบรมบ่มนิสัยเด็กก่อนวัยเรียนเพื่อปลูกฝังคุณธรรมและศีลธรรมแต่ยังเด็ก ทั้งเป็นการให้โอกาสวัดและพระสงฆ์ได้ร่วมพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติแต่วัยเด็ก

๔. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จัดตั้งขึ้นเพื่อให้พระภิกษุสามเณรศึกษาเล่าเรียนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ แผนกสามัญศึกษา และมีการศึกษาวิชาพระปริยัติธรรม หมวดภาษาบาลี หมวดพระธรรมวินัยและศาสนปฏิบัติอีกส่วนหนึ่ง โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีการจัดตั้งขึ้นตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ.๒๕๓๗ และอยู่ในสังกัดกรมการศาสนา ขณะนี้มีวัดต่างๆ จำนวนมาก จัดตั้งแต่โดยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา แต่ยังมีได้จัดเป็นการศาสนศึกษาหรือการศึกษาสงเคราะห์ โดยรูปการนั้น น่าจะจัดเป็น “การศึกษาสงเคราะห์” มากกว่า เพราะเป็นการศึกษาเพื่อสงเคราะห์พระภิกษุสามเณรให้มีการศึกษาเล่าเรียนวิชาสามัญศึกษา ทั้งผู้เรียนและผู้สอนก็นับหนักทางวิชาสามัญศึกษา^{๑๓๙}

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาและการจัดการอบรม ทั้ง ๔ ประเภท คือ ๑) โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ๒) ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ๓) ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์

^{๑๓๙}พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปณโณ), เอกสารประกอบคำบรรยาย เรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา, หน้า ๔๘-๔๙.

ในวัด ๔)โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา นับเป็นงานที่พระสงฆ์มีโอกาสช่วยพัฒนาชาติบ้านเมืองโดยแท้

๔) การเผยแผ่พระพุทธศาสนา

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเผยแผ่พุทธศาสนา มีนักวิชาการหลากหลายท่านได้เสนอแนวคิดตามทัศนะของแต่ละท่านไว้ ดังนี้

กำหนดหน้าที่หรือบทบาทที่วัดต่างๆ เจ้าคณะตำบล คณะสงฆ์อำเภอ และคณะสงฆ์จังหวัด เกี่ยวกับการเผยแผ่ ไว้ดังนี้

๑. หาอุบายวิธีให้ได้ยินได้ฟังโอวาท คำสั่งสอนหรือข้อแนะนำที่เป็นประโยชน์
๒. แนะนำ สั่งสอน อบรม ประชาชนให้เข้าใจในศาสนพิธีและการปฏิบัติ
๓. เทศนาสั่งสอน ประชาชนให้ตั้งอยู่ในศีลธรรมและให้ได้ยินได้ฟังเกี่ยวกับ

พระศาสนาโดยถูกต้อง^{๑๔๐}

การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ว่า ทั้งวัดและพระสงฆ์ได้ทำ งานการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นพิเศษ ดังจะเห็นได้จากมีหน่วย พระธรรมทูต ธรรมจาริก ธรรมพัฒนาและหน่วยพัฒนาทางจิต ทั้งมีหน่วยอบรม อ.ป.ต. (หน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล) ทั้งนี้ การเผยแผ่จะได้ผลก็ต่อเมื่อ

๑. พระสงฆ์จะต้องศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจในพระธรรมวินัย และปฏิบัติตามอย่างจริงจัง สอนอย่างไร ปฏิบัติได้ออย่างนั้น

๒. ไม่สอนให้คลาดเคลื่อนจากความจริง เพื่อผลประโยชน์ของตนกิจ

๓. ไม่ติดยึดในแง่ใดแง่หนึ่งของหลักธรรม

๔. ไม่เห็นแก่ความง่าย ติความธรรมวินัยตามชอบใจหรือตามความต้องการของประชาชน

๕. ไม่สนองความต้องการของผู้มีอำนาจ

๖. ประสานความเข้าใจ ความเชื่อหรือลัทธิศาสนาอื่นๆพุทธศาสนิกชนทุกคนมีหน้าที่เผยแผ่พุทธศาสนาให้กว้างไกลออกไป เพื่อประโยชน์สุขของชาวโลก ความวัฒนาสถาพรของพระพุทธศาสนาและความมั่นคงของชาติไทย ผู้ที่จะทำ หน้าที่ เผยแผ่ศาสนาได้ดีต้องเป็นผู้รู้ศาสนาและปฏิบัติตนตามหลักธรรมในศาสนาได้โดยสมบูรณ์เป็นนิจ การเผยแผ่ศาสนามีคำ ที่ใช้อยู่ ๒ คำ คือ คำ ว่า “เผยแผ่” และ “เผยแผ่” “คำ ว่า เผยแผ่ เป็นลักษณะของมิชชันนารี คือ มุ่งมั่นจะให้ผู้อื่นยอมรับในศาสนาของตน ซึ่งเป็นลักษณะแห่งการจูงใจให้อีกฝ่ายหนึ่งหันมานับถือคำสอนนั้นๆ ส่วนคำว่า เผยแผ่ หมายถึงการประกาศให้ทราบ หากทราบแล้วสนใจจะเป็นพุทธศาสนิกชนก็ไม่ใช่ที่

^{๑๔๐}สมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์ (ช่วง วรปุณฺญ), **คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยเรื่อง การคณะสงฆ์ และการพระศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า ๑๔๘-๑๕๕.

รังเกียจ การเผยแพร่เป็นศัพท์ที่มีลักษณะอะลุ่มอล่วยและแสดงถึงการมีใจกว้าง ไม่ผูกมัดผู้อื่นด้วยความคิดของตนเองหรือศาสนาของตน”^{๑๔๑}

ฉะนั้นจึงเห็นได้ว่า การเผยแพร่ของพระสงฆ์ วัด และคณะสงฆ์ ในปัจจุบัน มีทั้งแบบประเพณี แบบปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน และแบบที่จัดเป็นคณะหรือหน่วยงานขึ้นดำเนินการ คือ

๑. การเผยแพร่ตามประเพณีคณะสงฆ์ และประเพณีไทย ได้แก่การเทศนาอบรมสั่งสอนประชาชนที่วัด ที่บ้าน ที่มีผู้อาราธนาและที่อื่นๆ ในโอกาสต่างๆ ทั้งแบบเทศน์ธรรมดา คือ เทศน์รูปเดี่ยว หรือเทศน์ปจฉาวิสัชนา ๒ รูปขึ้นไป

๒. การเผยแพร่แบบปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน ได้แก่ การบรรยายธรรม การสนทนาธรรม การปาฐกถาธรรม ในที่ประชุมที่วัด หรือที่อื่นๆ ในโอกาสต่างๆ หรือ โดยทางวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ บันทึกลงแผ่นเสียง หรือแถบบันทึกเสียง ไปเผยแพร่ที่อื่นในโอกาสต่างๆ รวมทั้งการพิมพ์หนังสือเทศน์ หนังสือธรรมะ ออกเผยแพร่ หรือลงในหนังสือพิมพ์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ออกเผยแพร่

๓. การเผยแพร่แบบจัดเป็นคณะหรือหน่วยงานเผยแพร่หรือสถานศึกษาเป็นประจำหรือครั้งคราว หรือจัดเป็นกิจกรรมพิเศษ ในวัดหรือในหมู่บ้านใกล้เคียง เช่น งานพระธรรมทูตงานพระธรรมจาริก งานอบรมประชาชนประจำตำบล หน่วยสงเคราะห์พุทธมามกะผู้เยาว์โรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เป็นต้น

สรุปได้ว่า การเผยแพร่พุทธศาสนา เป็นหน้าที่หรือบทบาทที่พระสงฆ์หรือพระสังฆาธิการจักต้องกระทำ โดยการจัดการเทศนา อบรม สั่งสอน ประชาชน ให้เกิดศรัทธาเลื่อมใสในพระพุทธศาสนาและตั้งอยู่ในสัมมาปฏิบัติ เป็นพลเมืองดีของประเทศชาติ

๕) การสาธารณูปการ

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณูปการ มีนักวิชาการหลากหลายท่านได้เสนอแนวคิดตามทัศนะของแต่ละท่านไว้ ดังนี้

การสาธารณูปการ หมายถึง การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ สำหรับสาธารณูปการที่จัดเป็นระเบียบบริหารการคณะสงฆ์ส่วนกลาง และระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลาง เรียกว่าการสาธารณูปการนั้น หมายถึง

๑. การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ ศาสนวัตถุและศาสนสถาน

๒. กิจการอันเกี่ยวกับวัด คือ การสร้าง การตั้ง การรวม การย้าย การยุบเลิก การขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา การยกวัดร้างเป็นวัดมีพระภิกษุอยู่จำพรรษา และการยกวัดราษฎร์ขึ้นเป็นพระอารามหลวง

^{๑๔๑}พระมหาสมทรง สิรินุโร และคณะ, “บทบาทของวัดและพระสงฆ์ไทยในอนาคต”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๓๑.

๓. กิจการของวัดอื่นๆ เช่น การจัดงานวัด การรับบริจาค

๔. การศาสนสมบัติของวัด^{๑๔๒}

ตามความหมายที่กล่าวมานี้ผู้วิจัยได้สรุปว่ามีลักษณะของการกระทำการสาธารณูปการใน ๓ ประการ คือ

๑. การกระทำด้วยแรงความคิด แรงงานและทุนทรัพย์รวมถึงการควบคุม

๒. การกระทำด้วยเอกสารรายงาน

๓. การทำโดยการจัดประโยชน์

การควบคุมและส่งเสริม การสาธารณูปการ เป็นงานที่ละเอียดอ่อนเป็นตัวหลักของการคณะสงฆ์แต่ผู้ปฏิบัติโดยตรงคือ เจ้าอาวาส ซึ่งเป็นพระสังฆาธิการระดับวัด เจ้าคณะทุกส่วนทุกชั้น ต้องมีความสัมพันธ์กัน ๒ ประการ คือ ควบคุมการสาธารณูปการและ ส่งเสริมการสาธารณูปการ

การควบคุมดูแลวัดนั้น เจ้าคณะจะเพิกเฉยมิได้ ถ้าเพิกเฉยจะเป็นการละเว้นการปฏิบัติต้องสอดส่อง ดูแล ชี้แจง แนะนำ ในการสาธารณูปการของเจ้าอาวาส ดังต่อไปนี้

๑. ควบคุมการทำแผนผังวัดให้สอดคล้องกับยุคพัฒนา

๒. ควบคุมแบบแปลนเสนาสนะแต่ละวัดให้อยู่ในหลักประหยัดและพอเหมาะพอควรแก่สภาพท้องถิ่นและให้ก่อสร้างตามแบบแปลน

๓. ควบคุมให้แต่ละวัดที่สร้างถาวรวัตถุให้เป็นทรงไทย หรือให้รักษาศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นสำคัญ

๔. ควบคุมการเงินและบัญชี รับ – จ่ายของแต่ละวัดให้เป็นไปตามหลักบัญชี

๕. ควบคุมดูแลการเอกสารต่างๆ ของเจ้าอาวาส เช่น รายงานขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมาให้เป็นไปโดยถูกต้อง

๖. ควบคุมการจัดการศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปตามกฎกระทรวง

สรุปได้ว่า งานสาธารณูปการเป็นงานสำคัญ โดยเฉพาะเป็นงานละเอียดอ่อน เป็นงานระดับท้องถิ่นและการพระศาสนา เป็นงานที่ให้ความสำคัญแก่พระสังฆาธิการและเห็นผลงานของพระสังฆาธิการได้เร็วกว่างานอื่น แต่ก็มักเป็นเหตุก่อปัญหา เช่น บางแห่งเกิดความขัดแย้งระหว่างวัดกับชาวบ้านจนถึงลุกลามใหญ่โต ก็เพราะการสาธารณูปการเป็นเหตุหากเจ้าคณะได้เห็นความสำคัญเร่งรัดตรวจตราชี้แจงแนะนำ การปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการได้ดีแล้ว การขัดแย้งระหว่างวัดกับบ้านจะลดน้อยลงตามลำดับ และความสมัคสมานสามัคคีระหว่างบ้านกับวัดจะมีมากขึ้นเป็นเหตุให้การคณะสงฆ์และการพระศาสนาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม การควบคุมส่งเสริมการสาธารณูปการ จึงถือเป็นหน้าที่อันสำคัญของพระสังฆาธิการทุกระดับชั้น

^{๑๔๒}พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปณโณ), เอกสารประกอบคำบรรยาย เรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา, หน้า ๕๔-๕๕.

๖) การสาธารณสุขสงเคราะห์

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณสุขสงเคราะห์ มีนักวิชาการหลากหลายท่านได้เสนอแนวคิดตามทัศนะของแต่ละท่านไว้ ดังนี้

การสาธารณสุขสงเคราะห์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามโอกาสอันควร จะมีระเบียบปฏิบัติชัดเจนสำหรับผู้จัดการสาธารณสุขสงเคราะห์โดยส่วนมากได้แก่วัดหรือเจ้าอาวาส ซึ่งมีบทบัญญัติว่าด้วยหน้าที่ของเจ้าอาวาส ดังนี้

๑. จัดกิจการของวัดให้เป็นไปโดยเรียบร้อย
๒. เป็นธุระในการจัดการศึกษาอบรมแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์
๓. ให้ความสะดวกตามสมควรแก่พุทธศาสนิกชน ในการบำเพ็ญกุศล^{๑๔๓}

มหาเถรสมาคมได้กำหนดหลักการและวิธีการปฏิบัติและควบคุมส่งเสริม ไว้ชัดเจน คือ กิจการหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามระเบียบมหาเถรสมาคม ว่าด้วยการจัดตั้งหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งในระเบียบดังกล่าว กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ๓ ประการ คือ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การศึกษาสงเคราะห์และการสาธารณสุขสงเคราะห์ โดยระเบียบดังกล่าว กำหนดหน่วยงาน ให้ตั้ง ณ วัดใดวัดหนึ่ง ตำบลละหนึ่งหน่วย ให้จัดการเป็นรูปคณะกรรมการ โดยให้เจ้าอาวาสที่ตั้งหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลเป็นประธานกรรมการโดยตำแหน่งเจ้าอาวาสอื่นในเขตตำบลนั้นเป็นรองประธานกรรมการฝ่ายบรรพชิต กำหนดในตำบลนั้นเป็นรองประธานกรรมการฝ่ายคฤหัสถ์ ผู้ใหญ่บ้านและแพทย์ประจำตำบลเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง อนึ่งการสาธารณสุขสงเคราะห์นี้ให้เจ้าคณะพระสังฆาธิการพิจารณาจัดการสงเคราะห์ตามควรแก่โอกาส เช่น

๑. การพัฒนาหมู่บ้าน การพัฒนาตำบล การช่วยจัดหาทุนการสงเคราะห์ การป้องกันยาเสพติดให้โทษ เช่น ยาบ้า การช่วยป้องกันโรคเอดส์
๒. การช่วยเหลือสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ เช่น การสร้างถนนหนทาง ขุดลอกคูคลองสร้างฉาปนสถาน สร้างการประปา สร้างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า
๓. การช่วยเหลือประชาชน ในโอกาสที่ควรช่วย เช่น การประสพอุทกภัยหรือช่วยคนชราหรือคนพิการการสาธารณสุขสงเคราะห์จะต้องจัดเพื่อความเรียบร้อยดีงามและไม่ขัดต่อพระธรรมวินัยและความสงบสุขของบ้านเมือง จึงจะถือว่าเป็นไปด้วยความถูกต้อง และเป็นการสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ ดังนั้น จำเป็นต้องมีการดูแลให้เป็นไปในลักษณะเหมาะสมและควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนตามสมควร กรรมการโดยตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิ ๕-๙ คน เป็นกรรมการ สำหรับผู้ควบคุมและส่งเสริม มีคณะกรรมการอำนวยการระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ผู้อำนวยการภาค และคณะกรรมการ อำนวยการอบรมประชาชนกลาง

จากหลักการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้านที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยได้สรุปว่าการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน เป็นการบริหารที่มุ่งเน้นเพื่อประโยชน์ดังนี้

^{๑๔๓}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๒-๖๕.

๑. เป็นไปเพื่อความเรียบร้อยแห่งพระภิกษุสามเณร
๒. เป็นไปเพื่อการนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใส
๓. เป็นไปเพื่อการสร้างศาสนทายาทที่มีความรู้อันเป็นกำลังของพระศาสนาในอนาคต
๔. เป็นไปเพื่อความผูกพันระหว่างคณะสงฆ์กับประชาชนทั่วไป
๕. เป็นไปเพื่อสร้างแบบอย่างอันดีแก่ประชาชนทั่วไป
๖. เป็นไปเพื่อการประสานระหว่างคณะสงฆ์กับองค์กรของรัฐ อันจะทำให้ความร่วมมือกันเป็นไปด้วยดี

สรุปได้ว่า การสาธารณสงเคราะห์ หมายถึง การดำเนินกิจการต่างๆ เพื่อให้เป็นสาธารณประโยชน์ของแก่หน่วยงานหรือของบุคคลหรือคณะบุคคล หรือการช่วยเหลือเกื้อกูลหรือการอุดหนุนจนเจือสถานทีซึ่งเป็นสาธารณสมบัติหรือประชาชนทั่วไป

จากการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในประเทศไทยและผลการศึกษานักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยประมวลได้ว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในประเทศไทยมีความหมายที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๔ การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในประเทศไทย

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|---|--|
| พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต) (๒๕๔๙, หน้า ๖) | เบื้องต้นตะวันตกเมืองสุโขทัยมีรัฐญิก พ่อขุนรามคำแหงทรงทำไอยทานแต่พระมหาเถรสังฆราช ปราชญ์เรียนจบปิฎกไตรหลวง (รู้หลัก) ว่าปู่ครูในเมืองทุกคนลูก (จารีก) แต่เมืองนครศรีธรรมราช |
| สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ (๒๕๔๕, หน้า ๗) | พระที่มีอายุพรรษามากและทรงคุณธรรมด้านศาสนาเท่านั้น มิใช่สมณศักดิ์ที่พระเจ้าแผ่นดินทรงตั้ง |
| มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (๒๕๔๓, หน้า ๓) | ใน พ.ศ. ๒๔๓๙ มีพระบรมราชโองการประกาศเปลี่ยนนาม “มหาธาตุวิทยาลัย” เป็น “มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” |
| สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า (ช่วง วรปุณฺญ) (๒๕๔๐, หน้า ๑๔๘-๑๕๕) | ๑. หาอุบายวิธีให้ได้ยินได้ฟังโอวาท คำสั่งสอนหรือข้อแนะนำที่เป็นประโยชน์ ๒. แนะนำ สั่งสอน อบรม ประชาชนให้เข้าใจในศาสนพิธีและการปฏิบัติ ๓. เทศนาสั่งสอนประชาชนให้ตั้งอยู่ในศีลธรรมและให้ได้ยินได้ฟังเกี่ยวกับพระศาสนา โดยถูกต้อง |

ตารางที่ ๒.๑๔ การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในประเทศไทย (ต่อ)

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|--|---|
| พระมหาสมทรง สิรินุโร และคณะ (๒๕๔๘, หน้า ๓๑) | การเผยแพร่เป็นศัพท์ที่มีลักษณะ อะลุ่มอล่วยและแสดงถึงการมีใจกว้าง ไม่ผูกมัด ผู้อื่นด้วยความคิดของตนเองหรือศาสนาของตน |

๒.๔ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยใช้หลักธรรมวินัยที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้บัญญัติไว้ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๓๕) กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๕ พ.ศ.๒๕๔๑ ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ และนโยบายของพระพรหมเวที (สุเทพ มุสสุธมโม) เจ้าคณะภาค ๑๕ ว่าด้วยเรื่ององค์กร ๖ มาเป็นแนวทางการบริหารกรอบนโยบายเบื้องต้นนี้ ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้^{๑๔๔}

๒.๔.๑ การปกครอง

จากนโยบายที่กล่าวไว้ได้แก่

๑) พระธรรมวินัย โดยนำเอาหลักธรรมธัมมชฎี คือ ถือธรรมเป็นใหญ่ ถือหลักการ ความจริง ความถูกต้อง ความดีงาม เหตุผลเป็นใหญ่

๒) พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ (ฉบับที่ ๒) แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๓๕ ตามมาตรา ๓๑ ว่าด้วยเรื่อง ฐานะของวัดและเจ้าอาวาส, มาตรา ๓๗ ว่าด้วยเรื่องหน้าที่ของเจ้าอาวาส และมาตรา ๓๘ ว่าด้วยเรื่องอำนาจของเจ้าอาวาส

๓) กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ ตามข้อ ๔ ว่าด้วยเรื่องความหมายของพระสังฆาธิการ, ข้อ ๖ ว่าด้วยเรื่องคุณสมบัติทั่วไปของพระสังฆาธิการ และข้อ ๒๖ ว่าด้วยเรื่องคุณสมบัติเฉพาะของเจ้าอาวาส

๔) นโยบายการปกครองของพระพรหมเวที (สุเทพ มุสสุธมโม) ที่ได้กล่าวถึงแนวทางการปฏิบัติของการปกครองไว้ว่า

- ดูแลบรรพชิตคฤหัสถ์ที่อยู่ภายในวัด ให้อยู่ในระเบียบ
- ดูแลการจัดงานวัดให้อยู่ในระเบียบของกฎมหาเถรสมาคม พ.ศ.๒๕๒๗
- ดูแลศาสนสมบัติของวัด เช่น ที่ธรณีสงฆ์และกุฎิสงฆ์ เป็นต้น ให้ดีงาน
- การเงินของวัด ต้องจัดทำบัญชีรายรับ รายจ่ายให้ถูกต้อง
- ดูแลเรื่องอบายมุข อย่าให้มีเกิดขึ้นในวัด
- หมั่นให้การพูดคุย แนะนำพระสงฆ์ สามเณรทั้งเป็นหมู่คณะรายบุคคลเป็นประจำ

^{๑๔๔}สำนักงานเลขานุการเจ้าคณะภาค ๑๕, “การปกครองคณะสงฆ์”, ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๗. (อัคราเสนา).

จากนโยบายข้างต้น ได้ดำเนินการปกครอง ดังต่อไปนี้

- ได้ปกครองตามหลักธรรมปิไต่ย โดยถือธรรมเป็นใหญ่ ถือหลักความถูกต้อง ความดีงาม เหตุผลส่วนใหญ่ มาใช้ในการปกครองพระภิกษุ สามเณร แม่ชี และศิษย์วัด
- นำ พ.ร.บ.คณะสงฆ์ ๒๕๓๕ เรื่องอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสมาใช้ในการปกครองพระภิกษุ สามเณร แม่ชี และศิษย์วัด
- นำกฎหมายมหาชน ฉบับที่ ๒๔ มาใช้ในเรื่องคุณสมบัติของเจ้าอาวาส คือ มีพรรษาพัน ๕ และเป็นผู้ทรงเกียรติเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ในถิ่นนั้น
- ดูแลบรรพชิตและคฤหัสถ์ที่อาศัยอยู่ในวัด ให้อยู่ในระเบียบตามพระธรรมวินัย
- ดูแลศาสนสมบัติของวัด เช่น ที่ธรณีสงฆ์และกุฎิสงฆ์ สร้างใหม่ พัฒนาและจัดการบูรณปฏิสังขรณ์ ในส่วนที่ชำรุดทรุดโทรมให้อยู่ในสภาพดีงาม
- ดูแลการเงินของวัด จัดทำบัญชีรายรับ รายจ่ายทั้งรายวันรายเดือนให้ถูกต้อง

๒.๔.๒ ศาสนศึกษา

พระพรหมเวที (สุเทพ ฝุสสธมโม) ได้กล่าวถึงแนวทางปฏิบัติของการศึกษา ไว้ในนโยบายของเจ้าคณะภาค ๑๕ ว่า

- จัดการศึกษานักธรรมภายในวัด ส่งเสริมการศึกษาบาลี หาพระเณรส่งไปเรียนในสำนักบาลีที่มีการเรียนการสอน
- พยายามแนะนำและกวอดขันพระเณรภายในวัด ให้ศึกษาเล่าเรียนแบบต่อเนื่อง เช่น นักธรรมควรต้องให้จบนักธรรมชั้นเอก ถ้ามีโอกาสให้เรียนบาลีเพิ่มขึ้นจะเป็นการดีต่อพระพุทธศาสนาในอนาคตด้วย

จากนโยบายข้างต้น ได้ดำเนินการศึกษาพระปริยัติธรรมดังต่อไปนี้

- จัดการศึกษานักธรรมและธรรมศึกษาและส่งเสริมการศึกษาภาษาบาลี หาพระเณรส่งไปเรียนในสำนักเรียนบาลี
- พยายามแนะนำและกวอดขันพระเณรในวัด ให้มีการศึกษาเล่าเรียนแบบต่อเนื่อง เช่น นักธรรมควรต้องให้จบนักธรรมชั้นเอก ถ้ามีโอกาสให้เรียนบาลีเพิ่มขึ้นจะเป็นการดีต่อพระพุทธศาสนาในอนาคต

๒.๔.๓ การเผยแผ่

พระพรหมเวที (สุเทพ ฝุสสธมโม) ได้กล่าวถึงแนวทางปฏิบัติของการเผยแผ่ ไว้ในนโยบายของเจ้าคณะภาค ๑๕ ว่า

- ทำวัตรเช้า เย็น ลงพระปาฏิโมกข์ตลอดทั้งปี
- ชักชวนพระเณรในวัดให้ท่องพระปาฏิโมกข์
- แนะนำการแห่นาครอบโบสถ์ เดิน ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย

จากนโยบายข้างต้น ได้ดำเนินการเผยแผ่ดังต่อไปนี้

- ทำวัตรเช้า – เย็น นั่งกัมมัฏฐาน ลงพระปาฏิโมกข์ตลอดปี

- ชักชวนพระเถรภายในวัดให้ท่องพระปาฏิโมกข์
- แนะนำการแห่หน้าครอบครัวโบสถ์ เดินให้เป็นระเบียบ ไม่ให้มีการตีฆ้องหรือของมีนเมา ในขณะที่แห่หน้าครอบครัว
- มีการทำบุญตักบาตรในวันธัมมัสสวนะและวันสำคัญต่างๆ รักษาศีลอุโบสถ
- ฝึกหัดพระบวชใหม่เทศน์ให้ผู้รักษาศีลอุโบสถฟัง ในช่วงเข้าพรรษา

๒.๔.๔ การสาธารณูปการ

พระพรหมเวที (สุเทพ ฝุสฺสธมฺโม) ได้กล่าวถึงแนวทางปฏิบัติของการสาธารณูปการ ไว้ในนโยบายของเจ้าคณะภาค ๑๕ ว่า

- การก่อสร้างอาคารทุกชนิด ควรวางแผนให้เป็นระเบียบ มีความมั่นคงแข็งแรง สวยงาม
 - ควรมีผังวัดก่อนการก่อสร้าง ถ้าไม่มีความรู้เรื่องนี้ ควรหาผู้รู้ช่วยแนะนำทำวัดให้สะอาด ปลูกต้นไม้ให้ร่มรื่น ร่มเย็น
- จากนโยบายเบื้องต้น ได้ดำเนินการสาธารณูปการ ดังต่อไปนี้
- การก่อสร้างเสนาสนะต่างๆ ได้วางแผนให้มีระเบียบ มีความมั่นคงแข็งแรงสวยงาม ตามสถาปัตยกรรม มีการออกแบบผังก่อนการก่อสร้างทุกครั้ง ถ้าไม่มีความรู้เรื่องนี้หาช่างผู้ชำนาญ ช่วยแนะนำ
 - ทำความสะอาดวัดทุกวันทั้งเช้าและเย็น โดยจัดเวรพระสงฆ์ – สามเณรดูแล
 - ปลูกต้นไม้ ทั้งไม้ดอก ไม้ประดับ ให้ความร่มรื่น ร่มเย็น มีความเป็นระเบียบ สวยงาม

๒.๔.๕ การศึกษาสงเคราะห์

พระพรหมเวที (สุเทพ ฝุสฺสธมฺโม) ได้กล่าวถึงแนวทางปฏิบัติของการศึกษาสงเคราะห์ ไว้ในนโยบายของเจ้าคณะภาค ๑๕ ว่า

- ให้การสงเคราะห์เรื่องการศึกษาทั้งภายในวัดและนอกวัด
 - ภายในวัดช่วยสงเคราะห์เรื่องทุนการศึกษาพระ สามเณร จัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เกิดความสะดวก ทำให้พิจารณาเห็นสมควร
 - ภายนอกวัด ช่วยสงเคราะห์เรื่องแจกทุนเด็กนักเรียนทั้งระดับชั้นประถม มัธยม อุดมศึกษา พร้อมทั้งจัดสร้างอาคารเรียน มอบอุปกรณ์การเรียน
 - ที่สำคัญต้องมีทุน เพิ่มทุน และแจกทุนเป็นชื่อบุญชื่อของวัด แล้วแจกทุนแก่พระเถร และนักเรียนตามโรงเรียนต่างๆ โดยใช้ดอกเบี้ยและทุนของตนเอง
- จากนโยบายข้างต้น ได้ดำเนินการศึกษาสงเคราะห์ ดังนี้
- ให้มีการสงเคราะห์เรื่องการศึกษาทั้งภายในวัดและนอกวัด
 - ภายในวัด ช่วยสงเคราะห์เรื่องทุนการศึกษาพระเถร จัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอน ให้เกิดความสะดวกรบาย ทำเท่าที่จะพิจารณาเห็นสมควร

- เมื่อพระเถร สอนนักธรรมผ่าน มีการมอบรางวัล เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ
- ภายนอกวัด ช่วยสงเคราะห์เรื่องสนับสนุนทุนการศึกษาแต่สำนักเรียนต่างๆ ที่ได้รับการขอความอนุเคราะห์มา
 - แจกทุนการศึกษาเด็กนักเรียนชั้นประถมศึกษา พร้อมทั้งสร้าง-ซ่อมแซม ทำสีอาคารเรียนและมอบอุปกรณ์การศึกษา-การกีฬา
 - มีการตั้งทุน เพิ่มทุนการศึกษา และแจกทุนเป็นบัญชีชื่อของวัดแจกทุนแก่พระเถรและนักเรียนตามโรงเรียนต่างๆ โดยใช้ดอกผลและทุนส่วนตัว

๒.๔.๖ การสาธารณสงเคราะห์

พระพรหมเวที (สุเทพ ฝุสฺสธมฺโม) ได้กล่าวถึงแนวทางปฏิบัติของการสาธารณสงเคราะห์ไว้ในนโยบายของเจ้าคณะภาค ๑๕ ว่า

- ให้การช่วยเหลือสังคมทั้งภายในวัดและนอกวัด
- ภายในวัด เช่น อำนวยความสะดวกแก่ผู้มาฟัง มาทำบุญที่วัด โดยเฉพาะเรื่องเมรุของวัด ต้องสะอาด สะดวก สบาย
 - ภายนอก สงเคราะห์ชาวบ้านที่มีทุกข์เท่าที่จะทำได้ อย่างนี้ดูดยจากนโยบายข้างต้น ได้ดำเนินการสาธารณะสงเคราะห์ดังต่อไปนี้
 - ให้การช่วยเหลือสังคมทั้งภายในวัดและภายนอกวัด
 - ภายในวัด เช่น การอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาฟัง มาทำบุญถวายอาหารภายในวัด โดยจัดพระเจ้าหน้าที่ คอยแนะนำสถานที่จัดเตรียมถวายอาหารพระภิกษุ – สามเณร ภายในวัดและที่นิมนต์พระมาร่วมฉันภัตตาหารภายในวัดด้วย
 - ให้ความสะดวกแก่หน่วยงาน ราชการและเอกชนที่มาขอใช้สถานที่การจัดกิจกรรมต่างๆ แก่ชุมชน สถานที่ต้องสะอาด มีความสะดวกสบาย
 - ให้ความสะดวกแก่หน่วยงาน ราชการและเอกชนที่มาขอใช้สถานที่การจัดกิจกรรมต่างๆ แก่ชุมชน สถานที่ต้องสะอาด มีความสะดวกสบาย
 - ให้ความสงเคราะห์สถานที่ทำกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุประจำตำบลทุกเดือน
 - ให้การสงเคราะห์คนที่เดือดร้อนในด้านอาหาร โดยจัดอาหารที่เหลือจากพระฉันแล้วให้กับคนเหล่านี้เป็นประจำ ตลอดหลายปีที่ผ่านมา

จำนวนพระสงฆ์ในการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕^{๑๔๕}

| จังหวัด | พระภิกษุ (รูป) | | | สามเณร (รูป) | | |
|--------------------------|----------------|------------|---------------|--------------|------------|------------|
| | มหานิกาย | ธรรมยุติ | รวม | มหานิกาย | ธรรมยุติ | รวม |
| ๑.จังหวัดราชบุรี | ๔,๒๗๕ | ๔๐๐ | ๔,๖๗๕ | ๒๐๗ | ๑๔ | ๒๓๑ |
| ๒.จังหวัดเพชรบุรี | ๒,๙๑๓ | ๒๕๕ | ๓,๑๖๘ | ๒๒๒ | ๓๔ | ๒๕๖ |
| ๓.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ | ๒,๓๕๖ | ๒๒๓ | ๒,๕๗๙ | ๑๓๕ | ๖๖ | ๒๐๑ |
| ๔.จังหวัดสมุทรสงคราม | ๑,๕๐๙ | ๕๗ | ๑,๕๖๖ | ๖๐ | ๖ | ๖๘ |
| รวม | ๑๑,๐๕๓ | ๙๓๕ | ๑๑,๙๘๘ | ๖๒๔ | ๑๒๐ | ๗๔๔ |

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษา ดังได้ประมวลไปตามลำดับ ดังต่อไปนี้

๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพ

จากการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพ ได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้มากมาย ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพเพื่อประกอบการวิจัย ดังนี้

พระครูสมุทรประภากร (เฉลิม ปภังกร) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพของพระอุปัชฌาย์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” ผลการวิจัยพบว่า

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ที่พระพุทธเจ้าทรงวางระเบียบตามหลักพระธรรมวินัย คือพระอุปัชฌาย์พึงเป็นผู้ประกอบด้วยกองศีล สมาธิ ปัญญา วิมุตติ และวิมุตติญาณทัสสนะอันเป็นของพระอเสขะ และเป็นผู้สามารถชักชวนสัทธิวาริกและอันเตวาสิกในคุณธรรมเหล่านี้พระอุปัชฌาย์พึงเป็นผู้มีศรัทธา มีหิริ มีโอตตปปะ มีวิริยะ มีสติ พึงเป็นผู้ถึงพร้อมด้วยศีลและอาจารย์ เป็นสัมมาทิฐิ เป็นพหูสูตมีปัญญา เป็นผู้ชวนช่วยเหลือศิษย์เมื่ออาพาธ หรือจะต้องช่วยระงับความไม่ยินดีเบื้อหน่ายในการประพฤติพรหมจรรย์อันเกิดขึ้นแก่สัทธิวาริก หรือสามารถให้ผู้อื่นช่วยเหลือได้ และเป็นผู้สามารถฝึกอบรมศิษย์ในหลักของพระวินัย คือ อภิสมาจาริกาสิกขา คือหลักการศึกษเกี่ยวกับข้อวัตรปฏิบัติ และอาทิพรหมจรรย์สิกขา คือ หลักการศึกษาเกี่ยวกับบัญญัติเบื้องต้นแห่งพรหมจรรย์หมายถึงสิกขาบทที่มาในภิกขุปาติโมกข์ และภิกขุณีปาติโมกข์ สามารถ

^{๑๔๕}พระสงฆ์ในการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล: http://www.onab.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=921: 2010-10-07-11-33 [๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙].

แนะนำในพระอภิธรรมได้แก่หลักการที่ว่าด้วยการกำหนดนามรูป สามารถแนะนำในอภิวินัยได้แก่ หลักการในพระวินัยปิฎกทั้งสิ้น พระอุปัชฌาย์พึงรู้จักอาบัติ มิใช่อาบัติ อาบัติเบา อาบัติหนัก รู้จัก กระบวนการวิธีการออกจากอาบัติ จาปาติโมกข์ทั้ง ๒ คือ ภิกขุปาติโมกข์ และภิกขุณีปาติโมกข์ได้ ชำของคลองปาก ตลอดจน พระอุปัชฌาย์พึงมีพรรษาครบ ๑๐ หรือยิ่งกว่านั้น

๒. สภาพปัญหาและอุปสรรคของพระอุปัชฌาย์ประกอบด้วย ปัญหาโครงสร้างของสังคม ที่เปลี่ยนแปลงไปและตัวบุคคลผู้บวชเอง ปัญหาอันเกิดจากการประพฤติกฎปฏิบัติผิดพระธรรมวินัย ปัญหาความย่อหย่อนในการปฏิบัติหน้าที่ของตัวพระอุปัชฌาย์เอง และปัญหาด้านกฎหมายการ บิดเบือน พระธรรมวินัยเหล่านี้ เป็นปัญหาสำคัญอย่างยิ่งของคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ที่จะต้องได้รับการ แก้ไขอย่างถูกวิธีและเร่งด่วนมากเป็นพิเศษ เพราะว่าพระอุปัชฌาย์และคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ในทุกระดับ ต้องมีส่วนรับผิดชอบร่วมกันยังประมาทไม่สำรวจระวังละเลยปล่อยให้ปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นอยู่อย่าง ต่อเนื่องอย่างนี้ ย่อมเกิดความเสียหายเป็นอย่างมากต่อคณะสงฆ์ภาค ๑๕ และสถาบัน พระพุทธศาสนาต่อไป

๓. การพัฒนาศักยภาพพระอุปัชฌาย์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มีจำนวน ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านการพัฒนาศักยภาพตนเองของพระอุปัชฌาย์ โดยการพัฒนาศักยภาพคุณสมบัติของ พระอุปัชฌาย์ พัฒนาศักยภาพด้านจริยธรรมของพระอุปัชฌาย์ และพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำของ พระอุปัชฌาย์ โดยการพัฒนาศักยภาพพระอุปัชฌาย์ให้มีคุณสมบัติตามพระธรรมวินัย คือมีศีล สมาธิ ปัญญา วิมุตติ วิมุตติญาณทัศนะ มีศรัทธา มีหิริโอตตัปปะ มีความเพียร มีสติ มีมารยาทงดงาม เป็นสัมมาทิฐิ พระอุปัชฌาย์มีจรรยาความเรียบร้อยดีงาม และเป็นที่น่าศรัทธาของพุทธศาสนิกชน ทั่วไป มีความเอื้อเฟื้อ สังวร ประพฤติ ตามพระธรรมวินัย และกฎหมายเถรสมาคมอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างอันดีของสังฆวิहारิก มีภาวะความเป็นผู้นำสูงในการปกครองดูแลคณะสงฆ์^{๑๔๖}

เกรียงศักดิ์ บุญญา ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ด้านอาชีวศึกษาตามสภาวะการพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศ” ผลการวิจัยพบว่า ๑. สภาวะการ พัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศไทย มีการพัฒนา ๑๑ กลุ่มอุตสาหกรรม ๒. ศักยภาพผู้ช่วยผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชนด้านอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน แยกออก ๕ ด้าน คือ ๑) ด้านบริหาร อาชีวศึกษา ๒) ด้านจริยธรรมและคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร ๓) ด้านบริหารวิชาการ ๔) ด้านบริหาร กิจการนักเรียน ๕) ด้านประกันคุณภาพการศึกษา ๓. การพัฒนาศักยภาพผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนด้านอาชีวศึกษาทั้ง ๕ ด้าน ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณารายด้าน ผู้ช่วยผู้บริหารด้านการส่งเสริมการศึกษาและ

^{๑๔๖} พระครูสมุทรประภากร (เฉลิม ปภังกร), “การพัฒนาศักยภาพของพระอุปัชฌาย์ในเขตปกครอง คณะสงฆ์ภาค ๑๕”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

ผู้ช่วยผู้บริหารด้านกิจการนักเรียน กลุ่มทดลองแตกต่างกับผู้ช่วยผู้บริหารด้านส่งเสริมการศึกษาและผู้ช่วยผู้บริหารด้านกิจการนักเรียนกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๑๔๗}

พลตรี อนุรักษ์ สวาสศิริรัตน์ ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม” ผลการวิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ ๗๘.๕ อยู่ในวัยฉกรรจ์ คือมีอายุระหว่าง ๒๖ - ๓๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๕ นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๗๘.๕ และมีสถานโสดร้อยละ ๕๖.๙ นอกจากนั้นในด้านการศึกษาพบว่า ประชากรมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๖ ร้อยละ ๔๓.๘ ซึ่งแสดงถึงความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจและด้านปัญญา สำหรับการปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดารและสถานการณ์อันตราย ผลการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากตามลำดับดังนี้ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา

๑. สภาพปัญหาและอุปสรรค พบว่าในภาพรวมไม่มีปัญหาและอุปสรรคมากนัก แต่ปัญหาด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำกว่าทุกด้าน นอกจากนั้นสถานการณ์และสภาพแวดล้อมก็ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาจิตใจให้ดำเนินการพัฒนาได้อย่างราบรื่นนัก การฝึกฝน อบรม กล่อมเกลาจึงเป็นภาระของผู้บังคับบัญชาจะต้องดูแล ใส่ใจดูแลอย่างใกล้ชิด

๒. การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพราน พบว่า การนำหลักภาวนา ๔ มาใช้เป็นแนวทางหลัก จะทำให้การพัฒนาศักยภาพสามารถดำเนินการได้แม้จะ อยู่ในสถานการณ์ที่ไม่เอื้ออำนวยก็ตาม นอกจากนั้นยังสามารถพัฒนาได้ครบทุกด้านทั้งร่างกาย ระเบียบวินัย จิตใจและปัญญาปฏิภาณไหวพริบ ผู้บังคับบัญชาสามารถทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็งของกำลังพลในหน่วยพัฒนาได้ตรงจุด โดยใช้แนวคิดในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๓ กิจกรรมคือ การฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา

๓. รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรมนั้น พบว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน จะต้องพิจารณาเป็นกรณีๆ ไปเพราะบุคคลมีศักยภาพภาพทางร่างกาย จิตใจ และปัญญาไม่เท่ากัน การพัฒนาศักยภาพนอกจากจะพิจารณากำหนดมาตรฐานแล้ว จึงต้องพิจารณาถึงห้วงระยะเวลา การสนับสนุน ขวัญกำลังใจและไหวพริบปฏิภาณของแต่ละคนด้วยการพัฒนาศักยภาพที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือการพัฒนาไปพร้อมๆกันทั้ง ๔ ด้าน สำหรับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรมนั้น เป็นรูปแบบที่สามารถ ประกันได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาจะออกมาในรูปแบบของการมีคุณธรรม มีจริยธรรม มีความเจริญงอกงามไป ในทางที่ดีแก่ตัวผู้รับการพัฒนาและเป็นคุณแก่สังคมส่วนรวม ซึ่งจะส่งผลถึงการยุติความรุนแรงที่มีอยู่ในปัจจุบันให้

^{๑๔๗}เกรียงศักดิ์ บุญญา, “การพัฒนาศักยภาพผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนด้านอาชีวศึกษาตามสภาวะการพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศ”, วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐).

สงบเบาบางลง สังคมมีการเอื้อเพื่อเกื้อกูลกันและเกิดความสงบสุข ความสามัคคีในประเทศชาติได้ในที่สุด^{๑๔๘}

พระครูปลัดธวัช (ทองยอด) และคณะ ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางฝึกอบรมการพัฒนา ศักยภาพของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนอำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร” ผลการวิจัยพบว่า พระสงฆ์มีความรู้ความเข้าใจเรื่อง ปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไขปัญหาป้องกันปัญหาสังคมในชุมชนมีความคาดหวังต่อบทบาทของพระสงฆ์ต่อการเป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชน พระสงฆ์ต้องเข้ามีส่วนร่วมกับชุมชนในการพัฒนาชุมชน การทำหน้าที่ตามบทบาทของพระสงฆ์ในปัจจุบัน มีปัญหาด้านการปกครองสงฆ์ พระสงฆ์เอง การให้ความสำคัญต่อวัดและพระสงฆ์ของประชาชนและองค์กรภาครัฐ เอกชน มีน้อยและต้องการมีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการพัฒนาชุมชน ได้นำข้อมูลที่พบนี้นำมาใช้กำหนดแนวทางฝึกอบรมการพัฒนา ศักยภาพของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร โดยกำหนดแผนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ๔ เรื่องและผู้รอบรู้เฉพาะทาง (SMS) ตรวจสอบประเมินพบว่ามีความสอดคล้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการฝึกอบรมการพัฒนา ศักยภาพของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพรได้^{๑๔๙}

ตารางที่ ๒.๑๕ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนา ศักยภาพพระสังฆาธิการ

| ผู้วิจัย | ผลการวิจัย |
|--|---|
| พระครูสมุทรประภากร (เฉลิม ปภังกรโร) (วิทยานิพนธ์, ๒๕๕๗) | “การพัฒนา ศักยภาพของพระอุปัชฌาย์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” ผลการวิจัยพบว่า ๑. หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ที่พระพุทธรเจ้าทรงวางระเบียบตามหลักพระธรรมวินัย ๒. สภาพปัญหาและอุปสรรคของพระอุปัชฌาย์ประกอบด้วย ปัญหาโครงสร้างของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปและตัวบุคคลผู้บวช ปัญหาอันเกิดจากการประพฤติปฏิบัติผิดพระธรรมวินัย ความย่อหย่อนในการปฏิบัติหน้าที่ของตัวพระอุปัชฌาย์เอง และกฎหมายการปิดเปื้อน |

^{๑๔๘}พลตรี อนุรักษ์ สวาสดิ์รัตน์, “รูปแบบการพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^{๑๔๙}พระครูปลัดธวัช (ทองยอด) และคณะ, “แนวทางฝึกอบรมการพัฒนา ศักยภาพของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนอำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร”, บทความ, วารสารนาคบุตรปริทรรศน์, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - มิถุนายน ๒๕๖๐): ๑๒๓-๑๒๔.

ตารางที่ ๒.๑๕ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ (ต่อ)

| ผู้วิจัย | ผลการวิจัย |
|--|--|
| <p>พลตรี ธีรรัฐ สวาสดิ์รัตน์ (วิทยานิพนธ์, ๒๕๕๗)</p> | <p>“รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตาม หลักพุทธธรรม” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศักยภาพ อาสาสมัครทหารพราน นำหลักภavana ๔ มาใช้เป็น แนวทางหลัก จะทำให้การพัฒนาศักยภาพสามารถ ดำเนินการได้แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่เอื้ออำนวยก็ ตาม นอกจากนั้นยังสามารถพัฒนาได้ครบทุกด้านทั้ง ร่างกาย ระเบียบวินัย จิตใจและปัญญาปฏิภาณไหวพริบ โดยใช้แนวคิดในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๓ กิจกรรมคือ การฝึกอบรม การให้การศึกษา และการ พัฒนา</p> |
| <p>เกรียงศักดิ์ บุญญา (วิทยานิพนธ์, ๒๕๕๐)</p> | <p>“การพัฒนาศักยภาพผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนด้านอาชีวศึกษาตามสภาวะการพัฒน อุตสาหกรรมในประเทศ” ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพ ผู้ช่วยผู้บริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน ๑) ด้านบริหาร อาชีวศึกษา ๒) ด้านจริยธรรมและคุณธรรมสำหรับ ผู้บริหาร ๓) ด้านบริหารวิชาการ ๔) ด้านบริหารกิจการ นักเรียน ๕) ด้านประกันคุณภาพการศึกษา</p> |
| <p>พระครูปลัดธวัช (ทองยอด) และคณะ (บทความ, ๒๕๖๐)</p> | <p>“แนวทางฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพของ พระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนอำเภอหลังสวน จังหวัด ชุมพร” ผลการวิจัยพบว่า แนวทางฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ ในการพัฒนาชุมชน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร โดย กำหนดแผนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ๔ เรื่องและผู้ รอบรู้เฉพาะทาง (SMS) ตรวจสอบประเมิน พบว่ามี ความสอดคล้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการ ฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ในการพัฒนา ชุมชน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร</p> |

๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์

จากการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์ สามารถนำเสนอได้ดังต่อไปนี้

พระครูปลัดอาทิตย์ อตฺถเวที (ของดี) ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาแนวคิดและวิธีการปกครองคณะสงฆ์ของพระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) : ศึกษาเฉพาะกรณีพระสังฆาธิการในเขตการปกครองภาค ๒” ผลการวิจัยพบว่า การปกครองคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาล พระพุทธองค์ทรงใช้หลักการปกครองโดยสามัคคีธรรมเป็นที่ตั้ง ให้ความเสมอภาคในหมู่คณะ ทรงมอบภาระหน้าที่ในการบริหารคณะสงฆ์แก่พระสาวกให้เหมาะสมกับฐานะตำแหน่งที่ยกย่องตามฐานะ แต่พระพุทธองค์ก็ได้ทรงมอบความเป็นใหญ่ในการปกครองให้กับใคร นอกจากพระธรรมวินัยที่พระองค์ทรงบัญญัติไว้แล้ว ภายหลังพุทธกาลการบริหารปกครองคณะสงฆ์ยังยึดพระธรรมวินัยเป็นหลัก แต่มีรูปแบบการบริหารปกครองที่สอดคล้องกับของฝ่ายบ้านเมืองในยุคสมัยนั้นๆ

ปัจจุบัน การปกครองคณะสงฆ์ไทยนอกจากจะยึดหลักพระธรรมวินัยแล้ว ยังอิงอาศัยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมติมหาเถรสมาคม ในการสนับสนุนส่งเสริมการบริหารคณะสงฆ์ให้เกิดความเรียบร้อยดีงามในหมู่คณะสงฆ์และป้องกันภัยอันตรายจากภายนอกที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรคณะสงฆ์

ส่วนแนวคิดและวิธีการปกครองคณะสงฆ์ของพระเทพโสภณ ก็ตั้งอยู่บนพื้นฐานหลักของหลักพุทธธรรม เอื้อเพื่อต่อพระธรรมวินัย อิงอาศัยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมติมหาเถรสมาคม เป็นแนวทางส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบ้าน วัด ราชการ และที่สำคัญคือ สามารถนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารการจัดการปกครองคณะสงฆ์ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

๑. ด้านการปกครอง ส่งเสริมให้คณะสงฆ์มีส่วนร่วมในการบริหาร พัฒนาบุคลากรคณะสงฆ์ให้มีความรู้ในด้านต่างๆ ส่งเสริมคนดีมีความสามารถได้ทำงาน สร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

๒. ด้านการศึกษา ส่งเสริมพัฒนาให้พระภิกษุสามเณรมีความรู้ด้านปริยัติธรรม เป็นผู้นำสังคมด้านการศึกษา

๓. ด้านการเผยแผ่ ส่งเสริมผลิตบุคลากรให้เผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งเชิงรุกและเชิงรับ

จากวิสัยทัศน์และแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมดังกล่าว ทำให้เจ้าคณะพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒ มีความพึงพอใจต่อแนวคิดและวิธีการปกครองคณะสงฆ์ของพระเทพโสภณ ดังนี้

๑. มีแนวคิดและวิธีการปกครองคณะสงฆ์ที่เป็นรูปธรรมชัดเจน ผสมผสานแนวคิดที่เหมาะสมทั้งคติโลกและคติธรรม

๒. มีบุคลิกภาพและจรรยาวัตรที่น่าเลื่อมใส อ่อนน้อมถ่อมตน ความเป็นผู้นำนำเคารพยำเกรงของผู้ใต้บังคับบัญชา

๓. มีทีมงานที่เข้มแข็ง สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะเป็นผู้มืบทบาทสำคัญของคณะสงฆ์ต่อไป^{๑๕๐}

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ **สรุปได้ว่า** การบริหารกิจการคณะสงฆ์นั้น ผู้บริหารที่สำคัญคือพระสังฆาธิการในระดับต่างๆ เป็นลำดับชั้น ในงานบริหารและปฏิบัติงานนั้นพระสังฆาธิการในทุกระดับ ต้องช่วยกันขับเคลื่อนกิจการงานคณะสงฆ์และประสานสัมพันธ์กันอย่างมีระบบระเบียบ มีความเคารพให้เกียรติกัน มีความสมัคสมานสามัคคีแก่กัน มีการจงใจและให้ขวัญกำลังใจ ต้องเสียสละเพื่อส่วนรวม ภายใต้พระธรรมวินัย พระสังฆาธิการมีหน้าที่ในการปกครองและบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ดังนั้นบทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จึงย่อมมีปัญหาอันเนื่องมาจากพื้นความรู้ของพระสังฆาธิการ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่อง บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดเพชรบุรี เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนและแนวทางการพัฒนากิจการคณะสงฆ์ สืบไป

พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติธโร) ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑” ผลการวิจัยพบว่า ๑) การปกครองคณะสงฆ์ในยุคปัจจุบัน มีการพัฒนาการด้านเทคโนโลยี ซึ่งบูรณาการด้วยหลักพุทธธรรมนำการปกครองไปพร้อมกับความเจริญและมีกฎหมายพระราชบัญญัติ ข้อบังคับระเบียบต่างๆ มาเกื้อกูลพระธรรมวินัย โดยเฉพาะการปกครองคณะสงฆ์มีรูปแบบที่แตกต่างไปจากสมัยก่อนมาก คือ ด้านการปกครอง ด้านการศึกษา ด้านการเผยแผ่ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งมีรูปแบบที่ปฏิบัติชัดเจนมากยิ่งขึ้น ดังนั้น รูปแบบแนวคิดและวิธีการในการปกครองคณะสงฆ์ เชื่อว่ามีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการให้องค์กรคณะสงฆ์มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ฉะนั้น ผู้ที่จะเป็นผู้นำในการปกครองคณะสงฆ์ในยุคปัจจุบันนี้ต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้เฝ้ายอมพร้อมด้วยจริยาวัตรข้อปฏิบัติ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของคณะสงฆ์และประชาชนในชุมชนและสังคมไทย ๒) หลักเกณฑ์การปกครองคณะสงฆ์ มีการปกครองตามลำดับชั้นการปกครอง โดยเจ้าคณะชั้นปกครองจะดูแลปกครองผู้อยู่ในเขตปกครองนั้นๆ โดยปกครองตามลำดับชั้นไปตามลำดับ เมื่อเจ้าคณะชั้นปกครองดูแลปกครองพื้นที่ในเขตปกครองที่ตนรับผิดชอบด้วยดี เช่น เจ้าคณะภาคดูแลปกครองในภาคที่ตนปกครอง เจ้าอาวาสดูแลปกครองภายในวัดที่ต้องเป็นเจ้าอาวาส หรือพระอุปัชฌาย์ดูแลสัทธิวิหาริกที่ตนให้การอุปสมบท กลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ ในปัจจุบัน มีระเบียบที่ว่าด้วยการปกครองคณะสงฆ์ภาคที่เอื้อประโยชน์ต่อการจัดการปกครองในเขตพื้นที่ (ภาค) อย่างครอบคลุมและเหมาะสม มีการกระจายอำนาจไปยังเขตการปกครองในแต่ละจังหวัดอย่างชัดเจน การปกครองควรเป็นไปตามจารีตอันดีงามที่บูรพาจารย์เคยประพฤติปฏิบัติอันไม่ขัดแย้งต่อพระธรรม

^{๑๕๐} พระครูปลัดอาทิตย์ อดุลเวที (ของดี), “การศึกษาแนวคิดและวิธีการปกครองคณะสงฆ์ของพระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖).

วินัยและกฎหมายบ้านเมือง ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักพุทธธรรม เอื้อเพื่อต่อพระธรรมวินัย จึงอาศัย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมติมหาเถรสมาคม เป็นแนวทางส่งเสริม ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบ้าน วัด ราชการ และที่สำคัญคือสามารถนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ ในการบริหารการจัดการปกครองคณะสงฆ์ มีการปฏิบัติตามระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ ได้ยึดเอา พระธรรมวินัยเป็นหลัก มีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์เป็นกฎหมายส่งเสริมให้การปฏิบัติตามพระธรรม วินัยมีความศักดิ์สิทธิ์ยิ่งขึ้น การปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการทุกระดับ จึงเป็นไปโดยถูกต้องตาม หลักนิติธรรม ยึดเอาความถูกต้อง โดยอาศัยความรู้ความฉลาดและความสามารถเป็นเครื่องมือในการ ปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ ๓) เพื่อเสนอกลยุทธ์สำหรับการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ โดยกลยุทธ์ในการ ปกครอง ผู้ปกครองต้องมีความรู้ความสามารถสูง มีการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีการสื่อสารและการ คมนาคมเดินทางไปมาสะดวก สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว การปกครองคณะสงฆ์ให้ยึดพระ ธรรมวินัยเป็นหลัก โดยเน้นบริหารจัดการเชิงพุทธ มุ่งการสร้างควมสามัคคี โดยบริหารแบบพ่อ ปกครองลูก ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ และพรหมวิหาร ๔ ในการครองตน ครองคน และครองงาน โดยจุด แแข็งของการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ อยู่ในพื้นที่ชุมชนเมืองและใกล้สถาบันการศึกษาทั้งระดับการศึกษา พื้นฐานมีสถาบันการศึกษาของคณะสงฆ์เป็นร้อยแห่ง การสอบผ่านของนักธรรมและเปรียญธรรม ซึ่งสอบได้ในอัตราสูง และมีพระสงฆ์ประจำพรรษาจำนวนมาก เป็นการจัดกรภายในที่มีความเข้มแข็ง เพราะมีความรู้ความสามารถในการปกครองสูง และมีภาพลักษณ์ที่ดี ซึ่งถือเป็นแนวทางในการ ส่งเสริมกลยุทธ์การปกครองของคณะสงฆ์ภาค ๑ ให้เป็นที่ยอมรับของสังคมสงฆ์ทั่วไป^{๑๕๑}

พระครูสันติธรรมมาภิรัต (บุญชัย สนติกโร) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการปกครอง คณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” ผลการวิจัยพบว่า ๑.สภาพการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มีการปกครองโดยใช้ พระธรรมวินัยและพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๓๕ ประกอบกับ กฎ ระเบียบ คำสั่ง มติมหาเถรสมาคมเป็นแบบแผนในการปฏิบัติสืบทอดกันมา ตามแบบการปกครองคณะสงฆ์ในภาคอื่นๆ ยังไม่มีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับยุคสมัยจึงทำให้ทราบ ๑) จุดแข็ง คือการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ทั้ง ๔ จังหวัด แบ่งภาระหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน การ ปกครองเป็นระบบ ใช้กฎเกณฑ์เดียวกันตามหลักพรหมวิหาร ๔ ยึดมั่นในอธิปไตยธรรม ๗ ยกเว้น อกติ ๔ ๒) จุดอ่อน ยังขาดบุคลากรที่มีคุณภาพมาช่วยกันพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มีการ ใช้อำนาจในการปกครองขาดความยุติธรรม และขาดความร่วมมือกันของบุคลากรในคณะสงฆ์ ๓) ปัญหา มีนโยบายที่ไม่สอดคล้องกับแผนการปฏิบัติงาน ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้ผลของ การดำเนินงานเกิดความล่าช้า ๔) อุปสรรค ผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

^{๑๕๑}พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติธโร), “กลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑”, วิทยานิพนธ์พุทธ ศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

ขาดงบประมาณเพื่อสนับสนุนการปกครองคณะสงฆ์ และขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร เพื่อการพัฒนาคณะสงฆ์ภาค ๑๕

๒. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ ในการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ประกอบด้วย ระบบการปกครองที่ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ ๕ ด้าน คือ การพัฒนารูปแบบด้านการวางแผน มีการวางแผนในการส่งเสริมคุณภาพของพระสังฆาธิการทุกระดับชั้น ในการปกครองคณะสงฆ์ทุกด้าน เช่น ส่งเสริมการศึกษาทั้งด้านปริยัติและปฏิบัติ เพื่อพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ และพระภิกษุสามเณร เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี กำหนดนโยบายการปฏิบัติงานแต่ละปีให้ชัดเจน โดยมีแผนการพัฒนา แผนปฏิบัติการ แผนพัฒนายุทธศาสตร์, การพัฒนารูปแบบด้านการจัดองค์กร มีการแบ่งภาระหน้าที่ ให้คณะสงฆ์ภาค ๑๕ รับผิดชอบที่ชัดเจน คือ จังหวัดสมุทรสงครามรับผิดชอบเรื่องการสอนบาลี สนามหลวง จังหวัดราชบุรีรับผิดชอบเรื่องการอบรมบาลีก่อนสอบ จังหวัดเพชรบุรีรับผิดชอบเรื่องการอบรมพระวิปัสสนาจารย์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์รับผิดชอบเรื่องการอบรมพระสังฆาธิการ มีการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาอย่างจริงจัง สรรหาองค์กรที่จะสนับสนุนเรื่องการศึกษา เพื่อพัฒนา องค์กรและพัฒนาระบบงาน, การพัฒนารูปแบบด้านงานบุคลากร ส่งเสริมบุคลากรให้ไปศึกษาดูงาน ในด้านที่สนใจหรือที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีการจัดอบรมประชุมสัมมนาเพื่อเสริมสร้าง ให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และจัดอบรม บุคลากรในด้านเทคโนโลยี บัญชีการเงิน และระเบียบวินัย มารยาทที่เกี่ยวข้องกับงานปกครอง, การ พัฒนารูปแบบด้านอำนวยการ นำระเบียบกฎหมายของคณะสงฆ์ และของภาครัฐไปสร้างกติกาในการ ปฏิบัติภารกิจร่วมกัน และให้ยอมรับกฎเกณฑ์เดียวกันเพื่อปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน มีการ ประเมินผลการปฏิบัติทุกโครงการที่จัดขึ้น และการพัฒนารูปแบบด้านการกำกับดูแล เป็นไปใน ลักษณะที่ปรึกษา ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข มีการบริหารงานแบบบนลงล่าง และมีคณะกรรมการ ติดตามแต่ละฝ่ายอย่างใกล้ชิด อีกทั้งต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับภารกิจของคณะสงฆ์ในภาพรวม ทั้ง ๖ ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านการเผยแผ่ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการสาธารณสุข สงเคราะห์ และด้านการสาธารณูปการ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านอื่นๆ คือ ด้านการจัดงบประมาณ ด้านการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร และด้านการจัดอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ พัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

๓. รูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ที่พัฒนาแล้ว คือมีการวางแผนกระบวนการ ดำเนินงานที่ส่งเสริมคุณภาพของพระสังฆาธิการทุกระดับชั้นที่ชัดเจน การจัดองค์กรใช้ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกติกาดียวกัน ส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานด้านต่างๆ เพื่อเสริมสร้างให้มีวิสัยทัศน์ ประสบการณ์ คุณภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นำระเบียบกฎหมายของคณะสงฆ์ และ

ของภาครัฐจะไปสร้างกติกาในการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน และมีคณะกรรมการกำกับดูแลแต่ละฝ่ายอย่างใกล้ชิด^{๑๕๒}

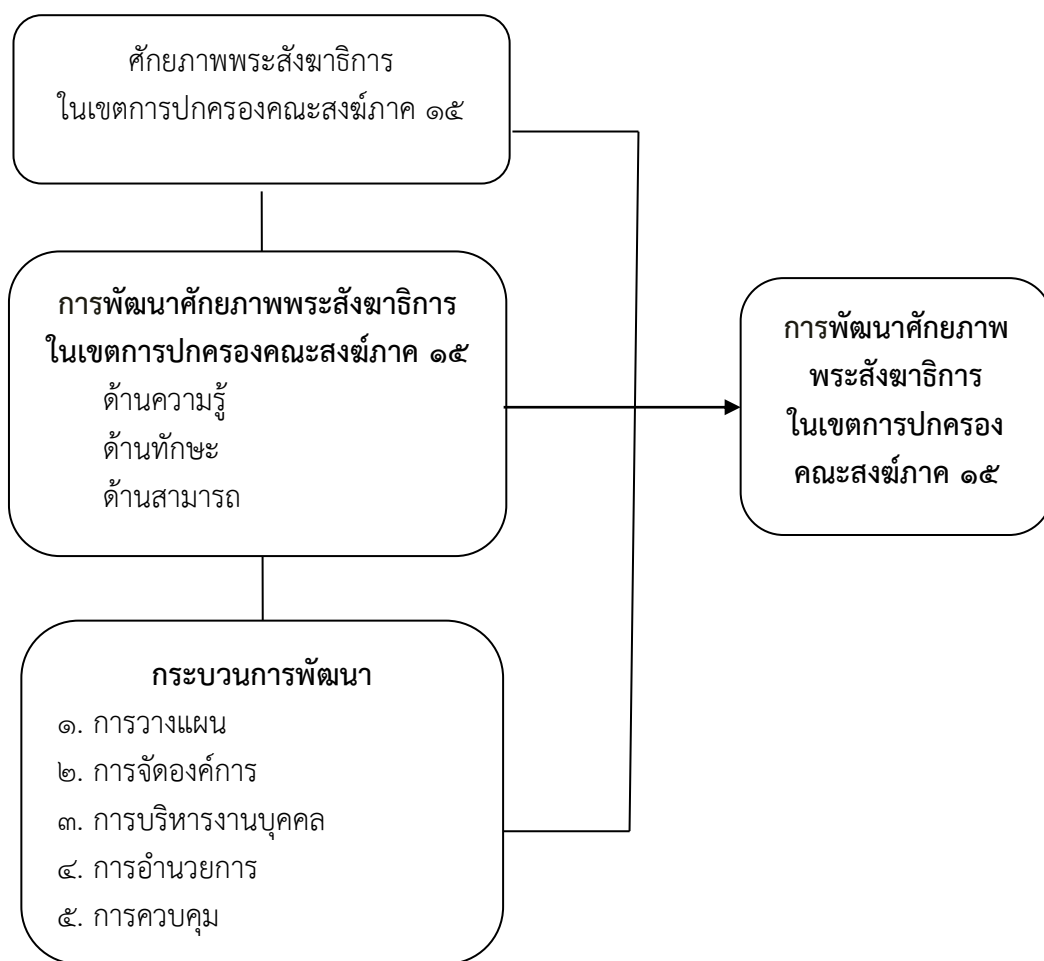
ตารางที่ ๒.๑๖ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ

| ผู้วิจัย | ผลการวิจัย |
|--|---|
| พระครูปลัดอาทิตย์ อตถเวที (ของดี) (วิทยานิพนธ์, ๒๕๔๖) | <p>“การศึกษาแนวคิดและวิธีการปกครองคณะสงฆ์ของพระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) : ศึกษาเฉพาะกรณีพระสังฆาธิการในเขตการปกครองภาค ๒”</p> <p>ผลการวิจัยพบว่า การจัดการการปกครองคณะสงฆ์ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพซึ่งพอสรุปได้ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ด้านการปกครอง ส่งเสริมให้คณะสงฆ์มีส่วนร่วมในการบริหาร พัฒนาบุคลากรคณะสงฆ์ให้มีความรู้ในด้านต่างๆ ส่งเสริมคนดีมีความสามารถได้ทำงาน สร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็ง ๒. ด้านการศึกษา ส่งเสริมพัฒนาให้พระภิกษุสามเณรมีความรู้ด้านปริยัติธรรม เป็นผู้นำสังคมด้านการศึกษา ๓. ด้านการเผยแผ่ ส่งเสริมผลิตบุคลากรให้เผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งเชิงรุกและเชิงรับ |
| พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติธโร) (วิทยานิพนธ์, ๒๕๕๘) | <p>“กลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑”</p> <p>ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบแนวคิดและวิธีการในการปกครอง การบริหารจัดการให้องค์กรคณะสงฆ์มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ฉะนั้น ผู้ที่จะเป็นผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้เพียบพร้อมด้วยจริยาวัตรข้อปฏิบัติ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของคณะสงฆ์และประชาชนในชุมชนและสังคมไทย การปฏิบัติตามระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ ได้ยึดเอาพระธรรมวินัยเป็นหลัก</p> |

^{๑๕๒}พระครูสันติธรรมภริต (บุญชัย สนฺตโกโร), การพัฒนารูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีการบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีตะวันตก และแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ จากเอกสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของพระสังฆาธิการ ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถ^{๑๕๓} โดยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๖ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

^{๑๕๓}G. Bohlander, S. Snell and A. Sherman, *Managing Human Resources*, 12th edition, (Cincinnati OH: South – Western College, 2001), p. 222.

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕” ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ๓ ขั้นตอน ดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ การวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๒.๑ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๓ การวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๓.๓ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๓.๔ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อศึกษาการพัฒนาพระสังฆาธิการ เพื่อเป็นผู้นำในการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ และวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อเป็นผู้นำในการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

๓.๒ การวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๒.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค ที่ปรึกษาเจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาสในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ รวมทั้งสิ้น ๒๕ รูป

ตารางที่ ๓.๒ รายชื่อบุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

| ลำดับ | ชื่อ-ฉายา | ตำแหน่ง |
|-------|--|--|
| ๑ | พระพรหมเวที (สุเทพ ผุสฺสธมฺโม ป.ธ.๙) | เจ้าคณะภาค ๑๕ |
| ๒ | พระเทพวิราภรณ์ (สินวล ปญฺญาวชิโร ป.ธ.๙) | ที่ปรึกษาเจ้าคณะภาค ๑๕ |
| ๓ | พระเทพญาณมงคล (เสริมชัย ชยมงคล ป.ธ.๖) | ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี |
| ๔ | พระเทพสิทธิวิมล (ละเอียด สุทนต์) | เจ้าคณะจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |
| ๕ | พระราชวิสุทธินิมลิต (สุทิน กโตภาโส ป.ธ.๕) | เจ้าคณะจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ธ) |
| ๖ | พระราชวัลภาจารย์ (ดาวเรือง อาจารย์คุณ) | เจ้าคณะอำเภอเมืองราชบุรี |
| ๗ | พระราชสิทธิญาณ (บุญเดือน สิริธมฺโม ป.ธ.๖) | เจ้าคณะอำเภอบางสะพาน |
| ๘ | พระราชวชิรธรรมคณี (ผ่อง สุวีโร ป.ธ.๕) | เจ้าคณะจังหวัดเพชรบุรี |
| ๙ | พระสมุทรธรรมคณี (จำลอง อาสโภ ป.ธ.๕) | เจ้าคณะจังหวัดสมุทรสงคราม |
| ๑๐ | พระสมุทรวชิรโสภณ (โสภณ ธมฺมโสภณ) | เจ้าคณะตำบลแม่กลอง |
| ๑๑ | พระเมธีคุณาภรณ์ (อุดม สิริวัฒน ป.ธ.๗) | เจ้าคณะอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ |
| ๑๒ | พระศรีปริยัติเมธี (สงวน ปญฺญาสิริ ป.ธ.๙) | เลขาธิการเจ้าคณะจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |
| ๑๓ | พระวิสุทธวิกรกิจ (เสน่ห์ ธมฺมรสี) | ผู้อำนวยการหน่วยฯ จังหวัดเพชรบุรี |
| ๑๔ | พระรัตนสุธี (รวม สุเมธี ป.ธ.๓) | ผู้ประสานงานคณะสงฆ์ภาค ๑๕ |
| ๑๕ | พระปิฎกโกศล (ปราโมทย์ ปโมทิต ป.ธ.๙) | รองเจ้าคณะจังหวัดราชบุรี |
| ๑๖ | พระพิพิธพัชรโธม (อำนาจ อินทวนฺโณ) | รองเจ้าคณะจังหวัดเพชรบุรี |
| ๑๗ | พระครูศรัทธาโสภิต (ประกอบ วชิรญาณ ป.ธ.๔) | ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดไตรธรรมาราม |
| ๑๘ | พระครูวัชรสุวรรณาท (ลูกซุบ ธมฺมโชโต) | เจ้าคณะอำเภอเมืองเพชรบุรี |
| ๑๙ | พระครูปราโมทย์ปัญญาวัตร (บุญเลิศ เตชปญฺโญ) | เจ้าคณะอำเภอบางคนที |
| ๒๐ | พระครูโกศลสุภกิจ (จ่านง ฐิตเวโท) | เจ้าคณะอำเภอกุยบุรี |
| ๒๑ | พระครูวิสุทธธานันทคุณ (สุศักดิ์ วิสุทธาจาโร ป.ธ.๓) | เจ้าคณะอำเภอโพธาราม |
| ๒๒ | พระมหาชินภัทร ฉินฺนาลโย ป.ธ.๙ | ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหลวงพ่อดง |
| ๒๓ | พระมหาพิเชษฐ์ กนฺตเสฏฺฐ ป.ธ.๙ | ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหลวงพ่อดง |
| ๒๔ | พระมหาภูมิชาย อคฺคปญฺโญ ป.ธ.๙ | ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดเขาวัง |
| ๒๕ | พระสมุห์พงษ์พัฒน์ สุรปญฺโญ | เจ้าอาวาสวัดเขาดิน |

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากการสนทนากลุ่มเฉพาะ ประกอบด้วย ๓ กลุ่ม พระสงฆ์นักพัฒนา พระสงฆ์นักบริหาร และนักวิชาการ จำนวน ๑๔ รูปหรือคน

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ลักษณะการสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ผู้วิจัยกำหนดประเด็นคำถามที่ใช้เป็นแนวทางเพื่อให้ได้ความจริง แนวคิด ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนา

การสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ผู้วิจัยกำหนดประเด็นคำถามที่ใช้เป็นแนวทางเพื่อให้ได้ความจริง แนวคิด ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ จนสามารถตอบคำถามการวิจัยโดยอาศัยกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ ทั้ง กระบวนการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ๕ ด้าน คือ การวางแผน การจัดการ การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ และการควบคุมและหลักการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๓ ประการ ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถ ขณะดำเนินการสัมภาษณ์ผู้วิจัยขออนุญาตในการใช้เครื่องบันทึกเสียงและจัดบันทึกข้อมูลสำคัญ

ซึ่ง Silver man, ๒๐๐๐ ได้นำเสนอถึงวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลมี ๔ วิธี คือ (๑) การสังเกต (Observation) (๒) ตำราและเอกสาร (Texts & Documents) (๓) การสัมภาษณ์ (Interviews) (๔) การบันทึกวีดิทัศน์และโสตทัศนูปกรณ์ (Audio & video recording)^๑ ผู้วิจัยเลือกใช้การสัมภาษณ์เป็นวิธีการที่จะได้ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็นและมุมมอง ค่านิยมที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ ระบุไปถึงการบอกเล่าประสบการณ์ต่าง ๆ ที่สะท้อนให้เห็นว่าบุคคลนั้น ๆ ได้มีปฏิกิริยาต่อเหตุการณ์หรือสภาวะแวดล้อมอย่างไร และที่สำคัญการสัมภาษณ์จะเป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่เกิดขึ้นในอดีตมาพรรณนาได้^๒

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยดำเนินการสัมภาษณ์และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม กลับคืนด้วยตนเอง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ ซึ่งมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

^๑Silverman, D., *Doing Qualitative Research: A Practical Handbook*, (London: Sange, 220), p. 90.

^๒Creswell, J. W., *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Traditions*, Op. cit., p. 121.

๑. การรวบรวมเอกสาร ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ งานวิจัย และเอกสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ เพื่อสร้างเครื่องมือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

๒. ผู้วิจัยเสนอขอหนังสือจากคณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อแจ้งต่อเจ้าคณะภาค ๑๕ สำหรับขออนุญาตแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างภายในการปกครองของภาค ๑๕ และขอสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามรายนามผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓. นำหนังสือจากคณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พร้อมทั้งแบบสอบถามไปแจกให้กับพระสังฆาธิการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

๔. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างกลับคืนด้วยตนเองพร้อมด้วยผู้ช่วยวิจัย

๕. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๒๕ รูป และการสังเกตเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการการสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ รวมทั้งการลงเก็บข้อมูลในพื้นที่ด้วยตัวเองตามระเบียบวิธีวิจัยและตามประเด็นวิจัยวิธีดำเนินงานวิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) การสังเคราะห์เนื้อหา (Synthesis) ข้อมูลที่สอดคล้องกัน เพื่อแสวงหาความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในบางประการ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะและแนวทางในการการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อเป็นผู้นำในการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ และนำเสนอเป็นความเรียง ตารางหรือแผนภูมิ ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นแฟ้มข้อมูล
๒. อ่าน ทำความเข้าใจ บันทึก เขียนข้อสังเกตและตั้งประเด็น
๓. พรรณนา แยกแยะลดส่วนข้อมูล (Data Reduction) และให้รหัส (Coding) และตีความข้อมูล จัดหมวดหมู่ หาความเหมือน ความต่างและความเชื่อมโยงกับบริบท
๔. สรุปผลการวิจัย นำเสนอข้อมูลเป็นความเรียง และรายงานผลการวิจัย

๓.๓ การวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ จำนวน ๑,๓๓๒ รูป

กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ พระสังฆาธิการที่จำพรรษาอยู่ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ จำนวน ๓๐๘ รูป จากการคำนวณตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane)^๓ และตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง จากประชากรแต่ละเขตพื้นที่

๑) การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

E = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง ซึ่งในการวิจัย

ครั้งนี้ กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ ๕ หรือ ๐.๐๕

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{๑,๓๓๒}{๑ + ๑,๓๓๒ (๐.๐๕)^2}$$

$$n = \frac{๑,๓๓๒}{๑ + ๑,๓๓๒ (๐.๐๐๒๕)}$$

$$n = \frac{๑,๓๓๒}{๑ + ๓.๓๓}$$

$$n = \frac{๑,๓๓๒}{๔.๓๓}$$

$$n = ๓๐๗.๖๒$$

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสะดวกในการคำนวณ และตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณสามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้อย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง ๓๐๘ ตัวอย่าง โดยมีเทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

^๓Yamane, Taro, *Statistic: An Introductory Analysis*, (New York: Harpen and Row., 1967), p. 110.

๒) กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง จากพระสังฆาธิการที่จำพรรษาอยู่ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ในพื้นที่เป็นเขตกลุ่มตัวอย่างของแต่ละจังหวัด ดังแสดงใน ตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๒ แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

| จังหวัด | จำนวน (รูป) | กลุ่มตัวอย่าง (รูป) |
|--------------------------|--------------|---------------------|
| ๑.จังหวัดราชบุรี | ๕๕๑ | ๑๒๕ |
| ๒.จังหวัดเพชรบุรี | ๓๘๐ | ๘๘ |
| ๓.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ | ๒๕๘ | ๕๙ |
| ๔.จังหวัดสมุทรสงคราม | ๑๕๓ | ๓๕ |
| รวม | ๑,๓๓๒ | ๓๐๘ |

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ในด้านกระบวนการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ๕ ด้าน คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก และการควบคุมและหลักการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๓ ประการ ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถ ให้ได้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับสำรวจสภาพความพร้อมสำหรับประกอบการพิจารณาการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

ก. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ศึกษาความรู้พื้นฐานทั่วไป หลักการ สภาพด้านพระธรรมวินัยและกฎหมาย บ้านเมือง แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

๓. ประมวลผลข้อมูลที่ได้จากการศึกษา กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยทั้งแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์โดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

๔. สร้างเครื่องมือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ ทั้ง ๔ ด้านและสร้างแบบสัมภาษณ์

๕. เสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ผู้ควบคุมดุชฎินิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ แล้วนำมาหาค่าดัชนีความ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์รายข้อ (Index of Item-Objective Congruence) และปรับปรุงแก้ไข เครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่จะดำเนินการวิจัย เพื่อหาสมประสิทธิผลความเที่ยงตรงของเครื่องมือแบบสอบถาม

๗. ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือการวิจัยตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

๘. จัดพิมพ์เครื่องมือการวิจัยฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ข. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ตามกรอบของการวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดย การสร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัยที่กำหนด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ, พรรษา, วุฒิการศึกษาสามัญ, วุฒิการศึกษาทางธรรม และ วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และ เติมข้อความ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการ ปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ใน ๕ ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับความเหมาะสม มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

| | | | |
|---|-------|---------|----------------------|
| ๕ | คะแนน | หมายถึง | มีการพัฒนามากที่สุด |
| ๔ | คะแนน | หมายถึง | มีการพัฒนามาก |
| ๓ | คะแนน | หมายถึง | มีการพัฒนาปานกลาง |
| ๒ | คะแนน | หมายถึง | มีการพัฒนาน้อย |
| ๑ | คะแนน | หมายถึง | มีการพัฒนาน้อยที่สุด |

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended Question) เพื่อให้ผู้ตอบ แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทาง กระบวนการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

ค. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างไว้ไปดำเนินการตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

๑. ดำเนินการตรวจสอบปรับปรุง วรรคตอน การสะกด การจัดวางข้อความและรูปแบบ พิสูจน์อักษรของเครื่องมือให้สมบูรณ์ นำเครื่องมือที่สร้างไว้เสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและขอคำแนะนำ

๒. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity)^๔ นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์ฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ในการวิจัยและการใช้สถิติ จำนวน ๕ ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือทางด้านเนื้อหา (Content Validity) ความเที่ยงตรงทางด้านโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งตรวจสอบโดยอาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ (Face Validity) ความเที่ยงตรงตามเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง (Criterion Related Validity) และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์รายข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC)^๕ ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามที่นำไปใช้ได้ตั้งแต่ ๐.๕ ถึง ๑.๐

๓. หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพระสงฆ์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ รูป นำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)^๖ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ๐.๙๗๙

๔. ดำเนินการปรับปรุงเครื่องมือครั้งที่ ๒ โดยปรับปรุงแก้ไขจากผลที่วิเคราะห์ได้จากการทดลองใช้ (Try Out)

๕. สร้างเครื่องมือฉบับสมบูรณ์และนำเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ในการเก็บข้อมูลการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

๖. รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อนำมาประมวลผลตามวิธีการทางสถิติ และรวบรวมคำให้สัมภาษณ์ เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลหาประเด็นความสอดคล้อง การบริหารจัดการ

^๔ พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๓๘), หน้า ๑๑๕-๑๒๐.

^๕ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, การวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา, (สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๕๘-๑๕๙.

^๖ พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, หน้า ๑๒๕.

และการดำเนินงาน เพื่อค้นหากระบวนการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ต่อไป

แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้^๗

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ - ๕.๐๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ **เห็นด้วยอย่างยิ่ง**

ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ - ๔.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ **เห็นด้วย**

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ - ๓.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ **ไม่แน่ใจ**

ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ - ๒.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ **ไม่เห็นด้วย**

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ **ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง**

๓.๓.๓ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนตามลำดับดังนี้

๑) ขอนหนังสืออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

๒) ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามตามที่กำหนดไว้ โดยขอความร่วมมือจากพระสังฆาธิการที่จำพรรษาอยู่ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ จำนวน ๓๐๘ ชุด

๓) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบให้สมบูรณ์ด้วยตนเอง

๔) นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องอีกครั้ง

๕) จัดหมวดหมู่ของข้อมูล แล้วบันทึกข้อมูลเป็นรหัสไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์

๖) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

๗) ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

๘) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปจากคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ ตามลำดับ

ดังนี้

(๑) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ, พรรษา, วุฒิการศึกษาสามัญ, วุฒิกการศึกษาทางธรรม และวุฒิกการศึกษาปริญญาธรรม วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency)

(๒) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

^๗สุวรีย์ ศิริโกการภิรมย์, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖), หน้า ๑๔๐.

(๔) การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ โดยใช้ค่าสถิติความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย และสามารถสรุปขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาความเป็นไปได้ของกระบวนการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ใน ๕ ด้าน ได้แก่ กระบวนการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ๕ ด้าน คือ การวางแผน การจัดการ การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก และการควบคุม และหลักการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๓ ประการ ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถ โดยใช้สถิติ ดังนี้

๑. สถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการหา ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒. ระดับความคิดเห็นของพระสังฆาธิการต่อกระบวนการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ วิเคราะห์โดยการหา ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๓. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาวิเคราะห์และสังเคราะห์สรุปผล และนำเสนอเขียนเป็นความเรียง ตารางหรือแผนภูมิ

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาการสภาพทั่วไปของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ ๓) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการศึกษาค้นคว้าเอกสาร (Documentary Research) และสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒๕ รูป ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ งานที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จแล้วได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอธิบาย และพรรณนาความ และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ จำนวน ๓๐๘ รูป วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) การร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้

- ๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕
- ๔.๒ ผลการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค (SWOT)
- ๔.๓ ผลการวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕
- ๔.๔ ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕
- ๔.๕ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕
- ๔.๖ องค์ความรู้
 - ๔.๖.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย
 - ๔.๖.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากงานวิจัย

๔.๑ ผลการศึกษาสภาพทั่วไปของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕

การศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพทั่วไปของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ พบว่า

๑. คณะสงฆ์จัดอบรมพระสังฆาธิการใหม่ทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่อยู่เสมอจนสามารถใช้งานได้ และได้ฝึกอบรมความรู้ความสามารถเฉพาะด้านการปกครองคณะสงฆ์ให้แก่พระสังฆาธิการมีดังนี้ ๑) ฝึกอบรมใหม่มีความรู้เรื่องการปกครองคณะสงฆ์^{๑)} ๒) ฝึกอบรมใหญ่เรื่องไวยวัจจร^{๒)} ๓) ฝึกอบรมใหญ่เรื่องการแต่งตั้งและถอดถอนพระสังฆาธิการ^{๓)} ๔) ฝึกอบรมใหญ่เรื่องพระวินยาธิการในการช่วยกิจสงฆ์^{๔)}

๒. พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มีการขยายผลมอบหมายงานให้ดำเนินภายใน ๔ งานหลัก ๒ งานรอง ให้ดำเนินขยายผลความสามารถในหน้าที่มีการให้ไปศึกษาดูงานอบรมเพิ่มความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเหมาะสม^{๕)} จัดอบรมในองค์ความรู้ในด้านนั้นแก่ผู้ที่มีความสนใจ^{๖)} จัดอบรมความรู้เฉพาะทางให้แก่ท่านที่สนใจ^{๗)} จัดอบรมในองค์ความรู้ในด้านนั้นแก่ผู้ที่มีความสนใจ มีการจัดให้มีการประชุมอบรมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ^{๘)} ดูแลกำกับดำเนินการให้เกิดความเรียบร้อยใน ๔ งานหลัก คือ การปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ งานสาธารณูปการ ใน ๒ งานรอง งานไต่การสงเคราะห์ งานสาธารณสงเคราะห์^{๙)}

๓. มีการแก้ปัญหา ปรีกษาหารือปฏิบัติตามกฎระเบียบ และมีการมอบหมายงานใหญ่รับผิดชอบในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น^{๑๐)} กำหนดพระผู้ปกครองให้สอดส่องดูแลพระภายในปกครองให้ทำหน้าที่ของตน^{๑๑)}

^{๑)} สัมภาษณ์ พระเทพวิราภรณ์, ที่ปรึกษาเจ้าคณะภาค ๑๕, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๒)} สัมภาษณ์ พระเทพญาณมงคล, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๙.

^{๓)} สัมภาษณ์ พระราชวิสุทธิโมลี, เจ้าคณะจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (อ.), ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๔)} สัมภาษณ์ พระเทพสิทธิวิมล, เจ้าคณะจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๕)} สัมภาษณ์ พระราชวัลลาจารย์, เจ้าคณะอำเภอเมืองราชบุรี, ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๖)} สัมภาษณ์ พระราชสิทธิญาณ, เจ้าคณะอำเภอบางสะพาน, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๗)} สัมภาษณ์ พระราชวชิรธรรมคณี, เจ้าคณะจังหวัดเพชรบุรี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๘)} สัมภาษณ์ พระสมุทธรรมคณี, เจ้าคณะจังหวัดสมุทรสงคราม, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๙)} สัมภาษณ์ พระสมุทวชิรโสภณ, เจ้าคณะตำบลแม่กลอง, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๐)} สัมภาษณ์ พระเมธีคุณาภรณ์, เจ้าคณะอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๑)} สัมภาษณ์ พระศรีปริยัติเมธี, เลขานุการเจ้าคณะจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

๔. พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มีการวางแผนทำงานในระยะ ๕ ปี^{๑๒} อำนวยการทุกสายงานให้สะดวกและเรียบร้อยดี^{๑๓} และกำกับดูแลทุกสัดส่วน วางแผนการทำงาน อย่างเป็นรูปธรรม^{๑๔} และมีระยะเวลาการทำงานที่แน่นอนพระผู้ปกครองมีการสอดส่องดูแลพระ ภายในการปกครองให้ทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบในองค์การ ปกครองรับผิดชอบร่วมกัน^{๑๕} กำชับพระผู้ปกครองให้สอดส่องดูแลพระภายใต้การปกครองในหน้าที่ ของพระอำนวยการทุกสายงานให้สะดวกและเรียบร้อยด้วยดีมอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบในองค์การ ปกครองรับผิดชอบร่วมกัน กำกับดูแลทุกสัดส่วน^{๑๖}

๕. พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ จัดให้มีการประชุมอบรม วิชาการ ให้เขาใจวิถีปฏิบัติใน ๔ งานหลัก ๒ งานรอง^{๑๗} ดูแลกำกับดำเนินการให้เกิดความเรียบร้อย ใน ๔ งาน หลักคือปกครอง ศึกษา เผยแผ่ สาธารณูปการ (พัฒนา) ใน ๒ งานรอง งานศึกษา สงเคราะห์ งานสาธารณสงเคราะห์ แนวทางแก้ไขในการประชุมปรึกษาหารือ นำไปสู่การปฏิบัติ ให้ช่วยกันจรรโลงพระพุทธศาสนา^{๑๘}

๖. ส่งเสริมการศึกษาอบรมเพิ่มความรู ศึกษาดูงาน^{๑๙} ศึกษาในการปรับพื้นฐานความรู้ให้ เหมาะสม^{๒๐} เรียนต่อ มจร. อบรมวิปัสสนากัมมัฐาน ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปทั้งทางโลก และทางธรรม มีทุนให้ศึกษาต่อ^{๒๑} จัดอบรมพัฒนาความรู้ ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป ในทั้งสวนทาง ธรรมและทางโลก^{๒๒}

๗. มีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ได้ศึกษาต่อให้ มี องค์ความรู้ด้านการปกครองคณะสงฆ์ อย่างนี้ คือ ๑) ปกครองตน ๒) ปกครองคน ๓) ปกครองงาน ขอให้ทำได้ดีที่สุดจะประสบผลสำเร็จในกิจการทั้งปวง แนะนำให้ศึกษาต่อ^{๒๓}

^{๑๒}สัมภาษณ์ พระวิสุทธีวรกิจ, ผู้อำนวยการหน่วยวิทยบริการวัดพระรูป จังหวัดเพชรบุรี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๓}สัมภาษณ์ พระรัตนสุธี, ผู้ประสานงานคณะสงฆ์ภาค ๑๕, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๔}สัมภาษณ์ พระพิพิธพัชโรดม, รองเจ้าคณะจังหวัดเพชรบุรี, ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๕}สัมภาษณ์ พระมหาชัยภัทร ฉุนนาลโย, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหลวงพ่อสดธรรมกายาราม, ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๖}สัมภาษณ์ พระครูวัชรสุวรรณาท, เจ้าคณะอำเภอเมืองเพชรบุรี, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๗}สัมภาษณ์ พระครูปราโมทย์ปัญญาวัตร, เจ้าคณะแม่อางคณที, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๘}สัมภาษณ์ พระครูโกศลสุภกิจ, เจ้าคณะอำเภอกุยบุรี, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๙}สัมภาษณ์ พระครูวิสุทธานันทคุณ, เจ้าคณะอำเภอโพธาราม, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๒๐}สัมภาษณ์ พระพรหมเวที, เจ้าคณะภาค ๑๕, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๒๑}สัมภาษณ์ พระเทพสิทธิวิมล, เจ้าคณะจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๒๒}สัมภาษณ์ พระราชวัลลภาจารย์, เจ้าคณะอำเภอเมืองราชบุรี, ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๒๓}สัมภาษณ์ พระศรีปริยัติเมธี, เลขานุการเจ้าคณะจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

๘. มีการจัดหางบประมาณให้เพื่อแบ่งเบาภาระในการใช้จ่าย^{๒๔} มีทุนให้ศึกษาจัดอบรม พัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ต่อไป^{๒๕} ให้เรียนต่อ มจร. ให้เรียนบาลี ให้ไปอบรมวิปัสสนากัมมัฏฐาน สงเสริมเรียน มจร.^{๒๖} สงเสริมเรียนนักธรรมและการเรียนบาลี^{๒๗} จัดหางบประชุม สนับสนุนทุนให้การศึกษาต่อระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก^{๒๘} ประชุมทำความเข้าใจ สงเสริมให้พระเจ้าศึกษาในระดับสูง สนับสนุนทุนการศึกษา^{๒๙} จัดหางบประมาณสนับสนุนและหาทุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงยิ่งๆ ขึ้นไป^{๓๐}

๙. มีการสงเสริมสนับสนุนการฝึกอบรม การศึกษาต่อระดับสูงคือ ๑) พุดชกุงให้เกิดความศรัทธามีเหตุผลที่ดี ๒) สงเสริมสนับสนุนด้วยการมอบทุนการศึกษาให้ ๓) จัดหาอุปกรณ์การศึกษาให้ตามสมควร ๔) สงเสริมให้พัฒนาปัญญาความรู้ ความเข้าใจในหลักพุทธธรรมในทางพระพุทธศาสนาให้สูงยิ่งขึ้นไป^{๓๑} จัดอบรมในคราวประชุมประจำเดือน สงเสริมให้เรียนต่อ มจร. และมมร. ประชุมทำความเข้าใจ เรื่องของการศึกษาสงเสริมให้พระเจ้าศึกษาต่อในระดับสูงยิ่งๆ ขึ้นไป^{๓๒}

๑๐. มีการถ่ายทอดศูนย์เทคโนโลยีขยายผลไปสู่ตำบล วัดที่มีศักยภาพ ติดตามตามสายงานทางอินเทอร์เน็ต เฟสบุค โลก จัดตั้งกลุ่มเครือข่ายการทำงาน อาศัยการติดตามตามสายงานผ่านทางกลุ่มเครือข่ายทางอินเทอร์เน็ต เครือข่ายข้อมูลระบบสารสนเทศในรูปแบบการพัฒนาการปกครองสงฆ์ของพระสังฆาธิการ^{๓๓} เช่น ๑) เครือข่ายระบบข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เฟสบุค หรือโลก ๒) การส่งข้อมูลรับทราบทันสมัย รุทันเหตุการณ์ความเคลื่อนไหวของคณะสงฆ์เป็นอย่างดี ๓) การคนควา แสวงหาข้อมูลรวดเร็วทันใจ มีการเรียนรูระบบดิจิทัลออนไลน์ ส่งไลน์ในเครื่องมือสื่อสารให้ทัน สังคมการเปลี่ยนแปลง ถ่ายทอดศูนย์เทคโนโลยี ขยายผลไปสู่ตำบล วัด ที่มีศักยภาพ^{๓๔}

๑๑. พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มีการพัฒนาตนให้รอบรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม เพื่อรู้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมอันจะส่งผลต่อศักยภาพในการ

^{๒๔} สัมภาษณ์ พระเมธีคุณาภรณ์, เจ้าคณะอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๒๕} สัมภาษณ์ พระรัตนสุธี, ผู้ประสานงานคณะสงฆ์ภาค ๑๕, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๒๖} สัมภาษณ์ พระราชวชิรธรรมคณี, เจ้าคณะจังหวัดเพชรบุรี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๒๗} สัมภาษณ์ พระปิฎกโกศล, รองเจ้าคณะจังหวัดราชบุรี, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๙.

^{๒๘} สัมภาษณ์ พระสมุห์พงษ์พัฒน์ สุรพลโณ, เจ้าอาวาสวัดเขาดิน, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๒๙} สัมภาษณ์ พระมหาภูมิชาย อคคปณโณ, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดเขาวิ้ง, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๓๐} สัมภาษณ์ พระมหาพิเชษฐ์ กนตเสฏโฐ, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหลวงพ่อสดธรรมกายาราม, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๓๑} สัมภาษณ์ พระมหาภูมิชาย อคคปณโณ, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดเขาวิ้ง, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๓๒} สัมภาษณ์ พระครูศรัทธาโสภิต, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดไตรธรรมาราม, ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๓๓} สัมภาษณ์ พระครูวิสุทธาจารย์, เจ้าคณะอำเภอโพธาราม, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๓๔} สัมภาษณ์ พระครูโกศลสุภกิจ, เจ้าคณะอำเภอกุยบุรี, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

อบรมพัฒนาจิต^{๓๕} การเผยแพร่ศาสนธรรมแก่ศาสนิกชน เช่น ด้านการบริหาร ด้านกฎหมาย กฎระเบียบของสงฆ์ เป็นต้น^{๓๖} จำแนกตามภารกิจ การบริหารกิจการคณะสงฆ์ ๖ ด้าน จำเป็นอย่างยิ่งที่ทางคณะสงฆ์ แต่ละวัดต้องมีความสามัคคีกันช่วยกันสอดส่องดูแลอาคารเสนาสนะต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่เรียบร้อยดูดีเป็นที่น่ามอง^{๓๗} และช่วยกันซ่อมแซมหากอาคารที่นั้นชำรุดขึ้นมาต้องทำให้มีสภาพที่เหมือนเดิมดูงามตาเป็นที่น่าศรัทธาของประชาชนที่พบเห็น และดึงดูดให้ประชาชน เขามาในวัดเพื่อพักผ่อนใจ^{๓๘}

๑๒. การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคปัจจุบันนี้ พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มีกระบวนการพัฒนาการด้านเทคโนโลยี และการบูรณาการด้วยหลักพุทธธรรมนำการบริหารไปสู่ความสำเร็จ^{๓๙} และมีกฎหมายพระราชบัญญัติ ขอบบังคับ ระเบียบต่างๆ มาเกี่ยวคู่พระธรรมวินัย^{๔๐} นอกจากนี้การปกครองวัดตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ พบว่าทัศนคติของพระสงฆ์โดยทั่วไปมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างอำนาจเห็นว่า โครงสร้างอำนาจเดิมมีความสอดคล้องกับโครงสร้างทางเศรษฐกิจสังคม การเมืองของประเทศ^{๔๑}

๑๓. การปกครองคณะสงฆ์มีรูปแบบที่แตกต่างไปจากสมัยก่อนมาก เช่น ด้านการปกครอง ด้านการศึกษา ด้านการศึกษาระยะสูง ด้านการเผยแผ่ ด้านสาธารณูปการ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ มีรูปแบบที่ปฏิบัติชัดเจนมากยิ่งขึ้น^{๔๒} ดังนั้น รูปแบบแนวคิดและวิธีการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ เชื่อว่ามีส่วนสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการให้องค์กรคณะสงฆ์ใหม่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล^{๔๓} ฉะนั้นผู้ที่จะเป็นผู้นำในการบริหารคณะสงฆ์ในยุคปัจจุบันนี้ต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ^{๔๔} และเป็นผู้เฝ้ายามพร้อมด้วยจริยวัตรขอปฏิบัติที่ดีงาม^{๔๕} และเป็นที่ยอมรับของคณะสงฆ์และสังคมโดยรวม แก้ไขปัญหาให้แก่มกษุสามเณร^{๔๖} ในด้านนี้ได้อย่างชัดเจน

^{๓๕} สัมภาษณ์ พระมหาชัยภัทร ฉนวนาลัย, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหลวงพ่อดธรรมกายาราม, ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๓๖} สัมภาษณ์ พระพิพิธพัชรโรดม, รองเจ้าคณะจังหวัดเพชรบุรี, ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๓๗} สัมภาษณ์ พระรัตนสุธี, ผู้ประสานงานคณะสงฆ์ภาค ๑๕, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๓๘} สัมภาษณ์ พระวิสุทธิวรกิจ, ผู้อำนวยการหน่วยวิทยบริการวัดพระรูป จังหวัดเพชรบุรี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๓๙} สัมภาษณ์ พระศรีปริยัติเมธี, เลขานุการเจ้าคณะจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๔๐} สัมภาษณ์ พระเมธีคุณาภรณ์, เจ้าคณะตำบลเมืองประจวบคีรีขันธ์, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๔๑} สัมภาษณ์ พระสมุทรวชิโรโสภณ, เจ้าคณะตำบลแม่กลอง, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๔๒} สัมภาษณ์ พระสมุทรรวมคณี, เจ้าคณะจังหวัดสมุทรสงคราม, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๔๓} สัมภาษณ์ พระราชวชิรธรรมคณี, เจ้าคณะจังหวัดเพชรบุรี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๔๔} สัมภาษณ์ พระราชสิทธิญาณ, เจ้าคณะอำเภอบางสะพาน, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๔๕} สัมภาษณ์ พระเทพสิทธิวิมล, เจ้าคณะจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๔๖} สัมภาษณ์ พระเทพญาณมงคล, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๙.

แล้วมีประสิทธิภาพ การทำงานที่จริงจังและมีการแจกงานประสานงานอย่างทั่วกันเขาใจงานก็จะทำ
ในงานมีประสิทธิภาพอย่างดี^{๔๗}

๑๔. พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มีการยกย่องพระมหาเถระ
ผู้ทำคุณงามความดีและเชิดชูให้เป็นเกียรติประวัติ ทำความเข้าใจในการบริหารงานตามจารีต
พระพุทธศาสนา มีการอนุรักษ์ธรรมชาติโดยให้ความรู้ถึงประโยชน์ของธรรมชาติ^{๔๘} ทั้งนี้ยัง
ส่งเสริมการปรับปรุงทัศน ภายใต้อาวาสในเขตปกครองให้เป็นลานธรรม เปิดโอกาสให้ผู้มาเยือนได้มี
การสนทนาแลกเปลี่ยน ความรู้ทางด้านธรรมะ ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจหลักธรรมและส่งผลให้เกิด
ทัศนคติใหม่ๆ ในหลักธรรมคำสอนทางพุทธศาสนาในแต่ละด้าน^{๔๙}

๑๕. เจาอาวาสสวนหนึ่งยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปกครองคณะสงฆ์และการ
กระจายอำนาจ ด้านการควบคุม คือ ดูแลไม่ทั่วถึงเพราะพระสังฆาธิการมีภาระหน้าที่มากจนเกินไป^{๕๐}
จึงมีปัญหาด้านการปกครองในเรื่องกฎระเบียบ วินัย ตามกฎหมายบ้านเมือง ควบคุมดูแลให้เป็นไป
ตามพระธรรมวินัย กฎระเบียบ กติกา มติ ของคณะสงฆ์นั้น^{๕๑} ด้านการบริหารบุคคล คือ บุคลากร
สวนใหญ่ไม่มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตัวเอง บริหารไม่อยู่ในระบบ ไม่รู้หน้าที่และ
ยอมรับบทบาทหน้าที่ในสายงาน^{๕๒} บุคลากรที่มีศักยภาพด้านเทคโนโลยีไม่ค่อยมีพระภิกษุสามเณร
มีมาก จึงทำให้ผู้ปกครองดูแลไม่ทั่วถึง ผู้ปกครองไม่ทราบปัญหาที่แท้จริงของผู้ใต้บังคับบัญชา
พระเถระผู้ใหญ่ไม่ค่อยใกล้ชิดกับพระภิกษุสามเณรเท่าที่ควร^{๕๓} ขาดความสัมพันธ์กันระหว่างพระภิกษุ
สามเณรใหม่ และพระเถระ หรือพระที่อยู่ก่อนแล้ว เจาอาวาสมีอำนาจมากเกินไปไม่ค่อยนำพระธรรม
วินัยมายึดเป็นหลักในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจให้พระสงฆ์ภูมิภาคในทุกขั้นตอนของการ
บริหารการแต่งตั้ง และถอดถอน^{๕๔} รัฐควรเข้ามามีบทบาทช่วยเหลือสถาบันศาสนาไม่ค่อยมาก
ประชาชนไม่มีส่วนรวมเกี่ยวข้องกับอำนาจในระดับพระสังฆาธิการในการปกครองที่เหมาะสม
เมื่อคณะสงฆ์หรือผู้ปกครองสงฆ์ มีความเข้าใจเรื่องปัญหาต่างๆ แล้วไม่แก้ไขปัญหาให้ตรงจุดตรง
ประเด็นแล้ว^{๕๕} สามารถรับรู้ปัญหาและวางแผนการดำเนินงานใหญ่ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามอย่าง

^{๔๗}สัมภาษณ์ พระราชวัลภาจารย์, เจ้าคณะอำเภอเมืองราชบุรี, ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๔๘}สัมภาษณ์ พระราชวิสุทธิโมลี, เจ้าคณะจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๔๙}สัมภาษณ์ พระเทพวิราภรณ์, ที่ปรึกษาเจ้าคณะภาค ๑๕, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๕๐}สัมภาษณ์ พระพรหมเวที, เจ้าคณะภาค ๑๕, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๕๑}สัมภาษณ์ พระเมธีคุณาภรณ์, เจ้าคณะอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๕๒}สัมภาษณ์ พระศรีปรีดีเมธี, เลขานุการเจ้าคณะจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๕๓}สัมภาษณ์ พระวิสุทธีวรกิจ, ผู้อำนวยการหน่วยวิทยบริการวัดพระรูป จังหวัดเพชรบุรี, ๑๗
พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๕๔}สัมภาษณ์ พระรัตนสุธี, ผู้ประสานงานคณะสงฆ์ภาค ๑๕, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๕๕}สัมภาษณ์ พระพิพิธพัชรโธม, รองเจ้าคณะจังหวัดเพชรบุรี, ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

ไม่คอยชัดเจนเท่าที่ควร พระสงฆ์ในระดับปกครองขาดความสามัคคีและมีการเล่นพรรคเล่นพวกเพื่อผลประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่งสมณศักดิ์ด้วย ซึ่งถือได้ว่าเป็นภาวะการเมืองในองค์กรทำให้ได้รับความยุติธรรมไม่เท่ากันในวงการสงฆ์ในปัจจุบัน^{๕๖}

๑๖. ไม่นำหลักการพัฒนาแบบสมัยใหม่มาปรับใช้ เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนทุกสวนของคณะสงฆ์ให้ไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการอำนวยการ คือ ยังขาดความรู้เรื่องการทำงานในระบบยุคไอที บางครั้งการอำนวยการด้านต่างๆ ต่อสังคมมีน้อยและไม่เข้าใจด้านบริการต่อสังคมเท่าที่ควร^{๕๗} ด้านการจัดการ คือ ยังไม่มีงบประมาณในการจัดอบรมให้องค์กรของสงฆ์บางครั้งก็ไม่เป็นเอกภาพพื้นฐานของพระภิกษุสามเณรที่เรียนหนังสือนั้น ยังไม่มีความพร้อมเท่าที่ควร การศึกษาในประโยคบาลีชั้นสูงๆ ยังมีน้อย^{๕๘} ขาดครู-อาจารย์ที่ทำการสอนนักเรียนและบาลีในชั้นสูงนักเรียนไม่ค่อยให้ความสำคัญในการเรียน จึงทำให้ไม่ตั้งใจเรียนเท่าที่ควร^{๕๙} ขาดความเข้มงวดสำหรับพระภิกษุสามเณรที่เริ่มเข้ามาเรียน ยังขาดบุคลากรที่มีคุณภาพไม่เพียงพอเท่าที่ควร โดยเฉพาะด้านพระภิกษุสามเณร ผู้มีความรู้ควบคู่ไปกับการปฏิบัติด้านการปกครอง พระนักเทศน์ภายในอำเภอที่เทศน์ได้ดีมีน้อยมาก^{๖๐} มีการจัดอบรมและเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้แก่พระภิกษุสามเณร และบุคคลทั่วไปยังค่อนข้างน้อย ประชาชนไม่ค่อยมีโอกาสได้ฟังธรรมมากนัก นอกจากตามเทศกาลต่างๆ ประชาชนที่ฟังธรรมสวนใหญ่เน้นที่ตัวบุคคลในการแสดงธรรมมากเกินไป^{๖๑}

๑๗) พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ขาดการร่วมมือกันในการทำงาน การทำงานเป็นระบบตัวใครตัวมัน ไม่มีการจัดหลักสูตรอบรมเจ้าอาวาสโดยเฉพาะในระยะสั้นหรือยาว^{๖๒} สวนใหญ่เกิดปัญหาในด้านการทำงานลาซา ซึ่งปัญหายืดหยุ่นและปรับงานอย่างต่อเนื่องอุปสรรคเกิดจากการเดินทางไม่สะดวก^{๖๓} การประสานงานค่อนข้างล่าช้า แต่สามารถแก้ไขได้ โดยให้เจ้าคณะใช้สติปัญญาทำงาน^{๖๔} ด้านการวางแผน ยังไม่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ระเบียบ คือไม่มี

^{๕๖} สัมภาษณ์ พระมหาชัยภัทร ฉุนนาลโย, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหลวงพ่อดธรรมกายาราม, ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๕๗} สัมภาษณ์ พระครูวัชรสุวรรณาท, เจ้าคณะอำเภอเมืองเพชรบุรี, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๕๘} สัมภาษณ์ พระครูโกศลสุภกิจ, เจ้าคณะอำเภอกุยบุรี, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๕๙} สัมภาษณ์ พระมหาภูมิชาย อคคปณโณ, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดเขาวัง, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๖๐} สัมภาษณ์ พระครูปราโมทย์ปัญญาวัตร, เจ้าคณะแเภอบางคนที, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๖๑} สัมภาษณ์ พระครูวิสุทธานันทคุณ, เจ้าคณะอำเภอโพธาราม, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๖๒} สัมภาษณ์ พระครูศรัทธาโสภิต, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดไตรธรรมาราม, ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๖๓} สัมภาษณ์ พระมหาพิเชษฐ์ กนตเสฏฐโธ, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหลวงพ่อดธรรมกายาราม, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๖๔} สัมภาษณ์ พระปิฎกโกศล, รองเจ้าคณะจังหวัดราชบุรี, ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

แผนงานที่แน่นอน การสนับสนุนในเรื่องทุนการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีการศึกษาในระดับสูงค่อนข้างน้อย^{๖๕}

การให้ทุนการศึกษาสำหรับนักเรียนที่สอบธรรมศึกษา ยังไม่มากเท่าที่ควร^{๖๖} การจัดสรรที่อยู่อาศัยของพระภิกษุสามเณรของแต่ละวัด ยังไม่ค่อยดีเท่าที่ควร รูปแบบการก่อสร้างของแต่ละวัดมีความแตกต่างกันมาก บางวัดมีสิ่งก่อสร้างเกินความจำเป็น แต่ละวัดมีการก่อสร้างที่ไม่มีการป้องกันที่ดี ทำให้เกิดมลพิษต่างๆ เป็นจำนวนมาก^{๖๗} บางวัดยังมีปัญหาเกี่ยวกับที่ดินสาธารณะกับประชาชน การสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน รอบๆ วัดยังมีน้อย และการจัดกิจกรรมที่เป็นส่วนรวมบางอย่างไม่ควรจัดภายในวัด^{๖๘} พระสังฆาธิการควรดำเนินการประชุมพระภิกษุสามเณรในพื้นที่เขตปกครองเป็นประจำและยังมีการประชุมร่วมกันระหว่างคณะสงฆ์กับผู้นำชุมชนพร้อมกันนี้ยังไม่มีการประชุมผล^{๖๙} ให้ความสำคัญกับการประชุมโดยสละเวลาเข้ามาเข้าร่วมประชุม มีการวางกฎระเบียบให้แก่คณะสงฆ์ด้วยการรณรงค์ให้วัดเป็นสถานที่ปลอดบุหรี่ยังมีน้อย^{๗๐}

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT)

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

สภาพทั่วไปมีการสนับสนุนพระสังฆาธิการให้รอบรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมอยู่เสมอ ได้แก่ การให้ทุนเพื่อศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยสงฆ์ อบรม ศึกษาด้านการปกครองคณะสงฆ์ เรียนบาลีและอบรมการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฐาน เป็นต้น มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้าสู่ชุมชน วัดเพื่อให้ทันต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น มีการติดต่อสื่อสารกันผ่านไลน์และเฟสบุ๊ค เป็นต้น มีการยกย่องพระมหาเถระผู้ทำคุณงามความดีและเชิดชูให้เป็นเกียรติประวัติ ทำความเข้าใจในการบริหารงานตามจารีตพระพุทธรศาสนา มีการมอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดพระผู้ปกครองให้สอดส่องดูแลพระภายในปกครองให้ทำหน้าที่ของตน จากการวิเคราะห์ SWOT พบว่า การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มีสภาพแวดล้อมทั่วไป ดังนี้

^{๖๕} สัมภาษณ์ พระสมุห์พงษ์พัฒน์ สุรพลโยธ, เจ้าอาวาสวัดเขาหิน, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๖๖} สัมภาษณ์ พระพรหมเวที, เจ้าคณะภาค ๑๕, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๖๗} สัมภาษณ์ พระพรหมเวที, เจ้าคณะภาค ๑๕, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๖๘} สัมภาษณ์ พระเทพวิราภรณ์, ที่ปรึกษาเจ้าคณะภาค ๑๕, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๖๙} สัมภาษณ์ พระมหาภูมิชาย อคคปญโญ, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดเขาวิ้ง, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๗๐} สัมภาษณ์ พระมหาพิเชษฐ์ กนตเสฏฐโธ, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหลวงพ่อสตรธรรมกายาราม, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

๔.๒.๑ จุดแข็ง (Strengths)

๑) พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ได้รับการศึกษาอบรมและดูแลงานได้รับการส่งเสริมการศึกษาเล่าเรียน นำไปปรับใช้ในหน้าที่การงานของวัด

๒) พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ เข้าใจการปกครองคณะสงฆ์ เข้าใจกฎ ระเบียบของตนเอง ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยต้องอยู่ในกฎระเบียบ และมีความรู้ด้านกฎหมายบ้านเมือง พระสังฆาธิการต้องเข้าใจการปกครองคณะสงฆ์ เข้าใจ กฎ ระเบียบ กติกา ข้อวัตรของพระของตน

๓) การวางแผนรูปแบบการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ มีความรู้ความเข้าใจในด้านการปกครองสงฆ์ตามกฎหมายระเบียบของวัดอย่างนี้ ๑ แบ่งกลุ่มเป็น ๓ กลุ่ม คือ (๑) กลุ่มพัฒนาวัด (๒) กลุ่มเผยแผ่พระพุทธศาสนา (๓) กลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม

๔) พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ การเรียนรู้กฎ ระเบียบ อำนาจหน้าที่ของผู้ที่จะเป็นพระสังฆาธิการอย่างเข้าใจและถูกต้อง ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยต้องอยู่ในกฎระเบียบ และมีความรู้ ส่งเสริมให้มีความรู้ ความเข้าใจ และการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยต้องมีทั้งศีลาจารวัตร และความรู้กฎหมายบ้านเมือง ส่งเสริมการศึกษาอบรม ส่งเสริมการศึกษาเล่าเรียน ส่งเสริมการศึกษาดูงานนำไปปรับใช้ในงานหน้าที่

จากผลการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำมาสรุปวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) เกี่ยวกับสภาพทั่วไปของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ การวิเคราะห์ จุดแข็ง (Strengths) ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

| จุดแข็ง (Strengths) | ข้อเสนอแนะ (เสริมจุดแข็ง) |
|--|--|
| ๑. มีการวางแผนทำงานในระยะ ๕ ปี | ๑. พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ควรส่งเสริมการศึกษาอบรมและดูแลงาน ส่งเสริมการศึกษาเล่าเรียนนำไปปรับใช้ในหน้าที่การงานของวัด |
| ๒. พระสังฆาธิการใหม่มีทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่อยู่ และสามารถใช้งานได้ | ๒. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยต้องอยู่ในกฎระเบียบ และมีความรู้ด้านกฎหมายบ้านเมือง พระสังฆาธิการต้องเข้าใจการปกครองคณะสงฆ์ |
| ๓. พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ เข้าใจและได้รับการอบรมการปกครองคณะสงฆ์เข้าใจกฎ ระเบียบของตนเอง กฎ ระเบียบ กติกา ข้อวัตรของตน | |
| ๔. อบรมใหญ่รู้เรื่องการแต่งตั้งและถอดถอนพระสังฆาธิการ | |

ตารางที่ ๔.๑ การวิเคราะห์ จุดแข็ง (Strengths) ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครอง
คณะสงฆ์ภาค ๑๕ (ต่อ)

| จุดแข็ง (Strengths) | ข้อเสนอแนะ (เสริมจุดแข็ง) |
|--|--|
| ๕. ได้รับการบรมใหญ่เรื่อง พระวินยาธิการในการช่วยกิจสงฆ | ๓. วางแผนประชุมชี้แจง แบ่งการทำงานให้อิสระในการทำงาน มอบหมายงานให้อำนาจกระจายการทำงาน เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ให้พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ เข้ารับการอบรม และศึกษางานต่อในระดับสูง รักษาตนให้อยู่ในพระธรรมวินัย ยึดหลักและระเบียบของบ้านเมือง ให้ความรู้ความเข้าใจสม่ำเสมอ การจัดการนั้นต้องมอบหมายให้พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ เข้ารับการอบรม และระดับสูงยิ่งขึ้นไป |
| ๖. มีการมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ มีระเบียบแบบแผน การวางแผนรูปแบบการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ ของพระสังฆาธิการให้มีความรู้ ความเข้าใจในด้านการปกครองสงฆ์ตามกฎระเบียบของวัด อย่างนี้ ๑ แบ่งกลุ่มเป็น ๓ กลุ่ม คือ (๑) กลุ่มพัฒนา วัด (๒) กลุ่มเผยแผ่ พระพุทธศาสนา (๓) กลุ่มอนุรักษ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม | ๔. วางแผนการจัดรูปแบบการพัฒนาการของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ให้มีความรู้ ความเข้าใจด้านการปกครองคณะสงฆ์ให้เกิดความเรียบร้อย คือ แบบอย่าง แบบแผน และแบบฉบับ |
| ๘. ให้พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ การเรียนรู้กฎ ระเบียบอำนาจหน้าที่ ของผู้ที่จะเป็นพระสังฆาธิการอย่างเข้าใจและถูกต้อง ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยต้องอยู่ในกฎระเบียบ และมีความรู้ | ๕. ควรมีการพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์บ้านเมือง เข้าใจในกิจการงานที่เรารับผิดชอบ ควรส่งเสริมให้พระสังฆาธิการให้มีความรู้ทั้งคดีโลก และคดีธรรม รักษาตนให้อยู่ในพระธรรมวินัย ยึดหลักและระเบียบของบ้านเมือง ให้ความรู้ความเข้าใจสม่ำเสมอ รักษาตนอยู่ในพระธรรมวินัย เป็นหลักยึดหลักกฎระเบียบของบ้านเมือง ปราดเปลื้องในเรื่องความรู้ประชุมชี้แจง แบ่งงาน ทำงานโดยการมอบหมายให้มีอิสระ มอบหมายงานให้อำนาจกระจาย |
| ๘. ให้พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ การเรียนรู้กฎ ระเบียบอำนาจหน้าที่ ของผู้ที่จะเป็นพระสังฆาธิการอย่างเข้าใจและถูกต้อง ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยต้องอยู่ในกฎระเบียบ และมีความรู้ | |
| ๙. ได้รับมอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบในองค์กรปกครองรับผิดชอบรวมกัน | |
| ๑๐. มีทุนให้ศึกษาพัฒนาการศึกษาของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ หางบประมาณให้การศึกษาต่อระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก | |
| ๑๑. เรียนต่อ มจร. ให้เรียนบาลี อบรมวิปัสสนากัมมัฐาน | |
| ๑๒. ส่งเสริมเรียนนักธรรมและการเรียนบาลี | |
| ๑๓. มีการถ่ายทอดศูนย์เทคโนโลยีขยายผลไปสู่ตำบล ติดต่อกันสาย ทางอินเทอร์เน็ต เฟสบุค ไลน์ จัดตั้งกลุ่มเครือข่ายการทำงาน | |

๔.๒.๒ จุดอ่อน (Weakness)

จุดอ่อน ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ พบว่า เจาอาวาสส่วนหนึ่งยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปกครองคณะสงฆ์และการ กระจายอำนาจ ด้านการควบคุม คือ ดูแลไม่ทั่วถึงเพราะพระสังฆาธิการมีภาระหน้าที่มากจนเกินไป ด้านการบริหารบุคคล คือ บุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตัวเอง บริหารไม่อยู่ในระบบ ไม่รู้หน้าที่และยอมรับบทบาทหน้าที่ในสายงาน ปัญหาพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ นั้น มีการดูแลไม่ทั่วถึงเพราะพระสังฆาธิการมีภาระหน้าที่มากจนเกินไป จึงมีปัญหาด้านการปกครองในเรื่องกฎระเบียบ วินัย ตามกฎหมายบ้านเมือง ควบคุมดูแลให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎระเบียบ กติกา มติ ของคณะสงฆ์นั้น

ด้านการบริหารบุคคล คือ บุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตัวเอง บริหารไม่อยู่ในระบบ ไม่รู้หน้าที่และยอมรับบทบาทหน้าที่ในสายงาน บุคลากรที่มีศักยภาพด้านเทคโนโลยีไม่ค่อยมี ด้านการอำนวยความสะดวก คือ ยังขาดความรู้เรื่องการทำงานในระบบยุคไอที บางครั้งการอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ ต่อสังคมมีน้อยมากและไม่เข้าใจด้านบริการต่อสังคมเท่าที่ควร ด้านการจัดการ คือ บางส่วนยังขาดงบประมาณในการจัดอบรมให้องค์การของสงฆ์ มีปัญหาในด้านการทำงานล่าช้า ซึ่งปัญหายืดหยุ่นและปรับงานอย่างต่อเนื่อง อุปสรรคเกิดจากการเดินทางไม่สะดวก การประสานงานค่อนข้างล่าช้า ด้านการวางแผน ยังไม่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบระเบียบ คือไม่มีแผนงานที่แน่นอน

ตารางที่ ๔.๒ การวิเคราะห์ จุดอ่อน (Weakness) ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕

| จุดอ่อน (Weakness) | ข้อเสนอแนะ (กำจัดจุดอ่อน) |
|---|--|
| <p>๑. จุดอ่อนการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์ คือ ขาดบุคลากรด้านการศึกษา เมื่อขึ้นมาเป็นเจ้าคณะผู้ปกครอง</p> <p>๒. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมบ้านเมือง เทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นจุดอ่อนของคณะสงฆ์ พระสงฆ์ควรรู้การเปลี่ยนแปลงสิ่งเหล่านี้ เมื่อพระนำเทคโนโลยีเหล่านี้มาใช้ในการพัฒนาการปกครอง จึงมองว่า พระสงฆ์ควรใช้ระบบเหล่านี้มาใช้เป็นต้น ดังนั้น ควรทำความเข้าใจให้ดีกับญาติโยมผู้มีจิตศรัทธาทั้งหลายก่อน เพื่อจะได้ไม่เป็นข้อกล่าวหาของญาติโยมผู้สนับสนุนทุนทรัพย์เพื่อวัด</p> <p>๓. การทำงาน คือ เป็นระบบอุปถัมภ์ คือ การอื้ออวมอ่วยกันจนกลายเป็นความคุ้นเคย ความคุ้นเคยเช่นนี้ทำให้ระบบการพัฒนาการปกครองเป็นไปตามความนิยมเฉพาะการ เฉพาะกลุ่มเท่านั้น แต่โดยภาพรวมแล้วการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ทำได้ยากเพราะเป็นระบบเก่าแก่แต่โบราณสืบทอดกันมาจนถึงทุกวันนี้ เป็นจุดอ่อนต่อการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์</p> | <p>๑. พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ ต้องดูจากผลงานที่ผ่านมา และได้รับคัดเลือกจากพระในปกครองและญาติโยม ให้คณะสงฆ์คัดเลือกตามที่เห็นสมควร ให้ญาติโยมช่วยพิจารณาคัดกรอง ดูทั้งศีลาจารวัตรและองค์ความรู้ เลือกโดยคณะผู้ปกครอง เลือกโดยผู้มีความรู้ความสามารถ และควรมีญาติโยมร่วมออกความคิดเห็น ให้คณะสงฆ์ช่วยคัดเลือกตามที่เห็นเหมาะสม ให้ญาติโยมช่วยพิจารณากลับกรองร่วมด้วย ดูทั้งศีลาจารวัตรและองค์ความรู้ประกอบ ได้จัดการจัดหาพระสังฆาธิการที่มีทักษะ และเชี่ยวชาญเพื่อปฏิบัติหน้าที่พัฒนา ด้านการปกครองคณะสงฆ์ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) จัดอบรมคัดเลือกพระสังฆาธิการผู้เชี่ยวชาญ ๒) จัดส่งเสริมพระสังฆาธิการที่มีผลงานด้านการปกครอง ๓) จัดงานวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อยงาม ๔) จัดงานเพื่อพัฒนาสติปัญญาให้มีความรู้และเข้าใจ ๕) จัดพิธีทางศาสนาเพื่อเพิ่มทักษะให้มีความเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น <p>๒. พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ ต้องสำรวจพระสังฆาธิการที่มีความรู้และตั้งตัวเป็นคณะทำงานในด้านที่มีความรู้ความสามารถ คัดเลือกโดยคณะผู้ปกครอง คัดเลือกโดยคณะศรัทธาญาติโยมที่อยู่ร่วมกับพระสังฆาธิการ ยกย่องในวาระประชุมประกาศเกียรติคุณให้ขยายผล</p> |

ตารางที่ ๔.๒ การวิเคราะห์ จุดอ่อน (Weakness) ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะ
สงฆ์ภาค ๑๕ (ต่อ)

| จุดอ่อน (Weakness) | ข้อเสนอแนะ (กำจัดจุดอ่อน) |
|---|---|
| <p>๓. การพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์ มีจุดอ่อนการทำงานคือ เป็นระบบอุปถัมภ์ คือ การลุ่มอล่วยกันจนกลายเป็นความคุ้นเคย ความคุ้นเคยเช่นนี้ทำให้ระบบการพัฒนาการปกครองเป็นไปตามความนิยมเฉพาะการ เฉพาะกลุ่มเท่านั้น แต่โดยภาพรวมแล้วการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ทำได้ยากเพราะเป็นระบบเก่าแก่แต่โบราณ สืบทอดกันมาจนถึงทุกวันนี้</p> | <p>ไปสู่ชุมชนวัดอื่นๆ และมวลประชาชน มอบหมายให้ทำตามความสามารถของพระในปกครอง และมอบหมายงานช่วยแก้ปัญหา และมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามถนัด ให้พระสังฆาธิการร่วมตัดสินใจในแผนงานและมอบหมายงาน โครงการทุกโครงการจัดซื้อจัดหา และงานที่กล่าวแล้วให้มีความรู้ ความเข้าใจ และจัดให้เป็นไปตามระเบียบ ได้เปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการจัดทำแผน ตรวจสอบ กำหนดลักษณะของวัสดุ อุปกรณ์ จัดหา ควบคุม แจกจ่าย ซ่อมแซม ปรับปรุงบำรุง รักษาวัสดุอุปกรณ์อย่างนี้ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) ได้เปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการร่วมจัดทำโครงการ ๒) ได้ตั้งกรรมการตรวจสอบวัสดุอุปกรณ์ |
| | <p>๓. การจัดหา ควบคุม แจกจ่าย ซ่อมแซม ให้เป็นหน้าที่ของเจ้าอาวาสกรรมการวัด ให้ดูแลร่วมด้วย ให้พระสังฆาธิการมีความเข้าใจในการทำงานตามโครงการ การซื้ออุปกรณ์ รู้กฎระเบียบของการใช้วัสดุอุปกรณ์ตามหลักวินัย รู้ด้านกฎหมายบ้านเมืองที่จะเข้ามาควบคุมอาคารสถานที่ตามกฎระเบียบของกรม ศิลปะฯ มอบหมายให้ทำตามความสามารถของตนเองและดูแล ควบคุม เสริมสร้างกำลังใจ ช่วยแก้ปัญหา</p> |

๔.๒.๓ โอกาส (Opportunities)

๑. มีโอกาสศึกษาเล่าเรียนเพิ่มเติม การส่งเสริมเรียน มจร. ส่งเสริมเรียนนักระธรรม โดยการจัดหางบประชุม สนับสนุนทุนให้การศึกษาต่อ ประชุมทำความเข้าใจส่งเสริมให้พระเข้าศึกษาในระดับสูงสนับสนุนทุนการศึกษา

๒. งบประมาณมีสนับสนุนและหาทุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงยิ่งๆ ขึ้นไป มีการส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรม การศึกษาต่อระดับสูงอย่างนี้ ๑) พุดช้จูงให้เกิดความศรัทธามีเหตุผลที่ดี ๒) ส่งเสริมสนับสนุนด้วยการมอบทุนการศึกษาให้ ๓) จัดหาอุปกรณ์การศึกษาให้ตามสมควร ๔. ส่งเสริมให้พัฒนาปัญญาความรู้ ความเข้าใจในหลักพุทธธรรม ในทางพระพุทธศาสนาให้สูงยิ่งขึ้นไป จัดอบรมในคราวประชุมประจำเดือน ส่งเสริมให้เรียนต่อ มจร. และ มมร. ประชุมทำความเข้าใจเรื่องของการศึกษา ส่งเสริมให้พระเข้าศึกษาต่อในระดับสูงยิ่งขึ้นไป

๓. ถ่ายทอดศูนย์เทคโนโลยีขยายผลไปสู่ตำบล วัด ที่มีศักยภาพ ติดต่อกับสายงานทางอินเทอร์เน็ต เฟสบุ๊ค ไลน์ จัดตั้งกลุ่มเครือข่ายการทำงาน อาศัยการติดต่อกับสายงานผ่านทางกลุ่มเครือข่ายทางอินเทอร์เน็ต เครือข่ายข้อมูลระบบสารสนเทศในรูปแบบการพัฒนาการปกครองสงฆ์ของพระสังฆาธิการ อย่างนี้ ๑) เครือข่ายระบบข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เฟสบุ๊ค หรือไลน์ ๒) การส่งข้อมูลรับทราบทันสมัยรู้ทันเหตุการณ์ความเคลื่อนไหวของคณะสงฆ์เป็นอย่างดี ๓) การค้นคว้าแสวงหาข้อมูลรวดเร็วทันใจ มีการเรียนรู้ระบบดิจิทัลรอนเทอร์เร็น ส่งไลน์ในเครื่องมือสื่อสารให้ทันสังฆการเปลี่ยนแปลง ถ่ายทอดศูนย์เทคโนโลยี ขยายผลไปสู่ตำบล วัด ที่มีศักยภาพ

ตารางที่ ๔.๓ การวิเคราะห์โอกาส (Opportunities) ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะ
สงฆ์ภาค ๑๕

| โอกาส (Opportunities) | ข้อเสนอแนะ (ไขว่คว้าโอกาส) |
|---|---|
| <p>๑. ส่งเสริมเรียนนักรธรรม จัดหางบประชุม สนับสนุนทุนให้การศึกษาต่อ ประชุมทำความเข้าใจส่งเสริมให้พระเข้าศึกษาในระดับสูงสนับสนุนทุนการศึกษา จัดหางบประมาณสนับสนุนและหาทุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงยิ่งขึ้นไป</p> | <p>จัดอบรม ได้แก่ ร่วมร่างนโยบายอย่างเป็นทางการ ระบุธรรม ระบุขั้นตอนทำตามนโยบายที่ร่วมกันร่าง จัดประชุมร่วมกันร่างแผนงาน ร่วมปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนด</p> |
| <p>๒. มีการส่งเสริมสนับสนุน การฝึกอบรม การศึกษาต่อระดับสูงอย่างนี้ ๑. พุดชักจูงให้เกิดความศรัทธามีเหตุผลที่ดี ๒. ส่งเสริมสนับสนุนด้วยการมอบทุนการศึกษาให้ ๓. จัดหาอุปกรณ์การศึกษาให้ตามสมควร ๔. ส่งเสริมให้พัฒนาปัญญาความรู้ ความเข้าใจ ในหลักพุทธธรรม ในทางพระพุทธศาสนาให้สูงยิ่งขึ้นไป จัดอบรมในคราวประชุม ประจำเดือน ส่งเสริมให้เรียนต่อ มจร. และ มมร. ประชุมทำความเข้าใจ เรื่องของการศึกษา ส่งเสริมให้พระเข้าศึกษาต่อในระดับสูงยิ่งขึ้นไป</p> | <p>๑) ระบุขั้นตอน พัฒนาศึกษาอบรม กำหนดแผนงานร่วมกัน ร่างนโยบายให้เป็นรูปธรรม เป็นธรรม นี้คือระบุขั้นตอนทำตามนโยบายที่ร่วมกันร่างนโยบาย ให้ทำแผนสำหรับการร่วมรับรู้รับผิดชอบ</p> <p>๒) ระบุยาวมีแผนงานอย่างเป็นทางการ และศึกษาเล่าเรียน นำแผนงานมาทำให้สำเร็จเป็นรูปธรรม (๑) มีแผนพัฒนาความคิดสติปัญญาในการแก้ปัญหา ยาเสพติดให้โทษ ระยะ ๑ ปี (๒) มีแผนพัฒนาสุขภาพสติใจเป็นสุขระยะสั้นคือการออกกำลังกาย ๓ เดือน</p> |
| <p>๓. จัดตั้งกลุ่มเครือข่ายการทำงาน อาศัยการติดต่อตามสายงานผ่านทางกลุ่มเครือข่ายทางอินเทอร์เน็ต เครือข่ายข้อมูลระบบสารสนเทศในรูปแบบการพัฒนาการปกครองสงฆ์ของพระสังฆาธิการ อย่างนี้ ๑) เครือข่ายระบบข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เฟสบุ๊ก หรือไลน์ ๒) การส่งข้อมูลรับทราบทันสมัยรู้ทันเหตุการณ์ความเคลื่อนไหวของคณะสงฆ์เป็นอย่างดี ๓) การค้นคว้าแสวงหาข้อมูลรวดเร็วทันใจ มีการเรียนรู้ระบบดิจิทัลรอนเทอร์เร้น ส่งไลน์ในเครื่องมือสื่อสารให้ทันสังคมการเปลี่ยนแปลง ถ่ายทอดศูนย์เทคโนโลยี ขยายผลไปสู่ตำบล วัดที่มีศักยภาพ</p> | <p>๓) มีแผนพัฒนาความสามารถระยะยาว คือตามพละ๕ (๑) ศรัทธาพละ (๒) วิริยาพละ (๓) สติพละ (๔) สมาธิพละ (๕) ปัญญาพละ จึงมีผลตามกำหนดนโยบาย ควรให้องค์กรส่วนอำเภอ-ส่วนตำบล มาให้ความรู้และคำแนะนำในเหตุการณ์ของเทคโนโลยีปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลร่วมรับผิดชอบและถวายเป็นความรู้จัดอบรม ให้ทางองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นมารับถวายเป็นความรู้พระสังฆาธิการ เพื่อพัฒนาศักยภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกันรับผิดชอบด้านถวายเป็นความรู้ในการจัดอบรม มีหน่วยงานที่มีความรู้เฉพาะทางเข้ามาช่วยให้ความรู้หรือจัดอบรม จากพระที่มีความรู้เฉพาะทาง มีองค์การ</p> |

ตารางที่ ๔.๓ การวิเคราะห์โอกาส (Opportunities) ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะ
สงฆ์ภาค ๑๕ (ต่อ)

| โอกาส (Opportunities) | ข้อเสนอแนะ (ไขว่คว้าโอกาส) |
|--|---|
| <p>๔. การถ่ายทอดศูนย์เทคโนโลยีขยายผลไปสู่ ตำบล วัดที่มีศักยภาพ ติดต่อกับสาย งาน ทางอินเทอร์เน็ต เฟสบุค ไลน์ จัดตั้ง กลุ่มเครือข่ายการทำงาน อาศัยการ ติดต่อกับสายงานผ่าน ทางกลุ่มเครือข่ายทางอินเทอร์เน็ต เครือข่ายคอมพิวเตอร์ สารสนเทศในรูปแบบการพัฒนาการ ปกครองสงฆ์ของพระสังฆาธิการ รุทัน เหตุการณ์ความเคลื่อนไหวของคณะสงฆ์</p> <p>๕. มีกฎหมายพระราชบัญญัติ ขอบบังคับ ระเบียบต่างๆ มาเกี่ยวเนื่องพระธรรมวินัย</p> | <p>หลักที่ทำหน้าที่พัฒนาศักยภาพการปกครอง คณะสงฆ์พร้อมให้ความรู้และเทคนิคในการ บริหารจัดการอย่างเป็นระบบ อย่างนี้ คือ</p> <p>๑. มีนิสัยใจคอที่ดี</p> <p>๒. มีความประพฤติดี</p> <p>๓. มีหลักตามหลักฐานหลักการพัฒนาที่ดี ให้ทางออกองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นมา รับถวายความรู้ให้พระสังฆาธิการเพื่อพัฒนา ศักยภาพให้ดียิ่งขึ้น แนะนำ แนะนำ ทำ กิจกรรมอย่างต่อเนื่อง</p> |

๔.๒.๔ อุปสรรค (Threats)

๑. การขยายผลงานการดำเนินงานใน ๔ งานหลัก ๒ งานรอง มอบหมายดำเนินงานเพิ่ม ความสามารถ จัดอบรมในช่วงฤดูพรรษาจัดให้เข้าอยู่ในบริวารกรรม นำผู้มีความรู้ความสามารถใน ด้านนั้น ๆ มาฝึกอบรมให้พระสังฆาธิการได้เรียนรู้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ
๒. การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาพัฒนาท้องถิ่นของตนให้เจริญก้าวหน้า
๓. การนำเจ้าอาวาสไปศึกษาดูงาน อบรมเพิ่มความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเหมาะสม จัดอบรมให้องค์ความรู้ในด้านนั้นแก่ท่านที่มีความสนใจ
๔. การศึกษาอบรมเพิ่มความรู้ ศึกษาดูงาน ศึกษาในการปรับพื้นฐานความรู้ให้เหมาะสม

ตารางที่ ๔.๔ การวิเคราะห์อุปสรรค (Threats) ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

| อุปสรรค (Threats) | ข้อเสนอแนะ (สร้างโอกาส) |
|--|--|
| ๑. การจัดอบรมในช่วงฤดูพรรษา จัดให้เข้าอยู่ในบริวารกรรม นำผู้มีความรู้ความสามารถในด้านนั้น ๆ มาฝึกอบรมให้พระสังฆาธิการได้เรียนรู้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ การขยายผลงานการดำเนินงานใน ๔ งานหลัก ๒ งานรอง มอบหมายดำเนินงานเพิ่มความสามารถ | ๑. พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ควรมีการขยายผลงานการดำเนินงานใน ๔ งานหลัก ๒ งานรอง มอบหมายดำเนินงานเพิ่มความสามารถ จัดอบรมในช่วงฤดูพรรษาจัดให้เข้าอยู่ในบริวารกรรม นำผู้มีความรู้ความสามารถในด้านนั้น ๆ มาฝึกอบรมให้พระสังฆาธิการได้เรียนรู้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ |
| ๒. สามเณรบวชใหม่ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ทำให้ปกครองยาก | ๒. พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาพัฒนาท้องถิ่นของตนให้เจริญก้าวหน้า จัดอบรมให้มีทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่อยู่เสมอจนสามารถใช้งานได้ ได้ฝึกอบรมความรู้ความสามารถเฉพาะด้านการปกครองคณะสงฆ์ให้แก่พระสังฆาธิการ |
| ๓. ขาดความสัมพันธ์กันระหว่างพระภิกษุสามเณรใหม่ และพระเถระ หรือพระที่อยู่ก่อนแล้ว | ๓. ฝึกอบรมให้มีความรู้เรื่องการปกครองคณะสงฆ์ |
| ๔. เจาอาวาสมีอำนาจมากเกินไปไม่ค่อยนำพระธรรมวินัยมายึดเป็นหลักในการตัดสินใจ | ๔. ฝึกอบรมให้รู้เรื่องไวยาวัจกร |
| ๕. ความช่วยเหลือจากรัฐมีน้อย | ๕. ฝึกอบรมให้รู้เรื่องการแต่งตั้งและถอดถอนพระสังฆาธิการ |
| ๖. พระสงฆ์ในระดับปกครองขาดความสามัคคีและมีการเล่นพรรคเล่นพวกเพื่อผลประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่ง สมณศักดิ์ด้วย | ๖. ฝึกอบรมให้รู้เรื่อง พระวินยาธิการในการช่วยกิจสงฆ์ ขยายผลมอบหมายงานให้ดำเนินภายใน ๔ งานหลัก ๒ งานรอง ให้ดำเนินขยายผลความสามารถในหน้าที่ |
| ๗. ขาดความรู้เรื่องการทำงานในระบบยุคไอที บางครั้งการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ต่อบุคลากรมีน้อยและไม่เข้าใจตามบริบทการต่อ สังคมเท่าที่ควร | ๗. พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ควรนำเจ้าอาวาสไปศึกษาดูงาน อบรมเพิ่มความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเหมาะสม จัดอบรมให้องค์ความรู้ในด้านนั้นแก่ผู้ที่มีความสนใจ จัดอบรมความรู้เฉพาะทางให้จัดอบรมให้องค์ความรู้ในด้านนั้น แก่ท่านที่มีความสนใจ ได้ให้ความรู้ |
| ๘. รัฐไม่มีงบประมาณในการจัดอบรมให้องค์กรของสงฆ์ | |
| ๙. ขาดครู-อาจารย์ที่ทำการสอนนักเรียนและบาลีในชั้นสูง | |
| ๑๐. ประชาชนที่พึงธรรมสวณใหญ่เนนที่ตัวบุคคลในการแสดงธรรม | |

ตารางที่ ๔.๔ การวิเคราะห์อุปสรรค (Threats) ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ (ต่อ)

| อุปสรรค (Threats) | ข้อเสนอแนะ (สร้างโอกาส) |
|---|--|
| ๑๑. เกิดปัญหาในด้านการทำงานลาซา ซึ่งปัญหาขาดความยืดหยุ่นและมีการเปลี่ยนแปลงปรับงานอย่างต่อเนื่อง อุปสรรคเกิดจากการเดินทางไม่สะดวก | ๘. การนำเจ้าอาวาสไปศึกษาดูงาน อบรมเพิ่มความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเหมาะสม จัดอบรมให้องค์ความรู้ในด้านนั้นแก่ท่านที่มีความสนใจ |
| ๑๒. วัดมีสิ่งก่อสร้างเกินความจำเป็น | ๙. การศึกษาอบรมเพิ่มความรู้ ศึกษาดูงาน ศึกษาในการปรับพื้นฐานความรู้ให้เหมาะสม |
| ๑๓. พระสงฆ์ขาดความรู้เรื่องกฎหมาย ทำให้มีปัญหาเกี่ยวกับที่ดิน สาธารณะกับประชาชน | ๑๐. ด้านเทคโนโลยีจากคณะครู อาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์มาสอนให้ ดูความรู้ก็ตรวจดูความสามารถของพระสังฆาธิการ และอบรมในความรู้ความสามารถนั้นๆ ได้ฝึกอบรมด้านทักษะให้แก่พระสังฆาธิการอย่างนี้ คือ ๑. การดูงานและการร่วมงาน ๒. การทำงานด้านเอกสารที่สำคัญๆ ๓. มีความพร้อม ๔. มีหลักการวิชาการ ๕. มีกิจกรรม |
| ๑๔. สิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมแก่ประชาชนรอบๆ วัดยังมีน้อย และการจัดกิจกรรมที่เป็นส่วนรวมบางอย่างไม่ควรถัดภายในวัด | ๑๑. พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ควรศึกษาอบรมเพิ่มความรู้ ศึกษาดูงาน ศึกษาในการปรับพื้นฐานความรู้ให้เหมาะสม ให้อบรมวิปัสสนากัมมัฐาน ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปทั้งทางโลกและทางธรรม มีทุนให้ศึกษา จัดอบรมพัฒนาความรู้ มีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการได้ศึกษาต่อให้มีความรู้ในด้านการปกครองคณะสงฆ์ องค์ความรู้ของนักปกครองว่า ๑. ปกครองตน ๒. ปกครองคน ๓. ปกครองงาน ให้ดีที่สุด |

๔.๓ ผลการวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครอง คณะสงฆ์ภาค ๑๕

ผู้วิจัยได้ศึกษากระบวนการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ จากการสัมภาษณ์บุคคลแบบเจาะลึก (In-depth interview) จากกลุ่มพระสังฆาธิการ จำนวน ๒๕ รูป ที่มีบทบาทสำคัญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๔.๓.๑ ด้านการวางแผน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้านการวางแผน ในการพัฒนาศักยภาพและการปกครองคณะสงฆ์ พบว่า คณะสงฆ์ควรจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ แบ่งเป็น แผนระยะสั้น (๑ ปี) แผนระยะกลาง (๒-๔ ปี) และแผนระยะยาว (๕ ปี) เช่น

การให้ความรู้ ควรเน้นเป็นหลักสูตรสำหรับแผนระยะสั้น (๑ ปี) ประกอบด้วย

๑. พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ควรส่งเสริมการศึกษาอบรม และดูแลงาน ส่งเสริมการศึกษาเล่าเรียน นำไปปรับใช้ในหน้าที่การงานของวัด^{๗๑}

๒. พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ต้องเข้าใจการปกครองคณะสงฆ์เข้าใจกฎ ระเบียบของตนเอง ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยต้องอยู่ในกฎระเบียบ และมีความรู้ด้านกฎหมายบ้านเมือง พระสังฆาธิการต้องเข้าใจการปกครองคณะสงฆ์ เข้าใจ กฎ ระเบียบ กติกา ข้อวัตรของพระของตน^{๗๒}

๓. การวางแผนรูปแบบการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ ของพระสังฆาธิการใหม่มีความรู้ความเข้าใจในด้านการปกครองสงฆ์ตามกฎระเบียบของวัดอย่างนี้ ๑ แบ่งกลุ่มเป็น ๓ กลุ่ม คือ (๑) กลุ่มพัฒนาวัด (๒) กลุ่มเผยแผ่พระพุทธศาสนา (๓) กลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม^{๗๓}

๔. ให้พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ การเรียนรู้กฎ ระเบียบ อำนาจ หน้าที่ ของผู้ที่จะเป็นพระสังฆาธิการอย่างเข้าใจและถูกต้อง ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยต้องอยู่ในกฎระเบียบ และมีความรู้ ส่งเสริมใหม่มีความรู้ ความเข้าใจ และการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยต้องมีทั้งศิลาจารวัตร และความรู้กฎหมายบ้านเมือง ส่งเสริมการศึกษาอบรม ส่งเสริมการศึกษาเล่าเรียน ส่งเสริมการศึกษาดูงานนำไปปรับใช้ในงานหน้าที่^{๗๔}

๕. พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มีการชี้แจงกฎระเบียบและมติของมหาเถรสมาคมให้ทราบทั่วกัน เพื่อจะได้ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด ทำหน้าที่ให้สอดคล้องกับกฎระเบียบ ส่งเสริมใหม่มีความรู้ถูกต้อง ควรศึกษาเรียนรู้ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ให้

^{๗๑}สัมภาษณ์ พระพรหมเวที, เจ้าคณะภาค ๑๕, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๗๒}สัมภาษณ์ พระเทพวิราภรณ์, ที่ปรึกษาเจ้าคณะภาค ๑๕, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๗๓}สัมภาษณ์ พระเทพญาณมงคล, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๙.

^{๗๔}สัมภาษณ์ พระเทพสิทธิวิมล, เจ้าคณะจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ส่งเสริมใหม่มีความรู้อย่างถูกต้อง ทำหน้าที่ให้สอดคล้องกับกฎระเบียบ๗๗๗๘ การ พัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการใหม่มีความรู้ความเข้าใจในด้านการปกครองคณะสงฆ์ตามกฎ ระเบียบ ดังนี้^{๗๕}

๕.๑ กฎระเบียบแบบแผนที่ตั้งของศาสนา เรียกว่า กฎศาสนา

๕.๒ กฎมหาเถรสมาคมว่าด้วยการปกครองคณะสงฆ์

๕.๓ กฎสังคัม เรียกว่าขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม เพื่อความสงบเรียบร้อย ของศาสนา^{๗๖}

๖. จัดการอบรมพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ใหม่มีความรู้ ความ เข้าใจ กฎระเบียบของมหาเถรสมาคม คำสั่งและมติที่พระสังฆาธิการต้องมีความรู้ ในฐานะที่จะ มาเป็นพระผู้ปกครองวัด และตำบลการศึกษาเรียนรู้ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ให้ทันต่อเหตุการณ์ ปัจจุบัน ทุนการศึกษา เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษาพัฒนาการอยู่เสมอ ชี้แจงให้เข้าใจ ในกฎหมาย มติ คำสั่ง ของมหาเถรสมาคม ของผู้บังคับบัญชาเหนือตนอย่างเคร่งครัด^{๗๗}

การพัฒนาทักษะ (Skill) สำหรับแผนระยะกลาง (๒-๔ ปี) ควรเน้นเป็นหลักประกอบด้วย

๑. วางแผนประชุมชี้แจง แบ่งการทำงานให้อิสระในการทำงาน มอบหมายงานให้อำนาจ กระจายการทำงาน เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ให้พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ เขา รับการอบรม และศึกษางานต่อในระดับสูง รักษาตนให้อยู่ในพระธรรมวินัย ยึดหลักและระเบียบของ บานเมือง ให้มีความรู้ความเข้าใจสม่ำเสมอ การจัดการนั้นต้องมอบหมายให้พระสังฆาธิการในเขตการ ปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ เขารับการอบรม และระดับสูงยิ่งขึ้นไป^{๗๘}

๒. วางแผนการจัดรูปแบบการพัฒนาการของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะ สงฆ์ ภาค ๑๕ ใหม่มีความรู้ ความเข้าใจด้านการปกครองคณะสงฆ์ให้เกิดความเรียบร้อย คือ แบบอย่าง แบบแผน และแบบฉบับ^{๗๙}

๓. นอกจากนี้ใหม่การพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์บ้านเมือง เขาใจในกิจการงานที่เรารับผิดชอบ ควรส่งเสริมให้พระสังฆาธิการ ใหม่มีความรู้ทั้งคดีโลก และคดีธรรม รักษาตนให้อยู่ในพระธรรมวินัย ยึดหลักและระเบียบของ บานเมือง ให้มีความรู้ความเข้าใจสม่ำเสมอ รักษาตนอยู่ในพระธรรมวินัย เป็นหลักยึดหลักกฎระเบียบ

^{๗๕} สัมภาษณ์ พระราชวิสุทธิโมลี, เจ้าคณะจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๗๖} สัมภาษณ์ พระศรีปริยัติเมธี, เลขานุการเจ้าคณะจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๗๗} สัมภาษณ์ พระวิสุทธิวรวิจิตร, ผู้อำนวยการหน่วยวิทยบริการวัดพระรูป จังหวัดเพชรบุรี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๗๘} สัมภาษณ์ พระครูปราโมทย์ปัญญาวัตร, เจ้าคณะแเภอบางคคมที, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๗๙} สัมภาษณ์ พระราชสิทธิญาณ, เจ้าคณะอำเภอบางสะพาน, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

ของบ้านเมือง ปราดเปลื้องในเรื่องความรู้ ประชุมชี้แจง แขนงงาน ทำงานโดยการมอบหมาย ให้มีอิสระ
มอบหมายงานให้อำนาจกระจาย^{๕๐}

**สำหรับแผนระยะยาว (๕ ปี) ควรเน้นการพัฒนารอบด้านจนเป็นพหุตินิสัย เป็นหลัก
ประกอบด้วย**

๑. วางแผนพัฒนางาน และมีความคิดเห็นรวมกันทั้งระยะสั้นและระยะยาว ให้พระ
สังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มีส่วนรวมนโยบายของการปกครองและทำงาน
รวมกัน เปิดใจใ้กว้าง ใส่ใจความรู้สึก ความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา ไ้รวมในการวางนโยบายของ
การปกครอง และรับรู้อย่างเท่าเทียมกัน ให้ทำตามนโยบายที่ได้วางรวมกันแล้ว ได้เปิดโอกาสให้พระ
สังฆาธิการมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕^{๕๑}

๒. วางแผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ศีลธรรม เป็นของวัตรปฏิบัติ จึงจะทำให้การ
ทำงานระยะยาว ถาวรมั่นคงสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาต่อไปได้ โดยความเรียบร้อยและดีงาม มีการ
ตัดสินใจในเรื่องการปกครอง ได้สอบถามการตัดสินใจรวมกัน กับคณะปกครอง เปิดกว้างรวมใจ
ใส่ใจในความรู้สึก เชิดชู ความคิดของพระใต้บังคับบัญชา ให้เห็นคุณค่า การดูแลสืบทอด
พระพุทธศาสนาให้มั่นคงยั่งยืน^{๕๒}

จากการสัมภาษณ์ ด้านการวางแผนสรุปได้ว่า คณะสงฆ์ควรมีแผน ๓ ระยะ คือ ระยะสั้น
(๑ ปี) ระยะกลาง (๒-๔ ปี) ระยะยาว (๕ ปี) ในการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ ซึ่งปัจจัยที่
สำคัญในการพัฒนาได้แก่ ความรู้ ทักษะ และพหุตินิสัย โดยผ่านกระบวนการ วางแผน จัดองค์กร
บริหารบุคคล อำนวยการ และการควบคุม ในการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ

^{๕๐}สัมภาษณ์ พระราชวัลภาจารย์, เจ้าคณะอำเภอเมืองราชบุรี, ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๕๑}สัมภาษณ์ พระพิพิธพัชรโรดม, รองเจ้าคณะจังหวัดเพชรบุรี, ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๕๒}สัมภาษณ์ พระมหาชยภัทร ฉุนนาลโย, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหลวงพ่อสตรธรรมกายาราม, ๒๓
พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

ตารางที่ ๔.๕ แสดงสาระสำคัญด้านการวางแผน โดยการแจกแจงตารางความถี่ของข้อมูลจากการ
สัมภาษณ์เชิงลึก ด้านการวางแผน

| ประเด็น / ตัวบ่งชี้ | ปริมาณ | |
|---|---------|-------------------------------------|
| | ความถี่ | รูป / คนที่ |
| ๑. วางแผนการพัฒนาพระสังฆาธิการ โดยการให้ความรู้ โดยส่งเสริมการศึกษาอบรม และวางแผนหาทุนการศึกษาต่อ | ๔ | ๒, ๕, ๑๑, ๑๖ |
| ๒. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ และมีการพัฒนาตนเอง | ๑ | ๖ |
| ๓. การวางแผนรูปแบบการพัฒนาการปกครอง คณะสงฆ์ | ๒ | ๑, ๙ |
| ๔. วางแผนให้ความรู้ในการเรียนรูกฎ ระเบียบอำนาจ หน้าที่ของพระสังฆาธิการ | ๗ | ๑, ๔, ๗, ๑๐, ๑๑, ๑๔, ๑๘ |
| ๕. การชี้แจงกฎระเบียบและมติของมหาเถรสมาคม ให้ความรู้เพิ่มทักษะ การปกครอง และความสามารถที่ผู้ปกครองควรมี | ๖ | ๓, ๔, ๘, ๑๓, ๑๖, ๑๘ |
| ๖. วางแผนประชุมชี้แจง การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ | ๙ | ๑, ๒, ๔, ๖, ๗, ๑๐, ๑๒, ๑๔, ๑๗ |
| ๗. วางแผนการจัดรูปแบบการพัฒนาการของพระสังฆาธิการ | ๔ | ๑, ๘, ๙, ๑๑ |
| ๘. การพัฒนาตนเองของพระสังฆาธิการให้ทันสมัยอยู่เสมอ เช่น การเสริมความรู้ด้านเทคโนโลยี เพื่อการเผยแผ่ | ๙ | ๑, ๒, ๔, ๕, ๘, ๙, ๑๑, ๑๔, ๑๖ |
| ๙. ควรมีแผนพัฒนาพระสังฆาธิการ ในการเพิ่มทักษะด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถ โดยมีแผนระยะสั้น (๑ ปี) ระยะกลาง (๒-๔ ปี) ระยะยาว (๕ ปี) | ๑๑ | ๑, ๒, ๕, ๖, ๘, ๙, ๑๑, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๖ |
| ๑๐. วางแผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ศีลธรรม ในการแต่งตั้งและถอดถอนพระสังฆาธิการ | ๕ | ๑, ๒, ๔, ๙, ๑๖ |

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่าผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) เสนอแนะคณะสงฆ์ว่าควรจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ แบ่งเป็นแผนระยะสั้น (๑ ปี) แผนระยะกลาง (๒-๔ ปี) และ แผนระยะยาว (๕ ปี) ในการพัฒนาทักษะด้านความรู้ความสามารถ โดยผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ด้วยการจัดลำดับความเหมาะสมจากมากไปหาน้อย ตามลำดับดังนี้

๑. ควรมีแผนพัฒนาพระสังฆาธิการ ในการเพิ่มทักษะด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถ โดยมีแผนระยะสั้น (๑ ปี) ระยะกลาง (๒-๔ ปี) ระยะยาว (๕ ปี)

๒. การพัฒนาตนเองของพระสังฆาธิการให้ทันสมัยอยู่เสมอ เช่น การเสริมความรู้ด้านเทคโนโลยี เพื่อการเผยแผ่

๓. วางแผนประชุมชี้แจง การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ

๔. การชี้แจงกฎระเบียบและมติของมหาเถรสมาคม ให้ความรู้เพิ่มทักษะการปกครอง และพุดินิสัยที่ผู้ปกครองควรมี

๕. วางแผนให้ความรู้ ในการเรียนรูกฎ ระเบียบ อำนาจ หน้าที่ของพระสังฆาธิการ

๖. วางแผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ศีลธรรม ในการแต่งตั้งและถอดถอนพระสังฆาธิการ

๗. วางแผนการจัดรูปแบบการพัฒนาการของพระสังฆาธิการ

๘. วางแผนการพัฒนาพระสังฆาธิการ โดยการให้ความรู้ โดยส่งเสริมการศึกษาอบรม และวางแผนหาทุนการศึกษาต่อ

๔.๓.๒ ดานการจัดองค์การ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดานการจัดองค์การ ในการพัฒนาศักยภาพและการปกครองคณะสงฆ์ พบว่า คณะสงฆ์ควรแบ่งหน้าที่ในการรับผิดชอบดูแลใน ๓ ระดับ คือ ระดับตำบล ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด ดังนี้

ระดับตำบล ไตแก

๑. พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ควรมีการขยายผลงานการดำเนินงานใน ๔ งานหลัก ๒ งานรอง มอบหมายดำเนินงานเพิ่มความสามารถ จัดอบรมในช่วงฤดูพรรษาจัดให้เขาอยู่ในบริวารกรรม นำผู้มีความรู้ความสามารถในดานนั้น ๆ มาฝึกอบรมให้พระสังฆาธิการได้เรียนรู้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ^{๘๓}

๒. พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาพัฒนาทองที่ของตนให้เจริญก้าวหน้า จัดอบรมใหม่ทักษะความรู้ดานเทคโนโลยีสมัยใหม่อยู่เสมอจนสามารถใช้งานได้ ได้ฝึกอบรมความรู้ความสามารถเฉพาะดานการปกครองคณะสงฆ์ให้แกพระสังฆาธิการ

^{๘๓}สัมภาษณ์ พระครูปราโมทย์ปัญญาวัตร, เจ้าคณะแขวงบางคณฑี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

อย่างนี้ ๑) ฝึกอบรมให้มีความรู้เรื่องการปกครองคณะสงฆ์^{๘๔} ๒) ฝึกอบรมใหญ่เรื่องไวยาวัจกร^{๘๕} ๓) ฝึกอบรมใหญ่เรื่องการแต่งตั้งและถอดถอนพระสังฆาธิการ^{๘๖} ๔) ฝึกอบรมใหญ่เรื่อง พระวินยาศึกษา ในการช่วยกิจสงฆ์ ขยายผลมอบหมายงานให้ดำเนินภายใน ๔ งานหลัก ๒ งานรอง ให้ดำเนินขยายผล ความสามารถในหน้าที่^{๘๗}

๓. พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ควรนำเจ้าอาวาสไปศึกษาดูงาน อบรมเพิ่มความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเหมาะสม จัดอบรมในห้องความรู้ในคานันนั้นแก่ทานที่มี ความสนใจ จัดอบรมความรู้เฉพาะทางให้แก่ทานที่สนใจ จัดอบรมในห้องความรู้ในคานันนั้น แก่ทานที่มี ความสนใจ ได้ให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีจากคณะครู อาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถด้าน คอมพิวเตอร์มาสอนให้ ดูความรู้ก็ตรวจดูความสามารถของพระสังฆาธิการ^{๘๘} และอบรมในความรู้ ความสามารถนั้นๆ ได้ฝึกอบรมด้านทักษะให้แก่พระสังฆาธิการอย่างนี้ คือ ๑) การดูงานและการรวม งาน ๒) การทำงานด้านเอกสารที่สำคัญๆ ๓) มีความพร้อม ๔) มีหลักการวิชาการ ๕) มีกิจกรรม^{๘๙}

๔. พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ควรศึกษาอบรมเพิ่มความรู้ ศึกษาดูงาน ศึกษาในการปรับปรุงพื้นฐานความรู้ให้เหมาะสม^{๙๐} เรียนต่อ มจร. ใหอบรมวิปัสสนากัมมัฐาน สงเสริมให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปทั้งทางโลกและทางธรรม มีทุนให้ศึกษา จัดอบรมพัฒนาความรู้ ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นๆ ไป ในทั้งสวนทางธรรมและทางโลก มีการสงเสริมให้พระสังฆาธิการได้ศึกษา

๕. ต่อให้มืองคความรู้ในด้านการปกครองคณะสงฆ์^{๙๑} คือ โบราณกลาวว่า "บริวารมา เพราะน้ำใจ มี บริวารหนีเพราะน้ำใจลด บริวารหมดเพราะน้ำใจแห้งแล้ง" ทาน พ.อ.ปณ มุฑกันต ไตกลาวถึงองค์ ความรูของนักปกครองว่า ๑) ปกครองตน ๒) ปกครองคน ๓) ปกครองงาน ขอให้ ทำให้ดีที่สุดจะ ประสพผลสำเร็จในกิจการทั้งปวง แนะนำให้ศึกษาต่อ จัดหางบประมาณให้เพื่อแบ งเบาภาระในการใช้จ่าย มีทุนให้ศึกษา จัดอบรมพัฒนาต่อไป ให้เรียนต่อ มจร. ให้เรียนบาลี ให้ไป อบรมวิปัสสนากัมมัฐาน^{๙๒}

^{๘๔}สัมภาษณ์ พระมหาพิเชษฐ์ กนต์เสฏฐิ์, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหลวงพ่อสดธรรมกายาราม, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๘๕}สัมภาษณ์ พระมหาภูมิชาย อคคปญโญ, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดเขาวัง, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๘๖}สัมภาษณ์ พระครูวัชรสุวรรณาทร, เจ้าคณะอำเภอเมืองเพชรบุรี, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๘๗}สัมภาษณ์ พระเมธีคุณาภรณ์, เจ้าคณะอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๘๘}สัมภาษณ์ พรเทพสิทธิวิมล, เจ้าคณะจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๘๙}สัมภาษณ์ พระราชสิทธิญาณ, เจ้าคณะอำเภอบางสะพาน, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๙๐}สัมภาษณ์ พระพรหมเวที, เจ้าคณะภาค ๑๕, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๙๑}สัมภาษณ์ พระปิฎกโกศล, รองเจ้าคณะจังหวัดราชบุรี, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๙.

^{๙๒}สัมภาษณ์ พระสมุห์พงษ์พัฒน์ สุรปญโญ, เจ้าอาวาสวัดเขาดิน, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

ระดับอำเภอ ได้แก่

๑. พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ควรส่งเสริมการอบรมदानการ อยู่ปริวาส จัดทำเอกสารประกอบการทำหน้าที่ของคณะพระสังฆาธิการเพื่อความรู้ ความสามารถ ของพระสังฆาธิการ จัดอยู่ในปริวาสกรรม จัดให้เขาอยู่ปริวาสกรรมเฉพาะพระสังฆาธิการ จัดอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพ^{๙๓} จัดสอบตอบปัญหาจัดอยู่ปริวาสกรรม จัดทำเอกสารประกอบการทำหน้าที่ของ พระสังฆาธิการเพื่อความรู้ ความสามารถของพระสังฆาธิการ^{๙๔} ได้จัดส่งเสริมพระสังฆาธิการเขา อบรมฝึกภาคสนามเพื่อให้เกิดทักษะในการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะ สงฆ์ภาค ๑๕^{๙๕} ดังนี้

๑. ฝึกอบรมเป็นพระวิปสนาจารย์
๒. ฝึกอบรมเป็นพระนักเทศน์ตนแบบ
๓. ฝึกอบรมเป็นพระสังฆาธิการในดานกฏมหาเถรสมาคม
๔. ฝึกอบรมเป็นพระอุปัชฌาและพระสอนศีลธรรม
๕. ฝึกอบรมเป็นพระนักพัฒนาวัดเพื่อเพิ่มศักยภาพ^{๙๖}

๒. พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ต้องจัดอบรมทักษะด้านความรู้ จัดอบรมปริวาสกรรมให้เฉพาะพระสังฆาธิการ จัดอบรมกิจกรรมต่างๆ ในหน้าที่การงานจัดเขาอยู่ ปริวาสกรรมเฉพาะพระสังฆาธิการ จัดการสอบตอบปัญหาในอำนาจหน้าที่ อบรมในโครงการदान วิป สสนา ลตกิจกรรม นำปฏิบัติใหญ่ถูกต้อง เสริมศักยภาพพระสังฆาธิการ^{๙๗}

ระดับจังหวัด ได้แก่

๑. พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ต้องควรดูผลงาน ดูความรู้ ความสามารถในการทำงาน ดูอุปนิสัย ดูหลักสูตรที่นำเสนอ ดูงานที่ทำอยู่ประจำ ดูที่คำพูด ดูงานที่ เอกสาร^{๙๘} จากวุฒิการศึกษาผลงานที่ได้รับมอบหมาย ความรับผิดชอบในหน้าที่ ดูจากงานที่ทำ ดูจากคำที่พูด ดูหลักสูตรที่นำเสนอ ดูการทำงานเอกสารที่ทำประเมินผลความรู้ความสามารถของ พระสังฆาธิการแต่ละตำแหน่งอย่างนี้ คืองานคณะสงฆ์ดังนี้

๑. ประเมินในดานงานปกครอง
๒. ประเมินดานงานศึกษา
๓. ประเมินในดานงานเผยแผ่

^{๙๓}สัมภาษณ์ พระครูวิสุทธาณันทคุณ, เจ้าคณะอำเภอโพธาราม, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๙๔}สัมภาษณ์ พระครูศรีธาโสภิต, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดไตรธรรมาราม, ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๙๕}สัมภาษณ์ พระรัตนสุธี, ผู้ประสานงานคณะสงฆ์ภาค ๑๕, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๙๖}สัมภาษณ์ พระราชสิทธิญาณ, เจ้าคณะอำเภอบางสะพาน, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๙๗}สัมภาษณ์ พระเทพวิราภรณ์, ที่ปรึกษาเจ้าคณะภาค ๑๕, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๙๘}สัมภาษณ์ พระรัตนสุธี, ผู้ประสานงานคณะสงฆ์ภาค ๑๕, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

๔. ประเมินदानงานสาธารณูปการ

๕. ประเมินदानงานศึกษาสงเคราะห์และสาธารณประโยชน์^{๙๙}

สรุปได้ว่าจากประเมินจากศักยภาพของพระสังฆาธิการที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน คณะสงฆ์จะต้องจัดองค์กรให้รองรับการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ คณะสงฆ์ควรแบ่งหน้าที่ในการรับผิดชอบดูแลใน ๓ ระดับ คือ ระดับตำบล ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด เพื่อกำจัดจุดอ่อนที่เกิดขึ้นจะสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง โดยการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและกระจายอำนาจในการปกครองไปตามระดับ ตามกฎเกณฑ์ และความรับผิดชอบต่อปัญหาที่ว่าพระสังฆาธิการมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบมากเกินไป ทั้งในเรื่องปัญหาการอบรมที่ตรงกับช่วงจัดอบรมในช่วงฤดูพรรษาจัดให้เขาอยู่ในบริวารกรรม และความล่าช้าในการใช้เทคโนโลยีจึงไม่ทันต่อการปกครองพระเถร ที่มีความรู้และความชำนาญในการใช้สื่อเทคโนโลยี ผู้วิจัยแจกแจงตารางความถี่ของข้อมูลเชิงลึกไว้ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๖ แสดงสาระสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ โดยการแจกแจงตารางความถี่ของข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก **ดานการจัดองค์กร**

| ประเด็น / ตัวบ่งชี้ | ปริมาณ | |
|---|---------|-------------------------------|
| | ความถี่ | รูป |
| ๑. ส่งเสริมการขยายผลมอบหมายงานให้ดำเนินภายใน ๔ งานหลัก ๒ งานรอง | ๔ | ๒, ๕, ๑๑, ๑๖ |
| ๒. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ และมีการพัฒนาตนเอง | ๒ | ๑, ๙ |
| ๓. การวางแผนรูปแบบการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ | ๑ | ๖ |
| ๔. การเรียนรูกฎ ระเบียบ อำนาจ หน้าที่ | ๗ | ๑, ๔, ๗, ๑๐, ๑๑, ๑๔, ๑๘ |
| ๕. การชี้แจงกฎระเบียบและมติของมหาเถรสมาคม | ๖ | ๓, ๔, ๘, ๑๓, ๑๖, ๑๘ |
| ๖. การวางแผนประชุมชี้แจง | ๑๐ | ๑, ๒, ๔, ๖, ๗, ๑๐, ๑๒, ๑๔, ๑๗ |

^{๙๙} สัมภาษณ์ พระเทพญาณมงคล, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๙

ตารางที่ ๔.๖ แสดงสาระสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ โดยการแจกแจงตารางความถี่ของข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก **ด้านการจัดการ** (ต่อ)

| ประเด็น / ตัวบ่งชี้ | ปริมาณ | |
|---|---------|----------------------------------|
| | ความถี่ | รูป |
| ๗. คณะสงฆ์ควรแบ่งหน้าที่ในการรับผิดชอบดูแลใน ๓ ระดับ คือ ระดับตำบล ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด | ๑๐ | ๑, ๒, ๔, ๖, ๘, ๙, ๑๑, ๑๓, ๑๕, ๑๖ |
| ๘. การพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ | ๕ | ๔, ๕, ๘, ๑๔, ๑๖ |
| ๙. วางแผนพัฒนางาน | ๓ | ๔, ๘, ๑๓ |
| ๑๐. วางแผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ศีลธรรม | ๖ | ๔, ๕, ๒, ๕, ๑๑, ๑๖ |

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่าผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) คณะสงฆ์ควรจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ แบ่งเป็น แผนระยะสั้น (๑ ปี) แผนระยะกลาง (๒-๔ ปี) และแผนระยะยาว (๕ ปี) ผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ด้วยการจัดลำดับความเหมาะสมจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ ๑ ตัวบ่งชี้วางแผนการจัดรูปแบบการพัฒนาการของพระสังฆาธิการ

ลำดับที่ ๒ ตัวบ่งชี้การเรียนรู้รุกรู ระเบียบ อำนาจ หน้าที่

ลำดับที่ ๓ ตัวบ่งชี้การชี้แจงกฎระเบียบและมติของมหาเถรสมาคม

๔.๓.๓ ด้านการบริหารงานบุคคล

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้านการบริหารงานบุคคล ในการพัฒนาศักยภาพ และการปกครองคณะสงฆ์ พบว่า คณะสงฆ์ต้องดำเนินการใน ๓ ด้าน คือ การสรรหาหรือคัดเลือก การแต่งตั้ง และการพิจารณาความดีความชอบ^{๑๐๐} ดังนี้

การสรรหาหรือคัดเลือก ไตแก

๑) พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ต้องดูจากผลงานที่ผานมา และได้รับคัดเลือกจากพระในปกครองและญาติโยม ให้คณะสงฆ์คัดเลือกตามที่เห็นสมควร ใหญ่ญาติโยมช่วยพิจารณาคัดกรอง ดูทั้งศิลาจารวัตรและองค์ความรู้ เลือกโดยคณะผู้ปกครอง เลือกโดยผู้มีความรู้

^{๑๐๐}สัมภาษณ์ พระสมุทรธรรมคณี, เจ้าคณะจังหวัดสมุทรสงคราม, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

ความสามารถ^{๑๐๑} และควรมีญาติโยมรวมออกความคิดเห็น ให้คณะสงฆ์ช่วยคัดเลือกตามที่เหมาะสม ให้ญาติโยมช่วยพิจารณากลับกรอกรวมด้วย ดูทั้งศิลาจารวัตรและองค์ความรู้ประกอบ ได้จัดการจัดหาพระสังฆาธิการที่มีทักษะ^{๑๐๒} และเชี่ยวชาญเพื่อปฏิบัติหน้าที่พัฒนา ดานการปกครอง คณะสงฆ์^{๑๐๓} ดังนี้

๑. จัดอบรมคัดเลือกพระสังฆาธิการผู้เชี่ยวชาญ
๒. จัดส่งเสริมพระสังฆาธิการที่มีผลงานดานการปกครอง
๓. จัดงานวัดให้แปนระเบียบเรียบร้อยดีงาม
๔. จัดงานเพื่อพัฒนาสติปัญญาใหม่มีความรู้และเข้าใจ
๕. จัดพิธีทางศาสนาเพื่อเพิ่มทักษะใหม่มีความเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น^{๑๐๔}

พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ต้องสำรวจพระสังฆาธิการที่มีความรู้และตั้งตัวเป็นคณะทำงานในดานที่มีความรู้ความสามารถ คัดเลือกโดยคณะผู้ปกครอง คัดเลือกโดยคณะศรัทธาญาติโยมที่อยู่รวมกับพระสังฆาธิการ ยกย่องในวาระประชุมประกาศเกียรติคุณให้ขยายผลไปสู่ชุมชนวัดอื่นๆ^{๑๐๕} และมวลประชาชน มอบหมายให้ทำตามความสามารถของพระในปกครอง และมอบหมายงานช่วยแก้ปัญหา และมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามถนัด^{๑๐๖} ให้พระสังฆาธิการรวมตัดสินใจในแผนงานและมอบหมายงาน โครงการทุกโครงการจัดซื้อจัดหา และงานที่กล่าวแล้วให้มีความรู้ ความเข้าใจ และจัดให้เป็นไปตามระเบียบ ได้เปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการจัดทำแผน ตรวจสอบ กำหนดลักษณะของวัสดุ อุปกรณ์ จัดหา ควบคุม แจกจ่าย ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุง รักษาวัสดุอุปกรณ์อย่างนี้^{๑๐๗} คือ

๑. ได้เปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการรวมจัดทำโครงการ^{๑๐๘}
๒. ได้ตั้งกรรมการตรวจสอบวัสดุอุปกรณ์^{๑๐๙}
๓. การจัดหา ควบคุม แจกจ่าย ซ่อมแซม ให้เป็นหน้าที่ของเจ้าอาวาสกรรมการวัด^{๑๑๐}

ให้ดูแลรวมด้วย ให้พระสังฆาธิการมีความเข้าใจในการทำงานตามโครงการการซื้ออุปกรณ์ รุกฎระเบียบของการใช้วัสดุอุปกรณ์ตามหลักวินัย รุดานกฎหมายบานเมืองที่จะเขามา

^{๑๐๑} สัมภาษณ์ พระราชวชิรธรรมคณี, เจ้าคณะจังหวัดเพชรบุรี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๐๒} สัมภาษณ์ พระราชสิทธิญาณ, เจ้าคณะอำเภอบางสะพาน, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๐๓} สัมภาษณ์ พระครูวัชรสุวรรณาทร, เจ้าคณะอำเภอมืองเพชรบุรี, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๐๔} สัมภาษณ์ พระมหาภูมิชาย อคฺคปณฺโญ, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดเขาวัง, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๐๕} สัมภาษณ์ พระศรีปริยัติเมธี, เลขานุการเจ้าคณะจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๐๖} สัมภาษณ์ พระวิสุทธีวรกิจ, ผู้อำนวยการหน่วยวิทยบริการวัดพระรูป จังหวัดเพชรบุรี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๐๗} สัมภาษณ์ พระราชวัลภาจารย์, เจ้าคณะอำเภอมืองราชบุรี, ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๐๘} สัมภาษณ์ พระครูปราโมทย์ปัญญาวัตร, เจ้าคณะแเภอบางคนที, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๐๙} สัมภาษณ์ พระครูโกศลสุภกิจ, เจ้าคณะอำเภอกุยบุรี, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๑๐} สัมภาษณ์ พระครูวิสุทธานันทคุณ, เจ้าคณะอำเภอโพธาราม, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

ควบคุมอาคารสถานที่ตามกฎระเบียบของกรมศิลปฯ มอบหมายให้ทำตามความสามารถของตนเอง และดูแล ควบคุม เสริมสร้างกำลังใจ ช่วยแก้ปัญหา^{๑๑๑}

๑๑๑) ดานการแต่งตั้ง ไตแก

๑. พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ต้องมีนโยบายที่ชัดเจน สนับสนุน ให้ทำงานอย่างอิสระ ให้พระสังฆาธิการรู่หนาทึ สนองงานอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนา ตนอยู่เสมอ ให้พระสังฆาธิการรับรู่นโยบาย สนองนโยบายงานที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้พระสังฆาธิการ รับรู่หนาทึ สนองงานที่มีอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาตนอยู่เสมอ โครงครัดวินัยสงฆ ใส่ใจกฎระเบียบ ไม่เอาเปรียบเพื่อนพอง ทำงานสำเร็จ ไตทำตามหนาทึ ตามนโยบาย^{๑๑๒} ดังนี้

๑. สนองนโยบาย

๒. ทาทายความสามารถ

๓. ประกาศจุดยืน

๔. ฟนฟูคุณธรรมจึงจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้^{๑๑๓}

๒. พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ต้องมีนโยบายของพระสังฆา ธิการตองปฏิบัติตาม ถือว่าเราตองรับรู่ด้วยกัน ในการวางกฎระเบียบอยู่แล้ว และงานในหนาทึที่กัตองทำ ให้เรียบร้อยตามเวลา และวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาองครของพระสังฆาธิการ ทำดีแล้วทำตอไป สนับสนุนเต็มทีตามแผนที่กำหนดไว้^{๑๑๔}

๑๑๒) ดานการพิจารณาความดีความชอบ ไตแก

๑) พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ตองแสวงหาวิชาการความรู้ใส่ ตนเอง ทำงานอย่างเปนรูปธรรมอย่างชัดเจนรวมวางแผนนโยบายรวมกับระยะสั้น ทำตามงานที่รวม กันรับผิดชอบนั้นไหบรรลู่วัตถุประสงค์ รวมวางแผนวางแผนนโยบายรวมกับเปนนงานระยะสั้นทำตามงาน ที่รวมรับผิดชอบนั้นๆ ไหบรรลู่วัตถุประสงค์ อบรมโครงการวิปัสสนา หาวิชาความรู้สูตัวเอง ลอง ปฏิบัติงานผิดถูกเพื่อปรับปรุง ไตวางแผนพัฒนาการปกครองของคณะสงฆ์^{๑๑๕} พระสังฆาธิการทั้ง ระยะสั้น ระยะยาว อย่างนี้ ๑. จัดทำโครงการระยะสั้น วัตถุประสงค์ ๔ ป ๒. จัดทำโครงการหมุบาน รักศีล ๕ ระยะเวลายาว ๔ ป นี้เรียกวาระยะสั้น สนวนงานระยะยาวคือ ๑. การพัฒนาจิตใจไหเจริญรุ่งเรือง ถาวร ๒. การพัฒนาไหคนมีศีลความจริงความถาวร^{๑๑๖}

^{๑๑๑} สัมภาษณ์ พระสมุห์พงษ์พัฒน์ สุรพลโย, เจ้าอาวาสวัดเขาหิน, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๑๒} สัมภาษณ์ พระรัตนสุธี, ผู้ประสานงานคณะสงฆ์ภาค ๑๕, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๑๓} สัมภาษณ์ พระเมธีคุณากรณ์, เจ้าคณะตำบลเมืองประจวบคีรีขันธ์, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๑๔} สัมภาษณ์ พระราชวิสุทธิโมลี, เจ้าคณะจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๑๕} สัมภาษณ์ พระปิฎกโกศล, รองเจ้าคณะจังหวัดราชบุรี, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๙.

^{๑๑๖} สัมภาษณ์ พระมหาชัยภัทร ฉนวนาลัย, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหลวงพ่อดธรรมกายาราม, ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

ระยะสั้น เริ่มพัฒนาคุณภาพพระสังฆาธิการและเขียนแผนงาน ให้เรียนรู้งานในหน้าที่พัฒนาคุณภาพของตัวเองคือเรื่องศิลาจารวัตร^{๑๑๗}

ระยะยาว ทำงานตามแผนงาน ไหลออกมาเป็นรูปธรรม ให้พระสังฆาธิการ เอาใจใส่การศึกษา และส่งเสริมการศึกษาภายในวัด และนอกวัด ต้องทำงานใหม่คุณภาพศักยภาพตามที่เป็จริง^{๑๑๘} ควรเพิ่มวุฒิการศึกษา เรียนรูด้วยตนเองจากครู เพื่อจะได้นับต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน พัฒนาองค์ความรู้^{๑๑๙} ยอมรับงานสมัยใหม่ ใส่ใจในเทคโนโลยี รู้อะไรเรื่องการสงงานผ่านอินเทอร์เน็ต พัฒนาและเรียนรูเทคโนโลยี เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ พัฒนาองค์ความรู้^{๑๒๐} ยอมรับงานสมัยใหม่ ใส่ใจงานเทคโนโลยี ไม่อิงเรื่องการสงงานผ่านอินเทอร์เน็ต ได้มีการพัฒนาการจัดการองค์การดานการปกครองคณะสงฆ์ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง^{๑๒๑} ดังนี้

๑. การเปลี่ยนแปลงทางสังคม^{๑๒๒}
๒. การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง^{๑๒๓}
๓. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ^{๑๒๔}
๔. การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมประเพณี^{๑๒๕}
๕. การเปลี่ยนแปลงทางวัตถุนิยม^{๑๒๖}

จัดการปกครองโดยแบ่งเป็นกลุ่ม แยกกันดำเนินงานประสานงานรวมกัน ให้พระสังฆาธิการพัฒนาเพื่อระบบเทคโนโลยี แบบใหม่อยู่เสมอไม่จั้งจะถ่วงมองว่า ไม่ทันโลกทันเหตุการณ์ เรียนจากครู ดูจากเพื่อน เรียนด้วยตนเอง เพิ่มวุฒิภาวะการศึกษา นำงานมาปฏิบัติในพื้นที่^{๑๒๗} ผู้วิจัย แจกแจงตารางความถี่ของข้อมูลเชิงลึกไว้ ดังนี้

^{๑๑๗} สัมภาษณ์ พระสมุทรธรรมคณี, เจ้าคณะจังหวัดสมุทรสงคราม, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๑๘} สัมภาษณ์ พระราชสิทธิญาณ, เจ้าคณะอำเภอบางสะพาน, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๑๙} สัมภาษณ์ พระสมุทรชิริโสภณ, เจ้าคณะตำบลแม่กลอง, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๒๐} สัมภาษณ์ พระราชวัลลภาจารย์, เจ้าคณะอำเภอมืองราชบุรี, ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๒๑} สัมภาษณ์ พระครูปราโมทย์ปัญญาวัตร, เจ้าคณะแเภอบางคนที, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๒๒} สัมภาษณ์ พระรัตนสุธี, ผู้ประสานงานคณะสงฆ์ภาค ๑๕, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๒๓} สัมภาษณ์ พระราชวชิรธรรมคณี, เจ้าคณะจังหวัดเพชรบุรี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๒๔} สัมภาษณ์ พระครูโกศลสุภกิจ, เจ้าคณะอำเภอกุยบุรี, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๒๕} สัมภาษณ์ พระสมุห์พงษ์พัฒน์ สุรปณฺโญ, เจ้าอาวาสวัดเขาติน, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๒๖} สัมภาษณ์ พระสมุทรธรรมคณี, เจ้าคณะจังหวัดสมุทรสงคราม, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

^{๑๒๗} สัมภาษณ์ พระพิพิธพัชรโธม, รองเจ้าคณะจังหวัดเพชรบุรี, ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

ตารางที่ ๔.๗ แสดงสาระสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ โดยการแจกแจงตารางความถี่ของข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก **ด้านการบริหารงานบุคคล**

| ประเด็น / ตัวบ่งชี้ | ปริมาณ | |
|--|---------|---|
| | ความถี่ | รูป / คนที่ |
| ๑. ต้องแสวงหาวิชาการความรู้ใส่ตนเอง | ๗ | ๒, ๕, ๑๑, ๑๖, ๑๘, ๑๙, ๒๐ |
| ๒. พัฒนาคุณภาพพระสังฆาธิการและเขียน แผนงาน | ๕ | ๑, ๙, ๒๑, ๒๒, ๒๓ |
| ๓. ทำงานตามแผนงาน | ๔ | ๖, ๑๒, ๒๔, ๒๕ |
| ๔. พัฒนาองค์ความรู้ | ๑๔ | ๑, ๒, ๔, ๕, ๗, ๑๐, ๑๑, ๑๔, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๒๑, ๒๒ ๕ |
| ๕. ยอมรับงานสมัยใหม่ | ๖ | ๓, ๔, ๘, ๑๓, ๑๖, ๑๘ |

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) คณะสงฆ์ควรจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ แบ่งเป็น แผนระยะสั้น (๑ ปี) แผนระยะกลาง (๒-๔ ปี) และแผนระยะยาว (๕ ปี) ผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ด้วยการจัดลำดับความเหมาะสมจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ ๑ ตัวบ่งชี้พัฒนาองค์ความรู้

ลำดับที่ ๒ ตัวบ่งชี้ต้องแสวงหาวิชาการความรู้ใส่ตนเอง

ลำดับที่ ๓ ตัวบ่งชี้ยอมรับงานสมัยใหม่

๔.๓.๔ ด้านการอำนวยความสะดวก

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้านการการอำนวยความสะดวก ในการพัฒนาศักยภาพและการปกครองคณะสงฆ์ พบว่า คณะสงฆ์ต้องดำเนินการใน ๓ ด้าน คือ จัดอบรม ให้การศึกษา และพัฒนาศักยภาพ ดังนี้

จัดอบรม ได้แก่ ร่วมร่างนโยบายอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม ระยะสั้นทำตามนโยบายที่ร่วมกันร่าง จัดประชุมร่วมกันร่างแผนงาน ร่วมปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนด

๑) ระยะสั้น พัฒนาศึกษาอบรม กำหนดแผนงานร่วมกัน ร่างนโยบายให้เป็นรูปธรรมเป็นธรรม นี้คือระยะสั้นทำตามนโยบายที่ร่วมกันร่างนโยบาย ให้ทำแผนสำหรับการร่วมรับรู้รับผิดชอบ^{๑๒๘}

^{๑๒๘} สัมภาษณ์ พระรัตนสุธี, ผู้ประสานงานคณะสงฆ์ภาค ๑๕, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

๒) ระยะเวลาที่มีแผนงานอย่างเป็นรูปธรรมและศึกษาเล่าเรียน นำแผนงานมาทำให้สำเร็จ เป็นรูปธรรม^{๑๒๙}^{๑๓๒}

๑. มีแผนพัฒนาความคิดสติปัญญาในการแก้ปัญหา ยาเสพติดให้โทษ ระยะ ๑ ปี^{๑๓๐}
๒. มีแผนพัฒนาสุขภาพสติใจเป็นสุขระยะสั้นคือการออกกำลังกาย ๓ เดือน^{๑๓๑}
๓. มีแผนพัฒนาความสามารถระยะยาว คือ ตามผล๕ (๑) ศรีททาผล (๒) วิริยาผล (๓) สติผล (๔) สมาธิผล (๕) ปัญญาผล จึงมีผลตามกำหนดนโยบาย^{๑๓๒}

ควรให้องค์กรส่วนอำเภอ-ส่วนตำบล มาให้ความรู้และคำแนะนำในเหตุการณ์ของ เทคโนโลยีปัจจุบัน องค์กรบริหารส่วนตำบลร่วมรับผิดชอบและถวายความรู้จัดอบรม ให้ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมารับถวายความรู้พระสังฆาธิการ เพื่อพัฒนาศักยภาพ องค์กรบริหารส่วนตำบลร่วมกันรับผิดชอบด้านถวายความรู้ในการจัดอบรม มีหน่วยงานที่มีความรู้เฉพาะทางเข้ามาช่วยให้ความรู้หรือจัดอบรมจากพระที่มีความรู้เฉพาะทาง มีองค์กรหลักที่ทำหน้าที่พัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ พร้อมให้ความรู้และเทคนิคในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ อย่างนี้ คือ ๑. มินิสัยใจคอที่ดี ๒. มีความประพฤติดี^{๑๓๓} ๓. มีกิริยามารยาดี^{๑๓๔} ๔. มีเบื้องหน้าเบื้องหลังที่ดี^{๑๓๕} ๕. มีความดี^{๑๓๖} ๖. มีศักยภาพพอเพียง^{๑๓๗} ๗. มีผลงานดี^{๑๓๘} ๘. มีหลักตามหลักฐานหลักการพัฒนาที่ดี^{๑๓๙}

ให้ทางออกองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นรับถวายความรู้ให้พระสังฆาธิการเพื่อพัฒนาศักยภาพให้ดียิ่งขึ้น แน่แน่ว แน่นำ ทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง^{๑๔๐}

^{๑๒๙} สัมภาษณ์ พระพรหมเวที, เจ้าคณะภาค ๑๕, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๓๐} สัมภาษณ์ พระเทพวิราภรณ์, ที่ปรึกษาเจ้าคณะภาค ๑๕, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๓๑} สัมภาษณ์ พระเทพญาณมงคล, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๙.

^{๑๓๒} สัมภาษณ์ พระราชสิทธิญาณ, เจ้าคณะอำเภอบางสะพาน, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๓๓} สัมภาษณ์ พระราชวัชรธรรมคณี, เจ้าคณะจังหวัดเพชรบุรี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๓๔} สัมภาษณ์ พระสมุทรรธรรมคณี, เจ้าคณะจังหวัดสมุทรสงคราม, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๓๕} สัมภาษณ์ พระเมธีคุณาภรณ์, เจ้าคณะอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙..

^{๑๓๖} สัมภาษณ์ พระครูศรีททาโสภิต, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดไตรธรรมาราม, ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

^{๑๓๗} สัมภาษณ์ พระครูวิสุทธาณันทคุณ, เจ้าคณะอำเภอโพธาราม, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๓๘} สัมภาษณ์ พระมหาภูมิชาย อคคปญโญ, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดเขาวัง, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๓๙} สัมภาษณ์ พระสมุห์พงษ์พัฒน์ สุรปญโญ, เจ้าอาวาสวัดเขาติน, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๔๐} สัมภาษณ์ พระสมุห์พงษ์พัฒน์ สุรปญโญ, เจ้าอาวาสวัดเขาติน, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

ด้านให้การศึกษา ได้แก่

๑. ส่งเสริมเรียน มจร. ส่งเสริมเรียนนักรธรรม จัดทางประชุม สนับสนุนทุนให้การศึกษา ต่อ ประชุมทำความเข้าใจส่งเสริมให้พระเข้าศึกษาในระดับสูงสนับสนุนทุนการศึกษา จัดทางงบประมาณสนับสนุนและหาทุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงยิ่งๆ ขึ้นไป^{๑๔๑} มีการส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรม การศึกษาต่อระดับสูงอย่างนี้ ๑. พุดชกุงให้เกิดความศรัทธามีเหตุผลที่ดี ๒. ส่งเสริมสนับสนุนด้วยการมอบทุนการศึกษาให้ ๓. จัดหาอุปกรณ์การศึกษาให้ตามสมควร ๔. ส่งเสริมให้พัฒนาปัญญาความรู้ ความเข้าใจในหลักพุทธธรรม ในทางพระพุทธศาสนาให้สูงยิ่งขึ้นไป จัดอบรมในคราวประชุมประจำเดือน ส่งเสริมให้เรียนต่อ มจร. และ มมร. ประชุมทำความเข้าใจ เรื่องของการศึกษา ส่งเสริมให้พระเข้าศึกษาต่อในระดับสูงยิ่งขึ้นไป^{๑๔๒}

๒. ถ่ายทอดศูนย์เทคโนโลยีขยายผลไปสู่ตำบล วัด ที่มีศักยภาพ ติดต่อกับสายงานทางอินเทอร์เน็ต เฟสบุ๊ก ไลน์ จัดตั้งกลุ่มเครือข่ายการทำงาน อาศัยการติดต่อกับสายงานผ่านทางกลุ่มเครือข่ายทางอินเทอร์เน็ต เครือข่ายข้อมูลระบบสารสนเทศในรูปแบบการพัฒนาการปกครองสงฆ์ของพระสังฆาธิการ^{๑๔๓} อย่างนี้ ๑. เครือข่ายระบบข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เฟสบุ๊ก หรือไลน์ ๒. การส่งข้อมูลรับทราบทันสมัยรู้ทันเหตุการณ์ความเคลื่อนไหวของคณะสงฆ์เป็นอย่างดี ๓. การค้นคว้าแสวงหาข้อมูลรวดเร็วทันใจ มีการเรียนรู้ระบบดิจิตอลอินเทอร์เน็ต ส่งไลน์ในเครื่องมือสื่อสารให้ทันสังคมการเปลี่ยนแปลง ถ่ายทอดศูนย์เทคโนโลยี ขยายผลไปสู่ตำบล วัด ที่มีศักยภาพ^{๑๔๔}

ด้านการพัฒนา ได้แก่

๑. ตัดสินใจทำงานทันทีที่มีงานเร่งด่วน การดำเนินงานในแบบรูปธรรมยังไม่แน่นอนยังขาดการเอาใจใส่ในระเบียบปฏิบัติ ร่วมร่างกฎระเบียบ และปฏิบัติงานในทางเดียวกัน^{๑๔๕} ยังขาดการดำเนินงานในแบบรูปธรรมที่ยังไม่แน่นอน ยังขาดการเอาใจใส่ในระเบียบปฏิบัติอย่างจริงจัง การปกครองคณะสงฆ์ไม่มีระบบตายตัวแล้วแต่ผู้นำจะพาดำเนินการ คือเปลี่ยนแปลงระบบอยู่เสมอ ได้ผู้ปกครองคณะสงฆ์แบบเก่าก็ทำไปอีกรูปแบบหนึ่ง ให้ผู้ปกครองคณะสงฆ์แบบใหม่ก็พาปฏิบัติไปอีกรูปแบบหนึ่ง การเขียนกฎหมายไว้ว่าให้ควบคุมดูแลรักษาวัดให้เรียบร้อย แต่ไม่ได้บอกว่า ควบคุมอย่างไร ดูแลอย่างไร รักษาวัดอย่างไร จึงไม่มีระบบแน่นอน ช่วยชี้ให้เห็นความไม่เป็นระเบียบในการดำเนินงาน งานมีความล่าช้าเพราะมีหน่วยงานรับผิดชอบงานไม่ชัดเจน ร่างกฎระเบียบ

^{๑๔๑} สัมภาษณ์ พระราชวิสุทธิโมลี, เจ้าคณะจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๔๒} สัมภาษณ์ พระราชสิทธิญาณ, เจ้าคณะอำเภอบางสะพาน, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๔๓} สัมภาษณ์ พระราชวัลลาจารย์, เจ้าคณะอำเภอมืองราชบุรี, ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๔๔} สัมภาษณ์ พระราชวิจิตรธรรมคณี, เจ้าคณะจังหวัดเพชรบุรี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๔๕} สัมภาษณ์ พระสมุทธรรมคณี, เจ้าคณะจังหวัดสมุทรสงคราม, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

เพื่อคล้องกับ ศีลธรรม วินัย กฎหมายบ้านเมือง ตัดสินใจทำหนังสือทำงานเร่งด่วน งานกำลังตาม "ทำงานเดิม เสริมงานต่อ ทำต่อเนื่อง"^{๑๔๖} ผู้วิจัยแจกแจงตารางความถี่ของข้อมูลเชิงลึกไว้ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๘ แสดงสาระสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ โดยการแจกแจงตารางความถี่ของข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก **ด้านการอำนวยการ**

| ประเด็น / ตัวบ่งชี้ | ปริมาณ | |
|--|---------|-------------------------------|
| | ความถี่ | รูป / คนที่ |
| ๑. แผนงานอย่างเป็นรูปธรรมและศึกษาเล่าเรียนตนเอง | ๓ | ๒, ๕, ๑๖ |
| ๒. จัดหางบประชุม สนับสนุนทุนให้การศึกษาต่อ | ๔ | ๑, ๙, ๑๓, ๑๗, ๒๒ |
| ๓. มีหน่วยงานที่มีความรู้เฉพาะทางเข้ามาช่วยให้ความรู้ | ๕ | ๔, ๗, ๑๐, ๑๑, ๑๔ |
| ๔. เทคนิคในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ | ๗ | ๓, ๔, ๘, ๑๓, ๑๖, ๑๘, ๒๑ |
| ๕. ถ่ายทอดศูนย์เทคโนโลยีขยายผลไปสู่ตำบล วัด ที่มีศักยภาพ | ๙ | ๑, ๒, ๔, ๖, ๗, ๑๐, ๑๒, ๑๔, ๑๗ |
| ๖. การเขียนกฎหมายไว้ว่าให้ควบคุมดูแลรักษาวัดให้เรียบร้อย | ๘ | ๒, ๔, ๖, ๘, ๙, ๑๑, ๑๕, ๑๖ |

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่าผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) คณะสงฆ์ควรจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ แบ่งเป็น แผนระยะสั้น (๑ ปี) แผนระยะกลาง (๒-๔ ปี) และแผนระยะยาว (๕ ปี) ผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ด้วยการจัดลำดับความเหมาะสมจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้

- ลำดับที่ ๑ ตัวบ่งชี้ถ่ายทอดศูนย์เทคโนโลยีขยายผลไปสู่ตำบล วัด ที่มีศักยภาพ
- ลำดับที่ ๒ ตัวบ่งชี้การเขียนกฎหมายไว้ว่าให้ควบคุมดูแลรักษาวัดให้เรียบร้อย
- ลำดับที่ ๓ ตัวบ่งชี้เทคนิคในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

๔.๓.๕ ด้านการควบคุม

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้านการอำนวยการ ในการพัฒนาศักยภาพและการปกครองคณะสงฆ์ พบว่า คณะสงฆ์ต้องดำเนินการใน ๓ ด้าน คือ การประเมิน การปรับปรุง และการให้รางวัล ดังนี้

^{๑๔๖} สัมภาษณ์ พระสมุทพรวิโรโสภณ, เจ้าคณะตำบลแม่กลอง, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

๑. พิจารณาสรรหาพระภิกษุที่มีวุฒิภาวะสมควรแก่ตำแหน่ง เช่น เป็นเจ้าอาวาสมีพรรษา ๕ นักรธรรมเอก หรือมีการศึกษาทางโลก มีความรู้ความสามารถ ดูศิลาจารวัตร ร่วมคิดกับญาติโยม ส่งไปอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม พิจารณาความรู้ความสามารถ ร่วมคิดกับญาติโยม^{๑๔๗} ส่งอบรมเตรียมความพร้อม ดูศิลาจารวัตร ร่วมคิดกับญาติโยม ดูคุณสมบัติความรู้ เชิดชูด้านการปฏิบัติของผู้ที่จะเป็นพระสังฆาธิการ^{๑๔๘}

๑) การฝึกอบรมพระสงฆ์เข้าสู่ตำแหน่งต้องมีพรรษาพ้น ๕ วุฒิกการศึกษา นักรธรรมชั้นเอก ทางโลก จบ ป.๖ ม.๓ ม.๖ ปริญญาตรี เป็นต้น^{๑๔๙}

๒) เข้าอบรมก่อนแต่งตั้ง ๑๕ วัน ที่จังหวัด^{๑๕๐}

๓) คัดเลือกพระสงฆ์ที่มีภูมิรู้มีตามภูมิฐาน มาเป็นผู้นำสงฆ์^{๑๕๑}

๔) ให้ตำบลทุกตำบลคัดเลือกส่งเข้าอบรม^{๑๕๒}

๒. จัดอบรมนโยบายก่อนรับตำแหน่ง ทำการสอบสัมภาษณ์เสียก่อนถึงความพร้อมที่จะมารับงานต่อไป การศึกษาต้องเสมอภาคกัน ศีลาจารวัตรต้องเสมอกัน ทิฎฐิก็์ต้องเสมอกันเพื่อขับเคลื่อน พิจารณาสรรหาพระภิกษุที่มีวุฒิภาวะสมควรแก่ตำแหน่ง เช่น เป็นเจ้าอาวาส พรรษาพ้น ๕ พรรษา วุฒิ นธ.เอก หรือเปรียญทุกๆ ปี^{๑๕๓}

๓. ทำกิจกรรมปฏิบัติธรรม ให้มีกิจกรรมรักษาศีลห้า ศีลแปด ในวัด มีป้ายประกาศของวัดแจ้งให้ผู้มาใช้บริการทางวัดและพระทุกรูปได้ทราบ^{๑๕๔} ให้พระภิกษุอำนวยความสะดวกผู้มาติดต่อ ให้บริการชาวบ้านเรื่องการเข้ามาติดต่อประสานงานเยี่ยมของ มีป้ายประกาศของวัดได้แล้วได้แจ้งให้ผู้มาใช้บริการทางวัด^{๑๕๕} พระทุกรูปสามารถตอบได้ทุกรูปทุกองค์ ได้ปฏิบัติอย่างนี้ คือ ๑) ได้ตั้งระภิกษุให้มีหน้าที่รับภิกษุณินต์ ๒) ได้แต่งตั้งพระภิกษุให้มีหน้าที่แจกภัต ๓) ได้แต่งตั้งพระภิกษุให้มีหน้าที่แจกจีวร ๔) ได้แต่งตั้งให้พระภิกษุมีหน้าที่รักษาคลัง ๕) ได้แต่งตั้งให้พระภิกษุมีหน้าที่รักษาคลัง และมีหน้าที่ต้อนรับแขกให้การบริการแก่ผู้มาทำบุญ ผู้ที่มาวัดให้ถูกใจอยากเข้าวัดเป็นประจำทุกวัน เพราะ

^{๑๔๗} สัมภาษณ์ พระเมธีคุณาภรณ์, เจ้าคณะตำบลเมืองประจวบคีรีขันธ์, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๔๘} สัมภาษณ์ พระศรีปริยัติเมธี, เลขาธิการเจ้าคณะจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๔๙} สัมภาษณ์ พระวิสุทธีวรกิจ, ผู้อำนวยการหน่วยวิทยบริการวัดพระรูป จังหวัดเพชรบุรี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๕๐} สัมภาษณ์ พระสมุห์พงษ์พัฒน์ สุรพลโย, เจ้าอาวาสวัดเขาหิน, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

^{๑๕๑} สัมภาษณ์ พระมหาภูมิชาย อคคปณฺโญ, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดเขาวัง, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

^{๑๕๒} สัมภาษณ์พระมหาพิเชษฐ์ กนตเสฏฺฐ, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหลวงพ่อสตรธรรมกายาราม, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

^{๑๕๓} สัมภาษณ์ พระรัตนสุธี, ผู้ประสานงานคณะสงฆ์ภาค ๑๕, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

^{๑๕๔} สัมภาษณ์ พระครูศรีธาดาโสภิต, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดไตรธรรมาราม, ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

^{๑๕๕} สัมภาษณ์ พระพรหมเวที, เจ้าคณะภาค ๑๕, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

วัดมีสถานที่บริการสะดวกสบายร่มเย็น ให้วัดสะอาดร่มรื่น ให้พระสงฆ์มีพระจริยวัตรที่งดงาม ให้ทำกิจกรรมที่ปฏิบัติธรรม จัดสอนให้รักษาศีลห้าเพื่อความสงบสุข^{๑๕๖}

๔. มีการมอบทุนการศึกษา สนับสนุนให้พระเรียนดีทุกปี ร่วมตั้งกองทุน มอบทุนให้พระที่เรียนดี ร่วมจัดตั้งกองทุนกับจังหวัดเป็นประจำทุกปี และมอบทุน ร่วมตั้งกองทุนส่งเสริมการศึกษา มอบรางวัลให้แก่ผู้ที่สอบได้ ให้ทุนในการศึกษาต่อให้ได้รับการศึกษาอย่างเพียงพอ ในระดับวัด ตำบล อำเภอ ทางเราได้แต่งตั้งกองทุนการศึกษาไว้ในวัด เพื่อให้พระภิกษุสามเณรจังหวัดนครราชสีมา ได้ศึกษาต่อในระดับสูง ทั้งบาลี นักธรรม^{๑๕๗} และวิชาสามัญศึกษา ดังนี้

๑) ได้นำพระภิกษุ สามเณร ไปฝากให้ศึกษาบาลี

๒) ได้นำพระภิกษุสามเณรไปฝากให้เรียนนักธรรม

๓) ได้นำพระภิกษุสามเณรไปเรียนที่ กศน. เพิ่มวุฒิ

๔) ได้แนะนำให้ไปศึกษาต่อปริญญาตรีที่ มจร. และ มมร. ร่วมตั้งกองทุนกับจังหวัดที่ แจ่งขอทุนและตั้งทุนเพิ่มทุน เป็นประจำทุกปี^{๑๕๘} มอบทุนการศึกษาให้แก่ผู้ที่สอบได้ มีการมอบทุน สนับสนุนพระภิกษุ สามเณร ที่เรียนดี ทุกๆปีมีการตั้งทุน เพิ่มทุน สนับสนุน สม่่าเสมอ^{๑๕๙}

๕. สนับสนุนให้สอบธรรมศึกษาสนับสนุนครูด้วยธรรมในโรงเรียนสนับสนุนให้ในบ้านรักษาศีล ให้ความสะดวกกับผู้มาใช้บริการทางวัดไม่ว่าเฒ่าของหรือมาพักวัด อำนวยความสะดวกแก่ผู้มาขอใช้บริการกับทางวัด อำนวยความสะดวกแก่ผู้มาขอใช้บริการทางวัด ไม่ว่าจะมาเฒ่าของหรือมาพักที่วัดให้มีความสะดวก สบายใจ พระให้รักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด^{๑๖๐} คฤหัสถ์ให้ปฏิบัติตามหลักธรรม อำนวยความสะดวก ให้บริการแก่สังคมที่ใช้บริการของทางวัดได้รับความสะดวก ให้ระว่างเรื่องศีลาจารวัตร อย่างเคร่งครัด มีการส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบ้าน วัด และโรงเรียน^{๑๖๑} อย่างนี้ คือ ๑. จัดงานวัด ตักบาตรทำบุญ ส่งเสริมศาสนา เชิญชวนชาวบ้านเข้าร่วมงานให้เป็นเจ้าภาพพร้อมกัน ๒. จัดงานโรงเรียนวันเด็ก วันก่อตั้งโรงเรียนมอบทุนการศึกษาให้นักเรียน ๓. จัดงานบ้าน บุญขึ้นบ้านใหม่ งานพิธีต่างๆ เป็นต้น สนับสนุนส่งเสริมบ้านในภารกิจทางบ้านเมือง สนับสนุนครูสอนศีลธรรมในโรงเรียนสนับสนุนให้สอบธรรมศึกษาทุกๆ ปี^{๑๖๒}

^{๑๕๖} สัมภาษณ์ พระครูโกศลสุภกิจ, เจ้าคณะอำเภออุบลบุรี, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

^{๑๕๗} สัมภาษณ์ พระครูวิสุทธานันทคุณ, เจ้าคณะอำเภอโพธาราม, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

^{๑๕๘} สัมภาษณ์ พระครูวัชรสุวรรณาทร, เจ้าคณะอำเภอเมืองเพชรบุรี, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๕๙} สัมภาษณ์ พระมหาชัยภัทร ฉุนนาลโย, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหลวงพ่อสดธรรมกายาราม, ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๖๐} สัมภาษณ์ พระครูปราโมทย์ปัญญาวัตร, เจ้าคณะแเภอบางคนที, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

^{๑๖๑} สัมภาษณ์ พระพิพิธพัชรโรดม, รองเจ้าคณะจังหวัดเพชรบุรี, ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

^{๑๖๒} สัมภาษณ์ พระวิสุทธีวรกิจ, ผู้อำนวยการหน่วยวิทยบริการวัดพระรูป จังหวัดเพชรบุรี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

๖. ประชุมสงฆ์ ประชุมชาวบ้าน สรรหาโดยประชาธิปไตย ร่วมตัดสินใจทั้งญาติโยม และพิจารณาในมุมกว้าง พระสังฆาธิการทุกรูป ควรหาความรู้พัฒนาอยู่เสมอ รักษาศีลให้ดี จะได้พัฒนาพระพุทธศาสนาให้ก้าวหน้าต่อไป ร่วมตัดสินใจทั้งพระทั้งโยม พิจารณาอย่างกว้างในทุกด้าน คัดเลือกให้พระสงฆ์ดำรงตำแหน่งพระสังฆาธิการอย่างยุติธรรม โปร่งใส^{๑๖๓} เพื่อเป็นไปตามขั้นตอนของกฎระเบียบของคณะสงฆ์ อย่างนี้ คือ ให้เจ้าอาวาสร่วมกับชาวบ้านคัดเลือกพระภิกษุในวัดนั้นๆ ลงมติเห็นชอบทุกฝ่ายก็ทำรายงานส่งจังหวัดได้เลยไม่มีปัญหาใดๆ คุณกฎพระธรรมวินัย คุณกฎระเบียบของกฎหมาย คุณญาติโยมยอมรับหรือไม่ ประชุมสงฆ์ ประชุมชาวบ้าน ให้สรรคหาโดยประชาธิปไตย ธรรมาธิปไตย^{๑๖๔} ผู้วิจัยแจกแจงตารางความถี่ของข้อมูลเชิงลึกไว้ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๙ แสดงสาระสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ โดยการแจกแจงตารางความถี่ของข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก **ด้านการควบคุม**

| ประเด็น / ตัวบ่งชี้ | | ปริมาณ |
|---|----|-------------------------------|
| ๑) พิจารณาสรรหาพระภิกษุที่มีวุฒิภาวะสมควรแก่ตำแหน่ง | ๔ | ๒, ๕, ๑๑, ๑๖ |
| ๒) การฝึกอบรมพระสงฆ์เข้าสู่ตำแหน่ง | ๒ | ๑, ๙ |
| ๓) จัดอบรมนโยบายก่อนรับตำแหน่ง | ๑ | ๑๕ |
| ๔) ป้ายประกาศของวัดแจ้งให้ผู้มาใช้บริการทางวัด | ๗ | ๑, ๔, ๗, ๑๐, ๑๑, ๑๔, ๑๘ |
| ๕) การมอบทุนการศึกษา สนับสนุนให้พระเรียนดีทุกปี | ๖ | ๓, ๔, ๘, ๑๓, ๑๖, ๑๘ |
| ๖) สนับสนุนให้สอบธรรมศึกษาสนับสนุนครูด้วยธรรมในโรงเรียน | ๙ | ๑, ๒, ๔, ๖, ๗, ๑๐, ๑๒, ๑๔, ๑๗ |
| ๗) พระให้รักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด | ๑๑ | ๒, ๔, ๖, ๘, ๙, ๑๑, ๑๕, ๑๖ |
| ๘) ประชุมสงฆ์ ประชุมชาวบ้าน สรรหาโดยประชาธิปไตย | ๕ | ๖, ๗, ๑๐, ๑๒, ๑๔ |

^{๑๖๓}สัมภาษณ์ พระศรีปริยัติเมธี, เลขานุการเจ้าคณะจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๖๔}สัมภาษณ์ พระรัตนสุธี, ผู้ประสานงานคณะสงฆ์ภาค ๑๕, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่าผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) คณะสงฆ์ควรจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ แบ่งเป็น แผนระยะสั้น (๑ ปี) แผนระยะกลาง (๒-๔ ปี) และแผนระยะยาว (๕ ปี) ผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ด้วยการจัดลำดับความเหมาะสมจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ ๑ ตัวยงชี้พระให้รักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด

ลำดับที่ ๒ ตัวยงชี้สนับสนุนให้สอบธรรมศึกษาสนับสนุนครูด้วยธรรมในโรงเรียน

ลำดับที่ ๓ ตัวยงชี้ป้ายประกาศของวัดแจ้งให้ผู้มาใช้บริการทางวัด

สรุปได้ว่า การปกครอง หมายถึง การดูแล การคุ้มครอง การระงับรักษาหรือการบริหาร หรืออาจกล่าวได้ว่า การปกครอง คือการวางกฎเกณฑ์เป็นกฎหมายใช้บังคับคนในสังคมให้ปฏิบัติ ตามและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินความขัดแย้งระหว่างคนในสังคม ทุกคนต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎที่จัดตั้งขึ้น ถ้าใครทำผิดกฎ จะได้รับโทษตามที่ใดกำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อความอยู่ดีอยู่รอดและความสงบสุขของคนในสังคม ในทางศาสนจักร การปกครองใช้พระวินัยหรือสิกขาบทซึ่งพระพุทธองค์ทรงประชุมสงฆ์และร่วมกันพิจารณาบัญญัติขึ้น เป็นธรรมนูญการปกครอง ทั้งนี้ เพื่อใช้ควบคุมความประพฤติของพระภิกษุที่ยังเป็นปุถุชนให้ไปในแนวทางเดียวกันการปกครองของคณะสงฆ์ไม่มี ระบบที่มีชื่อเรียกเฉพาะ คณะสงฆ์ของพระพุทธเจ้าเป็นสังฆะ ซึ่งมีระเบียบ แบบแผนข้อกำหนดวิธีการ ดำเนินการตามที่พระองค์ทรงบัญญัติไว้ ฉะนั้น การปกครองคณะสงฆ์ที่ดีเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้น เบื้องต้น ต้องรู้จักวางโครงการหรือการแบ่งงานมอบอำนาจหน้าที่ จำต้องมีทีมงานคอยสนองงานเจ้าคณะ เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงกำหนดลักษณะงานไว้ ๔ ประการ คือ

๑. ผู้สนองงานที่ทำหน้าที่เป็นเลขานุการ จะต้องคอยสังเกตและศึกษาว่า ผู้บังคับบัญชาของตนชอบอย่างไรการสังเกตเป็นเรื่องสำคัญ ผู้ที่จะเป็นแม่บ้านหรือเลขานุการได้ดีหรือไม่ ดูที่การสังเกต เช่นเมื่อวางหนังสือเสนอไปแล้วมีการแก้ไข ผู้สนองงานที่ฉลาดจะสังเกตว่าทานแก้ไขในเรื่องใดไม่ว่าจะเป็นการพิมพ์ การพิสูจน์อักษร วรรคตอน เป็นต้น เลขานุการต้องเป็นคนช่างสังเกตและจดจำ เพราะต้องทำหน้าที่เป็นแม่บ้านหรือหัวหน้าสำนักงานหนังสือเขาออกอยู่ในความรับผิดชอบของเลขานุการ การจัดระบบงานเอกสาร ดูไหนเก็บเอกสารอะไร ต้องให้เป็นระบบระเบียบเมื่อเก็บแล้วเวลาที่ต้องการใช้ สามารถหาได้อย่างรวดเร็ว

๒. เป็นส่วนที่ทำให้งานบริหารงานปกครองดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มหาเถรสมาคมกำหนดไว้ว่า ต้องมีการประชุมพระสังฆาธิการในระดับต่างๆ ปหนึ่งหลายครั้ง ฝ่ายเลขานุการมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะทำให้การประชุมได้ผล ตั้งแต่การแจ้งกำหนดประชุม จัดสถานที่ นัดผู้เกี่ยวข้องมาชี้แจง จัดทำวาระการประชุม สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ เตรียมเอกสารประกอบการประชุม อย่าวางประชุมมือเปล่าเด็ดขาด ถ้าจะประชุมเรื่องอะไร กฎ ระเบียบ ขอบบังคับหรือคำสั่งในเรื่องนั้นๆ วาอย่างไรต้องนำมาแจกที่ประชุม มิฉะนั้นแล้วจะทำให้การพิจารณาผิดกฎ ระเบียบหรือคำสั่ง ในการประชุม

คณะรัฐมนตรี เรื่องแต่ละเรื่องที่เสนอเขาที่ประชุม เลขาธิการคณะรัฐมนตรี จะตรวจอย่างละเอียด ถ้าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเงิน ต้องถามไปที่กระทรวงการคลังก่อนว่า เรื่องนี้ กระทรวงการคลังมีมติว่าอย่างไร ถ้าเป็นเรื่องงบประมาณ ต้องถามไปที่สำนักงบประมาณ ถ้าทุกฝ่ายเห็นพ้องตรงกันว่าควรเขาที่ประชุม เลขาธิการ จึงจะได้เสนอเขาที่ประชุมคณะรัฐมนตรี นี้เรียกว่า “ทำงานหลังจาก”

๓. มีหน้าที่กรองงานเสนองานเพื่อพิจารณาว่า เรื่องนี้เป็นมาอย่างไร ก่อนที่จะเสนอเขาคณะ ต้องกรองงานหรือมีการบันทึกแนบเสนอถวายคำแนะนำก่อนพิจารณาอนุมัติ อาจจะเป็นบันทึกเล็กๆ ๖๐ ที่หายวาว ระเบียบเป็นมาอย่างไร เพราะฉะนั้นสิ่งที่เลขานุการต้องรู้คือ กฎ ระเบียบ มติ หักห้ามซึ่งในทางปฏิบัติเป็นไปได้ยาก แต่ก็ต้องไปหาเรื่องที่เกี่ยวข้องมาเสนองาน เลขานุการต้องเป็นหูเป็นตาให้กับผู้บังคับบัญชา ในการปกครอง ฝ่ายการข่าวต้องมี เมื่อเกิดอิทธิพล อย่ายิ่งผู้บังคับบัญชาบอกว่า “เรื่องนี้ ยังไม่ได้รับรายงาน” เลขานุการต้องเป็นผู้ประสาน

๔. การเสนองาน เรียกว่า เป็นหน่วยเฉพาะกิจ ตรงนี้คณะสงฆ์เรายังขาดและสิ่งที่เลขานุการต้องทำ คือเวลาเกิดเรื่อง เลขานุการต้องเป็นหน่วยเคลื่อนที่เร็ว Trouble Shooter แปลว่า เจาะปัญหา ลงไปคลี่คลายปัญหา แหวงหรือตำบลดต้องมีทีมที่จะลงไปดูในระดับวัดเขตหรืออำเภอ ก็ต้องมีทีมงานในเวลาเกิดปัญหาเกิดเรื่องต่างๆ ทุกฝ่ายปรึกษาหารือเฉพาะเรื่องนั้นๆ พยายามอย่าให้ถึง สื่อมวลชน ที่คณะสงฆ์เกิดปัญหาในขณะนี้เพราะขาดทีมจะเขาไปจัดการกับปัญหา เราควรจัดตั้งทีมงานหน่วยเคลื่อนที่เร็วเขาไปแก้ปัญหามา อย่ายิ่งลุกลามใหญ่โตกลายเป็นน้ำผึ้งหยดเดียว การขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดทักษะในการปกครอง

ตารางที่ ๔.๑๐ สรุปกระบวนการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ

| กระบวนการพัฒนา | การพัฒนาศักยภาพ พระสังฆาธิการ | แผนงาน/โครงการ |
|-------------------|---|--|
| การวางแผน | ทักษะด้านความรู้ ส่งเสริมการศึกษา อบรมและดูงาน ทักษะด้านทักษะ จัดฝึกอบรม/ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทักษะด้านความสามารถ เน้นการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเพื่อการ พัฒนาที่ยั่งยืน | ระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว |
| การจัดองค์การ | ทักษะด้านความรู้ จัดอบรมพระสังฆาธิการสมำเสมอ ทักษะด้านทักษะ เน้นการฝึกภาคสนาม ทักษะด้านความสามารถ พัฒนาความรู้ความสามารถของพระสังฆาธิการ | ผู้ขับเคลื่อน ตำบล อำเภอ จังหวัด |
| การบริหารงานบุคคล | ทักษะด้านความรู้ คัดเลือกพระภิกษุสามเณรที่มีความรู้ดี ประพฤติดี ทักษะด้านทักษะ มอบหมายงานให้ปฏิบัติ ทักษะด้านความสามารถ เลื่อนขั้น เลื่อนวิทยฐานะให้ | ทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา แต่งตั้ง พิจารณาความดี ความชอบ |
| การอำนวยความสะดวก | ทักษะด้านความรู้ จัดอบรมระยะสั้น สมำเสมอ/หมั่นประชุมกัน ทักษะด้านทักษะ จัดตั้งโรงเรียนพระสังฆาธิการ ส่งเสริม การศึกษา ทักษะด้านความสามารถ ฝึกอบรมวิปัสสนากรรมฐาน/มีคณะกรรมการ | การดำเนินงาน อบรม ศึกษา พัฒนา |
| การควบคุม | ทักษะด้านความรู้ มีการรายงานผลการดำเนินงานทุกปี ทักษะด้านทักษะ มีการประชุมวางแผนเพื่อปรับปรุงพัฒนา ทักษะด้านความสามารถ ส่งเข้าประกวดวัดพัฒนาตัวอย่างและด้านอื่นๆ | การตรวจสอบ ประเมินผล ปรับปรุง ให้รางวัล |

๔.๔ แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

๔.๔.๑ ศักยภาพของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์

แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์และเพื่อเป็นแนวทางการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

๑. ปัจจุบันกฎระเบียบตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ได้วางแบบไวแล้ว คณะสงฆ์ก็ปกครองไปอย่างนั้น คือ ในราชอาณาจักร มีสมเด็จพระสังฆราชเป็นประมุข และได้มอบการปกครองแบ่งออกเป็นเจ้าคณะหน เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาส เป็นต้น ในระบบการปกครองสงฆ์นี้ มองดูโดยภาพรวมจัดว่าดีเยี่ยมอยู่แล้ว แต่พระสงฆ์ก็มีศีลสังวรไม่เหมือนกัน ถือว่าเป็นจุดแข็งของการปกครองคณะสงฆ์

๒. มีการปกครองตามหลักอภิธานิยธรรม ๗ นั้นคือ การปกครองตามหลักที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ จึงถือได้ว่าเป็นยุทธศาสตร์ในการจัดการส่วนหนึ่ง เป็นหลักการปกครองที่สมบูรณ์ที่สุดในการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบันนี้

๓. ประชาชนส่วนใหญ่ยังคงเคารพศรัทธาในปฏิปทาของพระสังฆาธิการอย่างไม่เสื่อมคลาย และยังเชื่อว่าพระสงฆ์คือผู้นำด้านจิตใจ เป็นผู้นำชุมชนในการสร้างเสริมคุณความดีสมัครสมานสามัคคีปรองดอง คือจุดแข็งที่สำคัญในการพัฒนาการปกครองสงฆ์ให้เป็นตัวอย่างแก่ชาวบ้าน

๔. มียุทธศาสตร์ในการจัดการสร้างความโปร่งใสในการปกครองสงฆ์ ลดช่องว่างในการปกครองสงฆ์เพื่อความเข้าใจและเป็นไปในความสามัคคีของคณะสงฆ์

๕. การพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์มียุทธศาสตร์ในการจัดการโดยผู้บริหารวัดต้องนำหลักธรรมของพระพุทธเจ้ากล่าวคือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาใช้ในการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ อาทิเช่น หลักอภิธานิยธรรม ๗ มาใช้ในการบูรณาการให้เกิดประโยชน์สุขต่อการบริหารกิจการ คณะสงฆ์ด้านการปกครองได้อย่างเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน

๖. การพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์มียุทธศาสตร์ในการจัดการโดยผู้บริหารใช้การรักษากฎระเบียบเป็นหลัก โดยมีผู้บริหารคณะสงฆ์เป็นผู้นำบูรณาการจัดระบบในด้านศาสนวัตถุ ศาสนธรรม ศาสนบุคคล จนถึงเจ้าอาวาสวัดต่างๆ ที่จะต้องสอดส่องดูแลกฎวัดของ ตนไม่ให้อกรีดนอกรอย ไม่ให้มีความประพฤติมิชอบในวงการสงฆ์ที่เข้มงวดขึ้น

๗. มียุทธศาสตร์ในการจัดการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะ สงฆ์ในด้าน การสร้างความรัก ความศรัทธาให้แก่ฆราวาส และบุคคลทั่วไป เพราะในปัจจุบันเมื่อศึกษาสภาพการทำงานแล้วจะเห็นได้ว่า คนเริ่มมีความแคลงใจในการดำรงตนของพระสงฆ์บางรูปที่มีพฤติกรรมไม่ชอบมาพากล จึงมีความเห็นว่า เอาจุดแข็งการทำงานด้านความเชื่อ ความรัก ความศรัทธาที่มีต่อศาสนาพุทธเขาแสดงความยึดเหนี่ยวจิตใจของคนทั่วไป ให้เป็นเหมือนในอดีตที่ผ่านมา จึงจะพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์สู่ออนาคตได้

๘. การปกครองคณะสงฆ์มียุทธศาสตร์ดังนี้ ๑) มีการแบ่งสายงานปกครองให้ชัดเจน และมีคณะกรรมการสงฆ์ที่มีความรู้ในการพิจารณาภิกษุผู้กระทำความผิด ๒) มีการประชุมหรือการปรึกษา คณะกรรมการสงฆ์ทั่วจังหวัดถึงแนวทางการวางแผน และแนวทางปฏิบัติงานให้อยู่ในกรอบเดียวกัน

๙. การบูรณาการตามหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ ในปัจจุบัน ได้แก่ หลักภิกษุอธิปไตย ๗ เป็นธรรมไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความ เจริญฝ่ายเดียว สำหรับหมู่คณะหรือผู้บริหารบ้านเมืองที่ดี หมั่นประชุมเนื่องนิตย พรอมเพริยกัน ประชุม ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ควร ภิกษุใดเป็นหัวหน้านับถือด้วยดี ไม่หลงติดอยู่ในอำนาจวาสนา ยินดีใน เสนาสนะ นับถือเพื่อนสหธรรมิกผู้มีศีลธรรม นอกจากนั้น ผู้บริหารวัดสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับ การวางแผนปกครอง การจัดการ การบริหารงานบุคคล การติดต่อประสานงาน และการควบคุม ทรัพยากรทั้งปวงได้โดยความเหมาะสม

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มียุทธศาสตร์ในการจัดการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ในด้านการสร้างความรัก ความศรัทธาให้แก่ ชรราวาส และบุคคลทั่วไป เพราะในปัจจุบันเมื่อศึกษาสภาพการทำงานแล้วจะเห็นได้ว่า คนเริ่มมีความ แคลงใจในการดำรงตนของพระสงฆ์บางรูปที่มีพฤติกรรมไม่ชอบมาพากล จึงมีความเห็นว่า เอาจุดแข็ง การทำงานด้านความเชื่อ ความรัก ความศรัทธาที่มีต่อศาสนาพุทธเขาแสดงความยึดเหนี่ยวจิตใจของ คนทั่วไป ให้เป็นเหมือนในอดีตที่ผ่านมา จึงจะพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์สู่อาคตได้ นอกจากนั้น การปกครองคณะสงฆ์ควรจะมียุทธศาสตร์ดังนี้ ๑) ควรจะมีการแบ่งสายงานปกครองให้ชัดเจน และมี คณะกรรมการสงฆ์ที่มีความรู้ในการพิจารณาภิกษุผู้กระทำความผิด ๒) ควรจะมีการประชุมหรือการ ปรึกษาคณะกรรมการสงฆ์ทั่วจังหวัดถึงแนวทางการวางแผน และแนวทางปฏิบัติงานให้อยู่ในกรอบ เดียวกัน ดังนั้น การบูรณาการตามหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ ในปัจจุบัน ได้แก่ หลักภิกษุอธิปไตย ๗ เป็นธรรมไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความ เจริญฝ่ายเดียว สำหรับหมู่คณะหรือผู้บริหารบ้านเมืองที่ดี หมั่นประชุมเนื่องนิตย พรอมเพริยกัน ประชุม ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ควร ภิกษุใดเป็นหัวหน้านับถือด้วยดี ไม่หลงติดอยู่ในอำนาจวาสนา ยินดีใน เสนาสนะ นับถือเพื่อนสหธรรมิกผู้มีศีลธรรม นอกจากนั้น ผู้บริหารวัดสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับ การวางแผนปกครอง การจัดการ การสั่งการ การติดต่อประสานงาน และการควบคุมทรัพยากร ทั้งปวงได้โดยความเหมาะสม

๔.๔.๒ จุดอ่อนการปกครองคณะสงฆ์

๑. จุดอ่อนการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์ คือ ขาดบุคลากรด้านการศึกษา เมื่อขึ้นมาเป็นเจ้าคณะผู้ปกครองแล้ว ก็จะต้องปกครองไม่ราบรื่น เพราะขาดบุคลากรการศึกษาเล่าเรียน

๒. ในการปกครองคณะสงฆ์ที่เน้นจุดอ่อน คือ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมบ้านเมือง เทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นจุดอ่อนของคณะสงฆ์ พระสงฆ์ควรรู้การเปลี่ยนแปลงสิ่งเหล่านี้ เมื่อพระนำเทคโนโลยีเหล่านี้มาใช้ในการพัฒนาการปกครอง จึงมองว่า พระสงฆ์ควรใช้ระบบเหล่านี้มาใช้เป็นต้น ดังนั้น ควรทำความเข้าใจให้ดีกับญาติโยมผู้มีจิตศรัทธาทั้งหลายก่อน เพื่อจะได้ไม่เป็นข้อกล่าวหาของญาติโยมผู้สนับสนุนทุนทรัพย์เพื่อวัด

๓. การพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์ มีจุดอ่อนการทำงาน คือ เปนระบบอุปถัมภ์ คือ การอลุ่มอลวยกันจนกลายเป็นความคุ้นเคย ความคุ้นเคยเช่นนี้ทำให้ระบบการพัฒนาการปกครองเป็นไปตามความนิยมเฉพาะการ เฉพาะกลุ่มเท่านั้น แต่โดยภาพรวมแล้วการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ทำได้ยากเพราะเป็นระบบเกาแกแต่โบราณสืบทอดกันมาจนถึงทุกวันนี้

๔. ส่วนการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์ มีจุดอ่อนคือ ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่มีอาชีพแบบเดิมเริ่มจางหายไป ฐานะทางครอบครัวมีรายได้น้อย ต้องออกไปทำงานทุกวัน ส่วนการพัฒนาการด้านอื่นๆ ก็ยังมีการขาดแคลนบุคคลที่จะเขามารับภาระกิจต่อยอดสืบทอดอายุพระพุทธศาสนา เนื่องมาจากสาเหตุสำคัญส่วนหนึ่งการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง การปกครองเป็นไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้การพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ต้องรับผลกระทบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการดำรงชีพ เช่น ไตรจีวรขึ้นราคา อาหารบิณฑบาต ได้น้อยลง การดำเนินการหาปัจจัยเข้าวัดมาทำการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดได้น้อยลง และการหาเจ้าภาพให้รับ เปนภาระในเรื่องการรักษาพยาบาลบุคลากรสงฆ์ที่ทำหน้าที่รักษาดูแลงานปกครอง ได้น้อยลง โดยส่วน ใหญ่พระสังฆาธิการจะต้องพยายามดำเนินการจัดการหาที่จะสามารถทำได้ด้วยกำลังสติปัญญาของ ตนเองเป็นประมาณ นอกจากนั้น ผู้ที่จะบวชถวายตัวในบวรพระพุทธศาสนาก็น้อยลงทุกวัน

๕. ไม่มีการกำหนดแผนงานในการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์ที่ชัดเจน

๖. การพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์ มีจุดอ่อนการทำงาน คือ ความคุ้นเคยกันทำให้เกิดการลาซาในบางวัด บางตำบล บางอำเภอ

๗. การตรวจสอบภิกษุที่เดินทางมาประกอบกิจต่างๆ นอกพื้นที่ไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหาย หรือมีพฤติกรรมมิชอบ ไม่ถูกต้องตามหลักการศาสนา จะทำให้เกิดความเสื่อมศรัทธา และเสียระบบการปกครองในภาพรวมได้ (๒) ความไม่ เขมแข็งของผู้มีอำนาจหน้าที่การปกครองคณะสงฆ์ มีการปลอญปละ ละเลยให้ภิกษุบางรูปทำผิดวินัย สงฆ์ ทำให้เกิดภาพพจน์ที่ไม่ดีต่อวงการสงฆ์โดยรวม

๘. ขาดการวางระบบในการปกครองอย่างชัดเจน และผู้มีอำนาจในการปกครองไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจที่ได้รับมอบหมายของคณะสงฆ์ อันเป็นจุดอ่อนในการพัฒนาการปกครอง

สรุปได้ว่า จุดอ่อนการทำงานของกรมพัฒนาศัภษาพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ก็คือ ขาดบุคลากรเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ โดยยังมีพระสังฆาธิการจำนวนมาก นอกจากนั้น พระสังฆาธิการที่มีอยู่ก็ไม่สามารถปฏิบัติศาสนกิจได้ตามเป้าหมาย เนื่องจากสาเหตุทางมีอายุ พรรษามาก สุขภาพร่างกายไม่อำนวย การดำเนินการพัฒนาการต่างๆ เป็นไปได้น้อย ไม่ครอบคลุมบริบทการปกครองในพื้นที่จริงในปัจจุบันนี้ นอกจากนั้น ขาดการวางระบบในการปกครองอย่างชัดเจน และผู้มีอำนาจในการปกครองไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจที่ได้รับมอบหมายของคณะสงฆ์ อันเป็นจุดอ่อนในการพัฒนาการปกครอง ดังนั้น การพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ มีจุดอ่อนการทำงาน คือ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีจำนวนน้อยลง การให้พระสังฆาธิการมีความรู้การปกครองสงฆ์ควรขยายให้กว้างขึ้น มาตรการติดตามและประเมินผล

๔.๔.๓ การวัดศัภษาของพระสังฆาธิการ

แนวการพัฒนาศัภษาของพระสังฆาธิการ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

๑. เจาคณะทุกระดับ ได้ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบกำกับดูแลพระภิกษุสามเณร และดูแลการปกครองหมู่คณะให้อยู่ในกฎระเบียบ ไม่ประพฤตเสียหายแก่วงการสงฆ์ในจังหวัด

๒. การประเมินผลหรือการวัดผลการทำงานของพระสังฆาธิการแต่ละป แต่ละโครงการ ในระยะเวลาที่ผ่านมา นั้น จะเห็นได้ว่า สำเร็จโดยดีเกือบทุกประการ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

๓. การประเมินผลการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์เมื่อมองโดยภาพรวมแล้ว พระสังฆาธิการทุกระดับชั้น ได้ทำหน้าที่อย่างต่อเนื่อง มีการประชุมปรึกษาหารือกันทุกระยะการทำงาน เมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้นก็เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาการ ปกครองสงฆ์เป็นไปตามกฎระเบียบที่มีอยู่แล้ว รวมถึงกฎหมายและสิ่งแวดล้อมในสภาพปัจจุบัน

๔. การประเมินผลการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ วัดผลจากความร่วมมือร่วมใจในการเข้าร่วมประชุมพระสังฆาธิการ ซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบ และวัดผลจากความร่วมมือร่วมใจในการส่งข้อมูลที่สำนักงานเจาคณะจังหวัดขอความร่วมมือจากพระสังฆาธิการทุกระดับชั้นการปกครอง

๕. การประเมินผลการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ควรมีการประเมินผลเป็นระยะเวลาอย่างน้อย ๒ ครั้งต่อเดือน เพื่อให้มีการปรับปรุงพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน โดยให้บุคลากรทำงานมีความรับผิดชอบ มีความสอดคล้องกับกฎระเบียบ กฎหมายและสิ่งแวดล้อม อาจจะ

มีการจัดตั้งเป็นโครงการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ และมีการประเมินผลตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ก็จะส่งผลดีมากขึ้น

๖. เมื่อการปกครองคณะสงฆ์ มีรูปแบบเช่นเดียวกับการปกครองบ้านเมือง ก็ควรจะมีการประเมินผลการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ใหม่มีความสอดคล้องกับกฎระเบียบ กฎหมายและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ทราบข้อมูลรายละเอียดทั้งข้อดีและข้อเสีย เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาต่อไปในอนาคตได้

สรุปได้ว่า การประเมินผลการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์ เมื่อมองโดยภาพรวมแล้ว พระสังฆาธิการทุกระดับชั้น ได้ทำหน้าที่อย่างต่อเนื่อง มีการประชุมปรึกษาหารือกันทุกระยะการทำงาน เมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้นก็เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหามาตามความเหมาะสม ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาการปกครองสงฆ์เป็นไปตามกฎระเบียบที่มีอยู่แล้ว รวมถึงกฎหมายและสิ่งแวดล้อมในสภาพปัจจุบันนี้ นอกจากนั้น การประเมินผลการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์ก็ยังคงรูปแบบเดิมๆ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงมาก แต่ถ้ามองการเปลี่ยนแปลง ก็จะเป็นเรื่องบุคคล การเงินงบประมาณ การของวัสดุอุปกรณ์ สิ่งของเครื่องใช้สอย ในสำนักงาน และวิธีการจัดการที่สั่งมาจากผู้ปกครองระดับสูงสั่งการลงมาตามลำดับชั้นปกครอง ถ้าการปกครองในระดับวัด ระดับตำบล ระดับอำเภอ ไม่มีกรณีการวิวาทกัน การทะเลาะกัน การกระทำความผิดศีลผิดธรรม ผิดกฎหมายบ้านเมือง เป็นต้น การปกครองคณะสงฆ์ก็ถือว่ามีความสอดคล้องกับกฎระเบียบ กฎหมายและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น เมื่อการปกครองคณะสงฆ์มีรูปแบบเช่นเดียวกับการปกครองบ้านเมือง ก็ควรจะมีการประเมินผลการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ใหม่มีความสอดคล้องกับ กฎระเบียบ กฎหมายและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ทราบข้อมูลรายละเอียดทั้งข้อดีและข้อเสีย เพื่อเป็น แนวทางในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาต่อไปในอนาคตได้

ปัญหาการปกครองคณะสงฆ์ มีดังนี้คือ

๑. ดานบุคลากร คือ มีปัญหาการขาดแคลน บุคลากร คือ ภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งการปกครองคณะสงฆ์ มีแนวทางแก้ปัญหาโดย ควรปรึกษากับการ ปกครองสวนจังหวัดและสวนภูมิภาค เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหารวมกัน โดยการส่งบุคลากรจากสวน ภูมิภาคเขาไปประจำตำแหน่งที่ขาดแคลน และมีการส่งเสริมให้มีการอบรมเทคนิคการปกครองกลยุทธ์การปกครอง เพื่อให้บุคลากรเกิดความชำนาญ รู้จักวิธีการปกครองสงฆ์แบบทันสมัย

๒. ดานการเงิน การดำเนินงานต้องมั่งบประมาณในการดำเนินงาน จึงจะสามารถทำงานได้ ถ้าการเงินไม่ดี หรือไม่เพียงพอ การปกครองก็จะมีจุดอ่อน ไม่มีประสิทธิภาพ บุคลากรไม่ตั้งใจทำงานเพราะขาด แรงจูงใจในการกระตุ้น นอกจากนี้ควรมีการตรวจสอบด้านการเงินของวัดใหม่มีความโปร่งใส ตรวจสอบ ได้ แนวทางการพัฒนาในดานการเงิน ควรมีการระดมทุนทรัพย์ จาก ๒ วิธีการ คือ ๑) การหารายได้ จากงานเทศกาลสำคัญๆ เพื่อสะสมทุนทรัพย์ให้เพิ่มพูน ๒) การลดรายจ่าย ตัดภาระค่าใช้จ่ายในสวน ที่ไม่จำเป็นทิ้งไป เป็นการลดต้นทุน

๓. ดานวัสดุอุปกรณ์ คือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ภายในสำนักงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ กระดาษ โตะตู้ ฯลฯ เป็นสิ่งของสำคัญในการทำงานในแต่ละวัด ถ้าสิ่งของดังกล่าว มีไม่เพียงพอ ทางวัดก็ควรจะดำเนินการหาเจ้าภาพในการจัดการวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อม เพื่อสนับสนุน การทำงานให้เกิดผลดี อบรมพัฒนาบุคลากรใหม่มีความรู้ ความชำนาญ ในการดำเนินการ ควรมีการ เสนอรายงาน ของงบประมาณจากรัฐ หรือหน่วยงานอื่น ๆ

๔. ดานวิธีการจัดการ ควรจะมีการฝึกฝน อบรมพัฒนาพระสังฆาธิการบ่อยๆ ให้เกิด ความรู้ ทักษะที่ชำนาญ จัดหาวัสดุเครื่องใช้สำนักงานให้ พร้อม ดังนั้นทิศทางการดำเนินการพัฒนา ควรจะต้องสนับสนุนให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าด้วย การจัดการที่ดี พยายามเน้นการตอบสนอง ให้ตรงจุด ต่อหาเทคนิค และวิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็น ประสานงานที่ดี

๔.๔.๔ แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

แนวทางการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์ เพื่อส่งเสริมการ พัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้ ผู้บริหารวัดคือพระสังฆาธิการ ในแต่ละวัด มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากร ทั้งปวงในวัดให้เติบโตด้วยความเรียบร้อยดีงาม มีความสามัคคีในหมู่คณะ มีการปรองดองซึ่งกันและกันในสังคมสงฆ์ มีการบูรณาการใหม่มีความ สอดคล้องตามโครงสร้างการบริหารกิจการคณะสงฆ์ คือมีการประยุกต์ใช้การปกครองคณะสงฆ์ ให้เป็นไปตามกฎระเบียบ กฎหมายและสิ่งแวดลอม เป็นไปตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕ นอกจากนั้น ผู้บริหารวัดคือพระสังฆา ธิการ ควรจะต้องดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามนโยบายของมหาเถรสมาคม โดยทำหน้าที่กำกับ ดูแลการปกครองคณะสงฆ์แต่ละพื้นที่ของเขตปกครองคณะสงฆ์ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม สอดคล้อง ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายของสวนกลางกำหนดไว้ เมื่อพิจารณาถึงแนวทางการ พัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ ผู้บริหาร วัดคือพระสังฆาธิการ ควรจะต้องดำเนินการบูรณาการให้ เหมาะสม คือ

๑. การวางแผน ในแต่ละปจะจะมีการประชุมผู้บริหาร เพื่อวางแผนเป้าหมายให้เป็นไป ใน ทิศทางที่กำหนด และติดตามผลได้ การวางแผนเชิงรุก คือ ให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากร สร้างขวัญ และ กำลังใจในการศึกษาพระปริยัติธรรม สวนการวางแผนเชิงรับคือการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา แก่ บุคลากรใหม่ศึกษาวิจัยคนควาตามความสามารถแต่ละบุคคลที่มีความสามารถมีสติปัญญา เพื่อเป็นการสร้างศาสนทายาท

๒. การจัดการคน พระสังฆาธิการควรจะมีการดำเนินการตามลำดับการปกครองคณะ สงฆ์ คือ ผู้ช่วยเจ้าอาวาส เจ้าอาวาส เจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ และเจ้าคณะจังหวัดเป็นคน ทำหน้าที่ดูแลรักษาความเรียบร้อยให้ดีในวัด ในเขตพื้นที่นั้นๆ เมื่อมีกรณีความขัดแย้งผลประโยชน์ หรือแนวคิดไม่ตรงกันก็เขาไปดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้องตามหลักการและกฎระเบียบที่มีอยู่ นอกจากนั้น โครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ควรจะมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอเพื่อเปิดโอกาสให้ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเขามาบริหารงานได้ โชว์ฝีมือ ตำแหน่งการปกครองคณะสงฆ์ก็ควรจะมี การเปลี่ยนแปลงบุคลากรที่มีความเหมาะสมเขามาทำหน้าที่ดูแลรักษากฎระเบียบอย่างถูกต้อง

นอกจากนั้น นโยบายการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ควรส่งเสริมการศึกษาแก่บุคลากรด้วยการจัดกิจกรรมพิเศษ เช่น การอบรมสัมมนา เชิญวิทยากรมาบรรยายถวายเป็นความรู้เทคนิคใหม่ๆ

๓. การบริหารงานบุคคล พระสังฆาธิการเป็นเจ้าพนักงานของรัฐ มีหน้าที่ในการกำกับดูแลพระภิกษุ สามเณร ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม มีวิธีการสั่งการตามลำดับชั้นปกครอง ผู้ใหญ่สั่งลงมายังผู้น้อยเป็นต้น การสั่งการมีทั้งด้วยวาจา ด้วยหนังสือลายลักษณ์อักษร ถ้าพระสังฆาธิการรูปใดกระทำความผิด เช่น ทุจริตคอร์รัปชั่น ยักยอกเงินของวัด ใช้จ่ายเงินของวัด ผิดกฎระเบียบ เป็นต้น ผู้ปกครองสงฆ์ก็จะตั้งคณะกรรมการขึ้นมาสอบสวนทั้งทางวินัย ทั้งมูลความผิด

๔. การอำนวยการ พระสังฆาธิการ ควรจะมีการประสานงานติดต่อ ผู้ช่วยเจ้าอาวาส เจ้าอาวาส เจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ และเจ้าคณะจังหวัด เป็นต้น ทำหน้าที่ดูแลรักษาความเรียบร้อย ใต้อำนาจในเขตพื้นที่นั้นๆ มีการประสานงานจัดประชุมอย่างต่ำ ๒ ครั้ง และสื่อสารผ่านสื่อต่างๆ

๕. การควบคุม งานปกครองคณะสงฆ์จะมีการกำกับดูแลบุคลากรเป็นไปตามลำดับชั้นการปกครอง การตรวจสอบการเงินภายในรายการของวัด ผู้ปกครองจะนำเสนอเป็นรายงานประจำปี แจงให้เจ้าคณะจังหวัดทราบ หากมีเรื่องร้องเรียนเป็นทางการถึงคณะผู้ปกครอง เจ้าคณะผู้ปกครองนั้นก็จะดำเนินการตรวจสอบ หากมีมูลความผิดจริง ก็แจงบ่งชี้ให้เจ้าคณะจังหวัดทราบ เพื่อพิจารณาตั้งคณะกรรมการสอบสวนและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาหรือลงโทษผู้ตั้งใจกระทำผิดจริงต่อไป นอกจากนี้ การตรวจสอบการเงิน เช่น เมื่อมีงานประจำปีหรืองานปดทองลูกนิมิตทางวัด จะต้องแจงบ่งชี้ รายจ่ายให้ทางคณะกรรมการทราบ ตลอดจนรายงานประจำปีเดือน ประจําปีส่งคณะผู้ปกครองทราบตามลำดับชั้น

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ดังนี้

๑. การวางแผน ในแต่ละปีจะมีการประชุมผู้บริหาร เพื่อวางแผนเป้าหมายให้เป็นไปในทิศทางที่กำหนด และติดตามผลได้ การวางแผนเชิงรุก

๒. การจัดองค์กรพระสังฆาธิการควรจะมีการดำเนินการตามลำดับการปกครองคณะสงฆ์ คือ ผู้ช่วยเจ้าอาวาส เจ้าอาวาส เจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ และเจ้าคณะจังหวัด ทำหน้าที่ดูแลรักษาความเรียบร้อยใต้อำนาจในเขตพื้นที่นั้นๆ

๓. การบริหารงานบุคคล พระสังฆาธิการเป็นเจ้าพนักงานของรัฐ มีหน้าที่ในการกำกับดูแล พระภิกษุ สามเณร ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม มีวิธีการสั่งการตามลำดับชั้นปกครอง ผู้บังคับบัญชาสั่ง ลงมายังผู้น้อยเป็นต้น

๔. การอำนวยการ พระสังฆาธิการ ควรจะมีการประสานงานติดต่อ ผู้ช่วยเจ้าอาวาส เจ้าอาวาส เจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ และเจ้าคณะจังหวัด เป็นต้น ทำหน้าที่ดูแลรักษา ความเรียบร้อย ใต้อำนาจในเขตพื้นที่นั้นๆ

๕. การควบคุม งานปกครองคณะสงฆ์จะมีการกำกับดูแลบุคลากรเป็นไปตามลำดับชั้นการปกครอง การตรวจสอบการเงินภายในรายการของวัด ผู้ปกครองจะนำเสนอเป็นรายงานประจำปี แจงให้เจ้าคณะจังหวัดทราบ หากมีเรื่องร้องเรียนเป็นทางการถึงคณะผู้ปกครอง เจ้าคณะผู้ปกครองนั้นก็จะดำเนินการตรวจสอบ

๔.๔.๕ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ จำแนกตามข้อมูลสถานภาพทั่วไป ได้แก่ ตำแหน่ง อายุ พรรษา การศึกษาสามัญ การศึกษานักธรรม การศึกษาเปรียญธรรม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = ๓๐๘)

| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน (รูป) | ร้อยละ |
|--------------------------------|-------------|------------|
| ๑. ตำแหน่ง | | |
| เจ้าคณะ/รอง/เลขาเจ้าคณะ | ๕ | ๑.๖ |
| เจ้าอาวาส | ๑๕๖ | ๕๐.๖ |
| รอง/ผู้ช่วยเจ้าอาวาส | ๔๘ | ๑๕.๖ |
| ไม่มีตำแหน่งใดๆ | ๙๙ | ๓๒.๒ |
| รวม | ๓๐๘ | ๑๐๐ |
| ๒. อายุ | | |
| ๒๐-๒๕ ปี | ๑๙ | ๖.๒ |
| ๒๖-๓๐ ปี | ๔๘ | ๑๕.๖ |
| ๓๑-๓๕ ปี | ๖๕ | ๒๑.๑ |
| ๓๖-๔๐ ปี | ๗๔ | ๒๔.๐ |
| มากกว่า ๔๐ ปี | ๑๐๒ | ๓๓.๑ |
| รวม | ๓๐๘ | ๑๐๐ |
| ๓. พรรษา | | |
| ๕ พรรษา | ๓๗ | ๑๒.๐ |
| ๖-๑๐ พรรษา | ๒๖ | ๘.๔ |
| ๑๑-๑๕ พรรษา | ๑๒๙ | ๔๑.๙ |
| ๑๖-๒๐ พรรษา | ๓๗ | ๑๒.๐ |
| ๒๑-๒๕ พรรษา | ๕๙ | ๑๙.๒ |
| ๒๖ พรรษาขึ้นไป | ๒๐ | ๖.๕ |
| รวม | ๓๐๘ | ๑๐๐ |

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงจำนวนรอยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

(n = ๓๐๘)

| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน (รูป) | รอยละ |
|--------------------------------|-------------|------------|
| ๔. การศึกษาสามัญ | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | ๑๔๙ | ๔๘.๔ |
| ปริญญาตรี | ๑๒๘ | ๔๑.๕ |
| สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป | ๓๑ | ๑๐.๑ |
| รวม | ๓๐๘ | ๑๐๐ |
| ๕. การศึกษานักธรรม | | |
| นักธรรมตรี | ๑๐๑ | ๓๒.๘ |
| นักธรรมโท | ๖๓ | ๒๐.๕ |
| นักธรรมเอก | ๖๑ | ๑๙.๘ |
| ไม่มีวุฒินักธรรม | ๘๓ | ๒๖.๙ |
| รวม | ๓๐๒ | ๑๐๐ |
| ๖. การศึกษาเปรียญธรรม | | |
| ประโยค ๑-๒ ถึง ป.ธ.๓ | ๗๙ | ๒๕.๖ |
| ป.ธ.๔-ป.ธ.๖ | ๖๔ | ๒๐.๘ |
| ป.ธ.๗ -ป.ธ.๙ | ๑๐ | ๓.๓ |
| ไม่มีวุฒิเปรียญธรรม | ๑๕๕ | ๕๐.๓ |
| รวม | ๓๐๘ | ๑๐๐ |

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเจ้าอาวาส จำนวน ๑๕๖ รูป คิดเป็นรอยละ ๕๐.๖ รองลงมาคือไม่มีตำแหน่งใดๆ จำนวน ๙๙ รูป คิดเป็นรอยละ ๓๒.๒, รอง/ผู้ช่วยเจ้าอาวาส จำนวน ๔๘ รูป คิดเป็นรอยละ ๑๕.๖ และเจ้าคณะ/รอง/เลขาเจ้าคณะ จำนวน ๕ รูป คิดเป็นรอยละ ๑.๖ ตามลำดับ

อายุ พบว่าพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ มากกว่า ๔๐ ปี จำนวน ๑๐๒ รูป คิดเป็นรอยละ ๓๓.๑ รองลงมาคือ อายุ ๓๖-๔๐ ปี จำนวน ๗๔ รูป คิดเป็นรอยละ ๒๔.๐, อายุ ๒๖-๓๐ ปี จำนวน ๔๘ รูป คิดเป็นรอยละ ๑๕.๖ และอายุ ๒๐-๒๕ ปี จำนวน ๑๙ รูป คิดเป็นรอยละ ๖.๒ ตามลำดับ

พรรษา พบว่าพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีพรรษา ๑๑-๑๕ พรรษา จำนวน ๑๒๙ รูป คิดเป็นรอยละ ๔๑.๙ รองลงมาคือ พรรษา ๒๑-๒๕ จำนวน ๕๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๒, พรรษา ๑๖-๒๐ จำนวน ๓๗ รูป คิดเป็นร้อยละ

๑๒.๐, พรรษา ๕ พรรษา จำนวน ๓๗ รูปเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐ และ ๒๖ พรรษา ขึ้นไป จำนวน ๒๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๖.๕ ตามลำดับ

การศึกษาสามัญ พบว่า พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๔๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๔ รองลงมาคือปริญญาตรี จำนวน ๑๒๘ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๕ และสูงกว่าปริญญาตรี ๓๑ จำนวน ๓๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑ ตามลำดับ

การศึกษานักธรรม พบว่า พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษานักธรรมตรี จำนวน ๑๐๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๘ รองลงมาคือไม่มีวุฒินักธรรม จำนวน ๘๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๙ นักธรรมโท จำนวน ๖๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕ และนักธรรมเอก จำนวน ๖๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๘ ตามลำดับ

การศึกษาเปรียญธรรม พบว่า พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาไม่มีวุฒิเปรียญธรรม จำนวน ๑๕๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๓ รองลงมาคือประโยค ๑-๒ ถึง ป.ธ. ๓ จำนวน ๗๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๖ ป.ธ. ๔-๖ จำนวน ๖๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘ และ ป.ธ.๗-๙ จำนวน ๑๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓.๓ ตามลำดับ

๔.๔.๖ ระดับความคิดเห็นของพระสังฆาธิการที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ตามความคิดเห็นของพระสังฆาธิการที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านการควบคุม รายละเอียดดังแสดงในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของพระสังฆาธิการที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ โดยภาพรวม

(n = ๓๐๘)

| การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|-----------|------|-------|
| ๑. ด้านการวางแผน | ๔.๑๘ | ๐.๘๖ | มาก |
| ๒. ด้านการจัดองค์การ | ๔.๒๘ | ๐.๘๒ | มาก |
| ๓. ด้านการบริหารบุคคล | ๔.๒๓ | ๐.๘๓ | มาก |
| ๔. ด้านการอำนวยความสะดวก | ๔.๑๓ | ๐.๘๖ | มาก |
| ๕. ด้านการควบคุม | ๔.๑๗ | ๐.๘๕ | มาก |
| รวม | ๔.๑๙ | ๐.๘๔ | มาก |

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๑๙$, S.D.=๐.๘๔) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากด้านการจัดองค์การ ($\bar{X} = ๔.๒๘$, S.D.=๐.๘๒) ด้านการบริหารบุคคล ($\bar{X} = ๔.๒๓$, S.D.=๐.๘๓) ด้านการวางแผน ($\bar{X} = ๔.๑๘$, S.D.=๐.๘๖) ด้านการควบคุม ($\bar{X} = ๔.๑๗$, S.D.=๐.๘๕) และด้านการอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = ๔.๑๓$, S.D.=๐.๘๖) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของพระสังฆาธิการที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ดานการวางแผน

(n = ๓๐๘)

| ดานการวางแผน | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|-------------|-------------|------------|
| ๑. มีรูปแบบการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการให้มีความรู้ความเข้าใจดานการปกครองคณะ สงฆ์ตามกฎระเบียบของวัด | ๔.๒๔ | ๐.๘๙ | มาก |
| ๒. มีรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการให้มีความรู้ความเข้าใจดานการปกครองคณะสงฆ์ตามกฎระเบียบ | ๔.๑๓ | ๐.๘๗ | มาก |
| ๓. มีรูปแบบการพัฒนาการจัดการของพระสังฆาธิการให้ มีความรู้ความเข้าใจดานการปกครองคณะสงฆ์ให้เกิดความเรียบร้อย | ๔.๑๖ | ๐.๙๑ | มาก |
| ๔. มีการเปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ทั้งระยะสั้นระยะยาว | ๔.๑๓ | ๐.๘๔ | มาก |
| ๕. มีการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามกฎระเบียบของแต่ละวัด | ๔.๒๑ | ๐.๗๙ | มาก |
| รวม | ๔.๑๘ | ๐.๘๖ | มาก |

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ดานการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = ๔.๑๘, S.D.=๐.๘๖) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อมากไปหาน้อยดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ “มีรูปแบบการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการให้มีความรู้ความเข้าใจดานการปกครองคณะสงฆ์ตามกฎระเบียบของวัด มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = ๔.๒๔, S.D.=๐.๘๙)” รองลงมา คือ “มีการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามกฎระเบียบของ แต่ละวัด มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = ๔.๒๑, S.D.=๐.๗๙)” และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ “มีรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการให้มีความรู้ความเข้าใจดานการปกครองคณะสงฆ์ตามกฎระเบียบ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = ๔.๑๓, S.D.=๐.๘๗) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของ พระสังฆาธิการที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะ สงฆภาค ๑๕ ดานการจัดการองค์กร

(n = ๓๐๘)

| ดานการจัดการองค์กร | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|-------------|-------------|------------|
| ๑. มีการฝึกอบรมความรู้ความสามารถเฉพาะดาน การปกครองคณะสงฆ์แก่พระสังฆาธิการ | ๔.๔๒ | ๐.๗๗ | มาก |
| ๒. มีการฝึกอบรมดานทักษะเฉพาะดานให้แก่ พระสังฆาธิการ | ๔.๒๕ | ๐.๘๒ | มาก |
| ๓. มีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการได้ศึกษาต่อให้มี อดความรู้ดานการปกครองคณะสงฆ์ | ๔.๒๕ | ๐.๘๐ | มาก |
| ๔. มีการส่งพระสังฆาธิการไปฝกภาคสนามเพื่อให้เกิด ทักษะในการพัฒนาศักยภาพการปกครอง คณะสงฆ์ | ๔.๓๒ | ๐.๘๕ | มาก |
| ๕. มีการประเมินผลความรู้ความสามารถของ พระสังฆาธิการแต่ละตำแหน่งทุกปี | ๔.๑๗ | ๐.๘๗ | มาก |
| รวม | ๔.๒๘ | ๐.๘๒ | มาก |

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพ พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆภาค ๑๕ ดานการจัดการองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = ๔.๒๘, S.D.= ๐.๘๒) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละขอจากมากไปหา โดยเรียง ตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ “มีการฝึกอบรมความรู้ความสามารถเฉพาะดาน การปกครองคณะสงฆ์แก่พระสังฆาธิการ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = ๔.๔๒, S.D.= ๐.๗๗)” รองลงมา คือ “มีการส่งพระสังฆาธิการไปฝกภาคสนาม เพื่อให้เกิดทักษะในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะ สงฆ์ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = ๔.๓๒, S.D.= ๐.๘๕)” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ มีการประเมินผลความรู้ ความสามารถของพระสังฆาธิการแต่ละตำแหน่งทุกปี มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = ๔.๑๗, S.D.= ๐.๘๗)” ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของพระ
 สังกษการที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ
 ภาค ๑๕ ดานการบริหารงานบุคคล

(n = ๓๐๘)

| ดานการบริหารบุคคล | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-------------|-------------|------------|
| ๑. มีแผนการพัฒนากการปกครองคณะสงฆของพระ สังฆาธิการทั้งระยะสั้นและระยะยาว | ๔.๑๘ | ๐.๘๖ | มาก |
| ๒. มีการพัฒนากการจัดการองคการดานการปกครอง คณะสงฆให้สอดคลองกับการเปลี่ยนแปลง | ๔.๓๓ | ๐.๘๕ | มาก |
| ๓. การจัดหาพระสังฆาธิการที่มีทักษะและเชี่ยวชาญ เพื่อปฏิบัติหนาที่พัฒนาดานการปกครองคณะสงฆ | ๔.๒๗ | ๐.๘๑ | มาก |
| ๔. เปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการมีส่วนร่วมตัดสินใจใน การจัดทำแผนโครงการ ตรวจสอบ กำหนด ลักษณะของ วัสดุอุปกรณ์ จัดหา ควบคุม แจกจ่าย ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ | ๔.๐๓ | ๐.๘๗ | มาก |
| ๕. มีนโยบายและวิธีการปกครองคณะสงฆที่ทำให้เกิด ความเขาใจนำไปปฏิบัติและจะเกิดผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ | ๔.๓๖ | ๐.๗๕ | มาก |
| รวม | ๔.๒๓ | ๐.๘๓ | มาก |

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพ
 พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆภาค ๑๕ ดานการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ใน
 ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = ๔.๒๓, S.D.=๐.๘๓) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละขอมูลไปหา
 น้อยดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ “มีนโยบายและวิธีการปกครองคณะสงฆที่ทำให้เกิดความเขาใจ
 นำไปปฏิบัติ และจะเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = ๔.๓๖, S.D.=๐.๗๕)”
 รองลงมา คือ “มีการพัฒนากการจัดการองคการดานการปกครองคณะสงฆให้สอดคลองกับการ
 เปลี่ยนแปลงมี ค่าเฉลี่ย (\bar{X} = ๔.๓๓, S.D.=๐.๘๕)” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ “เปิดโอกาสให้
 พระสังฆาธิการมีส่วนร่วมตัดสินใจใน การจัดทำแผนโครงการ ตรวจสอบ กำหนดลักษณะของ วัสดุ
 อุปกรณ์ จัดหา ควบคุม แจกจ่าย ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = ๔.๐๓,
 S.D.=๐.๘๗) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของพระ
 สังกษการที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ
 ภาค ๑๕ ดานการอำนวยการ

(n = ๓๐๘)

| ดานการอำนวยการ | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-------------|-------------|------------|
| ๑. แผนพัฒนาเพื่อกำหนดนโยบายและวิธีการ ปกครองคณะสงฆทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่ ชัดเจน | ๔.๐๓ | ๐.๘๘ | มาก |
| ๒. องค์กรหลักที่ทำหน้าที่พัฒนาศักยภาพการ ปกครอง คณะสงฆ ขาดความรู้และเทคนิคในการ บริหารจัดการอย่างเป็นระบบ | ๔.๒๔ | ๐.๘๙ | มาก |
| ๓. การส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรม การ ศึกษาตอระดับสูง รวมทั้งขาดการให้ความรู้ ข่าวสาร กฎระเบียบ และรูปแบบการพัฒนาการ ปกครองคณะสงฆไม่ทั่วถึง | ๔.๑๘ | ๐.๘๔ | มาก |
| ๔. พระสังฆาธิการมีโอกาสรวมตัดสินใจในการ กำหนด นโยบาย กฎระเบียบในรูปแบบการ พัฒนาการปกครอง คณะสงฆไม่เปนระบบ | ๔.๐๖ | ๐.๘๕ | มาก |
| ๕. มีเครือข่ายระบบขอมูลสารสนเทศในรูปแบบการ พัฒนาการปกครองคณะสงฆของพระสังฆาธิการ ไม่เปนระบบ | ๔.๑๔ | ๐.๘๔ | มาก |
| รวม | ๔.๑๓ | ๐.๘๖ | มาก |

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพ
 พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆภาค ๑๕ ดานการอำนวยการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
 มาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = ๔.๑๓, S.D.=๐.๘๖) เมื่อพิจารณาแต่ละขอโดยเรียงจากมากไปหานอยดังนี้ ข้อที่
 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก “องคกรหลักที่ทำหน้าที่พัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ ขาดความรู้
 และเทคนิคใน การบริหารจัดการอยางเปนระบบ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = ๔.๒๔, S.D.=๐.๘๙)” รองลงมา คือ
 “การส่งเสริมและ สนับสนุนการฝึกอบรม การศึกษาตอระดับสูง รวมทั้งขาดการให้ความรู้ข่าวสาร
 กฎระเบียบและรูปแบบ การพัฒนาการปกครองคณะสงฆไม่ทั่วถึง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = ๔.๑๘,
 S.D.=๐.๘๔)” และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดได้แก “แผนพัฒนาเพื่อกำหนดนโยบายและวิธีการปกครอง
 คณะสงฆทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = ๔.๐๓, S.D.=๐.๘๘)” ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของพระสังฆาธิการที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ดานการควบคุม

(n = ๓๐๘)

| ดานการควบคุม | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-----------|------|-------|
| ๑. มีการฝกอบรมพระสงฆ์เพื่อเตรียมการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเปนพระสังฆาธิการอยางเสมอภาคและทั่วถึง | ๔.๒๗ | ๐.๗๗ | มาก |
| ๒. มีการสงเสริมกิจกรรมการพัฒนาดานความสัมพันธ์ ระหวางบาน วัด และโรงเรียนที่ชัดเจน | ๔.๐๔ | ๐.๘๕ | มาก |
| ๓. สงเสริมและสนับสนุนให้พระภิกษุมีความรู้ความเขาใจกระบวนการอำนวยการควบคุมดูแลบุคคลทั่วไปที่มาใช้บริการ | ๔.๒๗ | ๐.๘๗ | มาก |
| ๔. มีทุนการศึกษาให้พระภิกษุ สามเณรในจังหวัดนครราชสีมาได้ศึกษาต่อในระดับสูง ทั้งบาลี นักรธรรมและวิชาสามัญศึกษา | ๔.๒๑ | ๐.๙๐ | มาก |
| ๕. มีการคัดเลือกพระสงฆ์เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเปนพระสังฆาธิการอยางยุติธรรม โปร่งใสและเปนไปตามขั้นตอนของกฎระเบียบของคณะสงฆ์ | ๔.๐๕ | ๐.๘๖ | มาก |
| รวม | ๔.๑๗ | ๐.๘๕ | มาก |

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ดานการควบคุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๑๗$, S.D.=๐.๘๕) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อมูอากไปหานอยดังนี้ ข้อมูอามีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ “สงเสริมและสนับสนุนให้พระภิกษุมีความรู้ความเขาใจกระบวนการอำนวยการควบคุมดูแลบุคคลทั่วไปที่มาใช้บริการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๒๗$, S.D.=๐.๘๗)” รองลงมา คือ “มีการฝกอบรมพระสงฆ์เพื่อ เตรียมการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเปนพระสังฆาธิการอยางเสมอภาคและทั่วถึง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๒๗$, S.D.=๐.๗๗)” และข้อมูอามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ “มีการสงเสริมกิจกรรมการพัฒนาดานความสัมพันธ์ ระหวางบาน วัด และโรงเรียนที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๒๑$, S.D. = ๐.๙๐)” ตามลำดับ

๔.๕ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครอง คณะสงฆ์ภาค ๑๕

จากการสัมภาษณ์ถึงสภาพทั่วไปในการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ และผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์โดยการ SWOT เพื่อหาแนวทางการพัฒนา แล้วจึงนำไปตั้งคำถามและทำการสำรวจการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ และนำผลที่ได้ทั้งการสัมภาษณ์และการสำรวจโดยการแจกแบบสอบถาม นำมาสังเคราะห์เพื่อทำการสนทนากลุ่มเฉพาะ ผลจากการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑๔ รูปหรือคน ดังนี้

๔.๕.๑ ศักยภาพของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์

ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ และ เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

๑) ปัจจุบันกฎระเบียบตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ไตวางแบบไวแล้ว คณะสงฆ์ก็ปกครองไปอย่างนั้น คือ ในราชอาณาจักร มีสมเด็จพระสังฆราชเป็นประมุข และได้มอบการปกครองแบ่งออกเป็นเจ้าคณะหน เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาสเป็นต้นในระบบการปกครองสงฆ์นี้ มองดูโดยภาพรวมจัดว่าดีเยี่ยมอยู่แล้ว แต่พระสงฆ์ก็มีศีลสังวรไม่เหมือนกัน ถือว่าเป็นจุดแข็งของการปกครองคณะสงฆ์

๒) มีการปกครองตามหลักอภิธานิยธรรม ๗ นั้นคือ การปกครองตามหลักที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ จึงถือได้ว่า เป็นยุทธศาสตร์ในการจัดการส่วนหนึ่ง เป็นหลักการปกครองที่สมบูรณ์ที่สุดในการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบันนี้^{๑๖๕}

๓) ประชาชนส่วนใหญ่ยังคงเคารพศรัทธาในปฏิปทาของพระสังฆาธิการอย่างไม่เสื่อมคลาย และยังเชื่อว่าพระสงฆ์คือผู้นำด้านจิตใจ เป็นผู้นำชุมชนในการสร้างเสริมคุณความดีสมัครสมานสามัคคีปรองดอง คือจุดแข็งที่สำคัญในการพัฒนาการปกครองสงฆ์ให้เป็น ตัวอย่างแกชวาวาน^{๑๖๖}

๔) มียุทธศาสตร์ในการจัดการสร้างความโปร่งใสในการปกครองสงฆ์ ลดช่องว่างในการปกครองสงฆ์เพื่อความเข้าใจและเป็นไปในความสามัคคีของคณะสงฆ์^{๑๖๗}

^{๑๖๕} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูวรธรรมวาที, เจ้าคณะอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.

^{๑๖๖} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูวิจิตรธรรมวิภัง, ดร. เจ้าคณะอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.

^{๑๖๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูปราโมทย์ปัญญาวัดพน, เจ้าคณะอำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.

๕) การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มียุทธศาสตร์ในการจัดการโดยผู้บริหารวัดตองนำหลักธรรมของพระพุทธเจ้ากล่าวคือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาใช้ในการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ อาทิเช่น หลักอภิธานิยธรรม ๗ มาใช้ในการบูรณาการให้เกิดประโยชน์สุขต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามการปกครองได้อย่างเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน^{๑๖๘}

๖) แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มียุทธศาสตร์ในการจัดการโดยผู้บริหารในกรรการรักษากฎระเบียบเป็นหลัก โดยมีผู้บริหารคณะสงฆ์เป็นผู้บูรณาการจัดระบบในด้านศาสนวัตถุ ศาสนธรรม ศาสนบุคคล จนถึงเจ้าอาวาสวัดต่างๆ ที่จะต้องสอดส่องดูแลลูกวัดของตนไม่ให้ออกนอกรอย ไม่ใหม่มีความประพฤติมิชอบในวงการสงฆ์ที่เข้มงวดขึ้น^{๑๖๙}

๗) มียุทธศาสตร์ในการแนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ในด้าน การสร้างความรัก ความศรัทธาให้แกฆราวาส และบุคคลทั่วไป เพราะในปัจจุบันเมื่อศึกษาสภาพการทำงานแล้วจะเห็นได้ว่า คนเริ่มมีความแคลงใจในการดำรงตนของพระสงฆ์บางรูปที่มีพฤติกรรมไม่ชอบมาพากล จึงมีความเห็นว่า เอาจุดแข็งการทำงานด้านความเชื่อ ความรัก ความศรัทธาที่มีต่อศาสนาพุทธเขาแสดงความยึดเหนี่ยวจิตใจของคนทั่วไป ให้เป็นเหมือนในอดีตที่ผ่านมา จึงจะพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์สู่นาคตได้^{๑๗๐}

๘) การปกครองคณะสงฆ์มียุทธศาสตร์ดังนี้ ๑) มีการแบ่งสายงานปกครองให้ชัดเจน และมีคณะกรรมการสงฆ์ที่มีความรู้ในการพิจารณาภิกษุผู้กระทำความผิด ๒) มีการประชุมหรือการปรึกษาคณะกรรมการสงฆ์ทั่วจังหวัดถึงแนวทางการวางแผน และแนวทางปฏิบัติงานให้อยู่ในกรอบเดียวกัน^{๑๗๑}

๑๐) การบูรณาการตามหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบัน ได้แก่ หลักอภิธานิยธรรม ๗ เป็นธรรมไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว สำหรับหมู่คณะหรือผู้บริหารบ้านเมืองที่ดี หมั่นประชุมเนื่องนิตย พรอมเพรียงกันประชุม ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ควร ภิกษุใดเป็นหัวหน้านับถือด้วยดี ไม่หลงติดอยู่ในอำนาจวาสนา ยินดีใน

^{๑๖๘} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูพิศิษฎ์ประชานาถ, รองเจ้าคณะอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.

^{๑๖๙} สทนากลุ่มเฉพาะ พระสมุหยรรยง ปุญญโณ, เจ้าอาวาสวัดบางเบ็ด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.

^{๑๗๐} สทนากลุ่มเฉพาะ พระปลัดระพีพัน พุทธิสารโ, ผศ.ดร, อาจารย์ประจำหลักสูตร, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.

^{๑๗๑} สทนากลุ่มเฉพาะ พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ, อาจารย์ประจำหลักสูตร, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.

เสนาสนะ นับถือเพื่อนสหธรรมิกผู้มีศีลธรรม นอกจากนั้น ผู้บริหารวัดสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการวางแผนปกครอง การจัดการ การบริหารงานบุคคล การติดต่อประสานงาน และการควบคุมทรัพยากรทั้งปวงได้โดยความเหมาะสม^{๑๗๒}

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มียุทธศาสตร์ในการจัดการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ในด้านการสร้างความรัก ความศรัทธา ให้แก่ฆราวาส และบุคคลทั่วไป เพราะในปัจจุบันเมื่อศึกษาสภาพการทำงานแล้วจะเห็นได้ว่า คนเริ่มมีความแคลงใจในการดำรงตนของพระสงฆ์บางรูปที่มีพฤติกรรมไม่ชอบมาพากล จึงมีความเห็นวาทะเชิงการทำงานด้านความเชื่อ ความรัก ความศรัทธาที่มีต่อศาสนาพุทธเขาแสดงความยึดเหนี่ยวจิตใจของคนทั่วไป ให้เป็นเหมือนในอดีตที่ผ่านมา จึงจะพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์สู่ออนาคตได้

นอกจากนั้น การปกครองคณะสงฆ์ควรจะมียุทธศาสตร์ดังนี้ ๑) ควรจะมีการแบ่งสายงานปกครองให้ ชัดเจน และมีคณะกรรมการสงฆ์ที่มีความรู้ในการพิจารณาภิกษุผู้กระทำความผิด ๒) ควรจะมีการประชุมหรือการปรึกษาคณะกรรมการสงฆ์ทั่วจังหวัดถึงแนวทางการวางแผน และแนวทางปฏิบัติงานให้อยู่ในกรอบเดียวกัน ดังนั้น การบูรณาการตามหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบัน ได้แก่ หลักภิกษุอธิปไตย ๗ เปนธรรมไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เปนไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว สำหรับหมู่คณะหรือผู้บริหารบ้านเมืองที่ดี หมั่นประชุมเนืองนิตย์ พรอม เปรียงกันประชุม ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ควร ภิกษุใดเปนหัวหน้านับถือด้วยดี ไม่หลงติดอยู่ในอำนาจวาสนา ยินดีในเสนาสนะ นับถือเพื่อนสหธรรมิกผู้มีศีลธรรม นอกจากนั้น ผู้บริหารวัดสามารถนำมา ประยุกต์ใช้กับการวางแผนปกครอง การจัดการ การสั่งการ การติดต่อประสานงาน และการ ควบคุมทรัพยากรทั้งปวงได้โดยความเหมาะสม

^{๑๗๒} สันทนากลุ่มเฉพาะ พระมหาสุวัฒน์ สุนนโท, อาจารย์ประจำหลักสูตร, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.

ตารางที่ ๔.๑๘ สรุปศักยภาพของพระสงฆ์

| ศักยภาพพระสังฆาธิการ | | |
|----------------------|--------------------------------|--------------------------|
| ด้านความรู้ | ด้านทักษะ | ด้านความสามารถ |
| ประยุกต์ใช้กับ | การสร้างความศรัทธา | - นำเคาเรพ |
| - การวางแผนปกครอง | - วางแผนการปกครอง | - นำเชื่อถือ |
| - การจัดการปกครอง | - ลดช่องว่างในการปกครอง | - นำศรัทธา |
| - การบริหารงานบุคคล | สงฆ์ | - เป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ |
| - การติดต่อประสานงาน | - รอบรู้กฎระเบียบ | - ประสานชุมชน |
| - การควบคุม | - การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ | - ยึดกฎระเบียบเป็นหลัก |
| | - วิธีการมอบหมายงานตามลำดับ | |

๔.๕.๒ จุดอ่อนการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์ ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มได้แสดงความคิดเห็นและเสนอทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

๑) จุดอ่อนแนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ คือ ขาดบุคลากรทางการศึกษา เมื่อขึ้นมาเป็นเจ้าคณะผู้ปกครองแล้ว ก็จะต้องปกครองไม่คล่องตัวเท่าที่ควร เพราะบุคลากรไม่เข้าใจระบบการทำงาน^{๑๗๓}

๒) ในการปกครองคณะสงฆ์ที่เน้นจุดอ่อน คือ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมบ้านเมือง เทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้ถือว่า เป็นจุดอ่อนของคณะสงฆ์ พระสงฆ์ควรบูรณาการเปลี่ยนแปลงสิ่งเหล่านี้ เมื่อพระนำเทคโนโลยีเหล่านี้มาใช้ในการพัฒนาการปกครอง จึงมองว่า พระสงฆ์ควรใช้ระบบเหล่านี้มาใช้เป็นต้น ดังนั้น ควรทำความเข้าใจให้ดีกว่าญาติโยมผู้มีจิตศรัทธาทั้งหลายก่อน เพื่อจะได้ไม่เป็นอย่างกล่าวหาของญาติโยมผู้สนับสนุนทุนทรัพย์เพื่อวัด^{๑๗๔}

๓) แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มีจุดอ่อนการทำงาน คือ เป็นระบบอุปถัมภ์ มีการอ้อมอวยจนกลายเป็นความคุ้นเคย ความคุ้นเคย

^{๑๗๓}สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, รองคณะบดีคณะสังคมศาสตร์ ภาควิชาการ, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.

^{๑๗๔}สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.พิเชฐ ทั่งโต, อาจารย์ประจำหลักสูตร, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.

เช่นนี้ ทำให้ระบบการพัฒนาการปกครองเป็นไปตามความนิยมเฉพาะกลุ่มเท่านั้น ซึ่งโดยภาพรวมแล้ว การเปลี่ยนแปลงพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์นั้นทำได้ยาก เพราะเป็นระบบเกาแกแต่โบราณสืบทอดกันมาจนถึงทุกวันนี้^{๑๗๕}

๔) สวนแนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มีจุดอ่อนคือประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่มีอาชีพแบบเดิมเริ่มจางหายไป ฐานะทางครอบครัวมีรายได้น้อย ต้องออกไปทำงานทุกวัน สวนการพัฒนาการด้านอื่นๆ ก็ยังมีการขาดแคลนบุคคลที่จะเขามารับภาระกิจต่อยอดสืบทอดอายุพระพุทธศาสนา เนื่องมาจากสาเหตุสำคัญส่วนหนึ่งการเปลี่ยนแปลงทาง การเมืองการปกครองเป็นไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้การพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ต้องรับ ผลกระทบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการดำรงชีพเช่น ไตรจีวรขึ้นราคา อาหารบิณฑบาตได้น้อยลง การดำเนินการหาปัจจัยเขาวัดมาทำการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดได้น้อยลง และการหาเจ้าภาพให้ รับเป็นภาระในเรื่องการรักษาพยาบาลบุคลากรสงฆ์ที่ทำงานที่รักษาดูแลงานปกครองน้อยลง โดยส่วนใหญ่พระสังฆาธิการจะต้องพยายามดำเนินการจัดการเท่าที่จะสามารถทำได้ ด้วยกำลังสติปัญญา ของตนเองเป็นประมาณ นอกจากนั้น ผู้ที่จะบวชถวายตัวในบวรพระพุทธศาสนาก็น้อยลงทุกวัน^{๑๗๖}

๕) ไม่มีการกำหนดแผนงานในแนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ที่ชัดเจน

๖) แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มีจุดอ่อนการทำงาน คือ ความคุ้นเคยกันทำให้เกิดการล่าช้าในบางวัด บางตำบล บางอำเภอ

๗) จุดอ่อนการปกครองคณะสงฆ์ ๑) การตรวจสอบภิกษุที่เดินทางมาประกอบกิจต่างๆ นอกพื้นที่ไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหาย หรือมีพฤติกรรมมิชอบ ไม่ถูกต้องตามหลักการศึกษา จะทำให้เกิดความเสื่อมศรัทธา และเสียระบบการปกครองในภาพรวมได้ ๒) ความไม่เข้มแข็งของผู้มีอำนาจหน้าที่การปกครองคณะสงฆ์ มีการปล่อยปละ ละเลยให้ภิกษุบางรูปทำผิดวินัยสงฆ์ ทำให้เกิดภาพพจน์ที่ไม่ดีต่อวงการสงฆ์โดยรวม^{๑๗๗}

๘) ขาดการวางระบบในการปกครองอย่างชัดเจน และผู้มีอำนาจในการปกครองไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจที่ได้รับมอบหมายของคณะสงฆ์ อันเป็นจุดอ่อนในการพัฒนาการปกครอง

สรุปได้ว่า จุดอ่อนการทำงานของแนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ก็คือ ขาดบุคลากรเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ โดยยังมีพระสังฆาธิการจำนวนน้อยมาก นอกจากนั้น พระสังฆาธิการที่มีอยู่ก็ไม่สามารถปฏิบัติศาสนกิจได้ตามเป้าหมาย

^{๑๗๕} สทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.ยุทธนา ปราณีต, อาจารย์ประจำหลักสูตร, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.

^{๑๗๖} สทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์, อาจารย์ประจำหลักสูตร, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.

^{๑๗๗} สทนากลุ่มเฉพาะ อ.ดร.ประเสริฐ ธิลาว, อาจารย์ประจำหลักสูตร, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.

เนื่องจากสาเหตุท่านมีอายุ พรรชามาก สุขภาพร่างกายไม่อำนวย การดำเนินการพัฒนาการต่างๆ เป็นไปได้น้อย ไม่ครอบคลุมบริบทการปกครองในพื้นที่จริงในปัจจุบันนี้ นอกจากนั้น ขาดการวางระบบในการปกครองอย่างชัดเจน และผู้มีอำนาจในการปกครองไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจที่ได้รับมอบหมายของคณะสงฆ์ อันเป็นจุดอ่อนในการพัฒนาการปกครอง ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มีจุดอ่อนการทำงาน คือ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีจำนวนน้อยลง การให้พระสังฆาธิการมีความรู้การปกครองสงฆ์ควรขยายให้กว้างขึ้น มาตรการติดตามและประเมินผล

๔.๕.๓ การวัดศักยภาพของพระสังฆาธิการ

ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

๑) เจ้าคณะทุกระดับ ได้ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายกับดูแลพระภิกษุสามเณร และดูแลการปกครองหมู่คณะให้อยู่ในกฎระเบียบ ไม่ประพฤติเสียหายแก่วงการสงฆ์ในจังหวัด^{๑๗๘}

๒) การประเมินผลหรือการวัดผลการทำงานของพระสังฆาธิการแต่ละปี แต่ละโครงการ ในระยะเวลาที่ผ่านมา นั้น จะเห็นได้ว่า สำเร็จได้ด้วยดีเกือบทุกประการ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

๓) การประเมินผลการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ เมื่อมองโดยภาพรวมแล้ว พระสังฆาธิการทุกระดับชั้น ได้ทำหน้าที่อย่างต่อเนื่อง มีการประชุมปรึกษาหารือกันทุกระยะการทำงาน เมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้นก็เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาการปกครองสงฆ์เป็นไปตามกฎระเบียบที่มีอยู่แล้ว รวมถึงกฎหมายและสิ่งแวดล้อมในสภาพปัจจุบัน

๔) การประเมินผลการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ วัดผลจากความร่วมมือร่วมใจในการเข้าร่วมประชุมพระสังฆาธิการ ซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบ และวัดผลจากความร่วมมือร่วมใจในการส่งข้อมูลที่สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดขอความร่วมมือจากพระสังฆาธิการทุกระดับชั้นการปกครอง

๕) การประเมินผลการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ควรจะมีการประเมินผลเป็นระยะเวลาอย่างน้อย ๒ ครั้งต่อเดือน เพื่อให้มีการปรับปรุงพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน โดยให้บุคลากรทำงานมีความรับผิดชอบ มีความสอดคล้องกับกฎระเบียบ กฎหมายและสิ่งแวดล้อม อาจจะมีการจัดตั้งเป็นโครงการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ และมีการประเมินผลตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ก็จะส่งผลดีมากขึ้น

^{๑๗๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.อนูวัต กระสังข์, อาจารย์ประจำหลักสูตร, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.

๖) เมื่อการปกครองคณะสงฆ์ มีรูปแบบเช่นเดียวกับการปกครองบ้านเมือง ก็ควรจะมีการประเมินผลการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ให้มีความสอดคล้องกับกฎระเบียบ กฎหมายและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ทราบข้อมูลรายละเอียดทั้งข้อดีและข้อเสีย เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาต่อไปในอนาคตได้

สรุปได้ว่า การประเมินผลแนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ เมื่อมองโดยภาพรวมแล้ว พระสังฆาธิการทุกระดับชั้น ได้ทำหน้าที่อย่าง ต่อเนื่อง มีการประชุมปรึกษาหารือกันทุกระยะการทำงาน เมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้นก็เข้าไปดำเนินการ แก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาการปกครองสงฆ์เป็นไปตามกฎระเบียบที่มี อยู่แล้ว รวมถึงกฎหมายและสิ่งแวดล้อมในสภาพปัจจุบันนี้ นอกจากนั้น การประเมินผลแนวทางการ พัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ก็ยังคงรูปแบบเดิมๆ ไม่มีการ เปลี่ยนแปลงมาก แต่ถ้าจะมีการเปลี่ยนแปลงก็จะเป็นเรื่องบุคคล การเงินงบประมาณ การขอวัสดุ อุปกรณ์สิ่งของเครื่องใช้สอยในสำนักงาน และวิธีการจัดการที่สั่งมาจากผู้ปกครองระดับสูงสั่งการลงมา ตามลำดับชั้นปกครอง ถ้าการปกครองในระดับวัด ระดับตำบล ระดับอำเภอ ไม่มีกรณีการวิวาทกัน การทะเลาะกัน การกระทำความผิดศีลผิดธรรม ผิดกฎหมายบ้านเมืองเป็นต้น การปกครองคณะสงฆ์ก็ ถือว่ามีความสอดคล้องกับกฎระเบียบ กฎหมายและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น เมื่อการปกครองคณะสงฆ์มี รูปแบบเช่นเดียวกับการปกครองบ้านเมือง ก็ควรจะมีการประเมินผลการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ ให้มีความสอดคล้องกับกฎระเบียบ กฎหมายและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ทราบข้อมูลรายละเอียดทั้งข้อดี และข้อเสีย เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาต่อไปในอนาคตได้

ปัญหาการปกครองคณะสงฆ์ มีดังนี้คือ ๑) ด้านบุคลากร คือ มีปัญหาการขาดแคลน บุคลากร คือ ภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งการปกครองคณะสงฆ์ มีแนวทางแก้ปัญหาโดย ควรปรึกษากับการ ปกครองส่วนจังหวัดและส่วนภูมิภาค เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยการส่งบุคลากรจากส่วน ภูมิภาคเข้าไปประจำตำแหน่งที่ขาดแคลน และมีการส่งเสริมให้มีการอบรมเทคนิคการปกครอง กลยุทธ์การปกครอง เพื่อให้บุคลากรเกิดความชำนาญ รู้จักวิธีการปกครองสงฆ์แบบทันสมัย ๑) ด้าน การเงิน การดำเนินงานต้องมีงบประมาณในการดำเนินงาน จึงจะสามารถทำงานได้ ถ้าการเงินไม่ดี หรือไม่เพียงพอ การปกครองก็จะมีจุดอ่อน ไม่มีประสิทธิภาพ บุคลากรไม่ตั้งใจทำงานเพราะขาด แรงจูงใจในการกระตุ้น นอกจากนี้ควรมีการตรวจสอบด้านการเงินของวัดให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ แนวทางการพัฒนาในด้านการเงิน ควรมีการระดมทุนทรัพย์ จาก ๒ วิธีการ คือ ๑) การหารายได้จาก งานเทศกาลสำคัญๆ เพื่อสะสมทุนทรัพย์ให้เพิ่มพูน ๒) การลดรายจ่าย ตัดภาระค่าใช้จ่ายในส่วนที่ ไม่จำเป็นทิ้งไป เป็นการลดต้นทุน ๓) ด้านวัสดุอุปกรณ์ คือ เครื่องใช้ต่างๆ ภายในสำนักงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ กระจาดขา โต๊ะ ตู้ ฯลฯ เป็นสิ่งของสำคัญในการทำงานในแต่ละวัด ถ้าสิ่งของ ดังกล่าว มีไม่เพียงพอ ทางวัดก็ควรพิจารณาหาเจ้าภาพในการจัดการวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อม

เพื่อสนับสนุนการทำงานให้เกิดผลดี อบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ ในการดำเนินการ ควรมีการเสนอรายงานของงบประมาณจากรัฐ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ๔) ด้านวิธีการจัดการ ควรจะมีการฝึกฝนอบรมพัฒนาพระสังฆาธิการบ่อยๆ ให้เกิดความรู้ ทักษะที่ชำนาญ จัดหาวัสดุเครื่องใช้สำนักงาน ให้พร้อม ดังนั้นทิศทางการดำเนินการพัฒนา ควรจะต้องสนับสนุนให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้า ด้วยการจัดการที่ดี พยายามเน้นการตอบสนองให้ตรงจุด ต้องหาเทคนิค และวิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้ประสานงานที่ดี

๔.๕.๔ แนวทางทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

ผู้บริหารวัดคือพระสังฆาธิการในแต่ละวัด มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากร ทั้งปวงในวัดให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม มีความสามัคคีในหมู่คณะ มีการปรองดองซึ่งกันและกัน ในสังคมาสงฆ์ มีการบูรณาการให้มีความสอดคล้องตามโครงสร้างการบริหารกิจการคณะสงฆ์ คือมีการประยุกต์ใช้การปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามกฎระเบียบ กฎหมายและสิ่งแวดล้อม เป็นไปตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕ นอกจากนี้ ผู้บริหารวัดคือพระสังฆาธิการ ควรจะต้องดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามนโยบายของมหาเถรสมาคม โดยทำหน้าที่กำกับดูแลการปกครองคณะสงฆ์แต่ละพื้นที่ของเขตปกครองคณะสงฆ์ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงามสอดคล้องตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายของส่วนกลางกำหนดไว้ เมื่อพิจารณาถึงแนวทางการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ ผู้บริหารวัดคือพระสังฆาธิการ ควรจะต้องดำเนินการบูรณาการให้เหมาะสม คือ

๑) การวางแผน ในแต่ละปีจะมีการประชุมผู้บริหาร^{๑๗๙} เพื่อวางแผนเป้าหมายให้เป็นไปในทิศทางที่กำหนด^{๑๘๐} และติดตามผลได้ การวางแผนเชิงรุก คือ ให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจในการศึกษาพระปริยัติธรรม^{๑๘๑} ส่วนการวางแผนเชิงรับคือการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาแก่บุคลากรให้มีศึกษาวิจัยค้นคว้าตามความสามารถแต่ละบุคคลที่มีความสามารถ มีสติปัญญา เพื่อเป็นการสร้างศาสนทายาท^{๑๘๒}

^{๑๗๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระมหาสุเมธ สุนนโท, อาจารย์ประจำหลักสูตร, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.

^{๑๘๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.อนุวัต กระจ่าง, อาจารย์ประจำหลักสูตร, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒

^{๑๘๑} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.พิเชฐ ทั้งโต, อาจารย์ประจำหลักสูตร, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.

^{๑๘๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูพิศิษฐ์ประชาชนาถ, รองเจ้าคณะอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม,

๒) การจัดองค์การ พระสังฆาธิการควรจะมีการดำเนินการตามลำดับการปกครองคณะสงฆ์ คือ ผู้ช่วยเจ้าอาวาส เจ้าอาวาส เจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ^{๑๘๓} และเจ้าคณะจังหวัดเป็นต้น ทำหน้าที่ดูแลรักษาความเรียบร้อยให้ดีในวัด ในเขตพื้นที่นั้นๆ เมื่อมีกรณีความขัดแย้งผลประโยชน์หรือแนวคิดไม่ตรงกันก็เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาย่างถูกต้องตามหลักการและกฎระเบียบที่มีอยู่^{๑๘๔} นอกจากนี้ โครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ควรจะมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาบริหารงานได้ใช้ฝีมือ^{๑๘๕} ตำแหน่งการปกครองคณะสงฆ์ก็ควรจะมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรที่มีความเหมาะสมเข้ามาทำหน้าที่ดูแลรักษากฎระเบียบอย่างถูกต้อง^{๑๘๖} นอกจากนี้ นโยบายการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ควรส่งเสริมการศึกษาแก่บุคลากรด้วยการจัดกิจกรรมพิเศษ^{๑๘๗} เช่น การอบรมสัมมนา เจริญวิทยากรมาบรรยายถวายเป็นความรู้เทคนิคใหม่ๆ^{๑๘๘}

๓) การบริหารงานบุคคล พระสังฆาธิการเป็นเจ้าพนักงานของรัฐ มีหน้าที่ในการกำกับดูแลพระภิกษุ สามเณร ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม^{๑๘๙} มีวิธีการสั่งการตามลำดับชั้นปกครองผู้ใหญ่สั่งลงมาอย่างผู้น้อยเป็นต้น^{๑๙๐} การสั่งการมีทั้งด้วยวาจา ด้วยหนังสือลายลักษณ์อักษร ถ้าพระสังฆาธิการรูปใดกระทำความผิด^{๑๙๑} เช่น พุจริตคอร์รัปชั่น ยักยอกเงินของวัด ใช้จ่ายเงินของวัด ผิดกฎระเบียบเป็นต้น ผู้ปกครองสงฆ์ก็จะตั้งคณะกรรมการขึ้นมาสอบสวนทั้งทางวินัย ทั้งมูลความผิด^{๑๙๒}

^{๑๘๓} สนนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.ยุทธนา ปรานีต, อาจารย์ประจำหลักสูตร, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒

^{๑๘๔} สนนากลุ่มเฉพาะ พระมหากฤษฏา กิตติโสภโณ, อาจารย์ประจำหลักสูตร, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒

^{๑๘๕} สนนากลุ่มเฉพาะ พระสมุห์ยรรยง ปุญญโณ, เจ้าอาวาสวัดบางเปิด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.

^{๑๘๖} สนนากลุ่มเฉพาะ พระปลัดระพี นพธิสาโร, ผศ.ดร, อาจารย์ประจำหลักสูตร, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.

^{๑๘๗} สนนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, รองคณะบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ้ายวิชาการ, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.

^{๑๘๘} สนนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.อนุวัต กระจ่าง, อาจารย์ประจำหลักสูตร, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.

^{๑๘๙} สนนากลุ่มเฉพาะ พระครูพิศิษฐ์ประชานาถ, รองเจ้าคณะอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.

^{๑๙๐} สนนากลุ่มเฉพาะ พระครูวิจิตรธรรมวิภัง, ดร. เจ้าคณะอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.

^{๑๙๑} สนนากลุ่มเฉพาะ พระครูวรธรรมวาที, เจ้าคณะอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.

^{๑๙๒} สนนากลุ่มเฉพาะ พระมหาสุนันท์ สุนนโธ, อาจารย์ประจำหลักสูตร, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒

๔) การอำนวยการ พระสังฆาธิการ ควรจะมีการประสานงานติดต่อ ผู้ช่วยเจ้าอาวาส เจ้าอาวาส เจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ^{๑๙๓} และเจ้าคณะจังหวัดเป็นต้น ทำหน้าที่ดูแลรักษาความเรียบร้อยให้ดีในวัด ในเขตพื้นที่นั้นๆ^{๑๙๔} มีการประสานงานจัดประชุมอย่างต่ำ ๒ ครั้ง และสื่อสารผ่านสื่อต่างๆ^{๑๙๕}

๕) การควบคุม งานปกครองคณะสงฆ์จะมีการกำกับดูแลบุคลากรเป็นไปตามลำดับชั้น การปกครอง การตรวจสอบการเงินภายในในรายการของวัด^{๑๙๖} ผู้ปกครองจะนำเสนอเป็นรายงานประจำปีแจ้งให้เจ้าคณะจังหวัดทราบ หากมีเรื่องร้องเรียนเป็นทางการถึงคณะผู้ปกครอง เจ้าคณะผู้ปกครองนั้นก็ดำเนินการตรวจสอบ หากมีมูลความผิดจริง ก็แจ้งเป็นรายงานให้เจ้าคณะจังหวัดทราบ^{๑๙๗} เพื่อพิจารณาตั้งคณะกรรมการสอบสวนและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาหรือลงโทษผู้ตั้งใจกระทำผิดจริงต่อไป^{๑๙๘} นอกจากนั้น การตรวจสอบการเงิน เช่น เมื่อมีงานประจำปีหรืองานปิดทองลูกนิมิตทางวัดจะต้องแจ้งยอดรายได้ รายจ่ายให้ทางคณะกรรมการทราบ ตลอดจนรายงานประจำเดือนประจำปี ส่งคณะผู้ปกครองทราบตามลำดับชั้น^{๑๙๙}

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ๑๕ ใน ๓ ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านพหุคุณ ความต้องการพัฒนาคุณภาพของพระสงฆ์ในการปกครอง พระสงฆ์ควรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองให้สามารถวางแผน จัดการองค์กร บริหารงานบุคคล อำนวยการ และควบคุม ในการปกครองได้

สรุปองค์ความรู้ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ

พระสังฆาธิการต้องมีความรู้และความสามารถในการวางแผน เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของคณะสงฆ์ในการประกาศหลักธรรมคำสอนและการเผยแผ่พระพุทธศาสนา มีความรู้ในโครงสร้างของงานคณะสงฆ์ บทบาทและหน้าที่ที่พระสังฆาธิการพึงมีควรปฏิบัติ รู้จักการบริหารบุคลากรของคณะสงฆ์อย่างเป็นระบบในการจะแต่งตั้งหรือสรรหาเพื่อดำรงตำแหน่งสนองงานคณะสงฆ์ได้อย่างมี

^{๑๙๓} สทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.พิเชฐ ทังโต, อาจารย์ประจำหลักสูตร, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒

^{๑๙๔} สทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์, อาจารย์ประจำหลักสูตร, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒

^{๑๙๕} สทนากลุ่มเฉพาะ พระปลัดระพิน พุทธิสาร, ผศ.ดร, อาจารย์ประจำหลักสูตร, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.

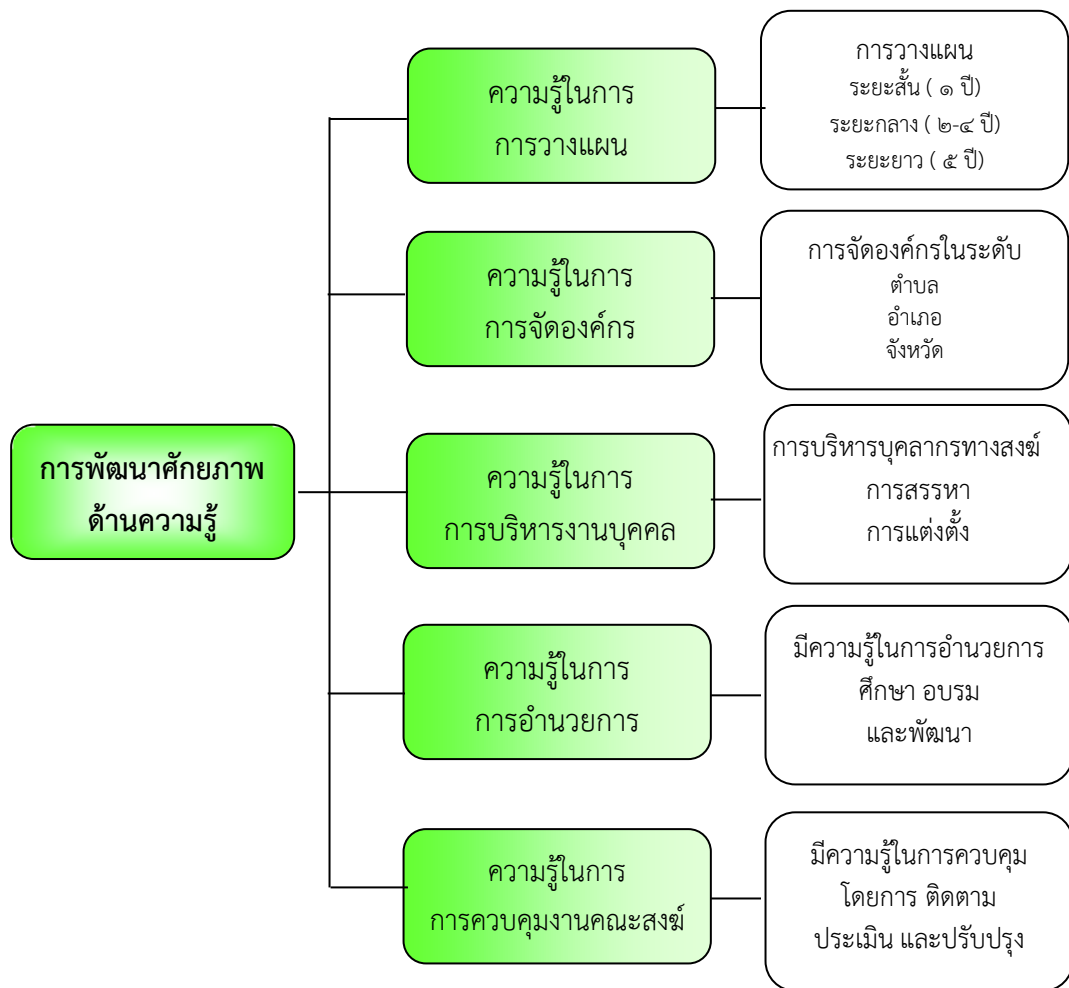
^{๑๙๖} สทนากลุ่มเฉพาะ อ.ดร.ประเสริฐ ธิลา, อาจารย์ประจำหลักสูตร, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.

^{๑๙๗} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูพิศิษฐ์ประชาชาติ, รองเจ้าคณะอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.

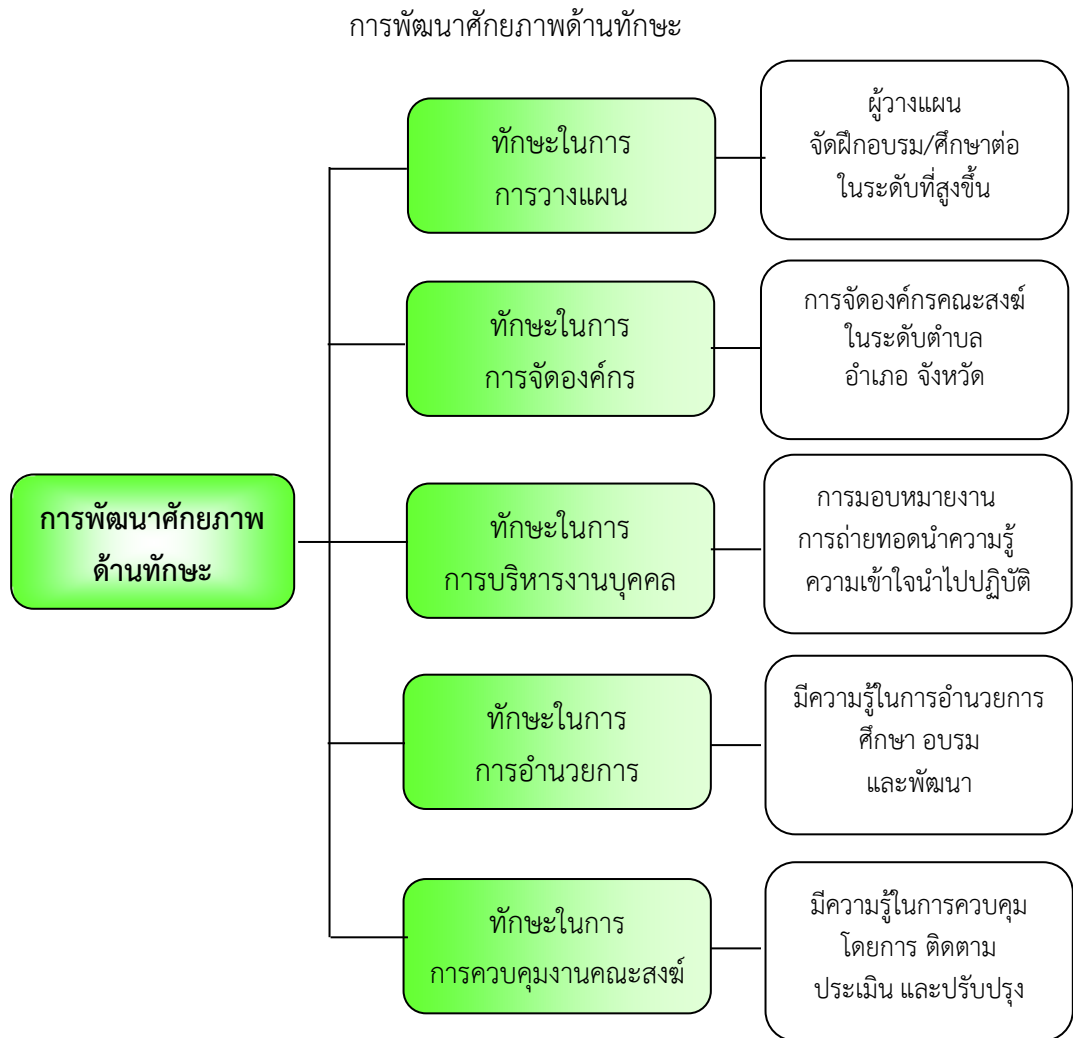
^{๑๙๘} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูวิจิตรธรรมวิภักซ์, ดร. เจ้าคณะอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.

^{๑๙๙} สทนากลุ่มเฉพาะ พระมหาสุนันท์ สุนนโท, อาจารย์ประจำหลักสูตร, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒

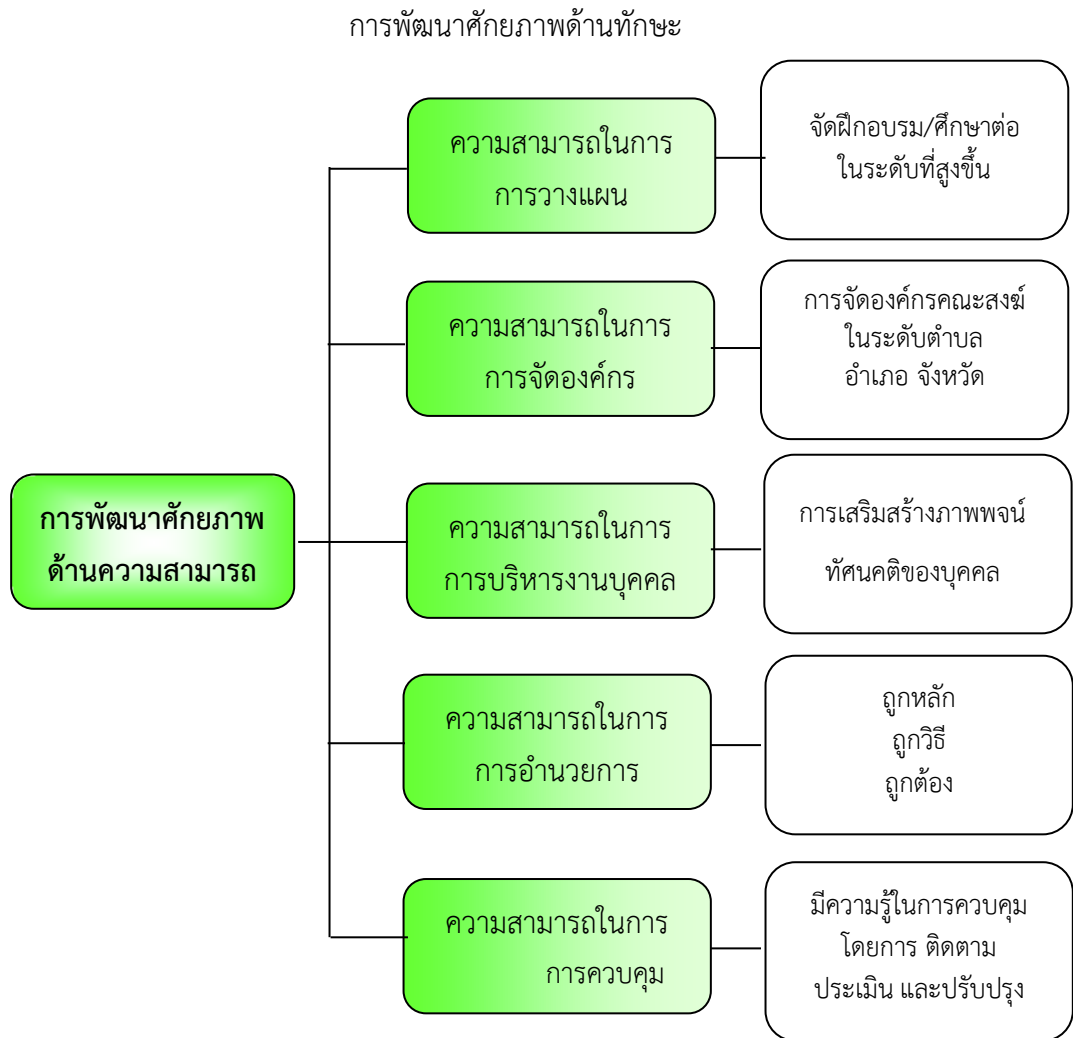
ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการบริหาร สามารถอำนวยความสะดวกที่อยู๋ในความรับผิดชอบได้ เพื่อให้พระสังฆาธิการมีความรู้ความสามารถในการบริหารวัดตั้งแต่ระดับตำบล ระดับอำเภอ และระดับจังหวัดได้ และมีความรู้ในการควบคุมวัดหรือพระสงฆ์ที่อยู๋ในสังกัดความรับผิดชอบได้ สามารถติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน และปรับปรุงแก้ไขเมื่อมีปัญหาได้



แผนภาพที่ ๔.๑ แสดงการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ด้านความรู้



แผนภาพที่ ๔.๒ แสดงการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ด้านทักษะ

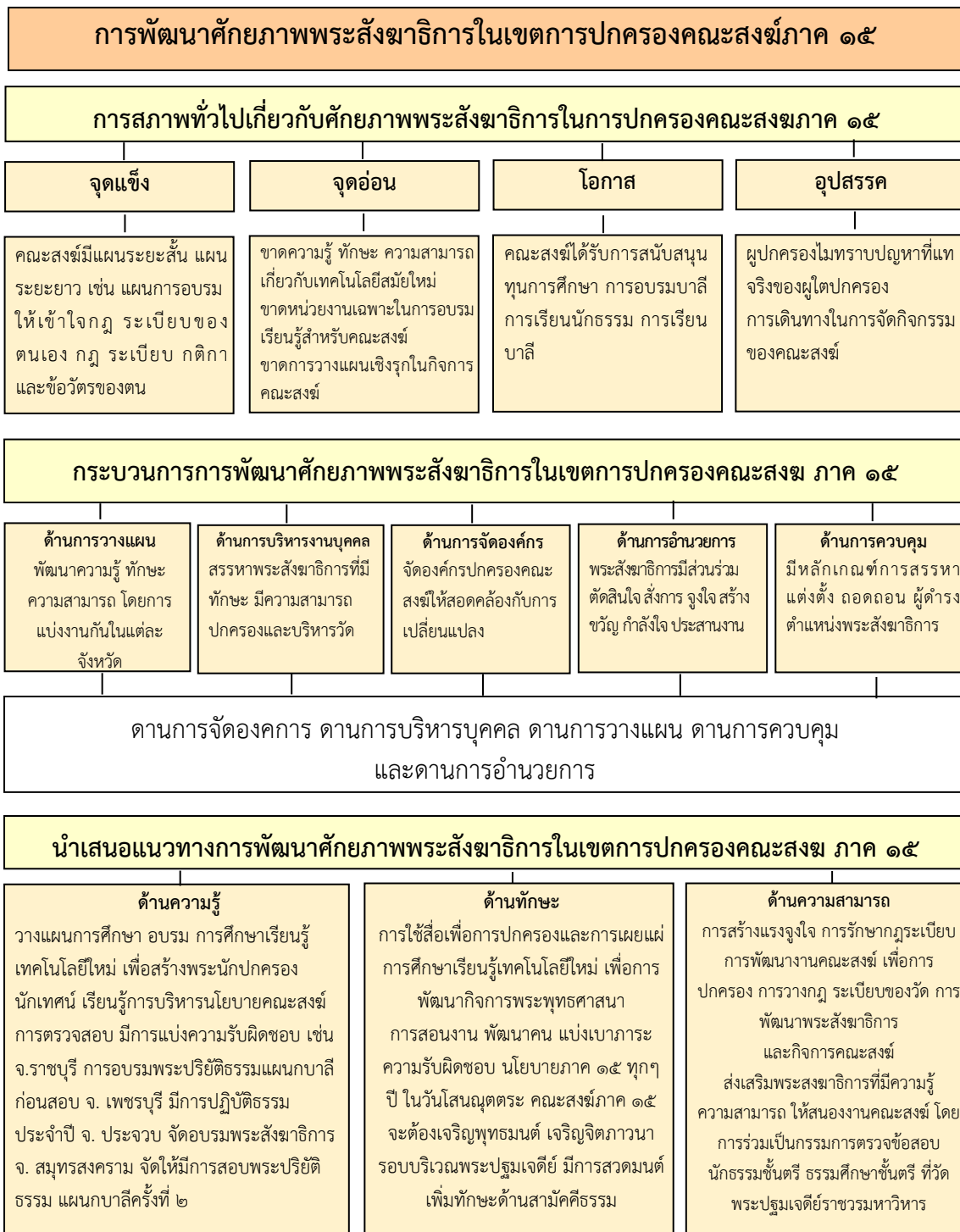


แผนภาพที่ ๔.๓ แสดงการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ด้านความสามารถ

๔.๖ องค์ความรู้

๔.๖.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

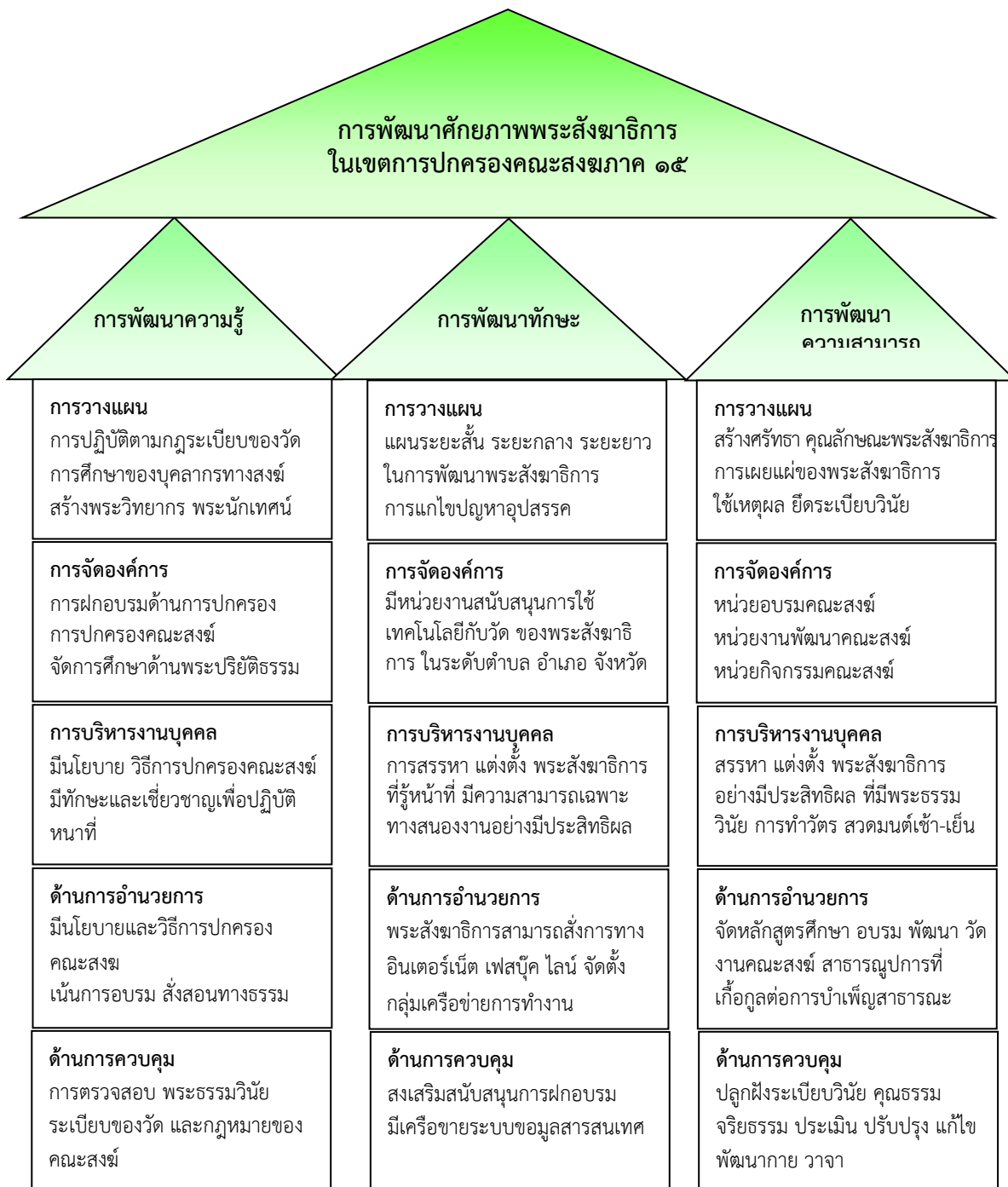
การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ประกอบด้วย ปัจจัย ๓ ปัจจัยในการพัฒนา ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความสามารถ โดยกระบวนการ POSDC ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ และการควบคุม ผู้วิจัยสังเคราะห์จากงานวิจัยได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๔ แสดงองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๖.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากงานวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ที่เป็นการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ พอประมวลองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๔.๕ แสดงองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากงานวิจัย

แผนภาพที่ ๔.๕ แสดงองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากงานวิจัยเป็นการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ซึ่งอธิบายในรายละเอียด ดังนี้

การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ประกอบด้วยปัจจัย ๓ ปัจจัยในการพัฒนา ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความสามารถ โดยกระบวนการ POSDC ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก และการควบคุม

๑. การพัฒนาความรู้ โดยการนำกระบวนการ POSDC ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การอำนวยความสะดวก (Directing) และการควบคุม (Controlling) มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ เพื่อให้พระสังฆาธิการควรรู้เกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติของวัด

การวางแผน จะต้องมีการวางแผนเพื่อการสร้างพระวิทยากรเพื่อให้ความรู้เรื่องการปกครองโดยเฉพาะการฝึกอบรมด้านการปกครอง การศึกษาด้านพระปริยัติธรรม การสร้างพระนักเทศน์ การสร้างศาสนทายาท การเผยแผ่

การจัดองค์การ คณะสงฆ์ ต้องมีองค์กรหรือทีมงานหน่วยอบรมโดยเฉพาะในด้านการปกครองและจัดการศึกษาด้านพระปริยัติธรรม การกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ ของวัด และคณะสงฆ์ให้ครอบคลุมกิจการพระพุทธศาสนาไว้ ๖ ด้าน คือ ๑) ด้านการปกครอง ๒) ด้านการศาสนศึกษา ๓) ด้านการเผยแผ่ ๔) ด้านการสาธารณูปการ ๕) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ และ ๖) ด้านการสาธารณสงเคราะห์ และอีก ๑ คือ การพัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนาโลก การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา

การบริหารงานบุคคล คณะสงฆ์ควรมีนโยบาย มีทีมงาน และวิธีการปกครองคณะสงฆ์ให้มีทักษะและเชี่ยวชาญเพื่อปฏิบัติหน้าที่กิจการพระพุทธศาสนาไว้ ๖ ด้าน คือ ๑) ด้านการปกครอง ๒) ด้านการศาสนศึกษา ๓) ด้านการเผยแผ่ ๔) ด้านการสาธารณูปการ ๕) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ และ ๖) ด้านการสาธารณสงเคราะห์

การอำนวยความสะดวก คณะสงฆ์ควรมีนโยบายและคณะปกครองคณะสงฆ์ คณะสงฆ์ที่ให้การอบรม สั่งสอนทางธรรม การให้ความสะดวกแก่พุทธศาสนิกชน ทั้งความรู้ การใช้ชีวิตในสังคม การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

การควบคุม คณะสงฆ์ควรมีการตรวจสอบ พระธรรมวินัย ระเบียบของวัด และกฎหมายของคณะสงฆ์ให้มีการถือปฏิบัติเหมือนกัน

๒. การพัฒนาด้านทักษะ เพื่อให้พระสังฆาธิการมีทักษะในงานทั้ง ๖ ด้านตาม กระบวนการ POSDC ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) มาใช้ในการ พัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ

การวางแผน จะต้องมีการวางแผนเพื่อการฝึกอบรม การศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น แผนระยะสั้น ระยะกลางระยะยาว เพื่อ ส่งเสริมการศึกษาอบรมและดูแลงาน ส่งเสริมการศึกษาเล่าเรียน นำไปปรับใช้ในหน้าที่การงานของวัดพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ต้อง เข้าใจการปกครองคณะสงฆ์เข้าใจกฎ ระเบียบของตนเอง ในการปฏิบัติหน้าที่กิจการพระพุทธศาสนา ไว้ ๖ ด้าน คือ ๑) ด้านการปกครอง ๒) ด้านการศาสนศึกษา ๓) ด้านการเผยแผ่ ๔) ด้านการ สาธารณูปการ ๕) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ และ ๖) ด้านการสาธารณสงเคราะห์

การจัดองค์การ ให้คณะสงฆ์มีองค์การจัดการคณะสงฆ์ในมีหน่วยงานสนับสนุนการ ใช้เทคโนโลยีกับวัด ของพระสังฆาธิการ ในระดับตำบล อำเภอ จังหวัด หรือทีมงานหน่วยอบรม โดยเฉพาะในด้านการปกครองและจัดการศึกษาด้านพระปริยัติธรรม การกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ ของวัด และคณะสงฆ์ ให้ครอบคลุมกิจการพระพุทธศาสนาไว้ ๖ ด้าน คือ ๑) ด้านการปกครอง ๒) ด้านการศาสนศึกษา ๓) ด้านการเผยแผ่ ๔) ด้านการสาธารณูปการ ๕) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ และ ๖) ด้านการสาธารณสงเคราะห์ และอีก ๑ คือ การพัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลาง พระพุทธศาสนาโลก การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา

การบริหารงานบุคคล คณะสงฆ์ควรมีนโยบาย การมอบหมายงาน การถ่ายทอดนำ ความรู้ ความเข้าใจนำไปปฏิบัติ ให้มีทักษะและเชี่ยวชาญเพื่อปฏิบัติหน้าที่กิจการพระพุทธศาสนา ๖ ด้าน คือ ๑) ด้านการปกครอง ๒) ด้านการศาสนศึกษา ๓) ด้านการเผยแผ่ ๔) ด้านการสาธารณูปการ ๕) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ และ ๖) ด้านการสาธารณสงเคราะห์

การอำนวยการ คณะสงฆ์ควรมีนโยบายและคณะปกครองคณะสงฆ์ คณะสงฆ์ที่ให้การอบรม สั่งสอนทางธรรม การให้ความสะดวกแก่พุทธศาสนิกชน ทั้งความรู้ การใช้ชีวิตในสังคม การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

การควบคุม คณะสงฆ์ควรมีความรู้ในการควบคุมคณะสงฆ์ในปกครอง โดยการ ติดตาม ประเมิน และปรับปรุงงาน พระธรรมวินัย ระเบียบของวัด และกฎหมายของคณะสงฆ์ให้มี ระเบียบแบบแผน

๑. การวางแผน การปฏิบัติตามกฎระเบียบของวัด การศึกษาของบุคลากรทางสงฆ์ สร้างพระวิทยากร พระนักเทศน์ ประกอบด้วย

แผนระยะสั้น (๑ ปี) คือ ส่งเสริมการศึกษาอบรมและดูแลงาน ส่งเสริมการศึกษาเล่าเรียน นำไปปรับใช้ในหน้าที่การงานของวัดพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ต้องเข้าใจการปกครองคณะสงฆ์เข้าใจกฎ ระเบียบของตนเอง

แผนระยะกลาง (๒-๔ ปี) คือ จัดให้พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ เข้ารับการอบรม และศึกษางานต่อในระดับสูง รักษาตนให้อยู่ในพระธรรมวินัย ยึดหลักและระเบียบของบ้านเมือง ให้ความรู้ความเข้าใจสม่ำเสมอ การจัดการนั้นต้องมอบหมายให้พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ เข้ารับการอบรม และระดับสูงยิ่งขึ้นไป

แผนระยะยาว (๕ ปี) คือ ควรเปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ คือ การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรม เป็นของวัตรปฏิบัติ จึงจะทำให้การทำงานระยะยาว ถาวรมั่นคงสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาต่อไปได้ โดยความเรียบร้อยและดีงาม

๒. รูปแบบด้านการจัดองค์การ ประกอบด้วย

๑. **ระดับตำบล** คือ นำผู้มีความรู้ความสามารถในด้านนั้นๆ มาฝึกอบรมให้พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ได้เรียนรู้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ สอนให้พระสังฆาธิการมีความรู้ และใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาพัฒนาท้องถิ่นของตนให้เจริญก้าวหน้า จัดอบรมให้มีทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่อยู่เสมอจนสามารถใช้งานได้

๒. **ระดับอำเภอ** คือ ได้จัดส่งเสริมพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ เข้าอบรมฝึกภาคสนามเพื่อให้เกิดทักษะในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ จัดอบรมทักษะด้านจัดอบรมปรีวาสนกรรมให้เฉพาะพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ และจัดอบรมกิจกรรมต่างๆ

๓. **ระดับจังหวัด** คือ ควรพิจารณาผลงาน ความรู้ความสามารถในการทำงาน อุปนิสัย หลักสูตรที่นำเสนอ งานที่ทำอยู่ประจำ ผลงานที่ได้รับมอบหมาย ความรับผิดชอบในหน้าที่ประเมิณผล ความรู้ความสามารถของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ แต่ละตำแหน่ง อย่างนี้คืองานคณะสงฆ์

๓. รูปแบบด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

๑. **การสรรหา/คัดเลือก** คือ ได้เปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มีส่วนร่วมตัดสินใจในการจัดทำแผน ตรวจสอบ กำหนดลักษณะของวัสดุ อุปกรณ์ จัดหา ควบคุม แจกจ่าย ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุง รักษาวัสดุอุปกรณ์อย่างนี้ คือ ๑. ได้เปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการร่วมจัดทำโครงการ ๒. ได้ตั้งกรรมการตรวจสอบวัสดุอุปกรณ์ ๓. การจัดหา ควบคุม แจกจ่าย ซ่อมแซม ให้เป็นหน้าที่ของเจ้าอาวาสและกรรมการวัดให้ดูแลร่วมด้วย

๒. การแต่งตั้ง คือ มีนโยบายที่ชัดเจนสนับสนุนให้ทำงานอย่างอิสระ ให้พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ รู้หน้าที่ สนองงานอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาตนเองให้พระสังฆาธิการรับรู้นโยบาย สนองนโยบายงานที่ได้มีประสิทธิภาพ ให้พระสังฆาธิการรับรู้นโยบายที่ สนองงานที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาตนเอง

๓. การพิจารณาความดีความชอบ คือ วิชาการความรู้ใส่ตนเอง ทำงานอย่างเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน ร่วมวางแผนนโยบายร่วมกับพระสงฆ์ ทำตามงานที่ร่วมกันรับผิดชอบนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ ร่วมวางแผนนโยบายร่วมกับเป็นงานระยะสั้นทำตามงานที่ร่วมรับผิดชอบนั้นๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์

๔. รูปแบบด้านการอำนวยการ ประกอบด้วย

๑. การอบรม คือ กำหนดนโยบายให้องค์กรส่วนอำเภอ ส่วนตำบล มาให้ความรู้และคำแนะนำในเหตุการณ์ของเทคโนโลยีปัจจุบัน ให้ทางองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นมารับทราบดีความรู้พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ เพื่อพัฒนาศักยภาพ

๒. การศึกษา คือ สนับสนุนทุนการศึกษา จัดหางบประมาณสนับสนุนและหาทุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงยิ่งๆ ขึ้นไป ถ่ายทอดศูนย์เทคโนโลยีขยายผลไปสู่ตำบล วัด ที่มีศักยภาพ ติดต่อบริษัทงานทางอินเทอร์เน็ต เฟสบุ๊ก ไลน์ จัดตั้งกลุ่มเครือข่ายการทำงาน อาศัยการติดต่อตามสายงานผ่านทางกลุ่มเครือข่ายทางอินเทอร์เน็ต เครือข่ายข้อมูลระบบสารสนเทศในรูปแบบการพัฒนาการปกครองสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

๓. การพัฒนา คือ ตัดสินใจทำงานทันทีที่มีงานเร่งด่วน การควบคุมดูแลรักษาวัดให้เรียบร้อย จัดให้มีระบบแน่นอนช่วยชี้ให้เห็นความเป็นระเบียบในการดำเนินงานต่อเนื่อง

๕. รูปแบบด้านการควบคุม ประกอบด้วย

๑. การประเมินผล คือ กำหนดให้เจ้าอาวาสควรมีพรรษา ๕ นักธรรมเอก หรือมีการศึกษาทางโลก ดูความรู้ความสามารถ ดูศิลาจารวัตร ร่วมคิดกับญาติโยม ส่งไปอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม พิจารณาความรู้ความสามารถ

๒. การปรับปรุง คือ ควรจัดให้มีป้ายประกาศให้ผู้มาใช้บริการทางวัดและพระทุกรูปได้ทราบ ให้พระภิกษุอำนวยการความสะดวกผู้มาติดต่อ ให้บริการชาวบ้านเรื่องการเข้ามาติดต่อประสานงานเยี่ยมของ มีป้ายประกาศของวัดได้แล้วได้แจ้งให้ผู้มาใช้บริการทางวัด พระทุกรูปสามารถตอบได้ทุกรูปทุกองค์

๓. การให้รางวัล คือ สนับสนุนให้สอบธรรมศึกษาสนับสนุนครูด้วยธรรมในโรงเรียน สนับสนุนให้ในบ้านรักษาศีล ให้ความสะดวกกับผู้มาใช้บริการทางวัดไม่ว่าเยี่ยมของหรือมาพักวัด อำนวยการความสะดวกแก่ผู้มาขอใช้บริการกับทางวัด

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕” มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ และ ๓) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕” เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อศึกษาการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อเป็นผู้นำในการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ และวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อเป็นผู้นำในการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ และประมวลผลโดยนำข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติต่างๆ ดังนี้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้บรรยายข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือตัวแปรต้น จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๑. สภาพทั่วไปของการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

สภาพทั่วไปมีการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการให้รอบรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมอยู่เสมอ ได้แก่ การให้ทุนเพื่อศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยสงฆ์ อบรม ศึกษาดูงานด้านการปกครองคณะสงฆ์ เรียนบาลี และอบรมการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฐาน เป็นต้น มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้าสู่ชุมชน วัด เพื่อให้ทันต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น มีการติดต่อสื่อสารกันผ่านไลน์ และเฟซบุ๊ก เป็นต้น มีการยกย่องพระมหาเถระผู้ทำคุณงามความดีและเชิดชูให้เป็นเกียรติประวัติ ทำความเข้าใจในการบริหารงานตามจารีตประเพณีพุทธศาสนา มีการมอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดพระผู้ปกครองให้สอดส่องดูแลพระภายในปกครองให้ทำหน้าที่ของตน

ปัญหาพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ นั้นมีการดูแลไม่ทั่วถึงเพราะพระสังฆาธิการมีภาระหน้าที่มากจนเกินไป จึงมีปัญหาด้านการปกครองในเรื่องกฎระเบียบ วินัย ตามกฎหมายบ้านเมือง ควบคุมดูแลให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎระเบียบ กติกา มติ ของคณะสงฆ์นั้น ด้านการบริหารบุคคล คือ บุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง บริหารไม่อยู่ในระบบ ไม่รู้หน้าที่และยอมรับบทบาทหน้าที่ในสายงาน บุคลากรที่มีศักยภาพด้านเทคโนโลยีไม่ค่อยมี ด้านการอำนวยความสะดวก คือ ยังขาดความรู้เรื่องการทำงานในระบบ ยุคไอที บางครั้ง การอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ ต่อสังคมมีน้อยมากและไม่เข้าใจด้านบริการต่อสังคมเท่าที่ควร ด้านการจัดการ คือ ยังไม่มีงบประมาณในการจัดอบรมให้องค์การของสงฆ์ บางครั้งก็เป็นเอกภาพส่วนใหญ่ เกิดปัญหาในด้านการทำงานล่าช้า ซึ่งปัญหายืดหยุ่นและปรับงานอย่างต่อเนื่อง อุปสรรคเกิดจากการเดินทางไม่สะดวก การประสานงานค่อนข้างล่าช้า แต่สามารถแก้ไขได้ โดยให้เจ้าคณะใช้สติปัญญาทำงาน ด้านการวางแผน ยังไม่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ระเบียบ คือไม่มีแผนงานที่แน่นอน

๒. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์

ภาค ๑๕

การปกครอง หมายถึง การดูแล การคุ้มครอง การระวังรักษาหรือการบริหารหรืออาจกล่าวได้ว่า การปกครอง คือการสร้างกฎเกณฑ์เป็นกฎหมายใช้บังคับคนในสังคมให้ปฏิบัติตามและเป็นกฎเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินความขัดแย้งระหว่างคนในสังคม ทุกคนต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎที่จัดตั้งขึ้น ถ้าใครทำผิดกฎ จะได้รับโทษตามที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อความอยู่ได้อย่างรอดและความสงบสุขของคนในสังคม ในทางศาสนจักร การปกครองใช้พระวินัยหรือสิกขาบทซึ่งพระพุทธองค์ทรงประชุมสงฆ์และร่วมกันพิจารณาบัญญัติขึ้น เป็นธรรมนูญการปกครอง ทั้งนี้ เพื่อใช้ควบคุมความประพฤติของพระภิกษุที่ยังเป็นปุถุชนให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันการปกครองของคณะสงฆ์ไม่มีระบบที่มีชื่อเรียกเฉพาะ คณะสงฆ์ของพระพุทธเจ้าเป็นสังฆะ ซึ่งมีระเบียบ แบบแผนข้อกำหนดวิธีการดำเนินการตามที่พระองค์ทรงบัญญัติไว้ ฉะนั้น การปกครองคณะสงฆ์ที่ดีเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้น เบื้องต้น ต้องรู้จักวางโครงการหรือการแบ่งงานมอบอำนาจหน้าที่ จำต้องมีทีมงานคอยสนองงาน เจ้าคณะ เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงกำหนดลักษณะงานไว้ ๔ ประการ คือ

๑. ผู้สนองงานที่ทำหน้าที่เป็นเลขานุการ จะต้องคอยสังเกตและศึกษาว่า ผู้บังคับบัญชาของตนชอบอย่างไรการสังเกตเป็นเรื่องสำคัญ ผู้ที่จะเป็นแม่บ้านหรือเลขานุการได้ดีหรือไม่ ดูที่การสังเกต เช่นเมื่อร่างหนังสือเสนอไปแล้วมีการแก้ไข ผู้สนองงานที่ฉลาดจะสังเกตว่าท่านแก้ไขในเรื่องใดไม่ว่าจะเป็นการพิมพ์ การพิสูจน์อักษร วรรคตอน เป็นต้น เลขานุการต้องเป็นคนช่างสังเกตและจดจำ เพราะต้องทำหน้าที่เป็นแม่บ้านหรือหัวหน้าสำนักงานหนังสือเข้าออกอยู่ในความรับผิดชอบของเลขานุการ การจัดระบบงานเอกสาร ตู้นั้นเก็บเอกสารอะไร ต้องให้เป็นระบบระเบียบเมื่อเก็บแล้วเวลาที่ต้องการใช้ สามารถหาได้อย่างรวดเร็ว

๒. เป็นส่วนที่ทำให้งานบริหารงานปกครองดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มหาเถรสมาคมกำหนดไว้ว่า ต้องมีการประชุมพระสังฆาธิการในระดับต่างๆ ปีหนึ่งหลายครั้ง ฝ่ายเลขานุการมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะทำให้การประชุมได้ผล ตั้งแต่การแจ้งกำหนดประชุม จัดสถานที่ นัดผู้เกี่ยวข้องมาชี้แจง จัดทำวาระการประชุม สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ เตรียมเอกสารประกอบการประชุม อย่าให้

ประชุมมือเปล่าเด็ดขาด ถ้าจะประชุมเรื่องอะไร กฎ ระเบียบ ข้อบังคับหรือคำสั่งในเรื่องนั้นๆ ว่าอย่างไร ต้องนำมาแจกที่ประชุม มิฉะนั้นแล้วจะทำให้การพิจารณาผิดกฎ ระเบียบหรือคำสั่ง ในการประชุมคณะกรรมการ เรื่องแต่ละเรื่องที่เสนอเข้าที่ประชุม เลขานุการคณะกรรมการ จะตรวจอย่างละเอียด ถ้าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเงิน ต้องถามไปที่กระทรวงการคลังก่อนว่า เรื่องนี้กระทรวงการคลัง มีมติว่าอย่างไร ถ้าเป็นเรื่องงบประมาณ ต้องถามไปที่สำนักงบประมาณ ถ้าทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกันว่า ควรเข้าที่ประชุม เลขานุการ จึงจะได้เสนอเข้าที่ประชุมคณะกรรมการ นี้เรียกว่า “ทำงานหลังฉาก”

๓. มีหน้าที่กรองงานเสนองานเพื่อพิจารณาว่า เรื่องนี้เป็นมาอย่างไร ก่อนที่จะเสนอเจ้าคณะต้องกรองงานหรือมีการบันทึกแนบเสนอถวายคำแนะนำก่อนพิจารณาอนุมัติ อาจจะเป็นบันทึกเล็กๆ ไว้ที่ท้ายว่า ระเบียบเป็นมาอย่างไร เพราะฉะนั้นสิ่งที่เลขานุการต้องรู้คือ กฎ ระเบียบ มติ ทั้งหมดซึ่งในทางปฏิบัติเป็นไปได้ยาก แต่ก็ต้องไปหาเรื่องที่เกี่ยวข้องมาเสนองาน เลขานุการต้องเป็นหูเป็นตาให้กับผู้บังคับบัญชา ในการปกครอง ฝ่ายการข่าวต้องมี เมื่อเกิดอธิกรณ์ อย่าให้ผู้บังคับบัญชาบอกว่า “เรื่องนี้ ยังไม่ได้รับรายงาน” เลขานุการต้องเป็นผู้ประสาน

๔. การเสนองาน เรียกว่า เป็นหน่วยเฉพาะกิจ ตรงนี้คณะสงฆ์เรายังขาดและสิ่งที่เลขานุการต้องทำ คือเวลาเกิดเรื่อง เลขานุการต้องเป็นหน่วยเคลื่อนที่เร็ว Trouble Shooter แปลว่า เจาะปัญหา ลงไปคลี่คลายปัญหา แฉวงหรือตำบลดต้องมีทีมที่จะลงไปดูในระดับวัดเขตหรืออำเภอ ก็ต้องมีทีมงานในเวลาเกิดปัญหาเกิดเรื่องต่างๆ ทุกฝ่ายปรึกษาหารือเฉพาะเรื่องนั้นๆ พยายามอย่าให้ถึงสื่อมวลชน ที่คณะสงฆ์เกิดปัญหาในขณะนี้เพราะขาดทีมจะเข้าไปจัดการกับปัญหา เราควรจัดตั้งทีมงานหน่วยเคลื่อนที่เร็วเข้าไปแก้ปัญหา อย่าให้ลูกกลมใหญ่โตกลายเป็นน้ำผึ้งหยดเดียว

๓. การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ดังนี้

พบว่า พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ที่ตอบ แบบสอบถามสวนใหญ่เป็นเจ้าอาวาส จำนวน ๑๕๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๖ มีอายุมากกว่า ๔๐ ปี จำนวน ๑๐๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๑ มีพรรษา ๑๑-๑๕ พรรษา จำนวน ๑๒๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๙ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๔๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๔ การศึกษานักธรรมตรี จำนวน ๑๐๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๘ สวนใหญ่มีการศึกษาไม่มีวุฒิปริญญาตรี จำนวน ๑๕๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๓ ตามลำดับ

พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๑๙$, $S.D = ๐.๘๔$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการจัดองค์การ ($\bar{X} = ๔.๒๘$, $S.D = ๐.๘๒$) ด้านการบริหารบุคคล ($\bar{X} = ๔.๒๓$, $S.D = ๐.๘๓$) ด้านการวางแผน ($\bar{X} = ๔.๑๘$, $S.D = ๐.๘๖$) ด้านการควบคุม ($\bar{X} = ๔.๑๗$, $S.D = ๐.๘๕$) และด้านการอำนวยการ ($\bar{X} = ๔.๑๓$, $S.D = ๐.๘๖$) ตามลำดับ

ดานการวางแผน พบว่า พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพ พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๘$, $S.D = ๐.๘๖$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อมากไปหาน้อยดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ “มีรูปแบบการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการใหม่มีความรู้ความเข้าใจดานการปกครองคณะสงฆ์ตามกฎระเบียบของวัด ($\bar{X} = ๔.๒๔$, $S.D = ๐.๘๙$)” รองลงมา คือ “มีการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามกฎระเบียบของ แต่ละวัด ($\bar{X} = ๔.๒๑$, $S.D = ๐.๗๙$)” และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ “มีรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการใหม่มีความรู้ความเข้าใจดานการปกครองคณะสงฆ์ตามกฎระเบียบ ($\bar{X} = ๔.๑๓$, $S.D = ๐.๘๗$) ตามลำดับ

ดานการจัดการองค์กร พบว่า พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพ พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๘$, $S.D = ๐.๘๒$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อมากไปหา โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ “มีการฝึกอบรมความรู้ความสามารถเฉพาะดานการปกครองคณะสงฆ์แก่พระสังฆาธิการ ($\bar{X} = ๔.๔๒$, $S.D = ๐.๗๗$)” รองลงมา คือ “มีการส่งพระสังฆาธิการ ไปฝึกภาคสนาม เพื่อให้เกิดทักษะในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ ($\bar{X} = ๔.๓๒$, $S.D = ๐.๘๕$)” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ “มีการประเมินผลความรู้ความสามารถของพระสังฆาธิการ แต่ละตำแหน่งทุกปี ($\bar{X} = ๔.๒๕$, $S.D = ๐.๘๒$)” ตามลำดับ

ดานการบริหารงานบุคคล พบว่า พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพ พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๓$, $S.D = ๐.๘๓$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อมากไปหาน้อยดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ “มีนโยบายและวิธีการปกครองคณะสงฆ์ที่ทำให้เกิดความเข้าใจนำไปปฏิบัติ และจะเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = ๔.๓๖$, $S.D = ๐.๗๕$)” รองลงมา คือ “มีการพัฒนาการจัดการองค์การดานการปกครองคณะสงฆ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = ๔.๓๓$, $S.D = ๐.๘๕$)” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ “เปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการจัดทำแผนโครงการ ตรวจสอบ กำหนดลักษณะของ วัสดุอุปกรณ์ จัดหา ควบคุม แจกจ่าย ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{X} = ๔.๐๓$, $S.D = ๐.๘๗$) ตามลำดับ

ดานการอำนวยการ พบว่า พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพ พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๑๓$, $S.D = ๐.๘๖$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อมาโดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ “องค์การหลักที่ทำหน้าที่พัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ ขาดความรู้และเทคนิคในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = ๔.๒๔$, $S.D = ๐.๘๙$)” รองลงมา คือ “การส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรม การศึกษาต่อระดับสูง รวมทั้งขาดการให้ความรู้ข่าวสาร กฎระเบียบและรูปแบบ การพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ไม่ทั่วถึง ($\bar{X} = ๔.๑๘$, $S.D = ๐.๘๔$)” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย

ที่สุดได้แก่ “แผนพัฒนาเพื่อกำหนดนโยบายและวิธีการปกครองคณะสงฆ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.03, S.D = 0.88$)” ตามลำดับ

ดานการควบคุม พบว่า พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นขอการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17, S.D = 0.85$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อมากไปหานอยดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ “ส่งเสริมและสนับสนุนให้พระภิกษุมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการอำนวยความสะดวกแก่บุคคลทั่วไปที่มาใช้บริการ ($\bar{X} = 4.27, S.D = 0.87$)” รองลงมา คือ “มีการฝึกอบรมพระสงฆ์เพื่อเตรียมการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นพระสังฆาธิการอย่างเสมอภาคและทั่วถึง ($\bar{X} = 4.27, S.D = 0.87$)” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ “มีการส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบ้าน วัด และโรงเรียนที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.21, S.D = 0.80$)” ตามลำดับ

๔. แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

๑) **ด้านการวางแผน** มีการวางแผนในการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการทุกระดับชั้นในเขตการปกครองคณะสงฆ์ทุกด้าน เช่น กำหนดนโยบายการปฏิบัติงานแต่ละปีให้ชัดเจนว่าคณะสงฆ์จะทำอะไรกันบ้าง ทำเป็นโครงการ พอสิ้นสุดโครงการ ก็ต้องประเมินสัมฤทธิ์ผล ส่งเสริมการศึกษาทั้งด้านปริยัติและปฏิบัติ เพื่อพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ และพระภิกษุสามเณรให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีแผนการพัฒนาแต่ละงานให้ชัดเจน โดยจัดทำแผนปฏิบัติแผนพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ เพื่อกำหนดทิศทางในการดำเนินงาน จึงได้ผู้วิจัยค้นพบว่า การวางแผน เป็นกลุ่มการพัฒนาศักยภาพมี ๓ ข้อ ดังนี้

๑. **ด้านความรู้ (Knowledge)** คือ มหาเถรสมาคมและรัฐควรร่วมกันกำหนดนโยบายของคณะสงฆ์

๒. **ด้านทักษะ (Skills)** คือ การวางแผนในการบริหารงานการปกครองคณะสงฆ์ทุกระดับชั้นเป็นทักษะในการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน ประชุมกันในการวางแผนให้เกิดศักยภาพ

๓. **ด้านความสามารถ (Abilities)** คือ สามารถฝึกอบรมคณะสงฆ์ให้รู้จักการวางแผนและดูแลการปกครองให้ทั่วถึงกันอย่างเป็นระบบ

๒) **ด้านการจัดองค์กร** จัดองค์กรตามความสามารถของบุคลากรให้มีคนทำงานตามการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน จัดองค์กรให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงพระสังฆาธิการเป็นหลักจัดแบ่งตามความสามารถที่เป็นจริงมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลในองค์กรให้ชัดเจนแสดงสายการบังคับบัญชาเป็นลายลักษณ์อักษรนำสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังสร้างวัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กร ให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กร และสื่อให้บุคคลภายนอกยอมรับในอัตลักษณ์ขององค์กร จัดองค์กรด้านการปกครองโดยมุ่งเน้นส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษาอย่างจริงจัง สรรหาองค์กรที่จะสนับสนุนเรื่องการศึกษา เพื่อพัฒนาองค์กร พร้อมทั้งพัฒนาระบบงาน จึงได้ผู้วิจัยค้นพบว่า การจัดองค์กร เป็นกลุ่มการพัฒนาศักยภาพมี ๓ ข้อ ดังนี้

๑. **ด้านความรู้ (Knowledge)** คือ จัดองค์กรโดยใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกติกาดูเดียวกัน

๒. **ด้านทักษะ (Skills)** คือ จัดองค์กรตามทักษะ ความรู้ของพระสังฆาธิการ

๓. ด้านความสามารถ (Abilities) คือ จัดองค์กรให้รับผิดชอบงานตามความถนัดและความสามารถ

๓) ด้านการบริหารงานบุคคล ส่งเสริมพระสงฆ์ให้ไปศึกษาดูงานในด้านที่สนใจหรือที่เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ต้องมีการจัดอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อสร้างให้พระสงฆ์มีวิสัยทัศน์ มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จัดอบรมพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ เช่น ด้านเทคโนโลยี ด้านบัญชี ด้านระเบียบวินัย/มารยาทงานปกครองและเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับงานปกครอง จึงได้ผู้วิจัยค้นพบว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกลุ่มการพัฒนาศักยภาพมี ๓ ข้อ ดังนี้

๑. ด้านความรู้ (Knowledge) คือ จัดอบรมพัฒนาให้ความรู้แก่พระสงฆ์ในการในด้านต่างๆ และส่งเสริมการศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรม พัฒนาบุคคลให้ทันกับเหตุการณ์สมัยใหม่

๒. ด้านทักษะ (Skills) คือ พัฒนางานบุคคลสร้างองค์ความรู้ ย่อมรับงานบริหารสมัยใหม่ ใส่ใจในเทคโนโลยี รู้เรื่องการส่งงานผ่านอินเทอร์เน็ต

๓. ด้านความสามารถ (Abilities) คือ ส่งเสริมพระสงฆ์ให้ไปศึกษาดูงานเพื่อเสริมสร้างให้มีวิสัยทัศน์ในการปกครองคณะสงฆ์

๔) ด้านการอำนวยความสะดวก นำระเบียบกฎหมายของคณะสงฆ์ และของภาครัฐไปสร้างกติกากในการปฏิบัติภารกิจร่วมกันในการปฏิบัติภารกิจ และยอมรับในเรื่องของกฎระเบียบ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบเพื่อสืบทอดพระพุทธศาสนา มีการติดตามงานตลอดเวลา จัดบุคลากรที่ถนัดในงานด้านการอำนวยความสะดวกมาคอยประสานงานเมื่อมีภารกิจต้องทำร่วมกัน ตั้งกองอำนวยความสะดวกในการประสานงานทุกโครงการ จึงได้ผู้วิจัยค้นพบว่า การอำนวยความสะดวก เป็นกลุ่มการพัฒนาศักยภาพมี ๓ ข้อ ดังนี้

๑. ด้านความรู้ (Knowledge) คือ ระเบียบกฎหมายของคณะสงฆ์และของภาครัฐไปสร้างกติกากในการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน

๒. ด้านทักษะ (Skills) คือ มีการติดตามผลการดำเนินงานตลอดเวลา

๓. ด้านความสามารถ (Abilities) คือ ตั้งกองอำนวยความสะดวกในการประสานงานทุกโครงการ

๕) ด้านการควบคุม เป็นไปในลักษณะที่ปรึกษา ร่วมคิดร่วมทำร่วมแก้ไขทุกฝ่ายต้องมีการเชื่อมสัมพันธ์กัน มีการบริหารงานแบบบนลงล่าง มีเครื่องมือในการกำกับติดตามที่สอดคล้องกับภารกิจ แล้วนำผลการกำกับติดตามมาวิเคราะห์ เพื่อแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาอย่างมีแผน และเป็นระบบ มีคณะกรรมการในการดูแลแต่ละฝ่ายอย่างใกล้ชิดกำกับดูแลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงได้ผู้วิจัยค้นพบว่า การควบคุม เป็นกลุ่มการพัฒนาศักยภาพมี ๓ ข้อ ดังนี้

๑. ด้านความรู้ (Knowledge) คือ พิจารณาสรรหาพระสงฆ์ที่มีวุฒิภาวะสมควรตำแหน่งตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ มาเป็นผู้นำสงฆ์ให้เกิดศักยภาพ

๒. ด้านทักษะ (Skills) คือ ประชุมสงฆ์ ประชุมชาวบ้าน ให้สรรค้หาโดยประชาธิปไตย ธรรมาธิปไตย

๓. ด้านความสามารถ (Abilities) คือ คู่มืออาจารย์วัดอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน

๕.๒ อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงการศึกษาการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ผู้ศึกษาจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญน่าสนใจและนำมาอภิปรายผลดังนี้

๑. ด้านการวางแผน การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

ผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ดังนั้น พระสังฆาธิการต้องเข้าใจการปกครองคณะสงฆ์ เข้าใจกฎ ระเบียบ กติกา ข้อวัตรของพระของตน การวางแผนรูปแบบการพัฒนาของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์ ให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปกครองสงฆ์ ตามกฎระเบียบของวัดอย่างนี้ ๑ แบ่งกลุ่มเป็น ๓ กลุ่ม คือ (๑) กลุ่มพัฒนาวัด (๒) กลุ่มเผยแผ่พระพุทธศาสนา (๓) กลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมระเพณีอันดีงาม ให้พระสังฆาธิการเรียนรู้กฎ ระเบียบ อำนาจ หน้าที่ ของผู้ที่จะเป็นพระสังฆาธิการอย่างเข้าใจและถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับ **พระครูสันติธรรมมาภิต (บุญชัย สนติกโร)** ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ ในการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ประกอบด้วย ระบบการปกครองที่ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ ๕ ด้าน คือ การพัฒนารูปแบบด้านการวางแผน มีการวางแผนในการส่งเสริมคุณภาพของพระสังฆาธิการทุกระดับชั้น ในการปกครองคณะสงฆ์ทุกด้าน เช่น ส่งเสริมการศึกษาทั้งด้านปริยัติและปฏิบัติ เพื่อพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ และพระภิกษุสามเณร เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี กำหนดนโยบายการปฏิบัติงานแต่ละปีให้ชัดเจน โดยมีแผนการพัฒนาแผนปฏิบัติการ แผนพัฒนายุทธศาสตร์, การพัฒนารูปแบบด้านการจัดองค์กร มีการแบ่งภาระหน้าที่ให้คณะสงฆ์ภาค ๑๕ รับผิดชอบที่ชัดเจน คือ จังหวัดสมุทรสงครามรับผิดชอบเรื่องการสอบซ่อมบาลีสนาทลวง จังหวัดราชบุรีรับผิดชอบเรื่องการอบรมบาลีก่อนสอบ จังหวัดเพชรบุรีรับผิดชอบเรื่องการอบรมพระวิปัสสนาจารย์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รับผิดชอบเรื่องการอบรมพระสังฆาธิการ มีการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาอย่างจริงจัง สรรหาองค์กรที่จะสนับสนุนเรื่องการศึกษา เพื่อพัฒนาองค์กรและพัฒนาระบบงาน, การพัฒนารูปแบบด้านงานบุคลากร ส่งเสริมบุคลากรให้ไปศึกษาดูงานในด้านที่สนใจหรือที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีการจัดอบรมประชุมสัมมนาเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และจัดอบรมบุคลากรในด้านเทคโนโลยี บัญชีการเงิน และระเบียบวินัย มารยาทที่เกี่ยวข้องกับงานปกครอง, การพัฒนารูปแบบด้านอำนาจการ นำระเบียบกฎหมายของคณะสงฆ์ และของภาครัฐไปสร้างกติกาในการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน และให้ยอมรับกฎเกณฑ์เดียวกัน เพื่อปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน มีการประเมินผลการปฏิบัติทุกโครงการที่จัดขึ้น และการพัฒนารูปแบบด้านการกำกับดูแล เป็นไปในลักษณะที่ปรึกษา ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข มีการบริหารงานแบบบนลงล่าง และมีคณะกรรมการติดตามแต่ละฝ่ายอย่างใกล้ชิด อีกทั้งต้องดำเนินการให้สอดคล้อง

กับภารกิจของคณะสงฆ์ในภาพรวมทั้ง ๖ ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านการเผยแผ่ ด้านการศึกษา สงเคราะห์ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ และด้านการสาธารณูปการ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านอื่นๆ คือ ด้านการจัดงบประมาณ ด้านการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร และด้านการจัดอุปกรณ์เทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕^๑

๒. ด้านการจัดการองค์กร ผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นต่อการ พัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ด้านการจัดการองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ดังนั้น การขยายผลงานการดำเนินงานใน ๔ งานหลัก ๒ งานรอง มอบหมายดำเนินงานเพิ่มความสามารถ จัดอบรมในช่วงฤดูพรรษาจัดให้เข้าอยู่ในบริวารกรรม นำผู้ มีความรู้ความสามารถในด้านนั้น ๆ มาฝึกอบรมให้พระสังฆาธิการได้เรียนรู้อย่างถูกต้องตามหลัก วิชาการ สอนให้พระสังฆาธิการมีความรู้ และใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาพัฒนาท้องถิ่นของตนให้ เจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับ **พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติณฺโรร)** ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การ ปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑” ผลการวิจัย พบว่า ๑) การปกครองคณะสงฆ์ในยุคปัจจุบัน มีการ พัฒนาการด้านเทคโนโลยี ซึ่งบูรณาการด้วยหลักพุทธธรรมมาการปกครองไปพร้อมกับความเจริญและ มีกฎหมาย พระราชบัญญัติ ข้อบังคับระเบียบต่างๆ มาเกื้อกูลพระธรรมวินัย โดยเฉพาะการปกครอง คณะสงฆ์มีรูปแบบที่แตกต่างไปจากสมัยก่อนมาก คือ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการ เผยแผ่ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งมีรูปแบบ ที่ปฏิบัติชัดเจนมากยิ่งขึ้น^๒

๓. ด้านการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นต่อการ พัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ดังนั้น คณะสงฆ์มีนโยบายและวิธีการปกครองคณะสงฆ์ที่ทำให้เกิดความ เขาใจ นำไปปฏิบัติ และจะเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการพัฒนาการจัดการองค์กา รดานการปกครองคณะสงฆ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยการหาวิชาการความรู้ใส่ตนเอง ทำงานอย่างเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน ร่วมร่างแผนนโยบายร่วมกับพระภิกษุสงฆ์ ทำตามงานที่ร่วมกัน รับผิดชอบนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ และต้องเปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการมีส่วนร่วมตัดสินใจใน การ จัดทำแผนโครงการ ตรวจสอบ กำหนดลักษณะของ วัสดุอุปกรณ์ จัดหา ควบคุม แจกจ่าย ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ **พระครูปลัดธวัช (ทองยอด) และคณะ** ได้วิจัย เรื่อง “แนวทางฝึกอบรมการพัฒนา ศักยภาพของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนอำเภอหลังสวน จังหวัด ชุมพร” ผลการศึกษาพบว่า พระสงฆ์มีความรู้ความเข้าใจเรื่อง ปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข ปัญหาป้องกันปัญหาสังคมในชุมชนมีความคาดหวังต่อบทบาทของพระสงฆ์ต่อการเป็นผู้นำในการ

^๑พระครูสันติธรรมภริรัต (บุญชัย สนติกโร), การพัฒนารูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะ สงฆ์ภาค ๑๕, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^๒พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติณฺโรร), กลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

พัฒนาชุมชน พระสงฆ์ต้องเข้ามีส่วนร่วมร่วมกับชุมชนในการพัฒนาชุมชน การทำหน้าที่ตามบทบาทของพระสงฆ์ในปัจจุบัน มีปัญหาด้านการปกครองสงฆ์ พระสงฆ์เอง การให้ความสำคัญต่อวัดและพระสงฆ์ของประชาชนและองค์กรภาครัฐ เอกชน มีน้อยและต้องการมีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการพัฒนาชุมชน ได้นำข้อมูลที่พบนี้มาใช้กำหนดแนวทางฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร โดยกำหนดแผนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ๔ เรื่องและผู้รอบรู้เฉพาะทาง (SMS) ตรวจสอบประเมิน พบว่ามีความสอดคล้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพรได้^๓

๔. ด้านการอำนวยความสะดวก ผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ด้านการอำนวยความสะดวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ควรร่างนโยบายอย่างเป็นทางการ ระเบียบสั่งทำตามนโยบายที่ร่วมกันร่าง จัดประชุมร่วมกันวางแผนงาน ร่วมปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับ **เรื่องเดช เขจรศาสตร์** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “วิถีพุทธธรรมตามแนววัดป่าอีสานกับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์” ผลการวิจัยพบว่า วัดป่าอีสานมีพัฒนาการสืบทอดอุดมการณ์พุทธศาสนาแนววิปัสสนามาตั้งแต่ครั้งพุทธกาล โดยที่พุทธศาสนาได้แผ่ขยายสู่ดินแดนสุวรรณภูมิผ่านยุคสมัยถึงรัตนโกสินทร์มีการช่วงชิงพื้นที่ทางศาสนาระหว่างธรรมยุติและมหานิกาย ทั้งขัดแย้งระหว่างสงฆ์ฝ่ายบริหารและฝ่ายท้องถิ่น พระสงฆ์อีสานบางส่วนได้แปรเป็นพระป่าโดยพระอาจารย์เสาร์ กนตสีโล ถูกมองว่าขัดขวางการพัฒนาแนวปริยัติและการจัดระเบียบสงฆ์ไทย กระทั่งประชุมกองทัพธรรมกรรมฐาน พระป่าได้กำหนดคุณสมบัติพระกรรมฐาน ปรับเสนาสนะป่าให้เป็นวัดป่าอีสานนาอุดมการณ์วิปัสสนามาเป็นเครื่องมือขับเคลื่อนเผยแผ่คำสอนสู่ภูมิภาคต่างๆ จนเกิดการข้ามวัฒนธรรมทางศาสนา ศาสนิกวัดป่าอีสานมาจากพื้นฐานชีวิตต่างกันมีทั้งชาวบ้านทั่วไป ปัญญาชนและคนชั้นกลาง เป็นอนาคาริกที่พำนักในวัดป่าและฝึกตนเป็นครั้งคราว กลุ่มนักบวชเป็นฝ่ายหินยาน จะมีมหายานเป็นอาคันตุกะบ้างเข้าสู่วิถีวิตป่าเพื่อเสริมประสบการณ์ และสืบทอดศาสนา กลุ่มมิใช่ นักบวชทั้งบุรุษและสตรีมีอยู่ในวัยผู้ใหญ่ เข้าสู่วิถีวิตป่าเพื่อทำบุญเรียนรู้อธรรม และเพิ่มศักยภาพทางจิตใจส่วนศาสนิกต่างประเทศเข้าสู่วัดป่าเพื่อแสวงหาความจริงของชีวิต และประสบการณ์ด้านศาสนาแก่นคำสอนของพระวัดป่าอีสานแสดงให้เห็นทุกข์และวิถีทางกำจัดทุกข์ ประกอบด้วยหลักธรรมพื้นฐานได้แก่ ข้อวัตรอันเป็นบริบทของศีลและหลักธรรมเพื่อบรรลุถึงความสว่างแห่งปัญญา ได้แก่ไตรสิกขาเป็นธรรมในครรลองของมรรคเพื่อประกอบการปฏิบัติวิปัสสนาซึ่งเป็นทางเจริญปัญญา และปฏิเสชไสยศาสตร์ คำสอนมุ่งให้แต่ละคนได้รับผลปฏิบัติจากเทคนิคกรรมฐานในแบบต่างๆ โดยพิจารณาชั้น ๕ ด้วยไตรลักษณ์ เมื่อจิตเผชิญกับอารมณ์ภายนอกต้องใช้สติและสัมปชัญญะกำกับในทุกอิริยาบถอย่างไม่หยุดนิ่ง เป็นความเคลื่อนไหวในความสงบ

ดังนั้นกระบวนการเรียนรู้พุทธธรรมแนววัดป่าอีสานจึงเป็นการปฏิบัติทางจิต และพระวัดป่าอีสานเป็นผู้นำฐานะแนววิปัสสนาสายหลักในสังคมไทย การพัฒนามนุษย์ของวัดป่าอีสานเป็นกระบวนการขัดเกลาจิตใจให้พ้นพินณาการของกิเลสภายใต้หลักว่าการเรียนรู้อธรรมมีอยู่ตลอดเวลาที่

^๓พระครูปลัดธวัช (ทองยอด) และคณะ “แนวทางฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนอำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร”, บทความ, วารสารนาคบุตรปริทรรศน์, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - มิถุนายน ๒๕๖๐): ๑๒๓-๑๒๔.

รู้สึกตัว มีกายและจิตเป็นอุปกรณ์ฝึก และทุกแห่งเป็นแหล่งเรียนรู้และปฏิบัติ มีขั้นตอนพัฒนาได้แก่ ประการแรก การศึกษากิจกรรมธรรมเนียมของวัดป่าตามวิถีวัตรปฏิบัติ ประการที่สอง การปฏิบัติตนตามกิจกรรมธรรมเนียมวัตรนั้นๆ ประการที่สาม การฝึกพลังกายด้วยบทที่อดทนต่อชีวิตในการทำกิจกรรมของวัด ประการที่สี่ การฝึกพลังจิตด้วยวิธีฝึกสมาธิในแบบต่างๆ ประการที่ห้า การทดสอบศรัทธาจากผลการฝึกทางกายและทางจิต ประสานที่หก การตัดสินใจในการดำเนินตามวิถีของวัดป่าในสถานะต่างๆ และประการสุดท้าย การประยุกต์ใช้วิถีวัดป่าอีสานในการเผชิญกับภาวะเสี่ยงทางสังคม

โดยสรุป การนำแนวคิด เกี่ยวกับการพัฒนามนุษย์และกระบวนการทางปัญญามาอธิบายวิถีพุทธในการทำวิจัยครั้งนี้ทำให้วิถีพุทธธรรมแนววัดป่าอีสานเป็นกระบวนการเน้นปัจเจกซึ่งผลิตซ้ำความเป็นเถรวาทขณะเดียวกันความคิดเกี่ยวกับอำนาจได้ย่ำว่า พุทธศาสนาเป็นกลไกแห่งอำนาจภายนอกที่สนับสนุนความชอบธรรมในการปกครองในสังคมไทย และเป็นอำนาจภายในที่ให้อำนาจตามเป็นจริงวิถีพุทธธรรมแนววัดป่าอีสานเป็นมิติทางสังคมด้านการพัฒนาจิตที่หน้าจะได้นำไปสู่การกำหนดนโยบายในระดับองค์กรพุทธศาสนาต่อไป^๔

๕. ด้านการควบคุม ผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ด้านการควบคุม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ดังนั้น พระสังฆาธิการได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้พระภิกษุมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการอำนวยความสะดวกแก่บุคคลทั่วไปที่มาใช้บริการ มีการฝึกอบรมพระสงฆ์เพื่อเตรียมการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพระสังฆาธิการอย่างเสมอภาคและทั่วถึง โดยพิจารณาสรรหาพระภิกษุที่มีวุฒิภาวะสมควรแก่ตำแหน่ง เช่น เป็นเจ้าอาวาสมีพรรษา ๕ นักรธรรมเอก หรือมีการศึกษาทางโลก มีความรู้ความสามารถ คู่มืออาจารย์วัตร ร่วมคิดกับญาติโยม ส่งไปอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมซึ่งสอดคล้องกับ พระครูสมุทรประภากร (เฉลิม ปภังกร) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพของพระอุปัชฌาย์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” ผลการวิจัยพบว่า ๑. หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ที่พระพุทธเจ้าทรงวางระเบียบตามหลักพระธรรมวินัย คือพระอุปัชฌาย์พึงเป็นผู้ประกอบด้วยกองศีล สมาธิ ปัญญา วิมุตติ และวิมุตติญาณทัสสนะอันเป็นของพระอเสขะ และเป็นผู้สามารถชักชวนสัทธินิหิตและอันเตวาสิกในคุณธรรมเหล่านี้พระอุปัชฌาย์พึงเป็นผู้มีศรัทธา มีหิริ มีโอตตปปะ มีวิริยะ มีสติ พึงเป็นผู้ถึงพร้อมด้วยศีลและอาจารย์ เป็นสัมมาทิฐิ เป็นพหูสูตมีปัญญา เป็นผู้ชวนช่วยช่วยเหลือศิษย์เมื่ออาพาธ หรือจะต้องช่วยระงับความไม่ยินดีเบื่อหน่ายในการประพฤติพรหมจรรย์อันเกิดขึ้นแก่สัทธินิหิต หรือสามารถให้ผู้อื่นช่วยเหลือได้ และเป็นผู้สามารถฝึกอบรมศิษย์ในหลักของพระวินัย คือ อภิสมาจาริกาสิกขา คือหลักการศึกษาเกี่ยวกับข้อวัตรปฏิบัติ และอาทิพรหมจรรย์สิกขา คือ หลักการศึกษาเกี่ยวกับบัญญัติเบื้องต้นแห่งพรหมจรรย์หมายถึงสิกขาบทที่มาในภิกขุปาติโมกข์ และภิกขุณีปาติโมกข์ สามารถแนะนำในพระอภิธรรมได้แก่หลักการที่ว่าด้วยการกำหนดนามรูป สามารถแนะนำในอภิวินัยได้แก่หลักการในพระวินัยปิฎกทั้งสี่ พระอุปัชฌาย์พึงรู้จักอาบัติ มิใช่อาบัติ อาบัติเบา อาบัติหนัก รู้จักกระบวนการวิธีการออกจากอาบัติ

^๔เรื่องเดช เขจรศาสตร์, “วิถีพุทธธรรมตามแนววัดป่าอีสานกับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาโทศึกษา (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๙).

จาปาติโมกข์ทั้ง ๒ คือ ภิกขุปาติโมกข์ และภิกขุณีปาติโมกข์ได้เข้าของคลองปาก ตลอดจน พระอุปัชฌาย์พึงมีพรรษาครบ ๑๐ หรือยิ่งกว่านั้น ๒. การพัฒนาศักยภาพพระอุปัชฌาย์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มีจำนวน ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านการพัฒนาศักยภาพตนเองของพระอุปัชฌาย์ โดยการพัฒนาศักยภาพคุณสมบัติของพระอุปัชฌาย์ พัฒนาศักยภาพด้านจริยาธรรมของพระอุปัชฌาย์ และพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำของ พระอุปัชฌาย์ โดยการพัฒนาศักยภาพพระอุปัชฌาย์ ให้มีคุณสมบัติตามพระธรรมวินัย คือมีศีล สมาธิ ปัญญา วิมุตติ วิมุตติญาณทัศนะ มีศรัทธา มีหิริโอตตัปปะ มีความเพียร มีสติ มีมารยาทงดงาม เป็นสัมมาทิฐิ พระอุปัชฌาย์มีจริยาความเรียบร้อยดีงาม และเป็นที่น่าศรัทธาของพุทธศาสนิกชนทั่วไป มีความเอื้อเฟื้อ สัจจะ ประพฤติ ตามพระธรรมวินัย และกฎหมายมหาเถรสมาคมอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างอันดีของสังฆวิহারิก มีภาวะความเป็นผู้นำสูงในการปกครองดูแลคณะสงฆ์^๕

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อหน่วยงานหรือบุคคลผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ ดังต่อไปนี้

๑) ด้านการปกครองควรมีการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมด้วยการมีโอกาสร่วมประชุมเพื่อลงมติในการกำหนด กฎ ระเบียบ และข้อบังคับภายในวัดร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นงานด้านการปกครองและด้านอื่นๆ มีการจัดตั้งหัวหน้าฝ่ายปกครองขึ้นมาในแต่ละวัดเพื่อควบคุมดูแลพระภิกษุสามเณร บางรูปที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องพระธรรมวินัยและกฎระเบียบต่างๆ

๒) เจ้าอาวาสควรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รอบรู้ในทุกๆ ด้าน ทั้งทางโลก และทางธรรม รวมทั้งฝึกตนให้เป็นผู้ที่มีความชำนาญในการบริหารบทบาทตามกิจการคณะสงฆ์ทั้ง ๔ ด้าน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) ควรให้การส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรของเจ้าอาวาสทุกระดับ เพราะในการปฏิบัติกิจของสงฆ์จำเป็นที่เจ้าอาวาสต้องรู้จักการวางแผนและการทำงานอย่างเป็นระบบ จึงจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารให้เป็นตามหลักพระพุทธศาสนา ทำให้ประชาชนเกิดความเลื่อมใสศรัทธาและไว้วางใจ ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจัดกิจกรรมเพื่อให้พุทธศาสนิกชนเข้าถึงหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า และนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุดควรหาแนวทางหาวิธีการที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้กับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคปัจจุบัน เพื่อการพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์อย่างมั่นคงและยั่งยืน

^๕พระครูสมุทรประภากร (เฉลิม ปภังกร), “การพัฒนาศักยภาพของพระอุปัชฌาย์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

๒) ควรมีการศึกษาถึงระดับความรู้ ความเข้าใจของชุมชนนั้น ในอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสวัดเพื่อจะได้เป็นข้อมูลต่อการให้ความรู้ความเข้าใจของชุมชนได้ทราบถึงอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสที่จะต้องปฏิบัติให้พุทธศาสนาดำรงสืบต่อไปได้อย่างยั่งยืน

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์กรสงฆ์ที่เหมาะสมกับการพัฒนาต่อยุคเทคโนโลยีสมัยใหม่

๒) ศึกษาการพัฒนาองค์กรสงฆ์และสังคมในระดับต่างๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารของเจ้าอาวาส

๓) นำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประยุกต์ใช้ในการพัฒนาเจ้าอาวาสให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาสังคมและศาสนา

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย:

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ:

กนก แสนประเสริฐ. ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙.

กรมศาสนา. วัตถุประสงค์การศึกษาธิการ: กองพุทธศาสนสถาน, ๒๕๔๔.

ไกรยุทธ ธีรยาดินันท์. แนวพระราชดำริด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร:
สถาบันไทยคดีศึกษาและฝ่ายวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑.

โฆสิต ปั้นเปี่ยมรัษฎ์. การพัฒนาประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา
เศรษฐกิจและการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๓๒.

จิระประภา อัครบวร. คุณค่าคน คุณค่างาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เต๋า ๒๐๐๐, ๒๕๕๒.

จีระ หงส์ลดารมภ์. เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๑-๖.
นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๕.

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมมาธิราช, ๒๕๕๑.

ชาคริต ชาญชิตปรีชา. การจัดการการเปลี่ยนแปลงขององค์การ. คณะวิทยาการจัดการ:
มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๒.

เชาว์ โรจนแสง. แนวคิด การวางแผน และระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๑.

จิตยา สุวรรณชนก. สังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๗.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซี เอ็ดดูเคชั่น,
๒๕๔๘.

दनัย เทียนพุด. ส่องโลกทรรศน์นักบริหาร. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

_____. กลยุทธ์การพัฒนาคนสำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพโปรแกรม: การจัดทำแบบ
ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพมหานคร: ปุ๊คแบงก์, ๒๕๔๐.

ทศพร ศิริสัมพันธ์. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ. คณะรัฐศาสตร์. กรุงเทพมหานคร:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

ธงชัย สมบูรณ์. การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ประชาสัมพันธ์สยาม, ๒๕๔๙.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธารพรพรข สัตยารักษ์. Human Resource Management หลักการและมุมมองมีอาชีพ.
กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๘.
- นนุช วงษ์สุวรรณ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. จันทบุรี: อนันตศิลป์, ๒๕๕๓.
- นภดล เวชสวัสดิ์. บุคลิกภาพสู่ความเป็นผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดเคชั่น, ๒๕๔๓.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. บทความทางวิชาการ HR. คณะรัฐประศาสนศาสตร์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘.
- บรรจง ชูสกุลชาติ. เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสังคมอุตสาหกรรมในทศวรรษหน้า. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยครูจันทระเกษมและวิทยาลัยครูพระนคร, ๒๕๔๔.
- บรรยงค์ โตจินดา. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: รวมสาส์น, ๒๕๔๖.
- ปกรณ ปรียากร. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาในการบริหารการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพานิช, ๒๕๔๘.
- ประกาศสำนักทะเบียนกลาง กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย ณ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๐.
- พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘.
- _____ . องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยดุสิต, ๒๕๔๔.
- _____ . การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๐.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. พฤติกรรมองค์การ Organizational Behavior. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕.
- พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ). การคณะสงฆ์และการพระศาสนา. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕.
- พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต) และ ระวี ภาวิไล. พุทธบริษัท กับ พระธรรมวินัย. กรุงเทพมหานคร: ปัญญา, ๒๕๔๒.
- พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต). การศึกษาที่สากลบนพื้นฐานแห่งภูมิปัญญาไทย. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป, ๒๕๔๔.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). พุทธวิธีการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). นิติศาสตร์แนวพุทธ. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๙.
- _____ . ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๓.
- พระบรมราชาวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๔๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). **ธรรมาธิปไตยไม่มา จึงหาประชาธิปไตยไม่เจอ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์สวย จำกัด, ๒๕๔๙.
- พระพุทธวรญาณ (ทองย้อย กิตติทินโน). **ธรรมญาณนิพนธ์: ๑๐๐ ปีพระพุทธวรญาณ**. ๒๕๕๔.
- พระมหาธรรมวราธิบดี (อริยมโม). **การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักรัฐศาสตร์ที่มีในพระไตรปิฎก**. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดโรงพิมพ์สุรวัดน์, ๒๕๔๓.
- พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตโต). **การปกครองคณะสงฆ์ไทย**. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๔๙.
- _____. **พระพุทธศาสนาในยุคโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- พระราชวรมุนี (ประยูร ธรรมจิตโต). **สุขภาพใจ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เคล็ดไทย, ๒๕๔๐.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์, รศ.ดร.. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๓๘.
- พะยอม วงศ์สารศรี. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘.
- มหามกุฏราชวิทยาลัย. **ประวัติการปกครองคณะสงฆ์ไทย**. กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **มหาจุฬา ในรอบศตวรรษ**. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. **หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท**. กรุงเทพมหานคร: ไทยอนุเคราะห์ไทย, ๒๕๒๖.
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔**. กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๕๖.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. **การวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา**. สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์, ๒๕๔๙.
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ ออยุธยา. **แนวความคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์**. คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. **ทฤษฎีองค์การ: ฉบับมาตรฐาน**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร, ๒๕๕๓.
- เศียร เศวต. **ศักยภาพที่ยิ่งใหญ่ของมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ชีวิต, ๒๕๔๒.
- สง่า หล่อสำราญ. **ตำนานพระพุทธสาวก**. กรุงเทพมหานคร: อักษรสยามการพิมพ์, ๒๕๔๑.
- สนธยา พลศรี. **ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗.
- สนธยา พลศรี. **กระบวนการพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ. **ตำนานปกครองคณะสงฆ์**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สามมิตร, ๒๕๔๕.
- สมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์ (ช่วง วรปุญฺโญ). **คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยเรื่อง การคณะสงฆ์และการพระศาสนา** ใน ทวี พลรัตน์ บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: การศาสนา, ๒๕๔๐.
- สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส. **วินัยมุข เล่ม ๑**. พิมพ์ครั้งที่ ๓๐. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. **สังคมไทย: แนวทางวิจัยและการพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, ๒๕๒๕.
- สมิต อาชวนิจกุล. **พัฒนาแนวทางก้าวหน้าแนวทางปรับปรุงตนเองสู่ความสำเร็จ**. กรุงเทพมหานคร: นวสารินการพิมพ์, ๒๕๔๔.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **รายงานการเสวนา** เรื่องบทบาทที่พึงประสงค์ของวัดและพระสงฆ์กับการพัฒนาสังคมไทย. พ.ศ. ๒๕๔๓.
- สำนักงานเจ้าคณะภาค ๒. **ระเบียบงานสารบัญ**. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. **กฎหมายเถรสมาคม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๕.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต จำกัด มหาชน, ๒๕๔๘.
- สุจิตรา ชนานันท์. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.
- สุจิตรา จันทนา. **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๓๙.
- สุนันทา เลานันท์. **การพัฒนาองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: ซีวีแอลการพิมพ์, ๒๕๕๓.
- สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร. **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: วี.เจ.พรินติ้ง, ๒๕๔๖.
- สุวรีย์ ศิริโกการภิรมย์. **การวิจัยทางการศึกษา**. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖.
- เสนาะ ตีเยาว์. **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙.
- แสวง อุดมศรี. **การปกครองคณะสงฆ์ไทย**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐.
- อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์. **Career Development in Practice**. กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์เซ็นเตอร์, ๒๕๔๗.

บรรณานุกรม (ต่อ)

อำนาจ แสงสว่าง. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์. ๒๕๔๙.
อำนาจ ธีระวิช. **การจัดการยุคใหม่**. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มาเธอร์ บอส แพคเก็จจิ้ง จำกัด, ๒๕๕๓.

(๒) วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์:

เกรียงศักดิ์ บุญญา. “การพัฒนาศักยภาพผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนด้านอาชีวศึกษาตามสภาวะการพัฒนากิจการในประเทศไทย”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐.

ณัฐ สวาสดิ์รัตน์. “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

พระครูปลัดอาทิตย์ อดุลเวที (ทองดี). “การศึกษาแนวคิดและวิธีการปกครองคณะสงฆ์ของพระเทพโสภณ ประยูร ธมฺมจิตฺโต”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พระครูสมุทรประภากร (เฉลิม ปภังกร). “การพัฒนาศักยภาพของพระอุปัชฌาย์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

พระครูสันติธรรมมาภิรัต (บุญชัย สอนติกโร). “การพัฒนาแบบการปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติธโร). “กลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

พระมหาธรรมรัตน์ (อริยธมฺโม). “การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักรัฐศาสตร์ที่มีในพระไตรปิฎก”. **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

พระมหาสมทรง (สิรินธร) และคณะ. “บทบาทของวัดและพระสงฆ์ไทยในอนาคต”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๓) บทความ:

พระครูปลัดธวัช ทองยอด และคณะ “แนวทางฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนอำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร”. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์. ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - มิถุนายน ๒๕๖๐): ๑๒๓-๑๒๔.

(๔) สัมภาษณ์:

สัมภาษณ์ พระเทพสิทธิวิมล, เจ้าคณะจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.
 พระราชวิสุทธิโมลี, เจ้าคณะจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ธ), ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.
 พระราชสิทธิญาณ, ที่ปรึกษาเจ้าคณะจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.
 พระวชิรธรรมคณี, เจ้าคณะจังหวัดเพชรบุรี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.
 พระสมุทรวชิรโสภณ, เจ้าคณะตำบลแม่กลอง, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.
 พระศรีปริยัติเมธี, เจ้าคณะอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.
 พระปิฎกโกศล, รองเจ้าคณะจังหวัดราชบุรี, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๙.
 พระพิพิธพัชรโรดม, รองเจ้าคณะจังหวัดเพชรบุรี, ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.
 พระครูวัชรสุวรรณาท, เจ้าคณะอำเภอเมืองเพชรบุรี, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.
 พระครูโกศลสุภกิจ, เจ้าคณะอำเภอกุยบุรี, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.
 พระครูศรัทธาโสภิต, ที่ปรึกษาเจ้าคณะภาค ๑๖, ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.
 พระมหาภูมิชาย อคฺคปญฺโญ ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดเขาวัง, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.
 พระสมุห์พงษ์พัฒน์ สุรปญฺโญ เจ้าอาวาสวัดเขาดิน, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.
 พระมหาพิเชษฐ กนตเสฏฺฐ ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหลวงพ่อสดธรรมกายาราม, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.
 พระสมุทรรธรรมคณี เจ้าคณะจังหวัดสมุทรสงคราม, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.
 พระครูปราโมทย์ปัญญาวัตร เจ้าคณะแเภอบางคนที, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.
 พระเทพญาณมงคล ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๙.
 พระพรหมเวที, เจ้าคณะภาค ๑๕, ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.
 พระเทพวิราภรณ์ ที่ปรึกษาเจ้าคณะภาค ๑๕, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.
 พระรัตนสุธี ผู้ประสานงานคณะสงฆ์ภาค ๑๕, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

(๕) สันทนากลุ่มเฉพาะ:

สันทนากลุ่มเฉพาะ พระครูวรธรรมวาที, เจ้าคณะอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.
 พระครูวิจิตรธรรมวิทย์, ดร. เจ้าคณะอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูปราโมทย์ปัญญวัฒน์, เจาคณะอำเภอบางคนที่ จังหวัดสมุทรสงคราม, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.
- พระครูพิศิษฐ์ประชาชาติ, รองเจาคณะอำเภอมัทพวา จังหวัดสมุทรสงคราม, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.
- พระสมุหุภยรยง ปุญญโณ, เจ้าอาวาสวัดบางเปิด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.
- พระปลัดระพีณ พุทธิสารโร, ผศ.ดร, อาจารย์ประจำหลักสูตร, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.
- พระมหากฤษณา กิตติโสภโณ, อาจารย์ประจำหลักสูตร, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.
- พระมหาสุนันท์ สุนนโท, อาจารย์ประจำหลักสูตร, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.
- ผศ.ดร.พิเชฐ ทั้งโต, อาจารย์ประจำหลักสูตร, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.
- ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง, รองคณะบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝายวิชาการ, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.
- ผศ.ดร.ยุทธนา ปราณีต, อาจารย์ประจำหลักสูตร, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.
- ผศ.ดร.อนวัต กระสังข์, อาจารย์ประจำหลักสูตร, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.
- อ.ดร.ประเสริฐ ธิลาว, อาจารย์ประจำหลักสูตร, ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒.

2. ภาษาอังกฤษ

- Adranam H. Maslow. "A Theory of Human Motivation". *Psychological Review*, 1943.
- Andrew J. Dubrin. **Foundations of Organizational Behavior**. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hill Inc., 1984.
- Creswell. J. W.. **Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Traditions**. Op. cit., 2000.
- D. Goulet. **The Cruel Choice: A New Concept in the Theory of Development**. New York: Athenum, 1971.
- Douglas McGregor. **The Human Side of Enterprise**. New York: McGraw-Hill, 1960.
- Druck F.Peter. **Management: Tasks Responsibility Practice**. New York: Harper Row, 1974.
- Fred Luthens. **Organization Behavior**. Singapore: McGraw-Hill International Editions, 1995.
- Frederick Harris Harbison. **Human Resources as the Wealth of Nations**. New York: Oxford University Press, 1973.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- G. Bohlander. S. Snell and A. Sherman. **Managing Human Resources**. 12th edition. Cincinnati OH: South – Western College, 2001.
- George T. Milkovich and John W. Boudreau. **Human Resource Development**. 6th Edition. Boston: Homewood, 1991.
- Herbert Simon. **Public Administration**. New York: Alfred A. Knope. Inc., 1971.
- Lyman W. Porter and Edward E. Lawler III. **Managerial Attitudes and Performance**. Homewood Ill: Dorsey Press, 1968.
- Price. Alan. **Human Resource Management**. In a Business Context. 2 edition. London: Thomson Learning, 2004.
- Robbins Stephen. **Management**. New Jersey: prentice Hall International, 2002.
- Silverman. D.. **Doing Qualitative Research: A Practical Handbook**. London. Sange, 2000.
- Stewart Black. **Journal of Organization Change Management**. Reading Mass: Addisonwesley Publising Co., 1989.
- The United National Educational**. Scientific and Cultural Organization: UNESCO, 1982.
- Warren Bennis. **Organization Development**. Reading Mass: Addisonwesley Publising Co., 1969.
- Yamane. Taro. **Statistic: An Introductory Analysis**. New York: Harpen and Row., 1967.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพและเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๓๖

วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช

ด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทั้งโต)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน
โทรติดต่o .๐๘๔-๖๘๘-๐๒๒๔

ตรวจแก้ เครื่องมือ
ทศ
๒๘/ตุลาคม/๒๕๕๙



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๓๖

วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์

ด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

๒๖๑๐/๑๑
สมเด็จพระสังฆราช
๒๕๓๓.๑.๒๕๕๙

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน
โทรติดต่อบุคคล .๐๘๔-๖๘๘-๐๒๒๔



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๓๖

วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.อนุวัต กระจังษ์

ด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออัญมโทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(อาจารย์ ดร.ทิเชฐ์ ทังโต)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน
โทรติดต่อกับ ๐๘๔-๖๘๘-๐๒๒๔

ดร.อนุวัต กระจังษ์

อาจารย์ประจำ ศูนย์บัณฑิตศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕/๒/๒๓๖

วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ประเสริฐ อธิลาว

ด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน
โทรติดต่อกับ ๐๘๔-๖๘๘-๐๒๒๔

ตรวจแล้ว

ดร.ประเสริฐ อธิลาว

26 ต.ค. 2559

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

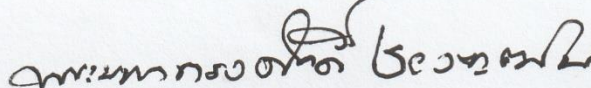
เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕”

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาการพัฒนา ศักยภาพพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ของพระสังฆาธิการ ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ตามหลักพุทธธรรม ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ซึ่ง ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก โปรดได้ให้ข้อมูลตามความคิดเห็นของ ท่านอย่างแท้จริงให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม คำตอบของท่านผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับและจะไม่มี ผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านหรือหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ เนื่องจากผู้วิจัยจะนำคำตอบของ ท่านไปใช้วิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น แบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลแบ่งออกเป็น ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนตัวผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ ประเด็นสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕”

ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากท่านในการสัมภาษณ์ในครั้งนี้เป็นอย่าง ดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้



(พระมหาทรงศักดิ์ ชยวฑฒโน (หงษ์วิสัย))

นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปีการศึกษา ๒๕๕๙

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....นามสกุล/ฉายา.....
 ตำแหน่งหน้าที่/การทำงานปัจจุบัน.....
 สถานที่สัมภาษณ์.....
 วัน เดือน ปีเวลา.....

ตอนที่ ๑ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

๒.๑ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

- ท่านคิดว่า สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ใน ๕ ด้าน คือ ๑. การวางแผน ๒. การจัดองค์การ ๓. การบริหารงานบุคคล ๔. การอำนวยความสะดวก ๕. การควบคุม แต่ละด้านมีปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขอย่างไร

.....

๒.๒ การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ใน ๕ ด้าน คือ

๑. การวางแผน

๑.๑ ท่านมีรูปแบบการพัฒนาการปกครองของพระสังฆาธิการให้มีความรู้ ความเข้าใจ ด้านการปกครองคณะสงฆ์ตามกฎหมายระเบียบของวัด อย่างไรบ้าง

.....

๑.๒ ท่านมีรูปแบบการพัฒนาการปกครองของพระสังฆาธิการให้มีความรู้ ความเข้าใจ ด้านการปกครองคณะสงฆ์ตามกฎหมายระเบียบ อย่างไรบ้าง

.....

๑.๓ ท่านมีรูปแบบการพัฒนาการปกครองของพระสังฆาธิการให้มีความรู้ ความเข้าใจ ด้านการปกครองคณะสงฆ์ให้เกิดความเรียบร้อย อย่างไรบ้าง

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

๑.๔ ท่านมีการเปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ ทั้งระยะสั้น ระยะยาว อย่างไรบ้าง

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

๑.๕ ท่านมีการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามกฎระเบียบของแต่ละวัด อย่างไรบ้าง

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

๒. การจัดการ

๒.๑ ท่านมีการฝึกอบรมความรู้ ความสามารถ เฉพาะด้านการปกครองคณะสงฆ์ให้แก่พระสังฆาธิการ อย่างไรบ้าง

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

๒.๒ ท่านฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้านให้แก่พระสังฆาธิการ อย่างไรบ้าง

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

๒.๓ ท่านมีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการได้ศึกษาต่อให้มียอดความรู้ด้านการปกครองคณะสงฆ์ อย่างไรบ้าง

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

๒.๔ ท่านมีการส่งเสริมพระสังฆาธิการไปฝึกภาคสนามเพื่อให้เกิดทักษะในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ อย่างไรบ้าง

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

๒.๕ ท่านมีการประเมินผลความรู้ความสามารถของพระสังฆาธิการแต่ละตำแหน่งอย่างไรบ้าง

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

๓. การบริหารงานบุคคล

๓.๑ ท่านมีแผนการพัฒนากการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการทั้งระยะสั้น และระยะยาว
อย่างไรบ้าง

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

๓.๒ ท่านมีการพัฒนาการจัดองค์การด้านการปกครองคณะสงฆ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
อย่างไรบ้าง

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

๓.๓ ท่านมีการจัดหาพระสังฆาธิการที่มีทักษะและเชี่ยวชาญเพื่อปฏิบัติหน้าที่พัฒนาด้านการ
ปกครองคณะสงฆ์ อย่างไรบ้าง

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

๓.๔ ท่านมีการเปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำแผน โครงการ ตรวจสอบ
กำหนดลักษณะของวัสดุอุปกรณ์ จัดหา ควบคุม แจกจ่าย ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์
อย่างไรบ้าง

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

๓.๕ ท่านมีนโยบายและวิธีการปกครองคณะสงฆ์ที่ทำให้เกิดความเข้าใจ นำไปปฏิบัติและจะเกิด
ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างไรบ้าง

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

๔. การอำนวยการ

๔.๑ ท่านมีแผนพัฒนาเพื่อกำหนดนโยบาย วิธีการปกครองคณะสงฆ์ทั้งระยะสั้น ระยะยาว อย่างไรบ้าง

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

๔.๒ ท่านมีองค์การหลักที่ทำหน้าที่พัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ พร้อมให้ความรู้และเทคนิคในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ อย่างไรบ้าง

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

๔.๓ ท่านมีการส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรม การศึกษาต่อระดับสูง อย่างไรบ้าง

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

๔.๔ ท่านมีโอกาสร่วมตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบในรูปแบบการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นระบบอย่างไรบ้าง

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

๔.๕ ท่านมีเครือข่ายระบบข้อมูลสารสนเทศในรูปแบบการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ อย่างไรบ้าง

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

๕. การควบคุม

๕.๑ ท่านมีการอบรมพระสงฆ์เพื่อเตรียมการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นพระสังฆาธิการอย่างเสมอภาคและทั่วถึง อย่างไรบ้าง

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

๕.๒ ท่านมีการส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบ้าน วัด และโรงเรียน อย่างไรบ้าง

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

๕.๓ ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้พระภิกษุมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการอำนวยความสะดวกแก่บุคคลทั่วไปที่มาใช้บริการที่วัด อย่างไรบ้าง

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

๕.๔ ท่านมีทุนการศึกษาให้พระภิกษุ สามเณร ในจังหวัด ได้ศึกษาต่อในระดับสูง ทั้ง บาลี นักธรรม และวิชาสามัญ อย่างไรบ้าง

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

๕.๕ ท่านมีการคัดเลือกกพรสงฆ์เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นพระสังฆาธิการอย่างยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามขั้นตอนของกฎระเบียบของคณะสงฆ์ อย่างไรบ้าง

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

๒.๓ ข้อเสนอแนะ

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

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

คำชี้แจง :

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสภาพทั่วไปในการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ และเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

อันจะเป็นประโยชน์และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการงานเพื่อเพิ่มกลุ่มเป้าหมาย ทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ สืบต่อไป

ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด ๓ ตอน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามการสภาพทั่วไปในการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

ส่วนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

ผู้ศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จึงขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาส นี้

พระมหาทรงศักดิ์ ชยวฑฺฒโน (หงษ์วิสัย)

นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ส่วนที่ ๑ เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓

ลงใน หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. ตำแหน่ง

- เจาคณะ/รอง/เลขาเจาคณะ เจาอวาส
 รอง/ผู้ช่วยเจาอวาส ไม่มีตำแหน่งใดๆ

๒. อายุ

- ๒๐-๒๕ ปี ๒๖ - ๓๐ ปี
 ๓๑ - ๓๕ ปี ๓๖-๔๐ ปี
 ๔๐ ปี ขึ้นไป

๓. พรรษา

- ๕ พรรษา ๖ - ๑๐ พรรษา
 ๑๑-๑๕ พรรษา ๑๖ - ๒๐ พรรษา
 ๒๑ - ๒๕ พรรษา ๒๖ พรรษาขึ้นไป

๔. วุฒิการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

๕. วุฒิการศึกษาทางธรรม นักรธรรม

- นักรธรรมชั้นตรี นักรธรรมชั้นโท
 นักรธรรมชั้นเอก ไม่มีวุฒิทางธรรม

๖. การศึกษาเปรียญธรรม

- ประโยค ๑-๒ ถึง ป.ธ.๓ ป.ธ.๔-ป.ธ.๖
 ป.ธ.๗ -ป.ธ.๙ ไม่มีวุฒิเปรียญธรรม

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕
คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับการขับเคลื่อนการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาของ
 พระสงฆ์จังหวัดชัยนาท ว่ามีการจัดการในระดับใด

ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง โดยกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง อยู่ในระดับ มากที่สุด

๔ หมายถึง อยู่ในระดับ มาก

๓ หมายถึง อยู่ในระดับ ปานกลาง

๒ หมายถึง อยู่ในระดับ น้อย

๑ หมายถึง อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

| ข้อที่ | การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--------|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | ๑) ด้านการวางแผน | | | | | |
| ๑. | มีรูปแบบการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ของพระ สังฆาธิการใหม่มีความรู้ความเข้าใจด้านการปกครอง คณะ สงฆ์ตามกฎระเบียบของวัด | | | | | |
| ๒. | มีรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการใหม่ มีความรู้ความเข้าใจด้านการปกครองคณะสงฆ์ตาม กฎระเบียบ | | | | | |
| ๓. | มีรูปแบบการพัฒนาการจัดการของพระสังฆาธิการให้ มีความรู้ความเข้าใจด้านการปกครองคณะสงฆ์ให้เกิด ความเรียบร้อย | | | | | |
| ๔. | มีการเปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการมีส่วนร่วมในการ พัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ทั้งระยะสั้น ระยะยาว | | | | | |
| ๕. | มีการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพการ ปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามกฎระเบียบของแต่ละ วัด | | | | | |

| ข้อที่ | การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--------|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | ๒) ด้านการจัดองค์กร | | | | | |
| ๑. | มีการฝึกอบรมความรู้ความสามารถเฉพาะด้านการปกครองคณะสงฆ์ให้แก่พระสังฆาธิการ | | | | | |
| ๒. | มีการฝึกอบรมด้านทักษะเฉพาะด้านให้แก่พระสังฆาธิการ | | | | | |
| ๓. | มีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการได้ศึกษาต่อให้มีความรู้ด้านการปกครองคณะสงฆ์ | | | | | |
| ๔. | มีการส่งพระสังฆาธิการไปฝึกภาคสนามเพื่อให้เกิดทักษะในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ | | | | | |
| ๕. | มีการประเมินผลความรู้ความสามารถของพระสังฆาธิการแต่ละตำแหน่งทุกปี | | | | | |
| | ๓) ด้านการบริหารบุคคล | | | | | |
| ๑. | มีแผนการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการทั้งระยะสั้นและระยะยาว | | | | | |
| ๒. | มีการพัฒนาการจัดการองค์การด้านการปกครองคณะสงฆ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง | | | | | |
| ๓. | การจัดหาพระสังฆาธิการที่มีทักษะและเชี่ยวชาญเพื่อปฏิบัติหน้าที่พัฒนาด้านการปกครองคณะสงฆ์ | | | | | |
| ๔. | เปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการจัดทำแผนโครงการ ตรวจสอบ กำหนดลักษณะของ วัสดุอุปกรณ์ จัดหา ควบคุม แจกจ่าย ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ | | | | | |
| ๕. | มีนโยบายและวิธีการปกครองคณะสงฆ์ที่ทำให้เกิดความเข้าใจนำไปปฏิบัติและจะเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ | | | | | |

| ข้อที่ | การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--------|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | ๔) ด้านการอำนวยความสะดวก | | | | | |
| ๑. | แผนพัฒนาเพื่อกำหนดนโยบายและวิธีการปกครองคณะสงฆ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่ชัดเจน | | | | | |
| ๒. | องค์การหลักที่ทำหน้าที่พัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ ขาดความรู้และเทคนิคในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ | | | | | |
| ๓. | การส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรม การศึกษาต่อระดับสูง รวมทั้งขาดการให้ความรู้ข่าวสาร กฎระเบียบ และรูปแบบการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ไม่ทั่วถึง | | | | | |
| ๔. | พระสังฆาธิการมีโอกาสร่วมตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบในรูปแบบการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ไม่เป็นระบบ | | | | | |
| ๕. | มีเครือข่ายระบบข้อมูลสารสนเทศในรูปแบบการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการไม่ เป็นระบบ | | | | | |
| | ๕) ด้านการควบคุม | | | | | |
| ๑. | มีการฝึกอบรมพระสงฆ์เพื่อเตรียมการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นพระสังฆาธิการอย่างเสมอภาคและทั่วถึง | | | | | |
| ๒. | มีการส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบ้าน วัด และโรงเรียนที่ชัดเจน | | | | | |
| ๓. | ส่งเสริมและสนับสนุนให้พระภิกษุมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการอำนวยความสะดวกแก่บุคคลทั่วไปที่มาใช้บริการ | | | | | |
| ๔. | มีทุนการศึกษาให้พระภิกษุ สามเณรในจังหวัด นครราชสีมาได้ศึกษาต่อในระดับสูง ทั้งบาลี นักธรรม และวิชาสามัญศึกษา | | | | | |
| ๕. | มีการคัดเลือกพระสงฆ์เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นพระสังฆาธิการอย่างยุติธรรม โปร่งใสและเป็นไปตามขั้นตอนของกฎระเบียบของคณะสงฆ์ | | | | | |

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๖๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์ ๒๕๑

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ถยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 กราบบังการ พระเดชพระคุณพระพรหมเวที เจ้าคณะภาค ๑๕
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘
 นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค
 ๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระสงฆ์ในการปกครองของพระเดช
 พระคุณ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
 ในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิง
 พุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดช
 พระคุณด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบบังการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

อ.ห.เดชานต์
 ๑๖ พ.ย. ๒๕๕๙

ขอนมัสการมาด้วยความเคารพอย่างสูงยิ่ง

(อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน
 โทรติดต่อ .๐๘๔-๖๘๘-๐๒๒๔

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๖๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์ ๒๕๓

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ที่ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 กราบบังการ พระเดชพระคุณพระเทพสิทธิวิมล เจ้าคณะจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ชยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘
 นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค
 ๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีควมจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
 ขอบความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณ
 ด้วยดี และกราบขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบบังการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูงยิ่ง

(อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทั้งโต)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

๑๖ พ.ย. ๕๙

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ชยวฑฒโน
 โทรติดต่o .๐๘๔-๖๘๘-๐๒๒๔



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๒๒

วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

กราบนมัสการ พระเดชพระคุณพระเทพญาณมงคล ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวตมโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และกราบขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

อานันท์
วิเศษ
ผู้อำนวยการ
๑๕ ๑๑ ๕๕

(อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวตมโน
โทรติดต่o .๐๘๔-๖๘๘-๐๒๒๔

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๖๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์ ๒๕๕

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 กราบบังการ พระเดชพระคุณพระราชวิสุทธินโมลี เจ้าคณะจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ธ)
 สิ่งที่มาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘
 นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค
 ๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีควมจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
 ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณ
 ด้วยดี และกราบขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบบังการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขออภัยมา
 พระราชวิสุทธินโมลี

พระพรหมวิสุทธินโมลี
 เจ้าคณะจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน
 โทรศัพท์ ๐๘๕-๖๘๘-๐๒๒๔

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูงยิ่ง

ดร. พิเชฐ ทังโต

(อาจารย์ ดร. พิเชฐ ทังโต)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๖๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์ ๒๕๖
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๑๓๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
กราบนมัสการ พระเดชพระคุณพระวชิรธรรมคณี เจ้าคณะจังหวัดเพชรบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค
๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณ
ด้วยดี และกราบขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

สมชาย
วชิรธรรมคณี
๑๗/๑๑/๕๙

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูงยิ่ง

(อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทั้งโต)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน
โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘๔-๖๘๘-๐๒๒๔

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๖๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์ ๒๕๗

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 กราบนมัสการ พระเดชพระคุณพระสมุทรธรรมคณี เจ้าคณะจังหวัดสมุทรสงคราม
 สิ่งที่มาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘
 นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค
 ๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
 ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณ
 ด้วยดี และกราบขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

๑๗ พย. ๕๙

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูงยิ่ง

(อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน
 โทรศัพท์ต่อ ๐๘๔-๖๘๘-๐๒๒๔

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๖๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์ ๒๕๕๘
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมีสการ พระมหาปราโมทย์ ปโมทิตฺต รองเจ้าคณะจังหวัดราชบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค
๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นที่ต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมีสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

รับแจ้งเรื่อง
พระมหาปราโมทย์
๑๕ พ.ย. ๕๙

ขอนมีสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน
โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘๔-๖๘๘-๐๒๒๔

รับแจ้งเรื่อง
พระมหาปราโมทย์
๑๕ พ.ย. ๕๙

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๖๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์ ๒๕๕๙
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยู่ธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระครูอนุถาวรชริกิจ รองเจ้าคณะจังหวัดเพชรบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค
๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นที่ต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขออนุมัติคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๙
๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๙

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน
โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘๔-๖๘๘-๐๒๒๔

๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๙
๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๖๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์ ๒๖๐

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุมัติคราะที่ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 กราบบังการ พระเดชพระคุณพระราชวัลภาจารย์ เจ้าคณะอำเภอเมืองราชบุรี
 สิ่งที่มาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘
 นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค
 ๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
 ขออนุมัติคราะที่ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณ
 ด้วยดี และกราบขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบบังการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

อ.มหา...
 พระ...
 ๑๑ พ.ย. ๒๕๕๙

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูงยิ่ง

(อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังไธ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน
 โทรศัพท์ต่อ .๐๘๕-๖๘๘-๐๒๒๔

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๖๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์ ๒๖๑

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 กราบบังการ พระเดชพระคุณพระราชสิทธิญาณ เจ้าคณะอำเภอบางสะพาน
 สิ่งส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘
 นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์ฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค
 ๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
 ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณ
 ด้วยดี และกราบขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบบังการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เย็นหิโตว
 ขยวฑฒโน
 อ.อ. ยง ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘
 ๑๖ พ.ย. ๕๙

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูงยิ่ง

(อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน
 โทรติดต่อ ๐๘๔-๖๘๘-๐๒๒๔

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๖๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์ ๒๖๒

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๓๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๓, ๒๑๓๘

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 กราบบังการมัสการ พระเดชพระคุณพระเมธีคุณาภรณ์ เจ้าคณะอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘
 นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค
 ๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
 ขอบความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
 ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณ
 ด้วยดี และกราบขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบบังการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูงยิ่ง

(อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทั้งโต)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

5/12/2559
 16.11.59

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน
 โทรศัพท์ต่อ .๐๘๔-๖๘๘-๐๒๒๔

ที่ ศบ ๖๑๐๕.๒/๑๔๖๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์ ๒๖๓

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นามัสการ พระครูวัชรสุวรรณาทร เจ้าคณะอำเภอเมืองเพชรบุรี
 สิ่งที่มาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘
 นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค
 ๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีควมจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
 ขอบความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
 ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
 ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสกรา มาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

พระครูวัชรสุวรรณาทร
 16 พ.ย. 59

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน
 โทรศัพท์ต่อ ๐๘๔-๖๘๘-๐๒๒๔

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๖๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์ ๒๖๔

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๖๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นามัสการ พระครูปราโมทย์ปัญญาวัตร เจ้าคณะอำเภอบางคนที
 สิ่งที่มาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘
 นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค
 ๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
 ขอบความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
 ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

ดร. อรรถพร อรรถพรวิวัฒน์
 เจ้าคณะอำเภอบางคนที
 วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

(อาจารย์ ดร. พิเชฐ ทั้งโต)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน
 โทรติดต่อ .๐๘๔-๖๘๘-๐๒๒๔

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๖๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์
 ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุตาราม แขวงบางขุนนนท์ ๒๖๕
 เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
 อยูธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ที่เห็นลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นมัสการ พระครูโกศลศุภกิจ เจ้าคณะอำเภอกุยบุรี
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘
 นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์ฆราวาสในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค
 ๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
 ขอบความอนุเคราะห์ที่ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
 ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมากราบมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

๑๖ พ.ย. ๕๙

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน
 โทรติดต่อกับ .๐๘๔-๖๘๘-๐๒๒๔

ที่ ศบ ๖๑๐๕.๒/๑๔๖๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์ ๒๖๖

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๓๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นมัสการ พระครูวิสุทธิธานันท์คุณ เจ้าคณะอำเภอโพธาราม
 สิ่งที่มาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘
 นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค
 ๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
 ขอบความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
 ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสกรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทั้งโต)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

พระครูวิสุทธิธานันท์
 อ.โพธาราม
 ๑๓/พ.ย. ๕๙

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน
 โทรศัพท์ต่อ .๐๘๔-๖๘๘-๐๒๒๔

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๖๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์
ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์ ๒๖๗
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอริ่งน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๓๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
กราบนมัสการ พระเดชพระคุณพระศรีปริยัติเมธี เลขานุการเจ้าคณะจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

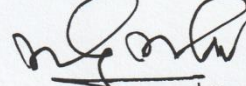
เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค
๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บัณฑิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณ
ด้วยดี และกราบขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ยื่นขอให้ตรวจอนุมัติ
ขออนุมัติ
๑๖ พ.ย. ๕๙

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูงยิ่ง


(อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทั้งโต)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน
โทรศัพท์ต่อ .๐๘๔-๖๘๘-๐๒๒๔

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๖๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์ ๒๖๘

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 กราบนมัสการ พระเดชพระคุณพระสมุทรวชิโรดม เจ้าคณะตำบลแม่กลอง
 สิ่งที่มาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘
 นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค
 ๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มี ความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
 ขอบความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณ
 ด้วยดี และกราบขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

๑๗. พฤศจิกายน ๒๕๕๙

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูงยิ่ง

(อาจารย์ ดร.พีเชษฐ ทั้งโต)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน
 โทรติดต่อ ๐๘๔-๖๘๘-๐๒๒๔

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๖๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์ ๒๖๔

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นมัสการ พระมหาชินภัทร ฉินนาลโย ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหลวงพ่อดธรรมกายาราม
 สิ่งที่มาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘
 นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค
 ๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
 ขอบความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
 ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทั้งโต)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน
โทรติดต่อ .๐๘๔-๖๘๘-๐๒๒๔

ยินดีในสัมพันธไมตรีและ
 เก็บข้อมูลในกรณีวิจัยครับ.
 พระมหาชินภัทร ฉินนาลโย.
 ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหลวงพ่อดธรรมกายาราม.
 ๒๓ พ.ย. ๕๙



บันทึกข้อความ

๒๗๐

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๒๒

วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิติเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

กราบนมัสการ พระเดชพระคุณพระวิสุทธิวงศาจารย์ ผู้อำนวยการหน่วยวิทยบริการวัดพระรูป

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์ฆราวาสในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิติดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และกราบขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทั้งโต)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

๑๗/๑๑/๒๕๕๙

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน

โทรติดต่อกับ .๐๘๔-๖๘๘-๐๒๒๔

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๖๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์ ๒๗๑๑
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
กราบบังคมทูล พระเดชพระคุณพระรัตนสุธี ผู้ประสานงานคณะสงฆ์ภาค ๑๕
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค
๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขออนุมัติคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณ
ด้วยดี และกราบขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบบังคมทูลมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

พระรัตนสุธี
๒๒ พฤศจิกายน ๕๙

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน
โทรติดต่o .๐๘๔-๖๘๘-๐๒๒๔

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๖๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์ ๒๗๒
 เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
 อยุธา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นามสกุล พระครูศรัทธาโสภิต ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดไตรธรรมาราม
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘
 นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค
 ๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มี ความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
 ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
 ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
 ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสกราบเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน
 โทรศัพท์ต่อ .๐๘๔-๖๘๘-๐๒๒๔

อิมพีในดงามดัดเน้หมชชชช
 สัมถมนชกชชชชชช

(พระดุษฎีวิชา (สังวธิ์))

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๖๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ชานชาลา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๕๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นมัสการ พระมหาพิเชษฐ์ กนตเสฏโฐ ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหลวงพ่อดุสิตธรรมกายาราม
 สิ่งส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘
 นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค
 ๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นที่ต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
 ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
 ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสักการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน
โทรติดตอ .๐๘๔-๖๘๘-๐๒๒๔

ยื่น ๑๖ กส สัมภาษณ์
 เลข ๑๖ นี้ ร้อย ร้อย ๑๖ กส ๑๖
 เรียบร้อยแล้ว
 พระมหาพิเชฐ กนตเสฏโฐ
 ๒๒ พ.ย. ๒๕๕๙

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๖๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นมัสการ พระมหาภูมิชาย อคคพลโณ ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดเขาวัง
 สิ่งส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘
 นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค
 ๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มี ความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
 ขอบความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
 ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ยื่นส่งให้สัมภาษณ์แล้ว
 ๑๒ ธ.ค. ๕๙

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน
 โทรติดต่o .๐๘๔-๖๘๘-๐๒๒๔

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๖๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ถยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นมัสการ พระสมุห์พงษ์พัฒน์ สุรพลโย เจ้าอาวาสวัดเขาดิน
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘
 นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค
 ๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
 ขอบความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
 ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน
 โทรติดต่อ ๐๘๕๔-๖๘๘-๐๒๒๔

รับตรงตามที่มีแจ้งไว้
 พระสมุห์พงษ์พัฒน์ สุรพลโย
 ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

ภาคผนวก ค
ภาพประกอบการสัมภาษณ์

ภาพประกอบการสัมภาษณ์



พระพรหมเวที
เจ้าคณะภาค ๑๕
สัมภาษณ์ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙



พระเทพวิราภรณ์
ที่ปรึกษาเจ้าคณะภาค ๑๕
สัมภาษณ์ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙



พระเทพญาณมงคล
ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี
สัมภาษณ์ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๙



พระเทพสิทธิวิมล
เจ้าคณะจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
สัมภาษณ์ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙



พระราชวิสุทธิโมลี
เจ้าคณะจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ธ.)
สัมภาษณ์ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙



พระราชสิทธิญาณ
เจ้าคณะอำเภอบางสะพาน
สัมภาษณ์ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙



พระวชิรธรรมคณี
เจ้าคณะจังหวัดเพชรบุรี
สัมภาษณ์ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙



พระสมุทรธรรมคณี
เจ้าคณะจังหวัดสมุทรสงคราม
สัมภาษณ์ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙



พระสมุทรวชิรโสภณ
เจ้าคณะตำบลแม่กลอง
สัมภาษณ์ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙



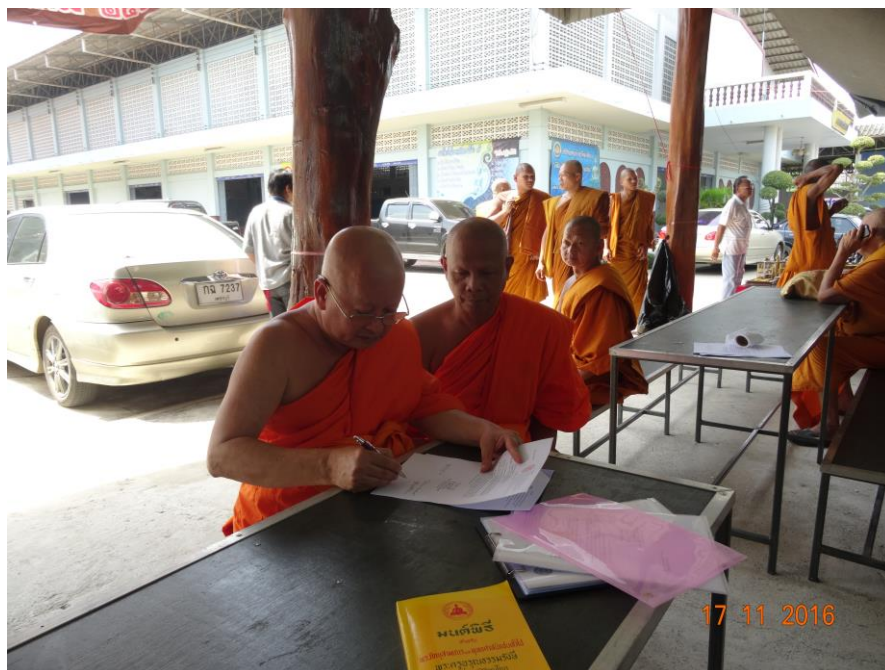
พระศรีปริยัติเมธี
เลขานุการเจ้าคณะจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
สัมภาษณ์ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙



พระรัตนสุธี
ผู้ประสานงานคณะสงฆ์ภาค ๑๕
สัมภาษณ์ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙



พระปิฎกโกศล
รองเจ้าคณะจังหวัดราชบุรี
สัมภาษณ์ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๙



พระครูอนุกุลวชิรกิจ
รองเจ้าคณะจังหวัดเพชรบุรี
สัมภาษณ์ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙



พระครูวัชรสุวรรณาท
เจ้าคณะอำเภอเมืองเพชรบุรี
สัมภาษณ์ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙



พระครูปราโมทย์ปัญญาวีตร
เจ้าคณะแก่งบางคนที
สัมภาษณ์ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙



พระครูโกศลสุภกิจ
เจ้าคณะอำเภอกุยบุรี
สัมภาษณ์ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙



พระครูศรัทธาโสภิต
ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดไตรธรรมาราม
สัมภาษณ์ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙



พระมหาภูมิชาย อคฺคปณฺโญ
ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดเขาวัง
สัมภาษณ์ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙



พระสมุห์พงษ์พัฒน์ สุรปณฺโญ
เจ้าอาวาสวัดเขาดิน
สัมภาษณ์ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

ภาคผนวก ง
การสนทนากลุ่มเฉพาะ



บัญชีลงชื่อ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
 ดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕”
 โดย พระมหาทรงศักดิ์ ชยวฑฒโน (หงส์วิสัย)
 นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 วันอังคารที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น.
 ณ ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ โชน ปี คณะสังคมศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

| ที่ | ชื่อ - ฉายา/นามสกุล | ตำแหน่ง | ลงชื่อ |
|-----|-----------------------------------|---|-------------------------------|
| ๑ | พระครูธรรมวาที | เจ้าคณะอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี | |
| ๒ | พระครูวิจิตรธรรมวิภัช, ดร. | เจ้าคณะอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ | พระครูวิจิตรธรรมวิภัช |
| ๓ | พระครูปราโมทย์ปัญญาวุฒินันท์ | เจ้าคณะอำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม | พระครูปราโมทย์ปัญญาวุฒินันท์ |
| ๔ | พระครูพิศิษฐ์ประษานาถ | รองเจ้าคณะอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม | พระครูพิศิษฐ์ประษานาถ |
| ๕ | พระสมุห์บรรยง ปุญญโณ | เจ้าอาวาสวัดบางเบ็ด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ | พระสมุห์บรรยง ปุญญโณ |
| ๖ | พระปลัดระพีพัน พุทธิสารโร, ผศ.ดร. | อาจารย์ประจำหลักสูตรฯ | พระปลัดระพีพัน พุทธิสารโร |
| ๗ | พระมหาทศกฤษ กิตติโสภโณ, ผศ.ดร. | อาจารย์ประจำหลักสูตรฯ | พระมหาทศกฤษ กิตติโสภโณ |
| ๘ | พระมหาสุนันท์ สุนนโท, ดร. | อาจารย์ประจำหลักสูตรฯ | พระมหาสุนันท์ สุนนโท |
| ๙ | รศ.ดร.สุพล สุษะพรหม | รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป/ ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา | |
| ๑๐ | ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง | รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์ | ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง |
| ๑๑ | ผศ.ดร.พิเชฐ หังโต | อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ | ผศ.ดร.พิเชฐ หังโต |
| ๑๒ | ผศ.ดร.ยุทธนา ปราณีต | เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์ | |
| ๑๓ | ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์ | อาจารย์ประจำหลักสูตรฯ | |
| ๑๔ | อ.ดร.ประเสริฐ ธิสว | เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ | |

1. ชื่อ - นามสกุล (ชื่อจริง นามสกุล) ของรูปในวงกลมข้างบน
 - ชื่อ นามสกุล - (ชื่อจริง นามสกุล)
 - ชื่อ นามสกุล รูปในวงกลม ข้างบน รูปในวงกลม ข้างบน
 - ชื่อ นามสกุล รูปในวงกลม + นามสกุล รูปในวงกลม

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๐๐๒



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เรียน พระครูวรธรรมวาทी เจ้าคณะอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขวตฺตโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้
มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ
ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” ในวันอังคารที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็น
ต้นไป ณ ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนปี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

อินทนิทรธมไพฑูริย์
สนทนากลุ่ม
๒๓ ก.ค. ๒๕๖๒

ขอแสดงความนับถือ
พระอุดมสิทธิธนายก, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขวตฺตโน (หงส์วิทย์)
โทรศัพท์ต่อ: ๐๙๘-๑๙๕-๔๕๕๙

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๐๐๒



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เรียน พระครูวิจิตรธรรมวิภัช, ดร. เจ้าคณะอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้
มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ
ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” ในวันอังคารที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็น
ต้นไป ณ ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนปี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

อิน ๑๑/๕๐๓/๒๕๖๒

พระครูวิจิตรธรรมวิภัช

๒๓ / ๗ / ๖๒

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน (หงส์วิสัย)
โทรศัพท์ต่อ: ๐๙๘-๑๙๕-๔๕๕๙

ขอแสดงความนับถือ

พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๐๐๓



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เรียน พระครูปราโมทย์ปัญญาวัฒน์ เจ้าคณะอำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้
มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ
ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” ในวันอังคารที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็น
ต้นไป ณ ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนปี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน (หงส์วิทย์)
โทรศัพท์ต่อ: ๐๙๘-๑๙๕-๔๕๕๕

วิรัตน์ ใจดี
พระครูปราโมทย์ปัญญาวัฒน์,
เจ้าคณะอำเภอลำไทร
สุต ก.ต. ๕๗

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๐๐๒



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เรียน พระครูพิศิษฐ์ไพโรจน์ รองเจ้าคณะอำเภอลำไทร จังหวัดสมุทรสงคราม
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้
มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ
ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” ในวันอังคารที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็น
ต้นไป ณ ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนปี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

อนันต์ ๒
พระครูพิศิษฐ์ไพโรจน์
23 ก.จ. 62 .

พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน (หงส์วิสัย)
โทรศัพท์ต่อ: ๐๙๘-๑๙๕-๔๕๕๙

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๐๐๒



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒

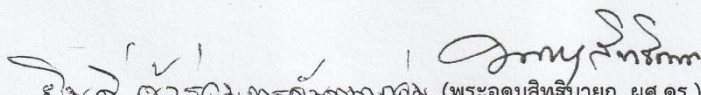
เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เรียน พระสมุห์บรรจง ปุณฺณโณ เจ้าอาวาสวัดบางเปิด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขวตฺตมโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้
มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ
ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” ในวันอังคารที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็น
ต้นไป ณ ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนปี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ


พระอุฒธิทินายก (พระอุฒธิทินายก, ผศ.ดร.)
Focus Group Discussion) ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
พระสมุห์ บรรจง ปุณฺณโณ . สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขวตฺตมโน (หงส์วิสัย)
โทรศัพท์ต่อ: ๐๙๘-๑๙๕-๔๕๕๙



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ก๒๐๕

วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒

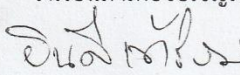
เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

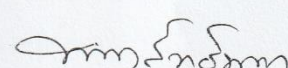
เรียน พระปลัดระพีณ พุทธิสาร, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” ในวันอังคารที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนปี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว


 พระปลัดระพีณ พุทธิสาร
 พระปลัดระพีณ พุทธิสาร, ผศ.ดร.
 ๒๔/๗.๒๕๖๒


 (พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
 สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน (หงส์วิทย์)

โทรติดต่อกับ: ๐๙๘-๑๙๕-๔๕๕๙



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ อว ๘๐๐๕๒/๑ ๒๐๒

วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน พระมหากษัตริยา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” ในวันอังคารที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โซนบี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน (หงส์วิทย์)

โทรติดตอ: ๐๙๘-๑๙๕-๔๕๕๙

พระมหากษัตริยา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.

๒๒ ก.ค. ๒๕๖๒



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ๑ ๒๐๒

วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน พระมหาสุนันท์ สุนนโท, ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” ในวันอังคารที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนปี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

พระมหาสุเมธ *Focus group*
Discussion

พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.
(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

พระมหาสุเมธ, ดร.
๒๒/๗/๖๒.

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน (หงส์วิลัย)
โทรติดต่อบุคคล: ๐๙๘-๑๙๕-๔๕๕๙



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ อว ๘๐๐๕/๒/ ๑ ๒๐๕

วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” ในวันอังคารที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนปี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน (หงส์วิสัย)

โทรศัพท์ติดต่อ: ๐๙๘-๑๙๕-๔๕๕๙



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ๑ ๒๐๒

วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” ในวันอังคารที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนปี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(พระอุดมสิทธิธนายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน (หงส์วิลัย)

โทรศัพท์ต่อ: ๐๙๘-๑๙๕-๕๕๕๙

เข้าร่วมกับคณะกรรมาธิการ

(ผศ.ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

๒๓ ก.ค. ๖๒



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร., โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ๐ ๒๐๕

วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” ในวันอังคารที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนปี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขวฑฒโน (หงส์วิลัย)

โทรศัพท์ต่อ: ๐๙๘-๑๙๕-๔๕๕๙

- โทร.แจ้งขอสมัครกลุ่ม
- แจ้งเพิ่ม/เปลี่ยนแปลงวัน

(อ.ดร.พิเชฐ ทังโต)
ณ ก.จ. ๖๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ อว ๘๐๐๕๒/ ก ๒๐๐๕

วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพธนา ปรานีต เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขวขุฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” ในวันอังคารที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โซนบี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรามาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

เชิญมาร่วม
สนทนากลุ่ม

(ผศ.ดร.ยุพธนา ปรานีต)
๒๓ ก.ค. ๖๒

(พระอุดมสิทธิธนายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขวขุฒโน (หงส์วิสัย)

โทรศัพท์ต่อ: ๐๙๘-๑๙๕-๔๕๕๙



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ๗ ๒๐๖

วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุวัต กระสังข์ อาจารย์ประจำหลักสูตรฯ

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” ในวันอังคารที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โซนบี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

เจริญพร

ดร.อนุวัต กระสังข์
๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๒

พระอุดมสิทธินายก

(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน (หงส์วิทย์)

โทรศัพท์ต่อ: ๐๘๘-๑๙๕-๔๕๕๙



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ๑ ๒๐๔

วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เจริญพร ดร.ประเสริฐ ธิลาว เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

เนื่องด้วย พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ขยวฑฺฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๐๘ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” ในวันอังคารที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนบี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ยื่นดี เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้

ดร.ประเสริฐ ธิลาว

(พระอุดมสิทธิธนายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฺฒโน (หงส์วิสัย)

โทรศัพท์ติดต่อ: ๐๙๘-๑๙๕-๔๕๕๙

ภาพประกอบการสนทนากลุ่มเฉพาะ
วันอังคารที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒









ประวัติผู้วิจัย

| | |
|---------------------|--|
| ชื่อ ฉายา/นามสกุล | : พระมหาทรงศักดิ์ ฉายา ชยวฑฒโน นามสกุล หงษ์วิไล |
| ว/ ด /ป เกิด | : วันอังคารที่ ๑๒ เดือนพฤศจิกายน พุทธศักราช ๒๕๐๐ |
| ภูมิลำเนาที่เกิด | : ๔๒/๑ หมู่ที่ ๗ ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |
| การศึกษา | : พุทธศักราช ๒๕๕๕ พุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) คณะสังคมศาสตร์ : สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย : พุทธศักราช ๒๕๕๗ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พธ.ม.) คณะสังคมศาสตร์ : สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ประสบการณ์ทำงาน | : อาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัฒมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ผลงานทางวิชาการ | : เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการบริหารองค์กร" ลงพิมพ์วารสาร บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ เดือนพฤษภาคม - เดือนสิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๕๘ : เรื่อง "ภาวะผู้นำกับการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธตามหลักปาปนิกรธรรม" ลงพิมพ์วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๓ เดือนกันยายน - เดือนธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๕๘ : เรื่อง "การปกครองสงฆ์ตามหลักพระธรรมวินัย" ลงพิมพ์วารสาร บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒ เดือนพฤษภาคม - เดือนสิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙ : พุทธศักราช ๒๕๕๗ วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ตำบลทรายทอง-ไชยราช" ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| อุปสมบท | : วันศุกร์ที่ ๓๐ เดือนพฤศจิกายน พุทธศักราช ๒๕๕๐ ณ พัทธสีมา วัดห้วยสัก : ๑๓๗ หมู่ที่ ๗ ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |
| สังกัด | : มหานิกาย |
| ตำแหน่ง | : เจ้าคณะตำบลไชยราช : เจ้าอาวาสวัดห้วยสัก : ครูสอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ชั้นประโยค ๑-๒ : กรรมการคุมห้องสอบธรรมสนามหลวง ณ สนามสอบธรรมสนามหลวง ประจำจังหวัด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ : กรรมการตรวจข้อสอบธรรมสนามหลวง จำเพาะนักธรรมชั้นตรี และธรรมศึกษาชั้นตรี ประจำภาค ๑๕ ณ วัดพระปฐมเจดีย์ราชวรมหาวิหาร จังหวัดนครปฐม |
| ปีที่เข้าศึกษา | : ปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๕๗ |
| ปีที่สำเร็จการศึกษา | : ปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๖๒ |
| ที่อยู่ปัจจุบัน | : วัดห้วยสัก ๑๓๗ หมู่ที่ ๗ ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ : โทรศัพท์ ๐๙-๘๑๙๕- ๔๕๕๙ |