



การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี
MANAGEMENT OF PUBLIC WELFARE OF SANGHA ADMINISTRATION
IN CHANTHABURI PROVINCE



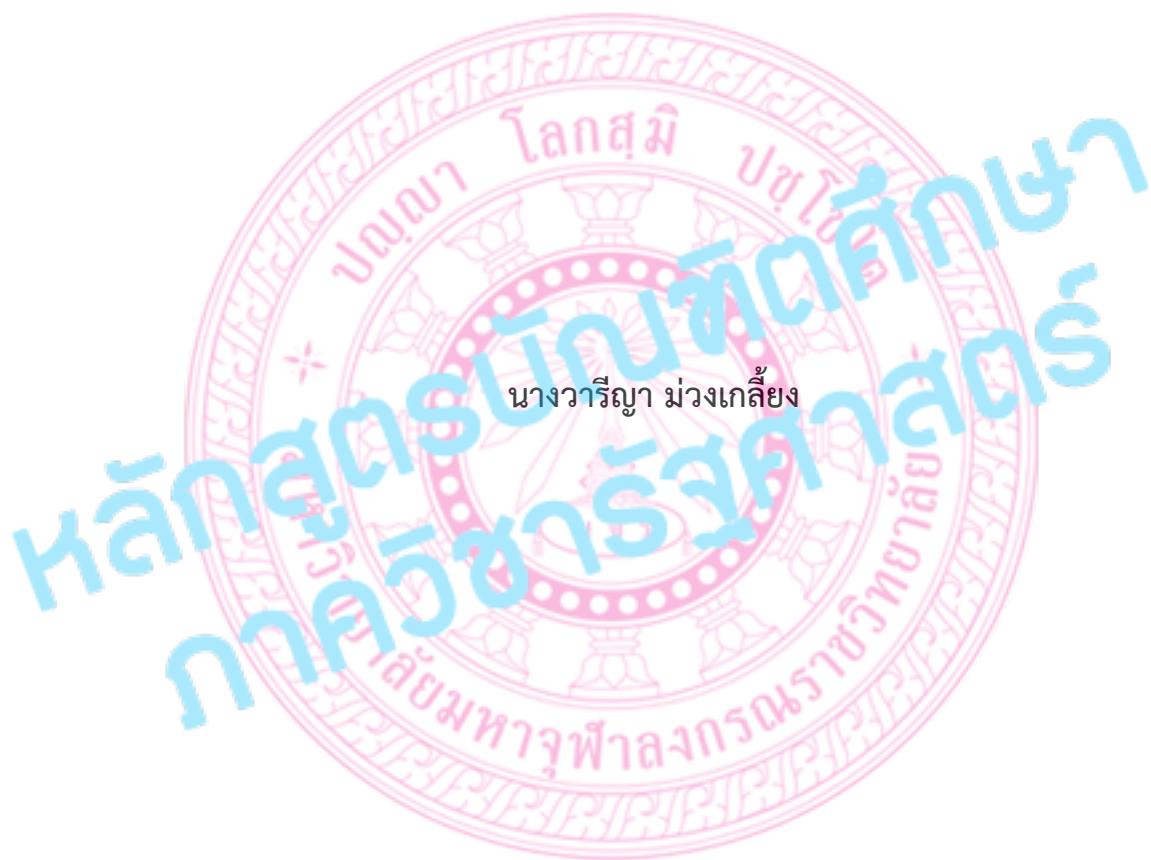
นางวาริญา ม่วงเกลี้ยง

ดุขฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุขฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๗



การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี



นางวาริญา ม่วงเกลี้ยง

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๗

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Management of Public Welfare of Sangha Administration
in Chanthaburi Province

Ms. Wareeya Muangkliang

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

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2024

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับคุชฎินิพนธ์ เรื่อง “การบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี” เป็นส่วนหนึ่งของ การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

.....
(พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ. ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบคุชฎินิพนธ์

.....
(พระเมธาวิเชียร, รศ. ดร.)

ประธานกรรมการ

.....
(รศ. ดร.อำนาจ บัวศิริ)

กรรมการ

.....
(พระครูสุตวุฒิคุณบัณฑิต, ผศ. ดร.)

กรรมการ

.....
(พระครูสุธีกิตติบัณฑิต, รศ. ดร.)

กรรมการ

.....
(ผศ. ดร.ประเสริฐ ธิลา)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมคุชฎินิพนธ์

พระครูสุธีกิตติบัณฑิต, รศ. ดร.

ประธานกรรมการ

ผศ. ดร.ประเสริฐ ธิลา

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

.....
(นางวาริญา ม่วงเกลี้ยง)

- ชื่อคุณูปนิพนธ์** : การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี
- ผู้วิจัย** : นางวาริญา ม่วงเกลี้ยง
- ปริญญา** : พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)
- คณะกรรมการผู้ควบคุมคุณูปนิพนธ์**
- : พระครูสุธีกิตติบัณฑิต, รศ.ดร.
 - พธ.บ. (การจัดการเชิงพุทธ), พธ.ม. (การจัดการเชิงพุทธ),
 - พธ.ด. (การจัดการเชิงพุทธ), ปร.ด. (รัฐศาสตร์)
 - ผศ. ดร.ประเสริฐ ธิลาว, พธ.บ. (การบริหารรัฐกิจ),
 - พธ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์), พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)
- วันสำเร็จการศึกษา** : ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๗

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาสภาพทั่วไปของการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ๒) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ๓) นำเสนอการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยกำหนดรูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๒๕ รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จำนวน ๑๒ รูปหรือคน โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า

๑. สภาพทั่วไปของการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี มีจุดแข็งที่สำคัญ ได้แก่ โครงสร้างการบริหารที่เป็นระบบ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน จิตอาสาของพระสงฆ์ เครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง และศักยภาพของวัดในการเป็นศูนย์กลางช่วยเหลือชุมชน อย่างไรก็ตาม ยังมีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุง เช่น การจัดสรรงบประมาณที่ยังไม่เป็นระบบ การขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง การประชาสัมพันธ์ที่ยังไม่ทั่วถึง และการขาดแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน

๒. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ประกอบด้วย การมีทรัพยากรที่เพียงพอทั้งในแง่ของงบประมาณ บุคลากร และอาสาสมัคร การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งระหว่างวัด ชุมชน ภาครัฐ และภาคเอกชน การพัฒนาทักษะและความรู้ของพระสงฆ์ในด้านการบริหารจัดการสมัยใหม่ การสร้างความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือในการบริหารจัดการทรัพยากร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการข้อมูลและการดำเนินงาน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและเยาวชน และการพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม

๓. การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ที่นำเสนอประกอบด้วย การสร้างความมั่นคงด้านพระพุทธศาสนา การยกระดับกระบวนการบริหารจัดการภายใน การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการ

เรียนรู้เชิงพุทธ และการจัดการทรัพยากรให้เพียงพอในการขับเคลื่อนกิจการพระพุทธศาสนา โดยมีกลยุทธ์สำคัญ เช่น การจัดตั้งศูนย์อบรมพระธรรมทูตประจำจังหวัด การส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรม การจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาและเผยแผ่พระพุทธศาสนา การพัฒนาระบบฐานข้อมูลพระสงฆ์ และวัดแบบดิจิทัล การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่างๆ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านการฝึกอบรม และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ



Dissertation Title : Management of Public Welfare of Sangha Administration in Chanthaburi Province

Researcher : Ms. Wareeya Muangkliang

Degree : Doctor of Philosophy (Buddhist Management)

Dissertation Supervisory Committee

: Phrakhrusuthikittibundit, Assoc. Prof. Dr.

B.A. (Buddhist Management), M.A. (Buddhist Management),
Ph.D. (Buddhist Management), Ph.D. (Political Science)

Asst. Prof. Dr. Prasert Thilao, B.A. (Public Administration),

M.A. (Public Administration), Ph.D. (Public Administration)

Date of Graduation : October 12, 2024

Abstract

The research on "Management of Public Welfare of Sangha Administration in Chanthaburi Province" aims to: 1) Study the general state of public welfare management by the Sangha in Chanthaburi Province, 2) Examine factors affecting the public welfare management by the Sangha in Chanthaburi Province, and 3) Propose guidelines for public welfare management by the Sangha in Chanthaburi Province. The researcher employed a qualitative research design, collecting data through in-depth interviews with 25 key informants and a focus group discussion with 12 participants. Data analysis was conducted using contextual content analysis techniques.

Research Results

1. The general state of public welfare management by the Sangha in Chanthaburi Province has significant strengths, including a systematic management structure, leaders with clear vision, monks' volunteer spirit, strong cooperation networks, and the potential of temples as community aid centers. However, there are weaknesses that need improvement, such as unsystematic budget allocation, lack of specialized personnel, insufficient public relations, and the absence of a clear operational plan.

2. Factors affecting public welfare management include sufficient resources in terms of budget, personnel, and volunteers; building strong cooperation networks between temples, communities, government, and private sectors; developing monks' skills and knowledge in modern management; creating transparency and credibility in resource management; applying information technology in data management and operations; promoting community and youth participation; and developing a concrete monitoring and evaluation system.

3. The proposed public welfare management model comprises: strengthening Buddhism, upgrading internal management processes, developing towards a Buddhist learning organization, and managing resources sufficiently to drive Buddhist affairs. Key strategies include establishing a provincial Dhamma missionary training center, promoting Pali studies, establishing funds for Buddhist education and propagation, developing a digital database system for monks and temples, creating cooperation networks with educational institutions and various agencies, developing personnel potential through training, and applying information technology in management.



กิตติกรรมประกาศ

ดุชฎินิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณ พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ พระอุดมสิทธินายก, รศ.ดร. ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ขอกราบขอบพระคุณประธานกรรมการที่ปรึกษา คณะกรรมการที่ปรึกษา ตลอดจนคณาจารย์และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขดุชฎินิพนธ์จนสำเร็จด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาการศึกษา ถ่ายทอดองค์ความรู้ การศึกษา ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี ตลอดจนเพื่อนนิสิตทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจและคำปรึกษาดีๆ ที่มอบให้ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสัมภาษณ์และให้คำปรึกษาแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์อันเป็นประโยชน์แก่การทำดุชฎินิพนธ์จนสำเร็จด้วยดี

ขอคุณผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคนที่เมตตาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี ที่ได้ช่วยเหลือชี้แนะทักษะ แนวทางที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการวิจัยอย่างต่อเนื่อง

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ได้ให้ความเมตตาอนุเคราะห์สนับสนุนช่วยเหลือส่งเสริมให้ผู้วิจัยได้รับการศึกษาเพิ่มเติมองค์ความรู้ และกำลังใจจากทุกท่านดังกล่าว ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเอื้อเฟื้อเป็นอย่างยิ่ง คุณค่าสิ่งดีงามและประโยชน์ใดๆอันจะพึงมีจากดุชฎินิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอนอบน้อมถวายเป็น พุทธบูชา ธรรมบูชา สังฆบูชา กตเวทิตาคุณ แก่ บิดา มารดา ครูอุปัชฌาย์ อาจารย์ ญาติสนิทมิตรสหายทั้งหลาย และผู้มีคุณูปการทุกท่าน

นางวาริญา ม่วงเกลี้ยง

๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๗

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ก |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | ค |
| กิตติกรรมประกาศ | จ |
| สารบัญ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ฅ |
| สารบัญแผนภาพ | ฆ |
| คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ | ฌ |
| บทที่ ๑ บทนำ | |
| ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | ๑ |
| ๑.๒ คำถามการวิจัย | ๔ |
| ๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย | ๔ |
| ๑.๔ ขอบเขตการวิจัย | ๔ |
| ๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย | ๖ |
| ๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย | ๘ |
| บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | |
| ๒.๑. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์และการสร้างกลยุทธ์ | ๙ |
| ๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) | ๓๖ |
| ๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ | ๔๓ |
| ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ด้านสาธารณสงเคราะห์ | ๕๕ |
| ๒.๕ บริบทของงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี | ๖๓ |
| ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | ๖๘ |
| ๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย | ๘๐ |
| บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย | |
| ๓.๑. รูปแบบการวิจัย | ๘๒ |
| ๓.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ | ๘๒ |
| ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | ๘๓ |
| ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล | ๘๔ |
| ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล | ๘๕ |

สารบัญ (ต่อ)

| เรื่อง | หน้า |
|---|------------|
| บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | |
| ๔.๑ สภาพทั่วไปของการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี | ๘๘ |
| ๔.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ ของคณะสงฆ์ จังหวัดจันทบุรี | ๑๐๓ |
| ๔.๓ กลยุทธ์การบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะ สงฆ์จังหวัดจันทบุรี | ๑๑๗ |
| ๔.๔ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ | ๑๓๐ |
| ๔.๕ องค์กรความรู้ | ๑๓๓ |
| ๔.๕.๑ องค์กรความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย | ๑๓๓ |
| ๔.๕.๒ องค์กรความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์การวิจัย | ๑๓๕ |
| บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ | |
| ๕.๑ สรุปผลการวิจัย | ๑๓๖ |
| ๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย | ๑๓๙ |
| ๕.๓ ข้อเสนอแนะ | ๑๔๐ |
| ๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย | ๑๔๐ |
| ๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ | ๑๔๑ |
| ๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป | ๑๔๑ |
| บรรณานุกรม | ๑๔๒ |
| ภาคผนวก | ๑๕๑ |
| ภาคผนวก ก เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ | ๑๕๒ |
| ประวัติผู้วิจัย | ๑๕๕ |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|--|------|
| ๒.๑ | ความหมายของกลยุทธ์ | ๑๓ |
| ๒.๒ | ลักษณะและความสำคัญของกลยุทธ์ | ๑๗ |
| ๒.๓ | ประเภทหรือระดับของกลยุทธ์ | ๒๒ |
| ๒.๔ | ความหมายของการกำหนดกลยุทธ์หรือการวางแผนเชิงกลยุทธ์ | ๒๕ |
| ๒.๕ | กระบวนการกำหนดกลยุทธ์และเทคนิคการสร้างกลยุทธ์ | ๓๑ |
| ๒.๖ | การประเมินกลยุทธ์ | ๓๕ |
| ๒.๗ | การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม | ๓๙ |
| ๒.๘ | สภาพแวดล้อมภายนอก | ๔๑ |
| ๒.๙ | สภาพแวดล้อมภายใน | ๔๓ |
| ๒.๑๐ | ความหมายของการบริหารจัดการ | ๔๖ |
| ๒.๑๑ | แนวคิดกระบวนการบริหารจัดการ | ๕๔ |
| ๒.๑๒ | การสาธารณสุขสงเคราะห์ | ๕๗ |
| ๒.๑๓ | ลักษณะสำคัญของงานสาธารณสุขสงเคราะห์ | ๖๒ |
| ๒.๑๔ | กลยุทธ์การบริหารจัดการ | ๗๐ |
| ๒.๑๕ | การบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ | ๗๔ |
| ๒.๑๖ | กลยุทธ์การบริหารจัดการ | ๗๘ |

สารบัญแผนภาพ

| แผนภาพที่ | | หน้า |
|-----------|-------------------------------------|------|
| ๒.๑ | การสร้างกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix | ๒๙ |
| ๒.๒ | กรอบแนวคิดการวิจัย | ๘๑ |
| ๔.๑ | องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย | ๑๓๓ |
| ๔.๒ | องค์ความรู้ที่สังเคราะห์จากงานวิจัย | ๑๓๕ |



อธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

อักษรย่อในดัชนีฉบับนี้ใช้อ้างอิงจาก พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙

การอ้างอิงพระไตรปิฎก ได้ระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า หลังอักษรย่อชื่อคัมภีร์ เช่น ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๐/๕๑. หมายความว่าระบุถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท ฉบับภาษาไทย พระไตรปิฎก เล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๐ หน้าที่ ๕๑ เป็นต้น ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๓๙

๑. คำอธิบายคำย่อในภาษาไทย

ก. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

| คำย่อ | พระวินัยปิฎก | ชื่อคัมภีร์ | ภาษา |
|--------------------|----------------|---------------|----------------------|
| วิ.มทา. (ไทย) | = วินัยปิฎก | มหาวิภังค์ | (ภาษาไทย) |
| คำย่อ | พระสุตตันตปิฎก | ชื่อคัมภีร์ | ภาษา |
| ที.ปา. (ไทย) | = สุตตันตปิฎก | ทีฆนิกาย | ปาฎีกวรรค (ภาษาไทย) |
| ที.ม. (ไทย) | = สุตตันตปิฎก | ทีฆนิกาย | มหาวรรค (ภาษาไทย) |
| อง.ทุก. (ไทย) | = สุตตันตปิฎก | อังกุตตรนิกาย | ทุกนิบาต (ภาษาไทย) |
| อง.จตุกก. (ไทย) | = สุตตันตปิฎก | อังกุตตรนิกาย | จตุกกนิบาต (ภาษาไทย) |
| คำย่อ | พระอภิธรรมปิฎก | ชื่อคัมภีร์ | ภาษา |
| อภิ. วิภังค. (ไทย) | = อภิธรรมปิฎก | วิภังค์ | (ภาษาไทย) |

๒. คำอธิบายคำย่อในภาษาอังกฤษ

บัญชีคำย่อที่สำคัญเกี่ยวกับภาษาอังกฤษ

| คำย่อ | คำเต็ม | ความหมาย | หมายเหตุ |
|---------|-----------|-------------------------|------------------|
| ed. | editor | บรรณาธิการ, ผู้จัดพิมพ์ | พหูพจน์ใช้ eds. |
| | edited by | จัดพิมพ์โดย | |
| no. (s) | number(s) | ฉบับที่ | |
| p. | page | หน้า | พหูพจน์ใช้ pp |
| vol. | volume | เล่มที่ | พหูพจน์ใช้ vols. |

บทที่ ๑

บทนำ

๑. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

๑.๑.๑ ความเป็นมา

การบริหารกิจการคณะสงฆ์เป็นภารกิจของพระสังฆาธิการที่จะต้องปฏิบัติ ๖ ประการ ได้แก่ ๑) การปกครอง ซึ่งเป็นงานการควบคุม กำกับ ดูแล และส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยของพระภิกษุ สามเณร และคฤหัสถ์ในปกครองหรือที่พักอาศัยอยู่ในวัดให้ประพฤติตนด้วยความถูกต้องเรียบร้อย ๒) การศาสนศึกษา เป็นการให้บริการด้านการศึกษาแก่พระสงฆ์ และอุบาสกอุบาสิกา หรือการอนุเคราะห์สังคมด้วยธรรมทาน ๓) การศึกษาสงเคราะห์ คือ การจัดการศึกษาเพื่อสงเคราะห์แก่ประชาชนทั่วไป รวมถึงการสงเคราะห์ปวงชนทั้งก่อนวัยเรียนและในวัยเรียนให้ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องตามสมควร ๔) การเผยแผ่ เป็นบทบาทหรือภาระหน้าที่ของพระสังฆาธิการหรือพระสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ๕) การสาธารณูปการ ซึ่งเป็นการก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนวัตถุและ ศาสนสถาน และการควบคุม ดูแลกิจการของวัด และ ๖) การสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งเป็นการให้การสงเคราะห์ประชาชนตามความต้องการและความจำเป็นในรูปแบบต่าง ๆ เป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน^๑ ดังนั้น การบริหารกิจการคณะสงฆ์จึงถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะถ้ามีระบบบริหารจัดการที่ดี พระพุทธศาสนาก็มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า การบริหารจัดการที่ดีจะต้องมีรูปแบบและวิธีการจัดการอย่างเป็นระบบ มีการแบ่งงานกระจายงานให้ผู้บริหารระดับต่าง ๆ รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ^๒

การปฏิบัติงานสาธารณะสงเคราะห์ของพระพุทธเจ้าดังที่ปรากฏในพระไตรปิฎก สรุปได้ว่าการบริหารจัดการสาธารณะสงเคราะห์และการเผยแผ่พระพุทธศาสนามีการวางนโยบายวิธีการไว้อย่างรัดกุม มิได้หมายถึงการออกไปเผยแผ่พระศาสนาแต่เพียงอย่างเดียว แต่หมายถึงการจัดองค์การบริหารพระพุทธศาสนาด้วย ที่เป็นกระบวนการเบ็ดเสร็จพร้อมกันไปในตัว เป็นการบริหารสาธารณะสงเคราะห์เพื่อมวลมนุษยทั้งโลก ตัวอย่างเช่น ในสมัยพุทธกาลที่พระพุทธเจ้าทรงส่งสาวกไปประกาศพระศาสนาที่ดี หรือแม้แต่หลังพุทธกาลยุคพระเจ้าอโศกมหาราชส่งสมณทูตไปประกาศศาสนาทั้ง ๙ สายก็ตาม ไม่ได้มีเป้าหมายในการเผยแผ่พระศาสนาแต่อย่างเดียว แต่ให้ไปเพื่อเข้าถึงประชาชนและนำหลักหลักธรรมไปแนะนำชี้แจงให้เข้าใจและช่วยเหลือประชาชน กระทำสิ่งที่เป็น

^๑ พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ), “การคณะสงฆ์และการพระศาสนา”, เอกสารประกอบคำบรรยาย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๗.

^๒ กรมการศาสนา, คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยการคณะสงฆ์และการพระศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า ๑.

สาธารณะประโยชน์ สงเคราะห์ อนุเคราะห์แก่ประชาชนที่เดือดร้อน โดยมีรูปแบบการจัดการบริหารในด้านต่างๆ ให้ดี อันจะทำให้การประสานความร่วมมือระหว่างกันเป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผนสามารถนำมาใช้พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนได้^๓

ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์มหานิกายหลักธรรมมาธิปไตยเป็นหลักสำคัญ ยึดหลักที่ว่า ผู้บริหารต้องประพฤติธรรมและใช้หลักธรรมเป็นหลักในการบริหาร กล่าวตัดสินใจลงมือทำในสิ่งที่ถูกต้อง เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยใช้หลักการบริหารดังนี้ ๑) การวางแผน กล่าวคือ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล สามารถกำหนดจุดหมายปลายทางได้ชัดเจน และสามารถสื่อให้สมาชิกในองค์กรยอมรับและดำเนินการไปสู่จุดหมายนั้นได้ ๒) การจัดองค์กร มีการมอบอำนาจให้คณะสงฆ์ดำเนินการร่วมกัน มีการแบ่งงานกันทำ มีสายการบังคับบัญชาตามระดับความสัมพันธ์ ๓) การบริหารงานบุคคล การที่จะรับคนเข้ามาต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะสงฆ์ และมีระบบการให้รางวัลและการลงโทษ ๔) การอำนวยการ ในพระพุทธศาสนาการอำนวยการต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่ง รวมถึงความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม และ ๕) การกำกับดูแล ซึ่งเป็นการควบคุมให้สมาชิกภายในองค์กรคณะสงฆ์ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้^๔

วัดเป็นศูนย์กลางของชุมชน เป็นหน่วยงานที่เข้าถึงและมีปฏิสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุด เจ้าอาวาสซึ่งเป็นผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารสูงสุดของวัดมีส่วนสำคัญในการผลักดันและพัฒนาความสัมพันธ์อันดีภายในวัดเพื่อให้พระสงฆ์ซึ่งเป็นสมาชิกในวัดนั้นรักษาพระธรรมวินัยเป็นแบบอย่างที่ดีรวมถึงทำงานร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถาบันพุทธศาสนากำหนดไว้ งานสาธารณสงเคราะห์เป็นกิจกรรมที่วัดหรือพระสงฆ์ดำเนินการเพื่อให้เป็นสาธารณประโยชน์ ทั้งการสาธารณสงเคราะห์และการสงเคราะห์บุคคล โดยแยกออกเป็น ๔ ประเภท ได้แก่ ๑) การดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล ๒) การช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ ๓) การช่วยเหลือเกื้อกูลสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ และ ๔) การช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนทั่วไป^๕ โดยในการทำงานด้านสาธารณสงเคราะห์เป็นการเผยแผ่พระพุทธศาสนาซึ่งมีทั้งเชิงรับเชิงรุก การเผยแผ่เชิงรับทำโดยการเทศน์การสอนหลักธรรมเป็นหลัก ส่วนการเผยแผ่เชิงรุกคือการใช้การสงเคราะห์ในรูปแบบ

^๓ สุริยนต์ น้อยสงวน, “รูปแบบการปฏิบัติงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในจังหวัดศรีสะเกษ”, วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, ปีที่ ๖ ฉบับพิเศษ : ๓๘๓-๓๙๔.

^๔ พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตโต), การปกครองคณะสงฆ์ไทย, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙), หน้า ๓๒.

^๕ พระสมุห์วศิน วิสุทโธ (พงษ์ศักดิ์), “พระสงฆ์การจัดการงานสาธารณสงเคราะห์: บทบาทและความสำคัญ”, วารสารศิลปศาสตรราชชมงคลสุวรรณภูมิ, ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๖๓) : ๓๕๗ - ๓๖๖.

ต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นเป็นตัวนำคนเข้าหาธรรมะ^๖ การบริหารงานสาธารณสุขสงเคราะห์ที่นำไปสู่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ จำเป็นต้องมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ โดยการนำเอาปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการรวมถึงเทคโนโลยี มาทำงานร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติการกิจต่างๆ ของคณะสงฆ์เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

ปัจจุบันคณะสงฆ์ได้มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดยุทธศาสตร์การปฏิรูปการบริหารกิจการคณะสงฆ์จึงมีการนำหลักการบริหารจัดการเข้ามาใช้กับงานสาธารณสุขสงเคราะห์ ซึ่งเป็นงานเกี่ยวกับงานที่พระสงฆ์ให้ความสงเคราะห์คนในชุมชน เป็นการช่วยเหลือชุมชนและสังคมในรูปแบบต่างๆ ทั้งทางวัตถุและจิตใจ ได้แก่ การส่งเสริมทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การพัฒนาจิตใจ การพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น มีคณะสงฆ์เป็นผู้นำที่สำคัญ โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เป็นผู้มีความสมดุลทั้งทางกาย วาจา และใจ งานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ นอกจากจะเป็นการช่วยเหลือประชาชนในสิ่งที่พวกเขาต้องการและมีความจำเป็นแล้ว ยังเป็นการสร้างความผูกพันระหว่างวัดกับชุมชนอีกทางหนึ่งด้วย

๑.๑.๒ ความสำคัญของปัญหา

คณะสงฆ์มีปัญหาสำคัญหลายประการ ปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งคือ ปัญหาด้านโครงสร้างการบริหารคณะสงฆ์และการบริหารจัดการวัดยังเป็นแบบรวมอำนาจ กล่าวคือ เป็นการบริหารที่รวมอำนาจอยู่ที่ส่วนกลาง ทำให้ขาดบุคลากรที่จะทำหน้าที่สนองงาน ขาดองค์กรหรือหมู่คณะทำงานที่จะช่วยรองรับหรือสนับสนุนทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง อีกทั้งยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ บุคลากรที่มีอยู่ก็มีงานล้นมือ บางส่วนไม่เข้าใจงาน ไม่ใส่ใจ ไม่ทุ่มเทและเสียสละ หรือขอบข่ายของงานไม่ชัดเจนเท่าที่ควร บางส่วนถูกรอรับงัดด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่จนประพาศติพิตพระธรรมวินัย จึงทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา ทำให้ไม่สามารถปรับระบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์

การบริหารกิจการคณะสงฆ์เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของพระพุทธศาสนา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปฏิรูปการบริหารจัดการที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบและชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและเกิดความร่วมมือกัน มีการจัดสรรทรัพยากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ^๗ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสาธารณสุขสงเคราะห์ ควรจะมีการยกระดับให้เข้มแข็งผ่านโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นสาธารณประโยชน์ตามสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น การช่วยเหลือบรรเทาสาธารณภัย ภัยพิบัติทางธรรมชาติต่าง ๆ การทำนุบำรุงสาธารณสมบัติ การพัฒนาตำบล/หมู่บ้าน รวมทั้งส่งเสริมให้มีการศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ด้วยการพัฒนาทักษะพระสงฆ์ การให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสมัยใหม่ มีการปฏิรูปการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ด้านสาธารณสุข

^๖ พระครูสมุห์ไพฑูรย์ สิริภทโท, พระมหาภคฤกษ์ กิตติโสภโณ และพระปลัดระพี พุทธิสาร, “รูปแบบการจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ในจังหวัดนครปฐม”, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - มีนาคม ๒๕๒๑) : ๑๔๙ - ๑๕๙.

^๗ ปณณธ ธีรชัยพุกษ์, พระครูสมุทรวชิราวุฒ และทองอินทร์ มนตรี, “กลยุทธ์การบริหารกิจการคณะสงฆ์เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของพระพุทธศาสนา”, วารสารมหาจุฬานาครทรรณ, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๕ (พฤษภาคม ๒๕๖๔) : ๓๗๘-๓๙๒.

สงเคราะห์ ให้ทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ เพื่อให้พระสังฆาธิการสามารถพัฒนาตนเองและยกระดับองค์ความรู้ตามพันธกิจคณะสงฆ์ให้สอดคล้องกับนวัตกรรม ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาและวิเคราะห์สภาพทั่วไปของการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำเป็นกลยุทธ์การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ในสภาวะการณ์ของสังคมไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมอย่างมากมาย ทั้งนี้เพื่อให้คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีในฐานะที่เป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการสงเคราะห์ประชาชนผู้เดือดร้อนและด้อยโอกาส ได้มีแนวทางในการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์สำหรับพระสังฆาธิการซึ่งเป็นบุคลากรของคณะสงฆ์ได้นำไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนสนองความต้องการของสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างตรงประเด็นและเป็นรูปธรรมสืบต่อไป

๑.๒. คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ สภาพทั่วไปของการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ แนวคิดการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี มีอะไรบ้าง

๑.๒.๓ กลยุทธ์การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ควรเป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี

๑.๓.๒ เพื่อศึกษาแนวคิดการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี

๑.๓.๓ เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี” ครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษากลยุทธ์การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ใน ๓ ประเด็น ประกอบด้วย

๑) สภาพทั่วไปของการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ (๑) จุดแข็ง (๒) จุดอ่อน (๓) โอกาสและ (๔) อุปสรรค^๘

๒) แนวคิดการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี โดยใช้แนวคิดการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ได้แก่ (๑) การดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล (๒) การช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ (๓) การช่วยเหลือเกื้อกูลสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ (๔) การช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนทั่วไป^๙

๓) กลยุทธ์การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ได้แก่ (๑) การสร้างความมั่นคงด้านพระพุทธศาสนา (๒) การยกระดับกระบวนการบริหารจัดการภายใน (๓) การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงพุทธ และ (๔) มีทรัพยากรเพียงพอในการขับเคลื่อนกิจการพระพุทธศาสนา^{๑๐}

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก และผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่มเฉพาะ

(๑) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ พระสังฆาธิการ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ด้านงานสาธารณสงเคราะห์ และนักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน ๒๕ รูปหรือคน แบ่งออกเป็น ๕ กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มผู้กำหนดนโยบาย คือ พระสังฆาธิการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ด้านงานสาธารณสงเคราะห์ จำนวน ๕ รูป

กลุ่มที่ ๒ กลุ่มผู้ปฏิบัติ คือ พระสังฆาธิการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี จำนวน ๕ รูป

กลุ่มที่ ๓ กลุ่มผู้สนับสนุน คือ ตัวแทนหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนที่สนับสนุนการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี จำนวน ๕ รูปหรือคน

^๘ พิบูล ทิปะปาล, การจัดการเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์, ๒๕๕๕), หน้า ๑๐๑.

^๙ มหาเถรสมาคม, ฝ่ายสาธารณสงเคราะห์ของมหาเถรสมาคม, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://pasangha.com/> [๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖].

^{๑๐} พระราชาวงเมธี และคณะ, แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา ๒๕๖๐-๒๕๖๔ “การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ”, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.buddhism4.com/web/download/book%201.pdf> [๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๖].

กลุ่มที่ ๔ กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ ตัวแทนหน่วยงานหรือประชาชนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี จำนวน ๕ คน

กลุ่มที่ ๕ กลุ่มนักวิชาการ คือ นักวิชาการหรือคณาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการเชิงพุทธ จำนวน ๕ รูปหรือคน

(๒) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่มเฉพาะ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นพระสังฆาธิการ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ด้านงานสาธารณสุขสงเคราะห์ และนักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน ๑๒ รูปหรือคน แบ่งออกเป็น ๕ กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มผู้กำหนดนโยบาย คือ พระสังฆาธิการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ด้านงานสาธารณสุขสงเคราะห์ จำนวน ๒ รูป

กลุ่มที่ ๒ กลุ่มผู้ปฏิบัติ คือ พระสังฆาธิการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี จำนวน ๑ รูป

กลุ่มที่ ๓ กลุ่มผู้สนับสนุน คือ ตัวแทนหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ที่สนับสนุนการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี จำนวน ๑ คน

กลุ่มที่ ๔ กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ ตัวแทนหน่วยงานหรือประชาชนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี จำนวน ๑ คน

กลุ่มที่ ๕ กลุ่มนักวิชาการ คือ นักวิชาการหรือคณาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการเชิงพุทธ จำนวน ๘ รูปหรือคน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พื้นที่เขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี (มหานิกาย) จำนวน ๑๐ อำเภอ ได้แก่ คณะสงฆ์อำเภอเมืองจันทบุรี คณะสงฆ์อำเภอท่าใหม่ คณะสงฆ์อำเภอขลุง คณะสงฆ์อำเภอแหลมสิงห์ คณะสงฆ์อำเภอมะขาม คณะสงฆ์อำเภอเขาคิชฌกูฏ คณะสงฆ์อำเภอนายายอาม คณะสงฆ์อำเภอแก่งหางแมว คณะสงฆ์อำเภอโป่งน้ำร้อน และคณะสงฆ์อำเภอสอยดาว

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ – กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗ รวมระยะเวลาทำการวิจัย ๑๗ เดือน

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๕.๑ สภาพแวดล้อมของการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ หมายถึง สภาพปัจจุบันของการจัดการงานด้านสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี โดยพิจารณาจากปัจจัยที่เอื้อหรือขัดขวางการดำเนินการ ประกอบด้วย จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

จุดแข็ง หมายถึง ข้อดีหรือจุดเด่นของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีในการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ ด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และกระบวนการจัดการ

จุดอ่อน หมายถึง ข้อด้อยหรือจุดด้อยที่เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นภายใน คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีในการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ ด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และกระบวนการจัดการ

โอกาส หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกิดจากระบบเศรษฐกิจ สังคม นโยบายของภาครัฐ และอื่นๆ ที่เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี

อุปสรรค หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกิดจากระบบเศรษฐกิจ สังคม นโยบายของภาครัฐ และอื่นๆ ที่เป็นข้อจำกัดหรืออุปสรรคในการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี

๑.๕.๒ การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ หมายถึง กิจกรรม กระบวนการดำเนินงานที่คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีจัดทำขึ้นเพื่อเป็นสาธารณประโยชน์แก่หน่วยงานหรือบุคคลทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ ทั้ง ๔ ประเภท ได้แก่

การดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล หมายถึง กิจการสาธารณประโยชน์ที่คณะสงฆ์ดำเนินการเอง เช่น การจัดตั้งหน่วยอบรมประจำตำบล ห้องสมุดเพื่อประชาชน ฯลฯ

การช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ หมายถึง การสนับสนุน ส่งเสริมหรือช่วยเหลืองานสาธารณประโยชน์ที่หน่วยงานของภาครัฐหรือเอกชนหรือผู้ใดผู้หนึ่งเป็นผู้ดำเนินการ เช่น การขุดสระน้ำขนาดใหญ่เพื่อเป็นแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค การพัฒนาหมู่บ้าน/ตำบล การทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรมประเพณี การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การจัดหาทุนเพื่อการสงเคราะห์ต่างๆ

การช่วยเหลือเกื้อกูลสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ หมายถึง การช่วยเหลือเกื้อกูลสถานที่อันเป็นของสาธารณประโยชน์ เช่น การขุดลอกคูคลอง การสร้างถนนหนทาง การจัดซื้อเครื่องมือแพทย์ การสร้างโรงพยาบาล/โรงเรียน การจัดทำประปาหมู่บ้าน การปลูกต้นไม้ และอื่นๆ

การช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนทั่วไป หมายถึง การช่วยเหลือประชาชนที่ควรช่วยเหลือ เช่น การช่วยเหลือประชาชนที่ประสบภัยทั้งไฟไหม้และน้ำท่วม การจัดมอบเครื่องอุปโภคบริโภคให้แก่ผู้ประสบภัย/ คนพิการ/ ผู้สูงอายุ/ ผู้ป่วยติดเตียง การตั้งกองทุนอาหารเพื่อเด็กกำพร้า/ เด็กด้อยโอกาส การแจกทุนการศึกษาแก่นักเรียน นิสิตนักศึกษาที่บ้านฐานะยากจน การสร้างบ้านให้ประชาชนผู้ยากไร้ และอื่นๆ

๑.๕.๓ กลยุทธ์การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ หมายถึง การจัดทำข้อเสนอในรูปแบบทางเลือกต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จ สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ในระยะยาว โดยใช้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและเทคนิค TOWs Matrix สร้างและพัฒนาเป็นกลยุทธ์ ๔ ด้าน ได้แก่

ด้านการสร้างความมั่นคงด้านพระพุทธศาสนา หมายถึง แผนในการการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ตามนโยบายการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาในแง่ของการสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรทางพระพุทธศาสนา โดยการรักษาภาพลักษณ์องค์กรให้ดีขึ้น

ด้านยกระดับกระบวนการบริหารจัดการภายใน หมายถึง แผนในการการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ตามนโยบายการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาในแง่ของการยกระดับ

กระบวนการบริหารจัดการภายใน โดยการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากร รวมทั้งการนำเทคโนโลยีสมัยเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการ

ด้านพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงพุทธ หมายถึง แผนในการการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ตามนโยบายการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาในแง่ของการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงพุทธ โดยการจัดทำฐานข้อมูลทันสมัยในรูปแบบของข้อมูลดิจิทัล

ด้านมีทรัพยากรเพียงพอในการขับเคลื่อนกิจการพระพุทธศาสนา หมายถึง แผนในการการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ตามนโยบายการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาในแง่ของการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การจัดหาแหล่งงบประมาณ การบริหารจัดการงบประมาณอย่างโปร่งใส เป็นต้น

๑.๕.๔ คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี หมายถึง องค์กรคณะสงฆ์ฝ่ายมหานิกายที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดจันทบุรี

๑.๖ ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

๑.๖.๑ ได้ความรู้เกี่ยวกับสภาพทั่วไปของการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ซึ่งเป็นประโยชน์ในการจัดทำกลยุทธ์การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี

๑.๖.๒ ได้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม

๑.๖.๓ ได้กลยุทธ์การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม

๑.๖.๔ องค์ความรู้จากการวิจัยเป็นข้อมูลทางวิชาการที่เป็นประโยชน์แก่คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี และเป็นกรณีศึกษาสำหรับองค์กรคณะสงฆ์พื้นที่อื่นๆ ในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการงานสาธารณสุขเชิงสร้างสรรค์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด กำหนดนิยามศัพท์ในการวิจัย และเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์และการสร้างกลยุทธ์

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ด้านสาธารณสุขเชิงสร้างสรรค์

๒.๕ บริบทของงานสาธารณสุขเชิงสร้างสรรค์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์และการพัฒนากลยุทธ์

การบริหารองค์การสมัยใหม่ให้เป็นองค์การชั้นนำหรือเป็นองค์การที่มีศักยภาพสูงสุดใน การดำเนินงานนั้น กลยุทธ์ (Strategic) ถือเป็นแนวคิดที่จำเป็นต่อการบริหารงานยุคใหม่ที่ สภาพแวดล้อมไม่แน่นอน รวมถึงมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว กลยุทธ์เป็นแนวทางที่ช่วยให้ องค์การสามารถเลือกใช้จุดแข็งที่มีภายในองค์การเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จมาผนวกกับโอกาสที่ได้รับจาก สภาพแวดล้อมภายนอกมาผนวกเป็นวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทั้งภายในและ ภายนอกองค์การ ด้วยเหตุนี้การจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์การจึงมักเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกภาคส่วนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์การ นอกจากนี้แล้ว การจัดทำแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานจะต้องมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับภาพรวมขององค์การ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ขององค์การในอนาคต

๒.๑.๑ ความหมายของกลยุทธ์

กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการที่ต้องใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เล่ห์เหลี่ยมในการต่อสู้^๑ เป็นแนวทาง หรือวิธีการทำงานที่ดีที่สุด เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าประสงค์ พันธกิจ และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ กลยุทธ์เป็นคำมาจากภาษากรีกสองคำ คือ “Stratos” ซึ่งแปลว่า “กองทัพ” และ “Agein” ที่แปลว่า

^๑ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔, (กรุงเทพมหานคร : นาม มีบุ๊คส์, ๒๕๕๖), หน้า ๗๒.

“นำหน้า” เมื่อนำคำสองคำนี้มารวมกันเป็น “Strategos” ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “Strategy”^๒ คำว่ากลยุทธ์ที่ใช้ในหน่วยงานภาครัฐมักจะใช้ว่า “ยุทธศาสตร์” ซึ่งในทางการทหารจะหมายถึงยุทธวิธีของแม่ทัพในการจัดกองทัพเพื่อสู้รบ^๓ ในส่วนของภาครัฐกิจเอกชนและบางองค์กรจะใช้คำว่า “แผนยุทธศาสตร์” หมายถึง แผนและนโยบายในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยแผนยุทธศาสตร์จะใช้ในระดับผู้บริหารหรือนโยบาย ส่วนแผนกลยุทธ์ คือ หลักวิธีการและแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งมักจะใช้กับกลยุทธ์ในระดับนโยบาย^๔

จากนิยามความหมายของกลยุทธ์ที่นักวิชาการสาขาต่าง ๆ ได้เสนอแนวคิดไว้สรุปได้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง รูปแบบหรือแบบแผนการที่มุ่งสร้างองค์การให้มีความได้เปรียบในการแข่งขันเหนือคู่แข่ง จากความแตกต่างที่เป็นเอกลักษณ์ โดยการมุ่งเน้นไปที่แผนการในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้^๕ เป็นการกำหนดเป้าหมายเพื่อที่จะนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไปสู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย การกำหนดแนวทางปฏิบัติ โดยรู้จักข้อจำกัดและความแตกต่างระหว่างกิจกรรมต่าง ๆ ที่กระทำลงไปให้บรรลุเป้าหมายหลักและเป้าหมายรอง โดยการกำหนดนโยบายและการวางแผน กำหนดโครงการและโครงการ และหน่วยวิเคราะห์ การประเมิน การวัด และขั้นตอนปฏิบัติที่เรียกว่า กลยุทธ์เพื่อความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ^๖ หรือหมายถึง วิธีหรือแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อให้เกิดผลดีที่เป็นข้อได้เปรียบ และสามารถ บรรลุวัตถุประสงค์พร้อมกัน โดยมีความเสี่ยงน้อยที่สุด ณ ระดับที่ยอมรับได้^๗ เป็นวิธทางหรือข้อกำหนดที่องค์การสมควรปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นภายใต้ข้อจำกัดของขีดความสามารถขององค์การ และสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ วิธีการทำงาน ความต้องการขององค์การ และการเลือกระบบที่จะนำมาพัฒนา และใช้เป็นแผนแม่บทหรือแผนหลักของการพัฒนาระบบขององค์การ^๘ หรือหมายถึง รูปแบบของข้อผูกพันที่เป็นตัวกำหนดทิศทางในการดำเนินงานขององค์การในระยะยาว เชื่อมโยงการดำเนินงานจากอดีตมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งนำไปสู่การวางแผนใน

^๒ อรุณกมล ศุขอนอก, “กลยุทธ์การบริหารจัดการของธนาคารพาณิชย์เอกชนสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๖๑), หน้า ๑๓.

^๓ ยูภาพร ยูภาค, “กลยุทธ์กับการบริหารงาน”, วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๒) : ๓๕๓ - ๓๖๒.

^๔ สุรพล บัวพิมพ์, การวางแผนยุทธศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชซิ่ง, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕.

^๕ ธรรมนูญ์ เจริญนันทน์, การจัดการเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๕๒), หน้า ๑๖.

^๖ พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์จักร, ผู้นำการบริหารยุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๕๓), หน้า ๑๕๒.

^๗ ธงชัย สันติวงษ์, พฤติกรรมบุคคลในองค์การบริษัท, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๖), หน้า ๘.

^๘ พระครูศรีรัตนภริต (ปิยนันท์ ปิยจิตโต), “กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

อนาคต และครอบคลุมทุกกระบวนการของการดำเนินงานเพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันตามวิธีการที่องค์กรกำหนดไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร^๙

กล่าวได้ว่ากลยุทธ์คือวิถีทางหรือแผนปฏิบัติการของผู้บริหารระดับสูงที่มั่นใจว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์ ความสำเร็จที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์กรในระยะยาว^{๑๐} หรือวิธีการปฏิบัติที่องค์กรเลือกใช้เป็นเครื่องมือเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในอนาคตจากสภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่^{๑๑} เป็นกระบวนการวางแผนงาน ที่ได้มีการเตรียมชุดการตัดสินใจสำหรับการกระทำในอนาคตด้วยวิถีทางที่ดีที่สุด ที่มีการเชื่อมโยงเป้าประสงค์อันได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เข้ากับวิถีทาง และวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าประสงค์ กลยุทธ์เป็นกระบวนการทางความคิดที่ต้องการเอาชนะเกมหรือความพยายามอื่น ๆ เกี่ยวกับงานหรือการผลิต โดยการประยุกต์ใช้โอกาสและข้อมูลเชิงลึกไม่ซ้ำกัน เพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน^{๑๒} เป็นกระบวนการที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) และการวางแผนเพื่อกำหนดตำแหน่งการแข่งขันขององค์กรกับตลาด เป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่นำไปสู่ความสามารถในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน เป็นกระบวนการเรียนรู้จากพฤติกรรมกรรมการกระทำ กระบวนการต่อรอง กระบวนการรวบรวม กระบวนการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม และกระบวนการเปลี่ยนผ่านเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ^{๑๓} ด้วยเหตุนี้ กลยุทธ์จึงหมายถึง แผนระยะยาวที่ใช้ในการกำหนดทิศทาง การดำเนินงานขององค์กรในอนาคต มีลักษณะเป็นแบบแผนใช้เป็นมุมมองสำหรับพิจารณาาร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร การวางตำแหน่งขององค์กรในการแข่งขัน เป็นอุบายเพื่อเอาชนะคู่แข่งที่แสดงถึงเป้าหมายในระยะยาวที่อยากจะเป็นและวิธีการที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายนั้น ๆ ^{๑๔}

นอกจากนี้แล้ว กลยุทธ์ยังหมายถึงวิธีการดำเนินงานที่มั่นใจได้ว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร^{๑๕} ทั้งยังเป็นแผนของผู้บริหารระดับสูงที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่

^๙ ยุภาพร ยุภาศ, “กลยุทธ์กับการบริหารงาน”, วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๒) : ๓๕๓ - ๓๖๒.

^{๑๐} อรุณกมล สุขอเนก, “กลยุทธ์การบริหารจัดการของธนาคารพาณิชย์เอกชนสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๖๑), หน้า ๑๔.

^{๑๑} ฌมลวรรณ เจนธนสาร, การจัดการเชิงกลยุทธ์, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.spu.ac.th> [๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖].

^{๑๒} ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, กลยุทธ์การวางแผนและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : ส.เอเชียเพรส (๒๕๕๙) จำกัด, ๒๕๖๐), หน้า ๔๐.

^{๑๓} ไพโรจน์ ปิยะวงศ์พัฒนา, การจัดการเชิงกลยุทธ์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๑๔.

^{๑๔} ภัทรภรณ์ จุมพรม, “คุณค่าและคุณประโยชน์ของการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร”, วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา, ปีที่ ๑๔ ฉบับที่ ๑, (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๕) : ๑๐๓-๑๑๖.

^{๑๕} Certo Samuel C. and Peter J. Paul, Strategic Management: Concept and Applications, (New York: Mcgraw - Hill, 1991), p. 17.

สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์การ^{๑๖} เป็นการตัดสินใจและการกระทำไปสู่เป้าหมาย โดยตรงในการใช้ทรัพยากรและศักยภาพเพื่อสร้างโอกาสและป้องกันภัยอันตรายต่าง ๆ ขององค์การ^{๑๗} ทั้งยังเป็นสิ่งที่กำหนดขึ้นเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการให้สอดคล้องกับขีดความสามารถขององค์การ และบริบทหรือสภาพแวดล้อมภายนอก^{๑๘} สรุปได้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง (๑) แผน (Plan) เป็นการกำหนดทิศทางการดำเนินงานในอนาคต หรือแนวทางที่จะก้าวเดินจากสถานการณ์หนึ่งไปยังอีก สถานการณ์หนึ่ง กล่าวคือ องค์การทุกองค์การต่างมีแนวทางในการดำเนินงานของตน เพื่อรับมือกับ สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (๒) แบบแผนหรือรูปแบบ (Pattern) ของพฤติกรรมการทำงานอย่างต่อเนื่องในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในอดีตที่องค์กรเคยประสบผลสำเร็จ พฤติกรรมนั้นจะได้รับการพิจารณาเพื่อนำมาปฏิบัติซ้ำอีก (๓) ตำแหน่ง (Position) เป็นการกำหนด ตำแหน่งขององค์กรในการแข่งขัน ทั้งนี้เพื่อให้มีการพัฒนาและเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะที่แตกต่างจากผู้อื่น (๔) มุมมอง (Perspective) เป็นมุมมองขององค์การเกี่ยวกับการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้แก่ลูกค้า ซึ่งเน้นความสำคัญของการขับเคลื่อนทั้งองค์การ และ (๕) อุบาย หรือกุศโลบายหรือยุทธวิธีในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อเอาชนะคู่แข่งแข่งขัน จะเป็นการให้ความสำคัญต่อการใช้สติปัญญาเพื่อที่จะเอาชนะคู่แข่งแข่งขัน^{๑๙}

สรุปได้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง แผนหรือรูปแบบการกำหนดทิศทางการดำเนินงานในอนาคตขององค์การ ที่มีการเชื่อมโยงเป้าประสงค์ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เข้ากับวิถีทาง และวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าประสงค์ เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการให้สอดคล้องกับขีดความสามารถขององค์การ และบริบทหรือสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นตัวกำหนด ทิศทางในการดำเนินงานขององค์การในระยะยาว เชื่อมโยงการดำเนินงานจากอดีตมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งนำไปสู่การวางแผนในอนาคต และครอบคลุมทุกกระบวนการของการดำเนินงานเพื่อสร้างความ ได้เปรียบในการแข่งขันตามวิธีการที่องค์กรกำหนดไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของกลยุทธ์ของนักวิชาการสาขาต่าง ๆ สรุปสาระสำคัญได้ดังตารางที่ ๒.๑

^{๑๖} Wright, P.M and McMahan, G.C., “Theoretical perspectives for strategic human resource management”, *Journal of Management*, Vol.18 No. 2: 295-320.

^{๑๗} Mary, Coulter, *Strategic Management in Action*. (New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2005), p. 5.

^{๑๘} Katsioloudes Marios I., *Strategic Management: Global Culture Perspectives for Profit and Non-Profit Organizations*, (Burlington, MA: Elsevier, 2006), pp. 13-14.

^{๑๙} Mintzberg, H., Ahlstrand, B. and Lampel, J., *Strategic Safari: A Guided Tour the Wild of Strategic Management*, (New York: The Free Press, 1998), pp. 9-15.

ตารางที่ ๒.๑ ความหมายของกลยุทธ์

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|--------------------------------------|---|
| สุรพล บัวพิมพ์ | กลยุทธ์ คือ หลักวิธีการและแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ |
| พิเชษฐ วังค์เกียรติขจร | กลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายเพื่อที่จะนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไปสู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย |
| ธงชัย สันติวงษ์ | กลยุทธ์ หมายถึง วิธีหรือแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อให้เกิดผลดีที่เป็นข้อได้เปรียบ และสามารถ บรรลุวัตถุประสงค์พร้อมกัน |
| พระครูศรีรัตนภริต (ปิยนันท์ ปิจิตโต) | กลยุทธ์เป็นวิถีทางหรือข้อกำหนดที่องค์การสมควรปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นภายใต้ข้อจำกัดของขีดความสามารถขององค์การ และสภาพแวดล้อมภายนอก |
| ยุภาพร ยุภาศ | กลยุทธ์ หมายถึง รูปแบบของข้อผูกพันที่เป็นตัวกำหนดทิศทางในการดำเนินงานขององค์การในระยะยาว |
| อรุณกมล ศุขอเนก | กลยุทธ์ หมายถึง วิถีทาง (Means) หรือแผนปฏิบัติการของผู้บริหารระดับสูงที่มั่นใจว่านำไปสู่ผลลัพธ์ ความสำเร็จที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์การในระยะยาว |
| ธมลวรรณ เจริญสาร | กลยุทธ์ คือ วิธีการปฏิบัติที่องค์กรเลือกใช้เป็นเครื่องมือเพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในอนาคตจากสภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่ |
| ประเวศน์ มหารัตน์สกุล | เป็นกระบวนการวางแผนงาน ที่ได้มีการเตรียมชุดการตัดสินใจสำหรับการกระทำในอนาคตด้วยวิธีทางที่ดีที่สุด |
| ไพโรจน์ ปิยะวงศ์พัฒนา | กลยุทธ์ เป็นกระบวนการที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่น่าไปสู่ความสามารถในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน |
| Samuel C. Certo and Peter J.Paul | กลยุทธ์ คือ วิธีการดำเนินงานที่มั่นใจได้ว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ |
| P.M. Wright and Other | กลยุทธ์เป็นแผนของผู้บริหารระดับสูงที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์การ |
| Mary Coulter | กลยุทธ์เป็นเป็นการตัดสินใจและการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยตรงในการใช้ทรัพยากรและศักยภาพเพื่อสร้างโอกาสและป้องกันภัยอันตรายต่าง ๆ ขององค์การ |

ตารางที่ ๒.๑ ความหมายของกลยุทธ์ (ต่อ)

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|---|---|
| Marios I. Katsioloudes | กลยุทธ์เป็นสิ่งที่กำหนดขึ้นเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการให้สอดคล้องกับขีดความสามารถขององค์กร และบริบทหรือสภาพแวดล้อมภายนอก |
| Mintzberg, H., Ahlstrand, B. and Lampel, J. | กลยุทธ์ คือ ๑) แผน ๒) แบบแผนหรือรูปแบบของพฤติกรรมการทำงานอย่างต่อเนื่อง ๓) การกำหนดตำแหน่งขององค์กรในการแข่งขัน ๔) มุมมองขององค์กรที่เน้นความสำคัญของการขับเคลื่อนทั้งองค์กร ๕) กุศโลบายหรือยุทธวิธีในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อเอาชนะคู่แข่ง |

๒.๑.๒ ลักษณะและความสำคัญของกลยุทธ์

กลยุทธ์เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร จึงมีการนำมาใช้ในหน่วยงานภาครัฐและองค์กรเอกชน^{๒๐} ลักษณะของกลยุทธ์ คือ วิธีการสำหรับนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์^{๒๑} เป็นการสร้างแผนงาน กำหนดวิธีการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ด้วยรูปแบบการบูรณาการศักยภาพของทุกภาคส่วนในองค์กรเพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกันทั้งองค์กร^{๒๒} อีกทั้งยังเป็นตัวชี้วัดการบริหารจัดการเพื่อวัดผลสำเร็จในระยะยาว^{๒๓} ดังนั้น กลยุทธ์จึงมีลักษณะดังนี้ ๑) เป็นแผนการปฏิบัติการขององค์กรเพื่อให้บรรลุพันธกิจ ๒) เป็นการอธิบายถึงการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ๓) เป็นแผนที่ได้พัฒนาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในระยะยาว ๔) เป็นสิ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถปฏิบัติการทั้งหมดได้ และ ๕) เป็นวิธีการที่องค์กรใช้หาประโยชน์จากโอกาส และจุดแข็งที่มีอยู่ ขณะเดียวกันก็ใช้จัดอุปสรรคและแก้ไขจุดอ่อนให้หมดไปด้วย^{๒๔}

ลักษณะกลยุทธ์แบ่งตามสภาพแวดล้อมขององค์กร มี ๕ ลักษณะ ดังนี้คือ ๑) เป็นเสมือนแผนการปฏิบัติงาน (Strategy is a plan) เป็นการกำหนดวิถีทาง วิธีการปฏิบัติงาน และจุดมุ่งหมายขององค์กร ๒) เป็นกลยุทธ์ (Strategy is a Ploy) เป็นวิธีการสร้างความได้เปรียบเพื่อความอยู่รอดภายใต้สภาพแวดล้อมที่ท้าทายและกดดันกับองค์กร ๓) เป็นรูปแบบของแผน (Strategy is a pattern) กล่าวคือ กลยุทธ์มีรูปแบบหรือแบบแผนสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

^{๒๐} สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์, การบริหารเชิงกลยุทธ์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์, ๒๕๔๒), หน้า ๒๐.

^{๒๑} David Zinger, ARTICLE Zinger Model of Employee Engagement and the 14 Keys of Employee Engagement, (MSG Research Institute, 2009), p. 44.

^{๒๒} อรุณกมล ศุขอนเนก, “กลยุทธ์การบริหารจัดการของธนาคารพาณิชย์เอกชนสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๖๑), หน้า ๑๖.

^{๒๓} Ivancevich, J. M., Human Resource Management, (New York: Mcgraw Hill, 2007), p. 44.

^{๒๔} กนกอร สมปราชญ์, ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา, (ขอนแก่น : ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา, ๒๕๕๙), หน้า ๑๓๕.

๔) เป็นเป้าหมาย (Strategy is a position) กล่าวคือ กลยุทธ์เป็นลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างปรากฏการณ์กับสภาพแวดล้อมองค์การที่เกิดขึ้นแล้วใช้วิธีตามกลยุทธ์เพื่อไปสู่เป้าหมาย และ ๕) เป็นภาพรวม (Strategy is a perspective) เป็นมุมมองต่อภาพรวมขององค์การที่มีพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากร วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมที่มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน^{๒๕} ซึ่งบางส่วนสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า กลยุทธ์มีลักษณะเป็นการวางแผนเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างจุดแข็งกับจุดอ่อนที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และโอกาสและอุปสรรคที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ โดยผ่านวิเคราะห์เพื่อสร้างกลยุทธ์สำหรับเผชิญกับสภาพแวดล้อมองค์การดังกล่าว^{๒๖} และแนวคิดที่ว่ากลยุทธ์มีลักษณะการบูรณาการวิธีการปฏิบัติเพิ่มขีดความสามารถหลักขององค์การ (Core Competency)^{๒๗}

กลยุทธ์เป็นเครื่องมือสำคัญขององค์การ ที่จะใช้เป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ถือเป็นมาตรการสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เกี่ยวข้องกับการผลักดันองค์การให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างถูกทิศทางและมั่นคง มีความสำคัญเพราะ ๑) ทำให้เกิดการกำหนดทิศทางขององค์การ ๒) ทำให้มีการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียกับองค์การ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การ ๓) ทำให้องค์การคำนึงถึงผลประโยชน์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว และ ๔) มีการมุ่งเน้นผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อใช้เป็นเกณฑ์การวัดผลสำเร็จขององค์การมากขึ้น^{๒๘} กล่าวได้ว่า กลยุทธ์มีลักษณะสำคัญคือ ๑) เป็นการกำหนดรูปแบบของการปฏิบัติที่ช่วยให้องค์การสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เนื่องจากการกำหนดกลยุทธ์ต้องมีการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ ๒) เป็นการกำหนดรูปแบบของการปฏิบัติที่ช่วยให้องค์การในภาครัฐกิจ ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนที่มีส่วนเอื้ออำนวยต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของเป้าประสงค์องค์การ ๓) เป็นการกำหนดรูปแบบของการปฏิบัติที่ช่วยส่งเสริมการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์การภาครัฐทั้งระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดที่เรียกว่า “การปฏิรูปราชการ” นอกจากนี้แล้วยังต้องดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลหรือแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๔) เป็นการกำหนดรูปแบบของการปฏิบัติที่มีส่วนช่วยในเรื่องของการยกระดับระบบการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ๕) เป็นการกำหนดรูปแบบของการปฏิบัติที่มีส่วนช่วยในการสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นการพินิจวิเคราะห์ การวางแผน และการนำเสนอทางเลือกในการบริหารจัดการแบบใหม่ที่หลุดพ้นจากกรอบพันธนาการทางความคิดที่เกี่ยวข้องกับ

^{๒๕} Mintzbert, H., *The Rise and fall of Strategic Planning*, (New York: Prentice Hall, 1994), pp. 23-32.

^{๒๖} Dessler, G., *Human Resource Management*, 10th Ed., (New Jersey: Pearson Education, 2005), p. 13.

^{๒๗} Hitt, Michael A., Hoskisson, Robert, E. and Ireland, R. Duane, *Management of Strategy*, (Ohio: Thomson Higher Education, 2007), p. 4.

^{๒๘} พระเมธาวิเชียร (สุเทพ พุทธรชยา), “ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา*, (วิทยาลัยครูศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๖๑), หน้า ๑๖.

ระเบียบปฏิบัติราชการแบบเก่าที่ล้าสมัยและไม่เป็นไปเพื่อประชาชน และ ๖) เป็นการกำหนดรูปแบบของการปฏิบัติที่มีส่วนช่วยสนับสนุนหลักการประชาธิปไตยในแง่ของการมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจ^{๒๙}

กลยุทธ์เป็นแนวปฏิบัติตามพันธกิจและภารกิจให้สัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ขององค์การ ถูกกำหนดขึ้นตามวิสัยทัศน์ขององค์การ เป็นความเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นจุดหมายที่องค์การต้องการไปให้ถึง และวิสัยทัศน์ก็ถูกแปลงออกมาเป็นวัตถุประสงค์ที่เป็นรูปธรรม และสามารถวัดได้ นอกจากนี้แล้ว องค์การยังใช้กลยุทธ์เป็นกรอบในการทำแผนปฏิบัติการเพื่อจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีอีกด้วย ด้วยเหตุนี้ กลยุทธ์จึงมีประโยชน์และมีความสำคัญต่อองค์การ ดังนี้คือ ๑) ทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และทิศทางการดำเนินงานในอนาคตได้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบด้าน ๒) ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีเอกภาพและมีเป้าหมายเดียวกัน ๓) ทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และพัฒนาองค์การให้มีความก้าวหน้า มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ๔) ทำให้องค์การสามารถคาดคะเนปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหาเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย ๕) ทำให้ผู้บริหารทุกระดับมีวิสัยทัศน์ชัดเจน ลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน^{๓๐}

สรุปได้ว่า กลยุทธ์มีลักษณะสำคัญคือ เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการองค์การที่หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนนิยมนำมาใช้ เนื่องจากเป็นวิธีการที่นำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีการกำหนดวิธีการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มีลักษณะเป็นการวางแผนเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างจุดแข็งกับจุดอ่อนที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร และโอกาสและอุปสรรคที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร ลักษณะสำคัญของกลยุทธ์จำแนกตามสภาพแวดล้อมขององค์กร มี ๕ ประการ คือ ๑) เป็นเสมือนแผนการปฏิบัติงาน ๒) เป็นกลยุทธ์หรือวิธีการสร้างความสำเร็จได้เปรียบเพื่อความอยู่รอดขององค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมที่ทำนายและกดดัน ๓) เป็นรูปแบบหรือแบบแผนสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ๔) เป็นเป้าหมายที่เป็นลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างปรากฏการณ์กับสภาพแวดล้อมองค์กรที่เกิดขึ้น และ ๕) เป็นภาพรวมขององค์การที่มีพฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมที่มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะและความสำคัญของกลยุทธ์ สรุปสาระสำคัญได้ดังตารางที่ ๒.๒

^{๒๙} รังสรรค์ มณีเล็ก, การวางแผนเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร: พล ๑๙๙๖, ๒๕๕๕), หน้า ๑๙-๒๐.

^{๓๐} Robbins, S. P., and Coulter, M., *Management*, 11th Ed., (Boston: Pearson, 2012), pp. 253-254.

ตารางที่ ๒.๒ ลักษณะและความสำคัญของกลยุทธ์

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|----------------------------------|--|
| สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ | กลยุทธ์เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการองค์การ |
| David Zinger | กลยุทธ์ คือวิธีการสำหรับนำพาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ |
| อรุณกมล ศุขอเนก | กลยุทธ์เป็นการสร้างแผนงาน กำหนดวิธีการปฏิบัติอย่างเป็นระบบด้วยการบูรณาการศักยภาพของทุกภาคส่วนในองค์การ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน |
| Ivancevich | กลยุทธ์เป็นตัวชี้วัดการบริหารจัดการเพื่อวัดผลสำเร็จในระยะยาว |
| กนกกร สมปราษฎ์ | ลักษณะของกลยุทธ์ ๑) เป็นแผนการปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุพันธกิจ ๒) เป็นการอธิบายถึงการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ๓) เป็นแผนที่ได้พัฒนาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในระยะยาว ๔) เป็นสิ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถปฏิบัติการทั้งหมดได้ ๕) เป็นวิธีการที่องค์กรใช้หาประโยชน์จากโอกาสและจุดแข็ง ใช้จัดอุปสรรคและแก้ไขจุดอ่อนให้หมดไป |
| Mintzberg | ลักษณะของกลยุทธ์ตามสภาพแวดล้อม คือ ๑) เป็นเสมือนแผนการปฏิบัติงาน ๒) เป็นวิธีการสร้างความได้เปรียบเพื่อความอยู่รอด ๓) เป็นรูปแบบหรือแบบแผนสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ๔) เป็นเป้าหมาย ๕) เป็นภาพรวมขององค์การ |
| Dessler | กลยุทธ์เป็นการวางแผนเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างจุดแข็งกับจุดอ่อนที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และโอกาสและอุปสรรคที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ |
| Hitt, Hoskisson, and Ireland | กลยุทธ์เป็นการบูรณาการวิธีการปฏิบัติเพิ่มขีดความสามารถหลักขององค์การ |
| พระเมธาวิเชียร (สุเทพ พุทธจรรยา) | กลยุทธ์มีความสำคัญเพราะ ๑) ทำให้เกิดการกำหนดทิศทางขององค์การ ๒) มีการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การ ๓) องค์กรคำนึงถึงผลประโยชน์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว และ ๔) มีการมุ่งเน้นผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล |

ตารางที่ ๒.๒ ลักษณะและความสำคัญของกลยุทธ์

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|---------------------------|--|
| ริงสรรค์ มณีเล็ก | กลยุทธ์มีความสำคัญเนื่องจาก ๑) ช่วยให้องค์การสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ๒) มีส่วนเอื้ออำนวยต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของเป้าประสงค์องค์กร ๓) ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ๔) มีส่วนช่วยในเรื่องของการยกระดับระบบการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ๕) มีส่วนช่วยในการสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการ ๖) มีส่วนช่วยสนับสนุนหลักการประชาธิปไตย |
| Robbin and Coulter | กลยุทธ์มีความสำคัญ คือ ๑) ทำให้การกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ และทิศทางการดำเนินงานในอนาคตชัดเจนและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ๒) ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีเอกภาพและมีเป้าหมายเดียวกัน ๓) ทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และพัฒนาองค์การให้มีความก้าวหน้า มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ๔) ทำให้องค์การสามารถคาดคะเนปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหาเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย ๕) ทำให้ผู้บริหารทุกระดับมีวิสัยทัศน์ชัดเจน ลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน |

๒.๑.๓ ประเภทหรือระดับของกลยุทธ์

การกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมจะทำให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้และทำให้องค์การอยู่รอดได้ ในการทำให้องค์การสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารในระดับต่าง ๆ และบุคลากรภายในองค์กร ในการดำเนินงานครอบคลุมไปทั่วทั้งองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานทุกอย่างส่งเสริมซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกัน โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายร่วมกัน ด้วยเหตุนี้กลยุทธ์ในองค์การจึงจำเป็นต้องแบ่งเป็นหลายระดับ โดยผู้บริหารแต่ละระดับจะมีหน้าที่รับผิดชอบที่แตกต่างกัน และกลยุทธ์ในแต่ละระดับจะต้องมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันตามลำดับชั้นของกลยุทธ์

กลยุทธ์ขององค์การจะถูกกำหนดขึ้นตามลักษณะขององค์การ มีหลายระดับ โดยในแต่ละระดับจะมีวัตถุประสงค์และผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน โดยทั่วไปกลยุทธ์ขององค์การแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Functional Strategy) หรือกลยุทธ์ระดับบริหารขั้นต้น หมายถึงกลยุทธ์ในการดำเนินงานในแต่ละแผนกที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ระดับธุรกิจ เน้นเรื่องการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ภายในองค์กรหรือการดำเนินกิจกรรมขององค์การ เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในระดับอื่น ๆ ผู้ที่ทำหน้าที่กำหนดกลยุทธ์ระดับนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับต้น ที่ปรึกษาขององค์กร และบุคลากรในองค์กร กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Strategy) หรือกลยุทธ์การบริหารขั้นกลาง หมายถึง กลยุทธ์ในการแข่งขันของแต่ละองค์กร เน้นการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันของแต่ละ

องค์กร ผู้ทำหน้าที่กำหนดกลยุทธ์ในระดับนี้คือ ผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการบริหาร ที่ปรึกษาทางธุรกิจ และบุคลากรในองค์กร และกลยุทธ์ระดับองค์กร (Corporate Strategy) หรือกลยุทธ์ระดับบริหารชั้นสูง หมายถึง กลยุทธ์การตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดขอบเขตของกิจการ เน้นการกำหนดขอบเขตขององค์กรที่จะดำเนินการเพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ผู้ทำหน้าที่กำหนดกลยุทธ์ในระดับนี้คือ ผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการบริหาร ที่ประชุมผู้ถือหุ้น ที่ปรึกษาทางธุรกิจ ผู้บริหารองค์กรในเครือ รวมทั้งบริษัทที่มาร่วมลงทุน^{๓๑}

กลยุทธ์องค์กรมักแบ่งออกเป็น ๓ ประเภท มีรายละเอียดดังนี้

๑. กลยุทธ์ระดับองค์กร (Organization/Corporate Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง เป็นกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อตัดสินใจโดยคาดการณ์สถานการณ์และความต้องการในอนาคต เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร โดยกลยุทธ์องค์กรจะเป็นกลยุทธ์หลักของธุรกิจที่เป็นแม่แบบและแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์และการวางแผนในระดับอื่น ๆ ครอบคลุมภาพรวมและทิศทางในการแข่งขันขององค์กรว่าจะมีการพัฒนาไปสู่ทิศทางใด จะดำเนินงานและจะจัดสรรทรัพยากรไปยังแต่ละหน่วยขององค์กรอย่างไร เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่เป็นผู้เลือกแนวทางในการดำเนินงาน แบ่งออกเป็น ๔ ประเภท คือ

๑.๑ กลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการเจริญเติบโต (Growth strategies) เป็นกลยุทธ์ที่ใช้ในกรณีที่วิเคราะห์ข้อมูลแล้วพบว่ากิจการมีความเข้มแข็ง และองค์กรจะเพิ่มระดับการปฏิบัติงาน เพื่อการขยายตัวขององค์กร แบ่งเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ ๑) กลยุทธ์การมุ่งความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Concentration Growth Strategy) และ ๒) กลยุทธ์การกระจายธุรกิจ (Diversification Growth Strategy) เป็นกลยุทธ์การขยายหรือกระจายตัวเข้าไปในต่างสายงาน เป็นการสร้างความหลากหลายและความแตกต่างให้กับองค์กร

๑.๒ กลยุทธ์การรักษาเสถียรภาพ (Stabilization Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่มีลักษณะคงที่ ไม่มีการที่สำคัญใด ๆ ใช้สำหรับกรณีที่มีแนวโน้มว่าในอนาคตจะไม่มีเปลี่ยนแปลงมากนักหรือในกรณีที่เศรษฐกิจซบเซา แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่ ๑) กลยุทธ์การยับยั้ง หรือการดำเนินการด้วยความระมัดระวัง (Pause or Proceed with Caution Strategy) ๒) กลยุทธ์การไม่เปลี่ยนแปลง (No change Strategy) ๓) กลยุทธ์การทำกำไร (Profit Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่องค์กรพยายามลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เพื่อที่จะทำให้กำไรขององค์กรสูงขึ้น

๑.๓ กลยุทธ์การถอนตัว/กลยุทธ์ตัดทอน (Retrenchment strategies) เป็นกลยุทธ์การป้องกันตัวในยามที่องค์กรประสบปัญหาภายในองค์กร โดยที่ผู้บริหารต้องการลดการดำเนินงานขององค์กรลง แบ่งออกเป็น ๔ รูปแบบ ได้แก่ ๑) กลยุทธ์การฟื้นฟู (Turnaround) เป็นกลยุทธ์ที่ใช้เพื่อพลิกฟื้นสถานการณ์ที่เลวร้าย ๒) กลยุทธ์การเก็บเกี่ยว (Harvest) ใช้ในกรณีที่องค์กรอยู่ในภาวะตกต่ำ โดยเน้นนโยบายการลงทุนน้อยและลดค่าใช้จ่ายให้มากที่สุด ๓) กลยุทธ์การไม่ลงทุน (Divestiture) และ ๔) กลยุทธ์การล้มเลิก (Liquidation) ใช้ในกรณีที่มีปัญหาด้านการเงินอย่างรุนแรงหรือมีการเปลี่ยนแปลงจนองค์กรไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้

^{๓๑} มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, บทที่ ๕ กลยุทธ์ระดับหน้าที่, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://oservice.skru.ac.th/ebookft/623/chapter_5.pdf [๑๙ กันยายน ๒๕๖๖].

๑.๔ กลยุทธ์ผสมผสาน (Mix or Combination Strategies) เป็นกลยุทธ์ที่ใช้วิธีการหรือแนวทางหลาย ๆ แนวทางมาประยุกต์ใช้ร่วมกันในการดำเนินงานขององค์การเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ โดยจะต้องพิจารณาจากสภาพแวดล้อมร่วมด้วย แบ่งออกเป็น ๔ ประเภท ได้แก่ ๑) การขยายกิจการโดยไม่ได้ดำเนินการเอง (Sub-contracting) แต่ให้องค์การอื่นหรือผู้ร่วมสัญญาเข้าไปดำเนินการแทน ๒) การให้สิทธิ์ร่วมกัน (Cross Licensing) ซึ่งเป็นการลดค่าใช้จ่ายและขยายกิจการโดยอาศัยองค์การที่เข้ามาร่วม ๓) การร่วมกิจการ (Consortium) เป็นการร่วมกิจการเพื่อลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน และ ๔) การขยายกิจการโดยการตั้งผู้ร่วมทุนเข้ามาร่วมทุนในลักษณะต่าง ๆ (Joint-venture)

๒. กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business-Level Strategy) หรือกลยุทธ์ระดับหน่วยงาน เป็นกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดโดยผู้จัดการหรือผู้บริหารที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหน่วยธุรกิจ (Business Unit) มีอิสระและมีความรับผิดชอบในการดำเนินงานของตนเอง โดยพยายามสร้างศักยภาพและความได้เปรียบในการดำเนินงานให้แก่หน่วยธุรกิจ ปกติกลยุทธ์ระดับนี้มักจะเกี่ยวข้องกับการแข่งขัน แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่ กลยุทธ์การเป็นผู้นำด้านต้นทุนต่ำ (Cost Leadership) เป็นกลยุทธ์ขององค์การในการสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กลยุทธ์การสร้างความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ (Differentiation Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่เสนอผลิตภัณฑ์ที่ดีกว่าให้กับผู้บริการ โดยสร้างความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ของตนเองให้มีลักษณะโดดเด่น แตกต่างจากองค์การอื่น และกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการตอบสนองตลาดเฉพาะบางส่วน (Focus Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งตอบสนองลูกค้าเฉพาะกลุ่ม

๓. กลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ (Functional Strategy) หรือกลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Operation Strategy) กำหนดโดยผู้จัดการในแต่ละหน้าที่ทางธุรกิจ เช่น ฝ่ายการผลิต ฝ่ายการเงิน ฝ่ายบัญชี ฝ่ายการตลาด และฝ่ายบุคคล เป็นต้น เป็นการกำหนดวิธีการทำงานของหน่วยงานย่อย โดยมุ่งเน้นไปที่การใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ในระดับองค์การและระดับธุรกิจ กลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ หรือกลยุทธ์ระดับหน้าที่จะถูกกำหนดขึ้นตามภาระหน้าที่ต่างๆ เช่น กลยุทธ์การผลิต/การดำเนินงาน กลยุทธ์ด้านการตลาด กลยุทธ์ด้านการเงิน กลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และกลยุทธ์การวิจัยและพัฒนา เป็นต้น^{๓๒}

องค์กรส่วนใหญ่นิยมกำหนดกลยุทธ์ออกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้คือ ๑) กลยุทธ์ระดับองค์การ เป็นกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูงขององค์กรร่วมกับคณะผู้บริหารและที่ปรึกษา ด้านกลยุทธ์ขององค์กร เป็นการกำหนดนโยบายหรือทิศทางของผู้บริหารระดับสูง ๒) กลยุทธ์ระดับธุรกิจหรือกลยุทธ์ระดับหน่วยงาน เป็นกลยุทธ์ที่อยู่ในระดับหน่วยธุรกิจ มุ่งเน้นในด้านการปรับปรุงการแข่งขันของสินค้าและบริการให้สูงขึ้น ๓) กลยุทธ์ระดับปฏิบัติการหรือกลยุทธ์ระดับหน้าที่ เป็นกลยุทธ์ของระดับฝ่ายปฏิบัติการหรือแผนกต่าง ๆ^{๓๓} กลยุทธ์ขององค์กรที่แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท นั้น

^{๓๒} บุญมี จันทรวงศ์, ยุทธศาสตร์การพัฒนาสหกรณ์ในภาคการเกษตร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๓), หน้า ๑๓.

^{๓๓} ชรินทร์ ชูนพพันธุ์รักษ์, นโยบายธุรกิจและการบริหารเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร: โครงการศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๐), หน้า ๑๗.

จะประกอบด้วย กลยุทธ์องค์การ ถือเป็นกลยุทธ์หลักขององค์กร ถูกกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง เช่น กรรมการผู้จัดการ ประธานกรรมการหรือ หัวหน้าคณะผู้บริหาร เป็นต้น ร่วมกับคณะผู้บริหารและที่ปรึกษาด้านกลยุทธ์ขององค์กร เป็นการคาดการณ์สถานการณ์และความต้องการในอนาคต เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งถือเป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในระดับอื่น ๆ กลยุทธ์ระดับธุรกิจหรือที่เรียกว่ากลยุทธ์การแข่งขัน เป็นกลยุทธ์ที่มักจะเกี่ยวข้องกับการแข่งขัน โดยพยายามสร้างศักยภาพและความได้เปรียบในการดำเนินงาน ถูกกำหนดโดยผู้บริหารหรือผู้จัดการที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหน่วยงาน และกลยุทธ์ระดับหน้าที่ ถูกกำหนดโดยผู้จัดการในแต่ละแผนก เช่น การเงิน บัญชี การตลาด การผลิต และการบริหารบุคคล มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกลยุทธ์ระดับหน้าที่นี้จะต้องมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ในระดับองค์การและระดับธุรกิจ ^{๓๔}

กลยุทธ์ที่ผู้บริหารองค์การเลือกใช้มักแบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้คือ ๑) กลยุทธ์องค์การหรือบริษัท (Corporate Strategy) เป็นกลยุทธ์ระดับสูงสุด มุ่งเน้นเกี่ยวกับทิศทางองค์กรโดยรวม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกระจายธุรกิจหรือธุรกิจที่แข่งขันกันในหลายอุตสาหกรรมเป็นหลัก โดยจะบอกถึงทิศทางในอนาคตขององค์กรซึ่งครอบคลุมถึงอุตสาหกรรมที่จะทำการแข่งขัน รวมทั้งแนวทางที่องค์กรจะต้องยึดถือและปฏิบัติ ๒) กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Strategy) เป็นกลยุทธ์ระดับกลาง มุ่งเน้นที่อุตสาหกรรมเดียวเป็นหลัก ซึ่งจะบอกถึงธุรกิจต่าง ๆ ที่องค์กรจะกระทำและวิธีการที่องค์กรจะแข่งขันในอุตสาหกรรมนั้น ๆ และ ๓) กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Functional Strategy) หรือกลยุทธ์การดำเนินงานเป็นกลยุทธ์ระดับบริหารขั้นต้น เน้นการปฏิบัติเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรในแต่ละหน้าที่ ด้วยการประสานกันทั้งในแนวนอนเพื่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างหน้าที่ต่าง ๆ และการประสานในแนวตั้งเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ระดับธุรกิจและระดับองค์กร ซึ่งจะบ่งบอกว่ากิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรจะต้องมีการดำเนินงานหรือปฏิบัติงานอย่างไร เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ระดับอื่น ๆ ^{๓๕}

นักวิชาการต่างประเทศแบ่งกลยุทธ์ออกเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ๑) กลยุทธ์ระดับองค์การ (Corporate-level Strategy) มีขอบข่ายครอบคลุมทั่วทั้งองค์การและระยะยาว เป็นกลยุทธ์ระดับนโยบาย (Policy-level Strategy) ที่ตอบสนองแผนงานขององค์การ และตอบสนองต่อวัตถุประสงค์หลักขององค์การ นอกจากนี้แล้วยังเป็นเครื่องกำหนดว่าองค์การควรจะทำกิจกรรมอะไร และจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างไรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อการดำเนินงานและการดำรงอยู่ในอนาคต กลยุทธ์ระดับนี้ถูกกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ๒) กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business-level Strategy) มีขอบเขตจำกัดกว่ากลยุทธ์ระดับองค์การ เน้นการสร้างศักยภาพและความได้เปรียบในการแข่งขันเพื่อให้้องค์การสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปในทิศทางเดียวกับภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การ มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “กลยุทธ์การแข่งขัน (Competitive Strategy)” กลยุทธ์ระดับนี้ถูกกำหนดโดยผู้บริหารระดับกลางหรือ ผู้จัดการหรือผู้บริหารที่มีตำแหน่ง

^{๓๔} ฌ็อง-ฌัก แอสแตร์, การจัดการเชิงกลยุทธ์ ฉบับปรับปรุงใหม่, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๕๖), หน้า ๒๔-๒๕.

^{๓๕} ไพโรจน์ ปิยะวงศ์พัฒนา, การจัดการเชิงกลยุทธ์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม, หน้า ๑๓๑-๑๓๒.

เป็นหัวหน้าหน่วยธุรกิจที่มีอิสระและความรับผิดชอบในการดำเนินงานของตนเอง ๓) กลยุทธ์ระดับหน้าที่(Functional-level Strategy) หรือกลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ (Operational-level Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่ตอบสนองวัตถุประสงค์หลักของหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติหรือเป็นกลยุทธ์ระดับกิจกรรมซึ่งเกิดจากกระบวนการทำงาน ถูกกำหนดโดยหัวหน้าหน่วยในแต่ละหน้าที่ทางธุรกิจ^{๓๖}

สรุปได้ว่า กลยุทธ์เป็นเครื่องมือสำคัญขององค์การ ที่จะใช้เป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมจะทำให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้และทำให้องค์การอยู่รอดได้ เพื่อให้การดำเนินงานทุกอย่างส่งเสริมซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกัน โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายร่วมกัน ด้วยเหตุนี้กลยุทธ์ในองค์การจึงจำเป็นต้องแบ่งเป็นหลายระดับ โดยผู้บริหารแต่ละระดับจะมีหน้าที่รับผิดชอบที่แตกต่างกัน และกลยุทธ์ในแต่ละระดับจะต้องมีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน การกำหนดกลยุทธ์ในองค์การมักแบ่งออกเป็น ๓ ประเภท คือ ๑) กลยุทธ์ระดับองค์การ ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่จะบอกถึงทิศทางในอนาคตและแนวทางที่องค์กรจะต้องยึดถือและปฏิบัติ ๒) กลยุทธ์ระดับธุรกิจ เน้นการสร้างศักยภาพและความได้เปรียบในการแข่งขัน เน้นในเรื่องที่องค์กรจะต้องกระทำและวิธีการการแข่งขัน และ ๓) กลยุทธ์ระดับหน้าที่หรือกลยุทธ์การดำเนินงาน เป็นกลยุทธ์ระดับฝ่ายปฏิบัติการหรือแผนกต่าง ๆ เน้นการดำเนินงานหรือปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับกลยุทธ์ระดับอื่น ๆ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประเภทหรือระดับของกลยุทธ์ของนักวิชาการต่าง ๆ สรุปสาระสำคัญได้ดังแสดงในตารางที่ ๒.๓

ตารางที่ ๒.๓ ประเภทหรือระดับของกลยุทธ์

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|---------------------------|--|
| มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา | กลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นตามลักษณะขององค์การ ประกอบด้วยกลยุทธ์ระดับหน้าที่ เน้นการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ หรือการดำเนินกิจกรรมขององค์การ กลยุทธ์ระดับธุรกิจ เน้นการสร้างความสามารถเปรียบในการแข่งขัน และกลยุทธ์ระดับองค์การ เน้นการกำหนดขอบเขตขององค์การที่จะดำเนินการเพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ |
| บุญมี จันทร์วงศ์ | กลยุทธ์ มี ๓ ระดับ ได้แก่ กลยุทธ์ระดับองค์การ กลยุทธ์ระดับธุรกิจหรือกลยุทธ์ระดับหน่วยงาน และกลยุทธ์ระดับปฏิบัติการหรือกลยุทธ์ระดับหน้าที่ |
| ชนินทร์ ชุณหพันธ์รักษ์ | กลยุทธ์องค์การ แบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ๑) กลยุทธ์ระดับองค์การ เป็นกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง ๒) กลยุทธ์ระดับธุรกิจหรือกลยุทธ์ระดับหน่วยงาน ๓) กลยุทธ์ระดับปฏิบัติการหรือกลยุทธ์ระดับหน้าที่ |

^{๓๖} Thomas, L. Wheelen and J. David Hunger, **Strategic Management and Business Policy**, 9th Ed., (Pearson Prentice Hall: Upper Saddle River, 2004), p. 14.

ตารางที่ ๒.๓ ประเภทหรือระดับของกลยุทธ์

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|---------------------------------------|--|
| ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (ต่อ) | กลยุทธ์จำแนกเป็น ๓ ระดับ ดังนี้ ๑) กลยุทธ์องค์การ กำหนดขึ้นโดยผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ๒) กลยุทธ์ระดับธุรกิจ หรือกลยุทธ์การแข่งขัน กำหนดโดยผู้บริหารที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหน่วยงาน/หน่วยธุรกิจ ๓) กลยุทธ์ระดับหน้าที่ ถูกกำหนดโดยผู้จัดการแผนกต่าง ๆ |
| ไพโรจน์ ปิยะวงศ์พัฒนา | กลยุทธ์ มี ๓ ระดับ ได้แก่ ๑) กลยุทธ์องค์การหรือบริษัท ๒) กลยุทธ์ระดับธุรกิจ และ ๓) กลยุทธ์ระดับหน้าที่หรือกลยุทธ์การดำเนินงาน |
| Thomas L. Wheelen and J. David Hunger | กลยุทธ์ มี ๓ ระดับ ได้แก่ ๑) กลยุทธ์ระดับองค์การ เป็นกลยุทธ์ระดับนโยบาย ถูกกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง ๒) กลยุทธ์ระดับธุรกิจหรือกลยุทธ์การแข่งขัน ถูกกำหนดโดยผู้บริหารระดับกลาง ๓) กลยุทธ์ระดับหน้าที่หรือกลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ เป็นกลยุทธ์ระดับกิจกรรมถูกกำหนดโดยหัวหน้าหน่วยในแต่ละหน้าที่ทางธุรกิจ |

๒.๑.๔ การกำหนดกลยุทธ์หรือการวางแผนเชิงกลยุทธ์

การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy formulation) เป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องจากการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินการเชิงกลยุทธ์ในแต่ละองค์การ มีความสำคัญต่อจุดหมายปลายทางในอนาคตขององค์การ ทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายขององค์การได้โดยการนำข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์มาจัดทำเป็นกลยุทธ์ในระดับและรูปแบบต่างๆ รวมทั้งทำการประเมินและคัดเลือกกว่ากลยุทธ์ใดมีความเหมาะสมกับองค์การมากที่สุด โดยต้องพิจารณาเงื่อนไขต่าง ๆ ได้แก่ ความเพียงพอของทรัพยากร ความเสี่ยงสมรรถนะขององค์การ การติดต่อกับลูกค้าหรือผู้รับบริการ และความรวดเร็วในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่นอกเหนือความคาดหมาย เป็นต้น ประกอบการตัดสินใจด้วย

การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic formulation) หรือการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) หมายถึง กระบวนการออกแบบและเลือกกลยุทธ์ ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นการจัดทำแผนระยะยาวเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ในขณะนั้น^{๓๗)} เป็นการนำทิศทางขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ มาพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานในอนาคตขององค์กร^{๓๘)} เป็นการจัดทำแผนระยะยาวเพื่อใช้ในการ

^{๓๗)} Thomas L. Wheelen and J. David Hunger, *Strategic Management and Business Policy: Concepts and Cases*, (Pearson: Prentice Hall, 2008), pp. 58-59.

^{๓๘)} จินตนา บุญบังการ และณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, *การจัดการเชิงกลยุทธ์=Strategic Management*, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยุคเคชั่น, ๒๕๔๖), หน้า ๑๙-๒๐.

บริหารงานให้เหมาะสมกับโอกาสและอุปสรรคหรือข้อจำกัดที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ รวมทั้งต้องสอดคล้องกับจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร เป็นกระบวนการของการพัฒนาและธำรงรักษาความพอดีเชิงกลยุทธ์ระหว่างเป้าหมายและความสามารถขององค์กร^{๓๙} การกำหนดกลยุทธ์หรือการวางแผนกลยุทธ์เป็นขั้นตอนการวางแผนที่สำคัญ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดเป้าหมายระยะยาว บอกทิศทางขององค์กร รวมถึงกลยุทธ์ที่จะใช้ในการแข่งขัน^{๔๐} เป็นการวางแผนในลักษณะที่เป็นทั้งการแก้ไขและป้องกันปัญหา รองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งระยะสั้น และระยะยาว มีลักษณะแตกต่างจากการวางแผนโดยทั่วไป เนื่องจากเป็นเรื่องของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และอุตสาหกรรม ตลอดจนคู่แข่ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กร ในลักษณะที่เป็นทั้งโอกาสหรือข้อได้เปรียบและอุปสรรคหรือภัยอันตราย รวมถึงสภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งได้แก่ โครงสร้างองค์กร สถานภาพทางการเงิน เทคโนโลยี ค่านิยมองค์กร บุคลากร และประเด็นอื่น ๆ ที่เป็นจุดอ่อนและจุดแข็งด้านต่าง ๆ เมื่อเทียบกับคู่แข่ง รวมทั้งยังต้องอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้นำที่เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่จะมากระทบกับองค์กร^{๔๑} ถือเป็นการวางแผนแบบมีขั้นตอนและเป็นระบบ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นสภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ที่ส่งผลในทางบวกซึ่งถือเป็นโอกาส และในทางลบถือเป็นข้อจำกัดหรืออุปสรรคต่อองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้แล้วยังต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ บุคลากร การเงิน วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงการจัดการต่าง ๆ เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร แล้วจึงนำมากำหนดทางเลือกต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นแผนที่สามารถปฏิบัติได้ ประกอบด้วย แผนระยะสั้น แผนระยะกลาง และแผนระยะยาว^{๔๒} หรือเป็นการกำหนดกลยุทธ์ทางเลือก และเลือกทางเลือกซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมายเป็นแผนที่สำคัญและเป็นแผนระยะยาว^{๔๓}

สรุปได้ว่า การกำหนดกลยุทธ์หรือการวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการออกแบบและเลือกกลยุทธ์ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นการจัดทำแผนระยะยาวเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ เป็นการนำ

^{๓๙} พระใบฎีกาพงษ์ศักดิ์ ขนดีพิโล (รอดทยอย) และพระมหาภุชงค์ธนินต์ เสฎฐเมธี (เดชจักรบดินทร์), “กลยุทธ์การบริหารจัดการด้านสาธารณสุขสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา”, รายงานการวิจัย, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐), หน้า ๓๓.

^{๔๐} สุภานี สฤษฏ์วานิช, การบริหารเชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและทฤษฎี, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๗), หน้า ๑๔.

^{๔๑} สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์, การบริหารเชิงกลยุทธ์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พรินติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๙), หน้า ๔๕.

^{๔๒} เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ และคณะ, การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๔๓-๔๔.

^{๔๓} ประทีป ทับโตน, “กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนสังกัดเทศบาล”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๖๓), หน้า ๒๒.

ทิศทางขององค์การที่กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ มาพัฒนา เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานในอนาคตขององค์การ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดเป้าหมายระยะยาว บอกทิศทางขององค์การ รวมถึงกลยุทธ์ที่จะใช้ในการแข่งขัน เป็นการวางแผนในลักษณะที่เป็นทั้งการแก้ไขและป้องกันปัญหา รองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งระยะสั้น และระยะยาว มีลักษณะแตกต่างจากการวางแผนโดยทั่วไป ถือเป็นวางแผนแบบมีขั้นตอนและเป็นระบบ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ แล้วจึงนำมากำหนดทางเลือกต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นแผนที่สามารถปฏิบัติได้

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการกำหนดกลยุทธ์หรือการวางแผนเชิงกลยุทธ์ สรุปสาระสำคัญได้ดังตารางที่ ๒.๔

ตารางที่ ๒.๔ ความหมายของการกำหนดกลยุทธ์หรือการวางแผนเชิงกลยุทธ์

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|--|--|
| Thomas L. Wheelen and J. David Hunger | การกำหนดกลยุทธ์เป็นการจัดทำแผนระยะยาวเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ในขณะนั้น |
| จินตนา บุญบงการ และณัฐพันธ์ เขจรนันท์ | การกำหนดกลยุทธ์เป็นการจัดทำแผนระยะยาวเพื่อใช้ในการบริหารงานให้เหมาะสมกับโอกาสและอุปสรรคหรือข้อจำกัดที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ในขณะนั้น |
| พระใบฎีกาพงษ์ศักดิ์ ขนติพิไล (รอดทยอย) และพระมหากฤษณ์ ธนินต์ เสฎฐเมธี (เดชจักรบดินทร์) สุภาณี สฤษฏ์วานิช | การกำหนดกลยุทธ์เป็นกระบวนการของการพัฒนาและธำรงรักษาความพอดี เชิงกลยุทธ์ ระหว่างเป้าหมายและความสามารถขององค์การ |
| สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ | การกำหนดกลยุทธ์เป็นการจัดทำแผนระยะยาวเพื่อใช้ในการบริหารงานให้เหมาะสมกับโอกาสและอุปสรรคหรือข้อจำกัดที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ รวมทั้งต้องสอดคล้องกับจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์การ |
| เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ และคณะ | การกำหนดกลยุทธ์เป็นขั้นตอนการวางแผนที่สำคัญ เพื่อกำหนดเป้าหมายระยะยาว บอกทิศทางขององค์การ รวมถึงกลยุทธ์ที่จะใช้ในการแข่งขัน |
| Thompson and Strickland | การกำหนดกลยุทธ์เป็นการวางแผนแบบมีขั้นตอนและเป็นระบบ เริ่มจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม แล้วจึงนำมากำหนดทางเลือกต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นแผนที่สามารถปฏิบัติได้ |
| | การกำหนดกลยุทธ์เป็นการกำหนดทางเลือก และเลือกทางเลือกซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมายเป็นแผนที่สำคัญและเป็นแผนระยะยาว |

๒.๑.๕ กระบวนการกำหนดกลยุทธ์และเทคนิคการสร้างกลยุทธ์

การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ซึ่งเป็นการตัดสินใจที่มีผลต่อการดำเนินงานและอนาคตของโครงการ เรียกการตัดสินใจในลักษณะนี้ว่า การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยการกำหนดกลยุทธ์เป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งมี ๕ ขั้นตอนสำคัญ คือ ๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis) โดยผู้บริหารหรือนักกลยุทธ์ ซึ่งจะต้องศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ได้แก่ จุดแข็ง และจุดอ่อน และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ซึ่งได้แก่ โอกาส และอุปสรรค ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์การแล้วประยุกต์ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมดังกล่าว เพื่อให้้องค์การสามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างมั่นคง ๒) การกำหนดทิศทางขององค์การ (Set Organization Direction) โดยผู้บริหารนำข้อมูลจากการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคมาประมวลผลเพื่อใช้ในการกำหนดภารกิจและเป้าหมายขององค์การ ๓) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) โดยการนำทิศทางขององค์การที่กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ มาพัฒนาเป็นแนวทางในการดำเนินงานในอนาคต ตามระดับชั้นภายในองค์การ ๔) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) เป็นการนำกลยุทธ์ที่กำหนดไว้แล้วไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม และ ๕) การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ (Strategy Evaluation and Control) เป็นการติดตามและตรวจสอบ (Monitoring) วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทางปรับปรุงและพัฒนาให้กลยุทธ์ที่กำหนดเกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง เพื่อ้องค์การจะได้คุณค่าสูงสุดจากการดำเนินงานตลอดจนทำการประเมินผลจากการดำเนินกลยุทธ์ว่า ประสบผลสำเร็จดังที่ตั้งเป้าหมายไว้หรือไม่ เพื่อนำไปพิจารณาในการพัฒนากลยุทธ์ต่อไป^{๔๔} บางครั้งเราเรียกการกำหนดกลยุทธ์ว่า “การวางแผนกลยุทธ์” ซึ่งเป็นการกำหนด ประเมินผล และคัดเลือกกลยุทธ์^{๔๕}

การกำหนดกลยุทธ์มีขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญ ๒ ขั้นตอน คือ ๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ การวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อน ซึ่งเป็นปัจจัยภายในขององค์การ และ ๒) การวิเคราะห์ภายนอก ได้แก่ การวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรค ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่อยู่ภายนอกองค์การ

ที่ผ่านมาการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หรือ SWOT Analysis นำมาใช้ในการบ่งบอกถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กรอย่างมากมาย เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่บ่งบอกได้แต่เพียงว่าสิ่งใดภายในองค์การที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน และปัจจัยใดที่อยู่ภายนอกองค์การที่เป็นโอกาสและอุปสรรค เป็นการแสดงให้เห็นภาพรวมขององค์การที่เป็นอยู่ ด้วยเหตุนี้ ศาสตราจารย์ Heinz Wehrich จึงคิดต่อยอดการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หรือ SWOT Analysis เพื่อนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ SWOT เพื่อมาพัฒนาเป็นต้นแบบ TOWS Matrix ที่นำไปสู่การต่อยอดเพื่อสร้างกลยุทธ์ในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกัน สร้างความชัดเจนในการวางแผนงานให้นำไปปฏิบัติได้จริง ส่งผลให้

^{๔๔} ฌ็อง-ฌัก เวจรน์นันทน์, การบริหารเชิงกลยุทธ์ ฉบับปรับปรุงใหม่, หน้า ๒๒-๒๓.

^{๔๕} เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, การจัดการภาครัฐแนวใหม่, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท บพิธการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๑๙๙-๒๐๙.

TOWS Matrix กลายเป็นเครื่องมือกำหนดกลยุทธ์ที่ได้รับการยอมรับให้ใช้สำหรับวิเคราะห์สถานการณ์การแข่งขันต่าง ๆ อย่างแพร่หลายในนานาประเทศ

TOWS Matrix คือ กรอบแนวคิด (Framework) ที่ช่วยสร้างแนวคิดและกลยุทธ์ถูกนำมาใช้ครั้งแรกในปี ค.ศ. ๑๙๘๒ คำว่า TOWS เป็นตัวย่อมาจากคำว่า (T) Threat (O) Opportunity (W) Weakness (S) Strength ซึ่งเป็นการสื่อความหมายเดียวกันกับ SWOT เพียงแต่เปลี่ยนการลำดับตัวอักษรจากหลังมาหน้า ดังนั้น TOWS จึงเริ่มต้นด้วย T (Threat) ด้วยเหตุผลที่ว่าสถานการณ์ที่องค์กรจะดำเนินการวางแผนกลยุทธ์อย่างเต็มขั้นนั้น ส่วนมากมักเป็นวาระที่องค์กรต้องเผชิญกับวิกฤติ ปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ

TOWS Matrix คือ เครื่องมือที่ได้จากการวิเคราะห์ SWOT เพื่อใช้ในการสร้างและพัฒนากลยุทธ์ที่สามารถปฏิบัติได้ มีต้นกำเนิดจากกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning Process) โดย เป็นเครื่องมือที่เข้ามาช่วยในขั้นตอนค้นหากลยุทธ์ทางเลือก (Alternative Strategies) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในขององค์กร เพื่อสร้างกลยุทธ์ทางเลือกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ แตกต่างจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ตรงที่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจะเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง แต่ไม่มีการวิเคราะห์กลยุทธ์ ในขณะที่ TOWS จะเน้นไปที่วิเคราะห์เพื่อสร้างกลยุทธ์^{๔๖} การทำ TOWS Matrix จะทำหลังจากมีการประเมินสภาพแวดล้อมโดยการวิเคราะห์ให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคแล้ว ก็จะนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาทำการวิเคราะห์ในลักษณะรูปแบบความสัมพันธ์แบบ Matrix โดยจัดทำเป็นตารางที่เรียกว่า TOWS Matrix ซึ่งเป็นตารางที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งหมด มาทำการวิเคราะห์เพื่อสร้างเป็นกลยุทธ์ประเภทต่าง ๆ เทคนิคการนำ TOWS Matrix มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์มีขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญ ๒ ขั้นตอน คือ ๑) การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งเป็นการระบุจุดแข็ง จุดอ่อน และ ๒) การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นการระบุถึงโอกาสและอุปสรรคขององค์กร การกำหนดกลยุทธ์โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix ให้เกิดประสิทธิผลขึ้นอยู่กับความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคหรือข้อจำกัดได้ละเอียดทุกแง่มุม เพราะถ้าไม่สามารถวิเคราะห์ได้อย่างละเอียดหรือทุกแง่มุมแล้ว จะส่งผลให้ กลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นมาไม่สามารถได้ผลในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ผลของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลสภาพแวดล้อมดังกล่าวในแต่ละคู่ สามารถนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ได้ ๔ ประเภท ดังนี้

๑. กลยุทธ์เชิงรุก (Aggressive Strategy - SO) เป็นกลยุทธ์ที่ได้มาจากการใช้จุดแข็งร่วมกับโอกาส เนื่องจากเป็นกลยุทธ์ที่เน้นสร้างผลลัพธ์ที่ให้ประโยชน์สูงสุด ผ่านการวิเคราะห์จุดแข็งของธุรกิจร่วมกับโอกาสที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากบางครั้งจุดแข็งของเราเพียงอย่างเดียวอาจจะไม่สามารถส่งเสริมให้องค์กรเติบโตได้อย่างที่ต้องการ จึงจำเป็นต้องมองถึงโอกาสในปัจจุบันหรือโอกาสที่กำลังจะมาถึง เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างก้าวกระโดด หรือที่เรียกกันว่า “ถูกจุด ถูกเวลา”

^{๔๖} TOWS Matrix, เครื่องมือกำหนดกลยุทธ์ วิเคราะห์สถานการณ์การแข่งขัน, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.penfill.co/strategy/tows-matrix/> [๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖].

๒. กลยุทธ์เชิงป้องกัน (Defensive Strategy - ST) เป็นกลยุทธ์ที่ได้มาจากการใช้จุดแข็งรับมืออุปสรรค โดยการใช้จุดแข็งที่มีอยู่มาป้องกันหรือหลีกเลี่ยงอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องทรัพยากรบุคคลหรือเครื่องมือในองค์กรก็ตาม เนื่องจากหลายองค์กรที่กำลังเติบโตอย่างมาก มักมีความต้องการใช้จุดแข็งเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์เชิงรุกเพียงอย่างเดียว จนอาจมองข้ามการนำจุดแข็งมาเตรียมรับมือกับอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้น ดังนั้น การวางกลยุทธ์ที่ดีไม่ใช่แค่เพียงการมุ่งไปข้างหน้า แต่ยังจำเป็นต้องระมัดระวังตัวให้รอบด้าน เพราะมีฉะนั้นอาจทำให้องค์การสะดุดหรือล้มได้

๓. กลยุทธ์เชิงแก้ไข (Turnaround Strategy - WO) เป็นกลยุทธ์ที่ได้มาจากการใช้โอกาสลดจุดอ่อน ทุกองค์การล้วนมีจุดอ่อน ซึ่งอาจจะเป็นเรื่องกระบวนการดำเนินงาน หรือการที่องค์การยังไม่เป็นที่รู้จัก โดยบางครั้งการลดจุดอ่อนอาจเป็นเรื่องของจังหวะเวลา ที่จะเป็นตัวช่วยให้องค์การแก้ไขจุดอ่อนหรือลดทอนจุดอ่อนของตนเองลงไปได้

๔. กลยุทธ์เชิงรับ (Retrenchment Strategy - WT) เป็นกลยุทธ์ที่ได้มาจากการแก้ไขจุดอ่อนและเลี่ยงอุปสรรค กลยุทธ์แบบนี้จะแตกต่างจากอีก ๓ กลยุทธ์ที่กล่าวมาข้างต้น เนื่องจากมีไว้เพื่อรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ถ้าโหมเข้ามา ไม่ได้ใช้เพื่อหวังมุ่งไปข้างหน้า แต่เป็นกลยุทธ์เชิงรับที่มีไว้เพื่อพวงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นไม่ให้แย่ง ด้วยการพยายามลดปัญหาหรือหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดปัญหาเพิ่มขึ้นคล้าย ๆ กับกลยุทธ์เชิงป้องกัน ซึ่งบางครั้งองค์การอาจต้องหยุดเพื่อที่จะรอเวลาและโอกาสเหมาะสมเพื่อให้สามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างยั่งยืน หรือวางแผนการดำเนินการใหม่ด้วยการเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานบางอย่าง ^{๔๗}

การวิเคราะห์ TOWS Matrix เป็นเครื่องมือทางกลยุทธ์ที่ใช้สำหรับสร้างกลยุทธ์ใหม่ขึ้นมาตามสภาพแวดล้อมปัจจุบันขององค์กร โดยการวิเคราะห์แบบ TOWS Matrix จะเป็นการจับคู่ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่สัมพันธ์กับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรที่มาจากจากการวิเคราะห์ SWOT ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) คือ จุดแข็งและจุดอ่อน และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (External Environment) คือ โอกาสและอุปสรรค องค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ ๔ รูปแบบ ดังนี้

สถานการณ์ที่ ๑ (จุดแข็ง-โอกาส) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่พึงปรารถนาที่สุดเนื่องจากองค์กรค่อนข้างจะมีหลายอย่าง ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรควรกำหนดกลยุทธ์ในเชิงรุก เพื่อดึงเอาจุดแข็งที่มีอยู่มาเสริมสร้างและปรับใช้และฉกฉวยโอกาสต่าง ๆ ที่เปิดมาหาประโยชน์อย่างเต็มที่ กลยุทธ์ทางเลือกที่ใช้ในสถานการณ์นี้คือ กลยุทธ์เชิงรุก (Aggressive -Strategy)

สถานการณ์ที่ ๒ (จุดอ่อน-โอกาส) สถานการณ์องค์กรมีโอกาเป็นข้อได้เปรียบด้านการแข่งขันอยู่หลายประการ แต่ติดขัดอยู่ตรงที่มีปัญหาอุปสรรคที่เป็นจุดอ่อนอยู่หลายอย่างเช่นกัน ดังนั้น ทางออกคือ กลยุทธ์การพลิกตัวหรือกลยุทธ์เชิงแก้ไข เพื่อจัดการหรือแก้ไขจุดอ่อนภายในต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะฉกฉวยโอกาสต่าง ๆ ที่เปิดให้ กลยุทธ์ทางเลือกที่ใช้ในสถานการณ์นี้คือ กลยุทธ์เชิงแก้ไข (Conservative Strategy)

^{๔๗} WICE Logistics Public Company Limited, กลยุทธ์ TOWS Matrix, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <https://www.wice.co.th/2022/08/29/> [๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓].

สถานการณ์ที่ ๓ (จุดแข็ง-อุปสรรค) สถานการณ์นี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน แต่ตัวองค์กรมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็งหลายประการ ดังนั้น แทนที่จะรอจนกระทั่งสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ก็สามารถที่จะเลือกกลยุทธ์การป้องกัน เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีสร้างโอกาสในระยะยาวด้านอื่น ๆ แทน กลยุทธ์ทางเลือกที่ใช้ในสถานการณ์นี้คือ กลยุทธ์เชิงป้องกัน (Competitive Strategy)

สถานการณ์ที่ ๔ (จุดอ่อน-ภัยอุปสรรค) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุดเนื่องจากองค์กรกำลังเผชิญอยู่กับอุปสรรคจากภายนอกและมีปัญหาจุดอ่อนภายในหลายประการ ดังนั้น ทางเลือกที่ดีที่สุดคือกลยุทธ์การตั้งรับหรือป้องกันตัว เพื่อพยายามลดหรือหลบหลีกอุปสรรคต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ตลอดจนหามาตรการที่จะทำให้องค์กรเกิดความสูญเสียที่น้อยที่สุด กลยุทธ์ทางเลือกที่ใช้ในสถานการณ์นี้คือ กลยุทธ์เชิงรับ (Defensive Strategy)^{๔๘}

จากสถานการณ์ ๔ รูปแบบดังกล่าวสามารถนำไปสร้างกลยุทธ์ทางเลือกด้วย TOWS Matrix ได้เป็น ๔ กลยุทธ์ ดังแสดงเป็นแผนภูมิที่ ๒.๑

| | จุดแข็ง (Strength) | จุดอ่อน (Weakness) |
|---------------------|--|---|
| | ๑. ๒. ๓. | ๑. ๒. ๓. |
| โอกาส (Opportunity) | SO (Strength - Opportunity) กลยุทธ์เชิงรุก (Aggressive Strategy) ใช้จุดแข็งร่วมกับโอกาส | WO (Weakness - Opportunity) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (Conservative Strategy) ใช้โอกาสลดจุดอ่อน |
| อุปสรรค (Threat) | ST (Strength - Threat) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (Competitive Strategy) (ใช้จุดแข็งรับมืออุปสรรค) | WT (Weakness - Threat) กลยุทธ์เชิงรับ (Defensive Strategy) แก้ไขจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค |

แผนภาพที่ ๒.๑ การสร้างกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix

^{๔๘} พระมิถุน มติโต (แดน), “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษา ของพุทธิกมหาวิทยาลัยในราชอาณาจักรกัมพูชา”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐), หน้า ๔๔-๔๖.

จากแผนภูมิที่ ๒.๑ การสร้างกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix มีรายละเอียดดังนี้

๑. SO (Strength - Opportunity) คือ กลยุทธ์เชิงรุก (Aggressive Strategy) เป็นการจับคู่กันระหว่าง “จุดแข็ง (Strength)” และ “โอกาส (Opportunity)” โดยใช้การวิเคราะห์จุดแข็งขององค์กรร่วมกับโอกาสที่เกิดขึ้น เพื่อเสริมความสามารถในการแข่งขันให้องค์การให้ดียิ่งขึ้น เป็นกลยุทธ์ที่เน้นการสร้างผลประโยชน์ให้แก่องค์กรอย่างสูงสุด

๒. WO (Weakness - Opportunity) คือ กลยุทธ์เชิงแก้ไข (Conservative Strategy) เป็นการจับคู่กันระหว่าง “จุดอ่อน (Weakness)” และ “โอกาส (Opportunity)” โดยใช้การวิเคราะห์โอกาสเพื่อนำมาช่วยในการแก้ไขจุดอ่อนหรือลดจุดอ่อนขององค์กร เพื่อแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้

๓. ST (Strength - Threat) คือ กลยุทธ์เชิงป้องกัน (Competitive Strategy) เป็นการจับคู่กันระหว่าง “จุดแข็ง (Strength)” และ “อุปสรรค (Threat)” โดยใช้การวิเคราะห์จุดแข็งเพื่อนำมาใช้ในการป้องกันหรือหลีกเลี่ยงอุปสรรค เป็นการเตรียมตัวเพื่อรับมือกับอุปสรรคหรือข้อจำกัดที่อาจจะเกิดขึ้น

๔. WT (Weakness - Threat) คือ กลยุทธ์เชิงรับ (Defensive Strategy) เป็นการจับคู่กันระหว่าง “จุดอ่อน (Weakness)” และ “อุปสรรค (Threat)” โดยใช้การวิเคราะห์จุดอ่อนและอุปสรรคเพื่อรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เข้ามา และพวงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นไม่ให้แย่งด้วยความพยายามหลีกเลี่ยงปัญหาที่เกิดขึ้นหรือพยายามบรรเทาปัญหาให้เบาบางลง

สรุปได้ว่า การกำหนดกลยุทธ์เป็นขั้นตอนหนึ่งใน ๕ ขั้นตอนของการบริหารเชิงกลยุทธ์ เทคนิคหรือเครื่องมือที่ใช้ในการสร้างกลยุทธ์ คือ TOWS Matrix ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) คือ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค แล้วนำข้อมูลนั้นมาสร้างเป็นกลยุทธ์โดยการจับคู่ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในที่องค์กรสามารถควบคุมได้ และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เป็นปัจจัยที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้ นำมาสร้างเป็นกลยุทธ์ที่สามารถปฏิบัติตามได้ ๔ รูปแบบ ได้แก่ ๑) กลยุทธ์เชิงรุก ซึ่งเป็นการจับคู่กันระหว่างจุดแข็งและโอกาส โดยการนำจุดแข็งมาปรับปรุงให้เข้ากับโอกาสที่มีอยู่ให้เหมาะสม ๒) กลยุทธ์เชิงแก้ไข เป็นการจับคู่กันระหว่างจุดอ่อนและโอกาส โดยการนำโอกาสที่มีมาช่วยลดจุดอ่อนขององค์กร ๓) กลยุทธ์เชิงป้องกัน เป็นการจับคู่กันระหว่างจุดแข็งและอุปสรรค โดยการนำจุดแข็งขององค์กรมาโต้ตอบอุปสรรคขององค์กร และ ๔) กลยุทธ์เชิงรับ เป็นการจับคู่กันระหว่างจุดอ่อนและอุปสรรค เพื่อมองหาวิธีลดความเสี่ยงจากผลกระทบของจุดอ่อนที่เป็นปัญหาภายใน และอุปสรรคที่เป็นสถานการณ์ภายนอกองค์กร

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการกำหนดกลยุทธ์และเทคนิคการสร้างกลยุทธ์ สรุปสาระสำคัญได้ดังตารางที่ ๒.๕

ตารางที่ ๒.๕ กระบวนการกำหนดกลยุทธ์และเทคนิคการสร้างกลยุทธ์

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|---|--|
| ณัฐพันธ์ เซจรนันท์ | การกำหนดกลยุทธ์เป็นขั้นตอนหนึ่งใน ๕ ขั้นตอนของการบริหารเชิงกลยุทธ์ |
| เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ | การกำหนดกลยุทธ์ เป็นการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งเป็นการกำหนด ประเมินผล และคัดเลือกกลยุทธ์ |
| https://www.penfill.co/strategy/tows-matrix/ | TOWS คือ เครื่องมือที่ได้จากการวิเคราะห์ SWOT เพื่อใช้ในการสร้างและพัฒนากลยุทธ์ที่สามารถปฏิบัติได้ |
| WICE Logistics Public Company Limited | TOWS Matrix จะทำหลังการประเมินสภาพแวดล้อม โดยการนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้ มาทำการวิเคราะห์ในลักษณะรูปแบบความสัมพันธ์แบบ Matrix เพื่อสร้างเป็นกลยุทธ์ประเภทต่าง ๆ |
| พระมิถุ มติโตโต (แดน) | TOWS Matrix จะเป็นการจับคู่ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่สัมพันธ์กับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรที่มาจาก การวิเคราะห์ SWOT แล้วนำมาสร้างเป็นกลยุทธ์ ๔ รูปแบบ คือ กลยุทธ์เชิงรุก กลยุทธ์เชิงแก้ไข กลยุทธ์เชิงป้องกัน และกลยุทธ์เชิงรับ |

๒.๑.๖ การประเมินกลยุทธ์

การประเมิน (Evaluation) หมายถึง การประเมินเป็นการระบุปัญหา การสรรหาและเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกทางเลือกในการดำเนินการที่เหมาะสม การประเมินกลยุทธ์เป็นการประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ โดยตรวจสอบกับเป้าหมายขององค์กร และกรอบความคิดเชิงกลยุทธ์ สร้างความมั่นใจให้กับผู้บริหารทุกระดับเกิดความเข้าใจ สามารถประเมินข้อดีข้อจำกัดของกลยุทธ์ได้ เพราะการประเมินที่ดีจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและพัฒนาสู่สิ่งที่ดีกว่า ส่วนการประเมินที่ไม่ดีจะเป็นตัวถ่วงและทำลายความก้าวหน้า^{๔๔} การประเมินสามารถตรวจสอบได้จากมาตรฐานทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันถึงความเป็นประโยชน์ของผลการประเมินในการตอบสนองต่อความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมทันเวลา และมีผลต่อการนำไปใช้ ๒) ความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันถึงการประเมินที่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงเหมาะสมกับสถานการณ์ปฏิบัติได้ยอมรับได้ประหยัด และคุ้มค่า ๓) ความเหมาะสม (Propriety Standard) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันว่า การประเมินได้ทำอย่างเหมาะสมตามกฎระเบียบจรรยาบรรณ มีการคำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้เกี่ยวข้องในการประเมิน และผู้ที่รับผลกระทบจากการประเมิน และ ๔) ความถูกต้อง (Accuracy Standard) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกัน

^{๔๔} พระมิถุ มติโตโต (แดน), “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยในราชอาณาจักรกัมพูชา”, *ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษ*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐), หน้า ๒๖.

ว่า การประเมินได้มีการใช้เทคนิคที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อสรุปข้อค้นพบ และสารสนเทศที่เพียงพอสำหรับตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน^{๕๐}

เกณฑ์ที่เป็นบรรทัดฐานของการประเมิน แบ่งเป็น ๔ หมวด ประกอบด้วย ๑) การใช้ประโยชน์ (Utility) เป็นมาตรฐานการประเมินเพื่อต้องการยืนยันหรือรับรองถึงความเป็นประโยชน์ของผลการประเมินกลยุทธ์ในการตอบสนองต่อความต้องการใช้ของผู้เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม ทันเวลา และมีผลต่อการนำไปใช้ ๒) ความเป็นไปได้ (Feasibility) เป็นมาตรฐานการประเมินเพื่อต้องการยืนยันหรือรับรองถึงความเป็นไปได้หรือสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เหมาะสมกับสถานการณ์ เป็นเรื่องที่สามารถปฏิบัติได้ โดยได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย ๓) ความเหมาะสม (Propriety) เป็นมาตรฐานการประเมินเพื่อต้องการยืนยันหรือรับรอง ว่ามีความเหมาะสมตามกฎระเบียบ มีการคำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่ได้รับผลจากกลยุทธ์นั้น ๆ และ ๔) ความถูกต้อง (Accuracy) เป็นมาตรฐานการประเมินเพื่อต้องการยืนยันหรือรับรองว่าการประเมินดังกล่าวได้มีการใช้เทคนิคที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ข้อสรุป ข้อค้นพบและสารสนเทศที่เพียงพอสำหรับตัดสินคุณค่าของกลยุทธ์ที่ประเมิน^{๕๑}

การประเมินกลยุทธ์หรือการตรวจสอบกลยุทธ์ เป็นการตรวจสอบว่ากลยุทธ์นั้น ๆ มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เทียบตรง เชื่อถือได้เพียงใด เนื่องจากกลยุทธ์เปรียบเสมือนรูปแบบของการดำเนินการ โดยปกติแล้วการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์มักจะประเมินรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ ผลของการประเมินจะนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธ และนำไปสู่การสร้างทฤษฎีใหม่ต่อไป แนวทางการประเมินรูปแบบของนักวิชาการมีหลากหลายแนวคิด สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้คือ ๑) การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การประเมินในแนวนี้จะเน้นวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่จะผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามวิจรรย์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพประสิทธิภาพหรือความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน ๒) การประเมินที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในเรื่องที่จะประเมิน เป็นการประเมินในเรื่องที่มีความละเอียดอ่อน ลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากการวัดคุณค่าบางสิ่งบางอย่างไม่อาจประเมินได้ด้วยเครื่องมือวัดใด ๆ ได้ต้องใช้ความสามารถของผู้ประเมินเป็นหลัก ๓) การประเมินที่ใช้บุคคลหรือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้นว่ามีดุลพินิจที่ดีและเที่ยงธรรมตามมาตรฐานและเกณฑ์ซึ่งเกิดจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิ และ ๔) การประเมินที่ยอมให้เกิดความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้

^{๕๐} ศิริชัย กาญจนวาสี, **ทฤษฎีการประเมิน**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๑๖.

^{๕๑} ประทีป ทับโตน, “กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนสังกัดเทศบาล”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๖๓).

ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประเมิน การวินิจฉัยข้อมูล และวิธีการนำเสนอ ตามความต้องการและตามความถนัดของแต่ละคน^{๕๒}

ในขณะที่นักวิชาการบางท่านได้นำเสนอวิธีการประเมินไว้ ๒ รูปแบบ ดังนี้คือ ๑) การทดสอบรูปแบบการประเมินและได้จัดการตรวจสอบรูปแบบ แบ่งออกเป็น ๔ มาตรฐาน ประกอบด้วย (๑) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการไปปฏิบัติจริง (๒) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ (๓) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety standard) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา และ (๔) มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือและได้สาระครอบคลุมครบถ้วนความต้องการอย่างแท้จริง และ ๒) การทดสอบรูปแบบหรือการประเมินในบางเรื่องที่ไม่สามารถกระทำได้ด้วยข้อจำกัดของสภาพการณ์ต่าง ๆ จึงต้องใช้การประเมินแนวความคิดโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย (๑) การประเมินแนวทางนี้มิได้ประเมินโดยเน้นสัมฤทธิ์ผลของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบของการประเมินอิงเป้าหมาย (Global base model) การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินอิงการตัดสินใจแต่อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะดำเนินการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณาที่ไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไปแต่อาจผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้ากันตามวิจรรย์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะนำมาประเมิน และ (๒) รูปแบบการประเมินเฉพาะทาง ที่เป็นความเฉพาะทางในเรื่องที่ประเมิน โดยการพัฒนามาจากแบบวิจรรย์งานศิลปะที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยเชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง^{๕๓} ในเบื้องต้นสรุปได้ว่า นักวิชาการสรุปแนวคิดการประเมินไว้ ๔ ลักษณะ ได้แก่ ๑) การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ๒) การประเมินโดยการวิจารณ์ ๓) การประเมินโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน และ ๔) การประเมินโดยการทดสอบข้อมูลเชิงประจักษ์^{๕๔} โดยการประเมินในทางสังคมศาสตร์มีมาตรฐานการประเมิน ๔ เกณฑ์ ได้แก่ ๑) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ เป็นลักษณะการประเมินความเป็นไปได้ในการไปปฏิบัติจริง ๒) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์เป็นลักษณะการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ ๓) มาตรฐานด้านความเหมาะสม เป็นลักษณะการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและคุณธรรม และ ๔) มาตรฐานด้านความถูกต้องโดยผู้ให้ข้อมูล หรือสารสนเทศที่

^{๕๒} ชัดติยา ดวงสำราญ, “รูปแบบการบริหารกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐.

^{๕๓} สุวิมล ว่องวานิช, การประเมินอภิमान: วิถีวิทยา และการประยุกต์ใช้, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๕๔-๕๖.

^{๕๔} วิสาร ปัญญาชูณธ์, “รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ INTERSECT Model”, รายงานวิจัย, (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๖๔), หน้า ๔๙.

เชื่อถือได้ต้องสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้จริงใช้วิธีวิเคราะห์และเสนอผลการประเมินที่ถูกต้อง^{๕๕} เช่นเดียวกับการประเมินในทางการศึกษา ซึ่งกำหนดมาตรฐานสำหรับประเมินผลไว้ ๔ มาตรฐาน ได้แก่ ๑) ความเป็นประโยชน์ (Utility standard) เป็นมาตรฐาน เพื่อให้แน่ใจว่าการประเมินผลจะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้ประเมินผลได้ข้อมูลตามต้องการ มุ่งเน้นในด้านผลของการประเมินที่ต้องใช้ข้อมูล หรือสารสนเทศที่ผู้ใช้ผลการประเมินต้องการ และนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุง การดำเนินงานได้ ๒) ความเป็นไปได้ (Feasibility standard) เป็นมาตรฐาน เพื่อให้แน่ใจว่าการประเมินผลจะต้องเป็นจริงประหยัด และมีข้อความที่เหมาะสม ๓) ความเหมาะสม (Propriety standard) เป็นมาตรฐาน เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายข้อบังคับจริยธรรม และคำนึงถึง สวัสดิการของผู้เกี่ยวข้อง และผู้รับผลกระทบ และ ๔) ด้านความถูกต้อง (Accuracy standard) เป็น มาตรฐานที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของการปฏิบัติที่กำหนดคุณค่าได้กำหนดว่า วิธีการใช้ในการ ประเมินต้องมีความถูกต้องโดยผู้ให้ข้อมูล หรือสารสนเทศที่เชื่อถือได้ต้องสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการ วัดได้จริงใช้วิธีวิเคราะห์และเสนอผลการประเมินที่ถูกต้อง^{๕๖}

สรุปได้ว่า การประเมินกลยุทธ์มีวิธีการประเมิน ๒ รูปแบบ ได้แก่ การประเมินโดยการ ทดสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้เกณฑ์ในการประเมินการประเมินมาตรฐาน ๔ ประการ คือ ความ ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความถูกต้องครอบคลุม และการประเมินโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ สำหรับบางกรณีที่ไม่สามารถกระทำได้นี้เนื่องด้วยข้อจำกัดของสภาพการณ์ต่าง ๆ ประกอบด้วย การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง การประเมินโดยการวิจารณ์ การประเมินโดยใช้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินกลยุทธ์ของนักวิชาการต่าง ๆ สรุป สาระสำคัญได้ดังแสดงในตารางที่ ๒.๖

^{๕๕} Eisner, E., "Educational connoisseurship and criticism: Their form and functions in education evaluation," *The Journal of Aesthetic Education*, Vol. 10 No. 3, (1976): 192-193.

^{๕๖} McMillan, J. H. and Schumacher, S., *Research in Education*, (New York: Addison Wesley Longman, Inc., 2001), p. 213.

ตารางที่ ๒.๖ การประเมินกลยุทธ์

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|------------------------------------|---|
| พระมิถุ มติโตโต (แดน) | เป็นการประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ โดยตรวจสอบกับเป้าหมายขององค์กรและกรอบความคิดเชิงกลยุทธ์ |
| ศิริชัย กาญจนวาสี | การประเมินตรวจสอบได้จากมาตรฐาน ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ความเป็นประโยชน์ ๒) ความเป็นไปได้ ๓) ความเหมาะสม และ ๔) ความถูกต้อง |
| ประทีป ทับโตน | เกณฑ์ที่เป็นบรรทัดฐานของการประเมิน มี ๔ หมวด ได้แก่ ๑) การใช้ประโยชน์ ๒) ความเป็นไปได้ ๓) ความเหมาะสม และ ๔) ความถูกต้อง |
| ชัตติยา ด้วงสำราญ | การประเมินกลยุทธ์เป็นการตรวจสอบว่ากลยุทธ์นั้น ๆ มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพียงตรง เชื่อถือได้เพียงใด |
| สุวิมล ว่องวานิช | การประเมินมี ๒ รูปแบบ คือ การประเมินโดยใช้มาตรฐานความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความถูกต้องครอบคลุม และการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง |
| ว่าที่ร้อยเอก วิสาร ปัญญชุณห์ | การประเมินมี ๔ ลักษณะ ได้แก่ ๑) การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ๒) การประเมินโดยการวิจารณ์ ๓) การประเมินโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน และ ๔) การประเมินโดยการทดสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ |
| Eisner, E. | การประเมินในทางสังคมศาสตร์มี ๔ เกณฑ์ ได้แก่ ๑) ความเป็นไปได้ ๒) ความเป็นประโยชน์ ๓) ความเหมาะสม และ ๔) ความถูกต้อง |
| McMillan, J. H. and Schumacher, S. | การประเมินในทางการศึกษา มี ๔ มาตรฐาน ได้แก่ ๑) ความเป็นประโยชน์ ๒) ความเป็นไปได้ (๓) ความเหมาะสม และ ๔) ด้านความถูกต้อง |

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

กลยุทธ์เป็นมาตรการสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมจะทำให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ ในการดำเนินกิจกรรมขององค์การเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ได้นั้น องค์การต้องอาศัยผู้บริหารในระดับต่าง ๆ และผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร ความรับผิดชอบในการจัดการเชิงกลยุทธ์จึงครอบคลุมไปทั่วทั้งองค์การ ไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น เพื่อให้้องค์การสามารถดำเนินงานอย่างสอดคล้องและส่งเสริมกัน โดยมีวิสัยทัศน์ขององค์การเป็นจุดมุ่งหมายร่วมกัน

๒.๒.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมหรือการทำ SWOT Analysis เป็นเทคนิคหรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การเป็นอย่างมาก เพราะทำให้ทราบว่าองค์การนั้นมีศักยภาพมากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weakness) ซึ่งจุดแข็งและจุดอ่อนดังกล่าวจะเป็นตัวแสดงให้เห็นว่าองค์การมีอะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งที่ควรคงไว้ และอะไรบ้างที่เป็นจุดอ่อนที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น ส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การซึ่งควบคุมไม่ได้ โดยพิจารณาจากโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ก็เพื่อการปรับปรุงองค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งจะช่วยให้้องค์การสามารถกำหนดกลยุทธ์การทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) หมายถึง การติดตาม ตรวจสอบ พยากรณ์ คาดการณ์ และประเมินความเป็นไปในสภาพแวดล้อมขององค์การ เพื่อจะกำหนดประเด็นสำคัญที่เป็นโอกาสและอุปสรรคที่ส่งผลการดำเนินงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต^{๕๗} เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งช่วยให้้องค์กรทราบว่าได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน คือ สภาพแวดล้อมภายในหรือปัจจัยภายใน (Internal Environment) และสภาพแวดล้อมภายนอกหรือปัจจัยภายนอก (External Environment) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมีความสำคัญต่อการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ขององค์การ เพราะช่วยให้ฝ่ายจัดการสามารถตอบสนองต่อสภาวะการณ์สำคัญ ๆ ขององค์การได้อย่างเหมาะสม โดยโดยการคาดการณ์เหตุการณ์สำคัญ ๆ ที่กำลังจะเกิดขึ้นในปัจจุบันหรือพยากรณ์ในอนาคต เพื่อที่จะกำหนดประเด็นสำคัญของแต่ละสถานการณ์ ในการวางแผนตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น หรือนำข้อมูลที่ได้มาประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ขององค์การ เนื่องจากองค์การเป็นระบบเปิด การดำเนินการขององค์การต้องเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งในแง่การได้รับผลกระทบหรืออิทธิพลจากสภาพแวดล้อม และมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมเช่นกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับ การวางแผนกลยุทธ์ที่จะต้องหาแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้ผลกระทบที่เกิดขึ้นไม่เป็นอุปสรรคหรือเป็นภัยคุกคามต่อการดำเนินงานและอนาคตขององค์การ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยใช้หลักเกณฑ์

^{๕๗} ฌ็อง-ฌัก อี. เชมบอร์น, การจัดการเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๕๒), หน้า ๒๓.

และวิธีการที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ จะช่วยทำให้องค์การประสบความสำเร็จในอนาคตได้อย่างแน่นอน^{๕๘}

การวิเคราะห์สถานการณ์ หรือ SWOT Analysis คือ กระบวนการหนึ่งที่ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญปัจจัยหนึ่งสำหรับการต่อสู้ ถือเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการกลั่นกรองสมรรถนะที่โดดเด่นขององค์การออกมา โดยการพิจารณาสภาพแวดล้อมขององค์การทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์การ โดยไม่สามารถควบคุมได้ และสภาพแวดล้อมภายในที่มีทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนที่องค์การสามารถควบคุม และปรับปรุงได้ กล่าวได้ว่าการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นการประเมินสถานการณ์เพื่อใช้สำหรับการวางแผนให้องค์การสามารถเตรียมพร้อมต่อการตอบโต้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันท่วงที^{๕๙} กล่าวได้ว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมหรือการวิเคราะห์สถานการณ์ เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้แต่ละอย่างจะช่วยให้เข้าใจได้ว่า มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายใน ที่อาจจะทำลายผลการดำเนินงาน โอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในทางกลับกันอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์ SWOT นี้จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่เหมาะสม

การวิเคราะห์ SWOT หรือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับการบริหารองค์การ ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารรู้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน มองเห็นโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบต่อการดำเนินการขององค์การทุกประเภท

SWOT เป็นตัวย่อที่มาจากภาษาอังกฤษ ๔ ตัว มีรายละเอียดดังนี้ คือ

S มาจากคำว่า Strengths แปลว่า จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ หมายถึง สถานการณ์ภายในที่สามารถนำมาเป็นประโยชน์ในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้

W มาจากคำว่า Weaknesses แปลว่า จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ หมายถึง สถานการณ์ภายในที่ไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้

O มาจากคำว่า Opportunities แปลว่า โอกาส หมายถึง สถานการณ์ภายนอกที่เอื้ออำนวยหรือเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์การหรือโอกาสที่จะสามารถดำเนินการได้ขององค์การ

^{๕๘} ณรงค์วิทย์ แสนทอง, การบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๕๑), หน้า ๒๑ - ๒๓.

^{๕๙} ภัทราภรณ์ จุมพพรหม, “คุณค่าและคุณประโยชน์ของการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อกำหนดกลยุทธ์ขององค์การ”, วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๕) : ๑๐๓-๑๑๖.

T มาจากคำว่า Threats แปลว่า อุปสรรค หมายถึง สถานการณ์ภายนอกที่เป็นปัญหาหรือขัดขวางการดำเนินการขององค์กรหรือเป็นปัจจัยที่คุกคามการดำเนินการขององค์กร^{๖๐}

SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์กร เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต (Vision) โดยมีหลักการสำคัญคือ การวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อนเพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) และรู้จักสภาพแวดล้อมภายนอก (รู้เขา) ด้วยการวิเคราะห์โอกาส-อุปสรรค การวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร จะช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายนอก รวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อองค์กร และจุดแข็ง จุดอ่อน รวมทั้งความสามารถด้านต่าง ๆ ที่องค์กรมีอยู่ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินตามกลยุทธ์ขององค์กรที่เหมาะสมต่อไปทั้งสิ่งที่เกิดขึ้นแล้วและที่มีแนวโน้มจะเกิดขึ้นในอนาคต^{๖๑}

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) หมายถึง การติดตามตรวจสอบ พยากรณ์ คาดการณ์ และประเมินความเป็นไปในสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อจะกำหนดประเด็นสำคัญที่เป็นโอกาสและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร เป็นกระบวนการหนึ่งที่ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร โดยการพิจารณาสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายนอกและภายใน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม สรุปสาระสำคัญได้ดังตารางที่ ๒.๗

^{๖๐} Royal Thai Embassy, Helsinki, Finland, การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis), [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://helsinki.thaiembassy.org/th/> [๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖].

^{๖๑} มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, หลักการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis), [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.agri.cmu.ac.th/2017> [๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖].

ตารางที่ ๒.๗ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|--|--|
| ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ | การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) หมายถึง การติดตาม ตรวจสอบ พยากรณ์ คาดการณ์ และประเมินความเป็นไปในสภาพแวดล้อมขององค์การ เพื่อจะกำหนดประเด็นสำคัญที่เป็นโอกาสและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต |
| ณรงค์วิทย์ แสนทอง | การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร |
| ภัทรภรณ์ จุมพรม | การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมีความสำคัญต่อการดำเนินการขององค์กร ๓ ประการ คือ ๑) บทบาทเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย ๒) การบูรณาการเข้ากับแผนกลยุทธ์ของธุรกิจ ๓) บทบาทเกี่ยวกับหน้าที่ทางธุรกิจ |
| Royal Thai Embassy, Helsinki, Finland | การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับการบริหารองค์การ ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารรู้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน มองเห็นโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบต่อการดำเนินการขององค์การทุกประเภท |
| มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ | SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์กร เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งทีอาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต |

๒.๒.๒ สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) เป็นสิ่งที่อยู่ภายนอกองค์การ มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรในระยะยาว และมีผลต่อการเลือกกลยุทธ์ ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทั่วไป (General Environment) สภาพแวดล้อมทางการแข่งขัน (Competitive Environment) และสภาพแวดล้อมคู่แข่ง (Competitor Environment) ^{๒๒} สภาพแวดล้อมภายนอกมักมีอิทธิพลต่อทิศทางและการดำเนินงานขององค์การ โครงสร้างองค์การและกระบวนการภายในองค์การ แบ่งออกเป็น ๓ ประการ ได้แก่ ๑) สภาพแวดล้อมระยะไกล ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่องค์กรกำลังเผชิญกับสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรทั้งสิ้น ได้แก่ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยี ๒) สภาพแวดล้อมอุตสาหกรรม และ ๓) สภาพแวดล้อม

^{๒๒} ไพโรจน์ ปิยะวงศ์พัฒนา, การจัดการเชิงกลยุทธ์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม, หน้า ๙-๑๐.

การทำงาน^{๖๓} สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยที่อยู่ภายนอกองค์กร ๒ ประเภท คือ ๑) สภาพแวดล้อมทั่วไป ได้แก่ อิทธิพลทางเศรษฐกิจ อิทธิพลทางการเมือง อิทธิพลทางสังคมและวัฒนธรรม อิทธิพลทางเทคโนโลยี และอิทธิพลจากต่างประเทศ ๒) สภาพแวดล้อมการดำเนินงาน เป็นสภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรงต่อองค์กร ได้แก่ คู่แข่งขัน ผู้ขายวัตถุดิบ แรงงาน ลูกค่างูจรระเบียบ และหุ้นส่วน^{๖๔} สภาพแวดล้อมภายนอกมีอิทธิพลและมีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กรในเชิงโอกาสและอุปสรรค สภาพแวดล้อมภายนอก แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ๑) สภาพแวดล้อมทั่วไปหรือสภาพแวดล้อมทางสังคม (General Environment) เป็นปัจจัยทางสังคม โดยทั่วไป ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม กฎหมาย ประชากร และปัจจัยระหว่างประเทศ ๒) สภาพแวดล้อมอุตสาหกรรม (Industry Environment) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อองค์กรและมีผลต่อการแข่งขันขององค์กร ซึ่งเป็นกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร ได้แก่ ผู้ถือหุ้น สถาบันการเงิน ผู้ขายปัจจัยการผลิต หน่วยงานภาครัฐ องค์กรชุมชน กลุ่มผลประโยชน์ สหภาพแรงงาน เป็นต้น^{๖๕} อีกนัยหนึ่ง สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นสภาพแวดล้อมทั่วโลกและภายในประเทศ ประกอบด้วย ๑) สภาพแวดล้อมระยะไกล ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี นิเวศวิทยา ๒) สภาพแวดล้อมอุตสาหกรรม ได้แก่ คู่แข่งรายใหม่ ซัพพลายเออร์ ผู้ซื้อ สินค้าทดแทน การแข่งขัน และ ๓) สภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย คู่แข่งขัน เจ้าหนี้ ลูกค้า แรงงาน ผู้จัดการจำหน่าย^{๖๖} กล่าวได้ว่า สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นสภาวะการณ์ภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งเน้นความสำคัญของสภาพแวดล้อมในเชิงโอกาสและภัยคุกคาม โดยมองว่าโอกาสจะเกิดขึ้นเมื่อองค์กรเมื่อองค์กรแสวงหาประโยชน์จากสภาวะที่เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อที่จะกำหนดและดำเนินกลยุทธ์ที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ขณะเดียวกันหากองค์กรมีความพร้อมและสามารถวิเคราะห์ปัจจัยดังกล่าวได้ถูกต้องแม่นยำก็จะสามารถจัดภัยคุกคามซึ่งเป็นอันตรายต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ สภาพแวดล้อมภายนอก มี ๒ ประเภท คือ ๑) สภาพแวดล้อมทั่วไป ประกอบด้วย ประชากรศาสตร์ ซึ่งได้แก่ ขนาดประชากร โครงสร้างอายุ ความหนาแน่นของประชากร เป็นต้น ส่วนแบ่งทางเศรษฐกิจ ได้แก่ อัตราเงินเฟ้อ อัตราดอกเบี้ย ผลิตรถยนต์มวลรวม อัตราการเก็บออม เป็นต้น ส่วนแบ่งทางการเมือง/กฎหมาย ได้แก่ กฎหมายภาษีอากร นโยบายทางการศึกษา เป็นต้น ส่วนแบ่งทางสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ ความแตกต่างของกำลังทำงาน การเปลี่ยนงาน การเปลี่ยนความชอบในอาชีพ การเปลี่ยนความชอบในผลิตภัณฑ์และบริการ เป็นต้น ส่วนแบ่งทางเทคโนโลยี ได้แก่ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ การสนับสนุนจากรัฐบาล/เอกชน การใช้ความรู้เพื่อพัฒนาเทคโนโลยี เป็นต้น และส่วนแบ่งระดับโลก

^{๖๓} วิเชียร วิทย์อุดม, การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management), (กรุงเทพมหานคร : บริษัทธนธัชการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๕๐- ๖๐.

^{๖๔} ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, การจัดการเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๕๒), หน้า ๓๘.

^{๖๕} Miller A. and Dess, G. G., *Strategic Management*, 2nd Ed., (New York: McGraw-Hill, 1996), pp. 60-65.

^{๖๖} Pearce, J. A. and Robinson, R. B. JR., *Strategic Management*, (Irwin: McGraw-Hill, 2005), p. 78.

ได้แก่ วิกฤติการณ์ตลาดโลก เหตุการณ์ทางการเมือง ความแตกต่างของวัฒนธรรม เป็นต้น ๒) สภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน^{๖๗}

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายนอกองค์การ มีผลกระทบต่อ การดำเนินงานในเชิงโอกาสและอุปสรรคขององค์กรในระยะยาว เป็นปัจจัยที่อยู่ภายนอกองค์การ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ๑) สภาพแวดล้อมทั่วไป ได้แก่ อิทธิพลทางเศรษฐกิจ อิทธิพลทาง การเมือง อิทธิพลทางสังคมและวัฒนธรรม อิทธิพลทางเทคโนโลยี และอิทธิพลจากต่างประเทศ ๒) สภาพแวดล้อมการดำเนินงาน เป็นสภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานประจำขององค์การ ได้แก่ ลูกค้า คู่แข่งขัน ผู้จำหน่ายปัจจัยการผลิต ตลาดแรงงาน กฎ ระเบียบ พันธมิตรทางธุรกิจ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอก สามารถสรุปสาระสำคัญ ได้ดังแสดงในตารางที่ ๒.๘

ตารางที่ ๒.๘ สภาพแวดล้อมภายนอก

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|---------------------------|--|
| ไพโรจน์ ปิยะวงศ์พัฒนา | สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นสิ่งที่อยู่ภายนอกองค์การ มี ผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว และมีผล ต่อการเลือกกลยุทธ์ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทั่วไป สภาพแวดล้อมทางการแข่งขัน และสภาพแวดล้อมคู่แข่ง |
| วิเชียร วิทยอดุม | สภาพแวดล้อมภายนอกมีอิทธิพลต่อทิศทางและการ ดำเนินงานขององค์กร โครงสร้างองค์การและกระบวนการ ภายในองค์การ แบ่งออกเป็น ๓ ประการ ได้แก่ ๑) สภาพแวดล้อมระยะไกล ได้แก่ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยี ๒) สภาพแวดล้อมอุตสาหกรรม และ ๓) สภาพแวดล้อมการทำงาน |
| ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ | สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ เป็นปัจจัยที่อยู่ภายนอก องค์การ มี ๒ ประเภท คือ ๑) สภาพแวดล้อมทั่วไป ได้แก่ อิทธิพลทางเศรษฐกิจ อิทธิพลทางการเมือง อิทธิพลทางสังคม และวัฒนธรรม อิทธิพลทางเทคโนโลยี และอิทธิพลจาก ต่างประเทศ ๒) สภาพแวดล้อมการดำเนินงาน เป็น สภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรงต่อองค์การ |

^{๖๗} Hitt, Michael A., Ireland R. and Huskisson, R. E., **Strategic Management**, (Cengage: South-Western, South-Western, 2005), p.40.

ตารางที่ ๒.๘ สภาพแวดล้อมภายนอก (ต่อ)

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|--|--|
| Miller and Dess | สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กรในเชิงโอกาสและอุปสรรค แบ่งเป็น ๒ ประเภท คือ ๑) สภาพแวดล้อมทั่วไปหรือสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม กฎหมาย ประชากร และปัจจัยระหว่างประเทศ ๒) สภาพแวดล้อมอุตสาหกรรม ได้แก่ ผู้ถือหุ้น สถาบันการเงิน ผู้ขายปัจจัยการผลิต หน่วยงานภาครัฐ องค์กรชุมชน กลุ่มผลประโยชน์ สหภาพแรงงาน เป็นต้น |
| Pearce II, J. A. and Robinson, JR., R.B., Hitt, Ireland and Hoskisson | สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นสภาพแวดล้อมทั่วโลกและภายในประเทศ ได้แก่ ๑) สภาพแวดล้อมระยะไกล ๒) สภาพแวดล้อมอุตสาหกรรม ๓) สภาพแวดล้อมการทำงาน สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นสภาวะการณภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กร แบ่งเป็น ๒ ประเภท คือ ๑) สภาพแวดล้อมทั่วไป ประกอบด้วย ประชากรศาสตร์ ส่วนแบ่งทางเศรษฐกิจ ส่วนแบ่งทางการเมือง/กฎหมาย ส่วนแบ่งทางสังคมและวัฒนธรรม ส่วนแบ่งทางเทคโนโลยี การสนับสนุนจากรัฐบาล/เอกชน การใช้ความรู้เพื่อพัฒนาเทคโนโลยี และส่วนแบ่งระดับโลก |

๒.๒.๓ สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) หมายถึง ปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ที่องค์กรสามารถบริหารจัดการ ควบคุมดูแล แก้ไข และปรับเปลี่ยนได้ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ได้แก่ เจ้าของและผู้ถือหุ้น คณะกรรมการบริหาร พนักงานหรือลูกจ้าง วัฒนธรรมองค์กร^{๖๘} เป็นปัจจัยที่องค์กรสามารถควบคุมได้ เป็นปัจจัยที่แสดงถึงจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรสำหรับนำมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน^{๖๙} เป็นสภาวะแวดล้อมที่องค์กรสามารถควบคุมได้ เป็นปัจจัยที่องค์กรสามารถกำหนดและควบคุมให้เป็นไปตามความต้องการขององค์กรได้ ถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร^{๗๐} เป็นสภาพการณ์หรือปรากฏการณ์ต่างๆภายในองค์กรหรือสภาพภายในองค์กรที่มีผลต่อ

^{๖๘} มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://hiperc.sru.ac.th/pluginfile.php/133158/> [๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖].

^{๖๙} ญัฐพันธ์ เขจรนนท์, การจัดการเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๕๒), หน้า ๙๔.

^{๗๐} มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน, [ออนไลน์], แหล่งที่มา <https://old.elearning.yru.ac.th/pluginfile.php> [๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖].

การดำเนินงานขององค์กร^{๗๑} กล่าวได้ว่า สภาพแวดล้อมภายในเป็นสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลภายในองค์กร เป็นปัจจัยที่ผู้บริหารจะต้องควบคุมให้อยู่ภายในขอบเขตขององค์กร เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร ประกอบด้วย ๑) เจ้าของและผู้ถือหุ้น ในองค์กรขนาดเล็ก เจ้าของจะมีอิทธิพลต่อการทำงานขององค์กร เพราะว่าเจ้าของเป็นผู้ดำเนินการและแก้ไขปัญหาขององค์กรในทุก ๆ เรื่อง ดังนั้น ผู้ถือหุ้นจึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการทำงานขององค์กร เพราะเป็นผู้เลือกคณะกรรมการบริหารเพื่อก่อตั้งผู้บริหารงานขององค์กร ๒) คณะกรรมการบริหาร ซึ่งเป็นตัวแทนซึ่งได้รับการคัดเลือกจากผู้ถือหุ้นให้เข้ามาทำหน้าที่ในการบริหารงานขององค์กร ทั้งในเรื่องของการบริหาร การตัดสินใจวางแผน และกำหนดทิศทางการทำงานทั้งหมดขององค์กร ๓) พนักงาน เป็นบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อก่อตั้งทำงานในองค์กรในตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ บางกรณีพนักงานอาจเป็นทั้งเจ้าของและผู้ถือหุ้นด้วย ๔) วัฒนธรรมองค์กร เป็นค่านิยมและบรรทัดฐานที่บุคลากรในองค์กรถือปฏิบัติร่วมกันเป็นตัวกำหนดรูปแบบของพฤติกรรมและบรรทัดฐานเพื่อถือปฏิบัติในองค์กรนั้น^{๗๒}

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) หมายถึง ปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ที่องค์กรสามารถบริหารจัดการ ควบคุมดูแล แก้ไข และปรับเปลี่ยนได้ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วย เจ้าของและผู้ถือหุ้น คณะกรรมการบริหาร พนักงาน วัฒนธรรมองค์กร

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในจากนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในได้ดังแสดงในตารางที่ ๒.๙

ตารางที่ ๒.๙ สภาพแวดล้อมภายใน

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|-------------------------------|---|
| มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี | สภาพแวดล้อมภายใน หมายถึง ปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ที่องค์กรสามารถบริหารจัดการ ควบคุมดูแล แก้ไข และปรับเปลี่ยนได้ มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร |
| ณัฐพันธุ์ เชนรนนท์ | สภาพแวดล้อมภายในเป็นปัจจัยที่องค์กรสามารถควบคุมได้ เป็นปัจจัยที่แสดงถึงจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร นำมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน |
| มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา | สภาพแวดล้อมภายในเป็นปัจจัยที่องค์กรสามารถกำหนดและควบคุมให้เป็นไปตามความต้องการได้ ถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานขององค์กร |

^{๗๑} อรทัย พิมพ์ทอง, สภาพแวดล้อม, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.g-tech.ac.th> [๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖].

^{๗๒} มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, ธุรกิจและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://oservice.skru.ac.th/ebookft/728/chapter_2.pdf [๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖].

ตารางที่ ๒.๙ สภาพแวดล้อมภายใน (ต่อ)

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|---------------------------|--|
| อรทัย พิมพ์ทอง | สภาพแวดล้อมภายในเป็นสภาพการณ์หรือปรากฏการณ์ต่างๆ ภายในองค์การหรือสภาพภายในองค์การที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์การ |
| มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา | สภาพแวดล้อมภายในเป็นสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลภายในองค์การ เป็นปัจจัยที่ผู้บริหารจะต้องควบคุมให้อยู่ภายในขอบเขตขององค์การ เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานขององค์การ |

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) หมายถึง ปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ที่องค์การสามารถบริหารจัดการ ควบคุมดูแล แก้ไข และปรับเปลี่ยนได้ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์การ ประกอบด้วย เจ้าของและผู้ถือหุ้น คณะกรรมการบริหาร พนักงาน วัฒนธรรมองค์การ

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการ

๒.๓.๑ ความหมายของการจัดการ

“การจัดการ” หมายถึง ศิลปะของการทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยอาศัยบุคคลอื่นเป็นผู้ทำ บางครั้งใช้คำว่า “การจัดการ” แทน เนื่องจากทั้งสองคำมาจากคำภาษาอังกฤษที่มีความหมายเช่นเดียวกันคือ “Administration” และ “Management” แต่ในการใช้ นิยมใช้ต่างกัน “Administration” นิยมใช้เกี่ยวกับเรื่องนโยบาย และนิยมใช้ในการบริหารราชการ ส่วน “Management” เป็นการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่และนิยมใช้ในการบริหารธุรกิจ^{๗๓} การจัดการ (Management) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ในการทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ^{๗๔} การจัดการเป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและประสานงานกันโดยทุกฝ่ายเข้ามาช่วยเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ^{๗๕}

การบริหาร คือ ศาสตร์และศิลป์ของการดำเนินงานอย่างมีหลักการ กฎเกณฑ์และทฤษฎีที่เชื่อถือได้ มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยอาศัยบุคคลผู้ร่วมงานที่มีความชำนาญของแต่ละบุคคลพร้อมทั้งกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยการใช

^{๗๓} ศจี อนันต์นพคุณ, กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ, (สงขลา : ชลบุตรกราฟฟิก, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

^{๗๔} รังสรรค์ ประเสริฐศรี, การจัดการสมัยใหม่, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓.

^{๗๕} โชติ บดีรัฐ, เทคนิคการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๘), หน้า ๓.

หลักการวางแผน จัดการองค์การโดยภาพรวม^{๗๖} เป็นการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติใด ๆ ของหน่วยงาน และ/หรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของ และหน่วยงาน^{๗๗} เป็นกระบวนการที่ทำให้เป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ประสบผลสำเร็จ โดยอาศัยการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม^{๗๘} เป็นศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น เป็นการทำงานต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่นเป็นผู้ทำ โดยอาศัยทรัพยากรการบริหารต่าง ๆ ทั้งทรัพยากรบุคคล เครื่องจักร อุปกรณ์ วัสดุดิบ เงินทุน รวมทั้งสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าและบริการออกจำหน่ายเพื่อตอบสนองความพึงพอใจให้กับสังคม^{๗๙} กล่าวได้ว่า การบริหาร คือ การทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยกิจกรรมทางการบริหาร ๔ ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การชี้นำ และการควบคุม^{๘๐}

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น หรือเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปโดยใช้ทรัพยากรทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการบริหารจัดการของนักวิชาการต่าง ๆ สรุปสาระสำคัญได้ดังแสดงในตารางที่ ๒.๑๐

^{๗๖} พระครูศรีรัตนภีรัต (ปิยนันท์ ปิยจิตโต), “กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐), หน้า ๒๔.

^{๗๗} จิตตานันท์ ดิกุล และคณะ, “รูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมของศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี”, รายงานการวิจัย, (สถาบันวิจัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, ๒๕๕๙), หน้า ๑๗.

^{๗๘} Bartol M. Kathryn and David C. Martin, **Management**, (New York: McGraw-Hill, 1991), p.6.

^{๗๙} Peter F. Drucker, **The effective executive**, (Australia: Wadsworth, 2005), p. 11.

^{๘๐} Druck, **Management: Tasks, Responsibilities, Practices**, (New York: Harper Collins, 2006), p. 50.

ตารางที่ ๒.๑๐ ความหมายของการบริหารจัดการ

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|---|--|
| ศจี อนันต์นพคุณ | การบริหารหรือการจัดการ หมายถึง ศิลปะของการทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยอาศัยบุคคลอื่นเป็นผู้ทำ |
| รังสรรค์ ประเสริฐศรี | การจัดการ (Management) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ในการทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ |
| โชติ บดีรัฐ | การบริหารจัดการเป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและประสานงานกันโดยทุกฝ่ายเข้ามาช่วยเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ |
| พระครูศรีรัตนภริต (ปิยนันท์ ปิยจิตโต), จิตตานันท์ ติกุล และคณะ | การบริหาร คือ ศาสตร์และศิลป์ของการดำเนินงานอย่างมีหลักการ กฎเกณฑ์และทฤษฎีที่เชื่อถือได้ มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยอาศัยบุคคลอื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย |
| Peter F. Drucker | การบริหารเป็นการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติใด ๆ ของหน่วยงาน และ/หรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของ และหน่วยงาน |
| Bartol M. Kathryn and David C. Martin | การบริหารเป็นศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น เป็นการ ทำงานต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่นเป็นผู้ทำ โดยอาศัยทรัพยากรการบริหารต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าและบริการออกจำหน่ายเพื่อตอบสนองความพึงพอใจให้กับสังคม |
| Druck | การบริหารเป็นกระบวนการที่ทำให้เป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ประสบผลสำเร็จ โดยอาศัยการวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม |
| | การบริหาร คือ การทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยกิจกรรมทางการบริหาร ๔ ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การขึ้นนำ และการควบคุม |

๒.๓.๒ แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร

แนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการเป็นการวิเคราะห์ให้เห็นว่าผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบอะไรบ้าง มีงานอะไรจะต้องปฏิบัติ และควรจะทำอะไรก่อน-หลัง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจกล่าวได้ว่าหัวใจของกระบวนการบริหารจัดการคือหน้าที่ของการบริหาร แนวความคิดเรื่องกระบวนการบริหารจัดการซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป สรุปได้ดังนี้

กระบวนการบริหารที่ถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่มี ๕ ขั้นตอน ประกอบด้วย ๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อองค์การ และนำมากำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในอนาคต ๒) การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ให้อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมที่จะช่วยให้องค์การบรรลุผลสำเร็จได้ ๓) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง การสั่งงานต่างๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่เป็นตัวอย่างที่ดี และต้องเข้าใจผู้ปฏิบัติงานด้วยตลอดจนเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของบุคลากรและองค์การที่มีอยู่ รวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์การด้วย ๔) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และไปสู่เป้าหมายเดียวกันในที่สุด เป็นภาระหน้าที่ในการเชื่อมโยงงานตลอดจนการ ปฏิบัติการทุกอย่างรวมไปถึงกำลังคนที่หน่วยให้ทำงานเข้ากันได้ กำกับให้มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน เอื้อให้เกิดการทำงานที่ราบรื่นเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่วางไว้ และ ๕) การควบคุม (Controlling) หมายถึง การที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่วางไว้แล้ว^{๔๑}

กระบวนการจัดการขององรี ฟาโยล (Henry Fayol) ซึ่งเป็นบุคคลแรกที่วิเคราะห์ถึงองค์ประกอบมูลฐานการบริหารจัดการว่ามี ๕ ประการ ปัจจุบันเรียกว่า กระบวนการบริหารจัดการนั่นเอง กระบวนการจัดการของฟาโยล ประกอบด้วย ๑) การวางแผน เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลในปัจจุบันและคาดการณ์ในอนาคตแล้ววางเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติไว้ ๒) การจัดหน่วยงาน เป็นการจัดโครงสร้างของหน่วยงานหรือองค์การออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน การจัดสรรคนเข้าทำงาน ในตำแหน่งต่าง ๆ ๓) การบังคับบัญชา เป็นการสั่งการให้บุคลากรทำงานตามที่ได้รับมอบหมายงานให้ทำ รวมถึงการบังคับบัญชาพนักงานให้ทำงานตามภารกิจของหน่วยงาน ๔) การประสานงาน เป็นการจัดระเบียบการทำงานไม่ให้ก้าวก่ายกัน การติดต่อประสานงานให้หน่วยงานต่าง ๆ ขององค์การ และประสานคนให้ทำงานโดยราบรื่น ไม่ให้ขัดแย้งกัน ๕) การควบคุม เป็นการควบคุมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้^{๔๒}

^{๔๑} นิรมล กิตติกุล, **องค์การและการจัดการ**, (นครปฐม : บริษัท เกษมพรินต์ติ้ง กรุ๊ป จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๓๐.

^{๔๒} วิเชียร วิทยอดุม, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท บริชนธัชการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๑๔ - ๒๖.

เนื่องจากการบริหารเป็นศิลปะการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ผู้บริหารเป็นผู้ทำหน้าที่การวางแผน จัดองค์กร อำนาจการหรือสั่งการ บริหารทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรอื่น ๆ ให้ดำเนินงานไปตามทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยมีกระบวนการจัดการ ๕ ขั้นตอน คือ ๑) การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดแนวทาง นโยบายและมาตรการอันเป็นแนว ปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือหมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อองค์กร และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต ๒) การจัดองค์กร (Organizing) เป็นการกำหนดโครงสร้างองค์กร กำหนดสายการบังคับบัญชาในองค์กร อำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งหรือสายงาน หรือหมายถึงภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องจัดการให้มีโครงสร้างของหน่วยงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้ทรัพยากรการบริหาร ซึ่งได้แก่ คน เงิน เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ ฯลฯ อยู่ในที่ที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จได้ ๓) การบริหารคน (Staffing) เป็นการสรรหาบุคลากรมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งหน้าที่ที่กำหนดไว้ โดยใช้หลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man in the right job) หรือหมายถึงภาระหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพมาปฏิบัติงานและมีความสอดคล้อง เหมาะสมกับการจัดแบ่งหน่วยงานขององค์กรที่จัดทำไว้ ๔) การอำนวยการ (Directing) เป็นการสั่งการ และมอบหมายงานให้แก่หน่วยงานปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ นอกจากนี้แล้วยังต้องกำกับดูแลให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ หรือหมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารในการสั่งการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำการงานต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี และ ๕) การควบคุม (Controlling) เป็นการติดตามการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายว่าดำเนินการไปถึงไหน มีปัญหาอุปสรรคเกิดขึ้นหรือไม่ อย่างไร และเป็นการควบคุมให้มีการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเคร่งครัดเพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยไม่มีการละทิ้งหน้าที่หรือทุจริตต่อหน้าที่ หรือหมายถึงภาระหน้าที่ของผู้บริหารในการกำกับให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้กระทำไปนั้นสามารถเข้าได้กับแผนที่วางไว้^{๔๓}

หลักการบริหารจัดการของแต่ละองค์กรนั้นมีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับว่าองค์กรไหนจะเลือกหลักการอะไรมาใช้บริหารองค์กรของตน หนึ่งในหลักการที่นิยมนำมาใช้กับการบริหารจัดการองค์กรนั้นก็คือกระบวนการ POSDC ซึ่งเป็หลักการบริหารจัดการในยุคเก่าแต่ยังคงเป็นหลักการที่คลาสสิกและใช้ได้ดีมาจนถึงทุกวันนี้ เป็นหนึ่งในหลักการที่มีประสิทธิภาพต่อการนำไปบริหารจัดการองค์กรอย่างยิ่ง ประกอบด้วยกระบวนการบริหาร ๕ ขั้นตอน ได้แก่

๑. P (Planning) คือ การวางแผน ซึ่งเป็นการกำหนดเป้าหมายขององค์กร โครงสร้าง นโยบาย ตลอดจนลำดับกระบวนการปฏิบัติการในส่วนต่างๆ ตั้งแต่ต้นจนจบไปจนถึงวิธีการดำเนินงานในส่วนต่างๆ ให้บรรลุผลหรือการกำหนดทิศทางพร้อมทั้งเป้าหมายขององค์กร รวมถึงแผนงานต่าง ๆ

^{๔๓} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), **พุทธวิธีการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓๔-๓๕.

๒. O (Organizing) คือ การจัดองค์การ เป็นการกำหนดโครงสร้างองค์กร กำหนดตำแหน่งงาน จัดสรรทรัพยากรบุคคลเพื่อลงในตำแหน่งงานต่างๆ รวมถึงจัดระเบียบระบบในการทำงานทั้งหมดด้วย รวมถึงการจัดระเบียบทรัพยากรให้เป็นระบบงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

๓. S (Staffing) คือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือการจัดคนเข้าทำงาน เป็นการสรรหา พัฒนา และธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลให้แก่องค์การ เพื่อให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานและสร้างสรรค์ความสำเร็จให้กับองค์การ

๔. D (Directing) คือ การอำนวยการ เป็นการบริหารจัดการตลอดจนดำเนินการทุกอย่างให้ปฏิบัติได้อย่างราบรื่นจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งเรื่องของทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรอื่นๆ ไปพร้อมกันเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้ ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการทำงาน การอำนวยการยังหมายถึงการสั่งการ อำนาจหน้าที่ และการปฏิบัติการให้สามารถทำงานได้ ตลอดจนการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นด้วย

๕. C (Controlling) คือ การควบคุม เป็นการบริหารจัดการทุกอย่างให้ตรงตามแผนและระยะเวลาที่วางไว้ ตั้งแต่การควบคุมทรัพยากร เครื่องจักร ไปจนถึงบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติการทุกอย่างมีความราบรื่น และดำเนินการตามแผนการได้สำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ รวมถึงการแนะนำ ช่วยเหลือ รายงานผล ตลอดจนประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อติดตามการทำงาน ทุกกระบวนการไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดใดๆ ด้วย เป็นการควบคุมการทำงานหรือการติดตามผลการปฏิบัติงานในระหว่างการดำเนินการ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพของการทำงานต่าง ๆ ^{๔๔}

นักวิชาการได้มีการพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจากเดิม ๕ ขั้นตอน เป็น ๗ ขั้นตอน เพื่อเป็นหลักในการบริหารจัดการองค์กรที่ใช้กันทั้งในภาครัฐ และเอกชน ที่เรียกว่า POSDCORB มีรายละเอียดดังนี้

P (Planning) คือ การวางแผน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายขององค์กรในอนาคตว่า จะต้องทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อะไร และจะต้องดำเนินการอย่างไร เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติงาน หรือเป็นการเตรียมการก่อนลงมือปฏิบัติหรือเป็นการวางแผนโครงการ และแผนงานต่างๆ เพื่อนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

O (Organizing) คือ การจัดองค์การ หมายถึง การกำหนดโครงสร้างของหน่วยงานให้ชัดเจน และกำหนดอำนาจหน้าที่รับผิดชอบอย่างเป็นทางการภายในองค์กร โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับงาน เพื่อทำให้งานต่าง ๆ สามารถดำเนินไปได้โดยมีการประสานงานติดต่อกันอย่างดี เป็นการจัดโครงสร้างงานที่มีการประกอบไปด้วยการกำหนดตำแหน่งงาน การจัดกลุ่มงานเป็นหน่วย แผนกหรือกอง การมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยโครงสร้างหน่วยงานที่ดีจึงจำเป็นต้องสามารถชี้ชัดได้ว่าใครต้องทำงานใด และใครจะต้องรายงานต่อใคร ซึ่งจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานกลุ่มมีระเบียบ

^{๔๔} สมคิด บางโม, **องค์การและการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท วิทย์พัฒน์ จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๗๓.

S (Staffing) คือ การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดการบุคลากรในองค์กร โดยการดูแล ควบคุม และจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน หรือการดำเนินกิจกรรมทางการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรบุคคล ที่ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การคัดเลือกบุคคล การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรมีกำลังคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

D (Directing) คือ การอำนวยการ หมายถึง กระบวนการมอบหมายสั่งการให้บุคลากรปฏิบัติงานตามโครงสร้างขององค์กร รวมถึงการติดตามตรวจสอบ กำกับ ดูแลเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย เป็นกระบวนการตัดสินใจและสั่งการ การควบคุมงานหรือการที่ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามแผนงานหรือตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้ และเพื่อให้การบริหารงานสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมทางการจัดการที่ผู้นำหรือผู้บริหารใช้ในการบังคับบัญชาในการทำงานภายในโครงสร้างขององค์กรให้ดำเนินงานไปได้อย่างราบรื่น มีการประสานงานร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน

CO (Coordinating) คือ การประสานงาน หมายถึง กระบวนการติดต่อสื่อสารหรือการประสานกับหน่วยต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นการดำเนินการที่จะทำให้หน่วยงานมีสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานระหว่างกันเป็นไปได้อย่างสอดคล้องเชื่อมโยงระหว่างกัน โดยมีการปฏิบัติงานกันอย่างสมานฉันท์ และมีความตระหนักถึงความรับผิดชอบ โดยมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นหลัก

R (Reporting) คือ การรายงาน หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน เป็นการรายงานความเคลื่อนไหวภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้า ปัญหา ตลอดจนข่าวสารต่าง ๆ ให้ทุกฝ่ายทราบ เพื่อจะได้ติดตามการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการทำงานได้

B (Budgeting) คือ การงบประมาณ หมายถึง การวางแผนและจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชี การควบคุมและตรวจสอบด้านการเงินเพื่อให้มีงบประมาณที่เหมาะสมและเพียงพอในการดำเนินงาน หรือหมายถึงการจัดทำงบประมาณการเงิน การวางแผนในการใช้จ่ายเงิน การควบคุมดูแลและตรวจสอบทั้งทางด้านการเงินและทรัพย์สิน^{๔๕}

กระบวนการบริหารที่ถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารมี ๕ ประการ ได้แก่ ๑) การวางแผน หมายถึง การกำหนดแผนปฏิบัติการหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติงานไว้ตั้งแต่ต้นจนจบ ให้ครอบคลุมทุกกระบวนการ เป็นแนวทางที่วางไว้สำหรับการทำงานในอนาคตซึ่งการวางแผนนี้จะเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์บวกกับจินตนาการในการบริหารจัดการที่คาดการณ์ล่วงหน้าซึ่งจะถ่ายทอดออกมาเป็นแผนปฏิบัติการและเป้าหมายที่จะต้องบรรลุสู่ความสำเร็จ ๒) การจัดองค์การ การกำหนดตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนจำนวนคนให้ครอบคลุมการทำงานครบทุกกระบวนการ รวมถึงการจัดโครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้าง องค์กร เพื่อจัดลำดับการบริหารและการสั่งการ ๓) การบังคับบัญชาสั่งการ หมายถึง การสั่งงานต่างๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารจะต้องทำตนเป็นตัวอย่างที่

^{๔๕} รวีวรรณ สุ่มมาตย์, “รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะในศตวรรษที่ ๒๑ ของนักเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหาร การศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕), หน้า ๔๒.

ดี และต้องเข้าใจ ผู้ปฏิบัติงานด้วยตลอดจนเข้าใจถึงข้อตกลงในการ ทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่รวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์การด้วย ๔) การประสานงาน เป็นภาระหน้าที่ในการเชื่อมโยงงานตลอดจนการ ปฏิบัติการทุกอย่างรวมไปถึงกำลังคนที่หน่วยให้ทำงานเข้ากันได้ กำกับให้มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน เอื้อให้เกิดการทำงานที่ราบรื่นเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่วางไว้และ ๕) การควบคุม เป็นการกำกับ ตลอดจนบริหารจัดการทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปตามแผนที่วางไว้ ทั้งในเรื่องของกรอบเวลา มาตรฐานการปฏิบัติการ ขั้นตอนการทำงาน ไปจนถึงการประสานงานทุกฝ่ายให้เกิดความราบรื่น การควบคุมนี้ยังรวมไปถึงการบริหารที่ไม่ใช่ทรัพยากรบุคคลอีกด้วย แต่รวมถึงทรัพยากรที่เป็นวัสดุดิบ เครื่องจักรผลผลิตที่ได้ ตลอดจนงบประมาณในการ ดำเนินงานทั้งหมดด้วยเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สุด^{๘๖}

ต่อมาได้มีนักวิชาการประยุกต์แนวคิดกระบวนการบริหารแบบ POSDCORB ให้มีขั้นตอนน้อยลง เรียกว่า วงจรการบริหารแบบคุณภาพ หรือ วงจรเดมมิง (Deming Cycle) หรือที่เรียกว่า PDCA ซึ่งมีขั้นตอนการบริหารเพียง ๔ ขั้นตอน ได้แก่

P (Plan) คือ การวางแผน เป็นขั้นตอนหลังจากที่องค์การมีการกำหนดเป้าหมายแล้ว ผู้บริหารองค์การจะต้องนำเป้าหมายนั้นมากำหนดรายละเอียด โดยเรียงตามลำดับความสำคัญ รายละเอียดขั้นตอน ปัจจัยต่าง ๆ ที่ต้องนำมาใช้ ระยะเวลาเริ่ม-สิ้นสุด บุคลากรหรือทีมงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอน และที่สำคัญที่สุดคือ ตัวชี้วัดผลงาน (KPI) เพราะตัวชี้วัดเป็นตัวที่จะบอกกว่าวิธีการที่เลือกใช้นั้นถูกต้องหรือไม่ เร็ว-ช้าอย่างไร ทรัพยากรที่ใช้ไปเป็นไปตามแผนหรือเกินกว่าที่กำหนดไว้ เพื่อที่องค์การจะได้ปรับแผนหรือวิธีการได้อย่างทันท่วงที

D (Do) คือ การลงมือปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ เป็นขั้นตอนของการลงมือปฏิบัติตามแผนงานและวิธีการที่กำหนดไว้อย่างมีวินัย ทักษะการบริหารต่าง ๆ จะถูกนำมาใช้ในขั้นตอนนี้ เช่น การบริหารเวลาให้ได้ตามแผน การประชุมเพื่อตรวจสอบความคืบหน้า การมอบหมายงานเพื่อแบ่งเบาภาระ เป็นต้น ในเรื่องนี้นอกเหนือจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาตัวเอง การออกกำลังกาย หรือการบริหารการเงินส่วนบุคคล ย่อมต้องใช้วินัยและการบริหารด้านต่าง ๆ ด้วยเช่นกัน

C (Check) คือ การตรวจสอบ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่เกิดขึ้นหลังจากองค์การเริ่มลงมือปฏิบัติไปได้สักระยะหนึ่งแล้ว องค์การต้องเริ่มทำการตรวจสอบความคืบหน้าของสิ่งที่ได้ลงมือปฏิบัติไปนั้นว่า เป็นไปตามแผนงานหรือไม่ ซึ่งสิ่งที่จะบ่งบอกได้ก็คือตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ ถ้าจุดที่ตรวจสอบได้ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้หรือดีกว่า แสดงว่าวิธีการที่องค์การเลือกใช้นั้นยังคงถูกต้อง แต่ถ้าตรวจสอบออกมาแล้วผลปรากฏว่าต่ำกว่าตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ถือเป็นสัญญาณเตือนว่ามีความผิดปกติบางอย่างเกี่ยวกับแผนงานหรือวิธีการที่กำหนดไว้ในตอนแรก

A (Act) คือ การปรับปรุงหรือพัฒนาการดำเนินการ โดยการนำแผนที่มีการแก้ไขปรับปรุงแล้วไปปฏิบัติใหม่ เป็นขั้นตอนของการปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนวิธีการหรือทรัพยากรบางอย่างเพื่อให้ผลลัพธ์กลับมาอยู่ในแผนงานหรือเส้นทางสู่เป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในครั้งแรก ซึ่งกระบวนการปรับปรุงเริ่มจากการวิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้ผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่วางแผนหรือ

^{๘๖} Price, Alan, *Human Resource Management in a Business Context*, 2nd Ed., (London: Thomson Learning, 2004), p. 110.

กำหนดไว้ว่าเกิดจากองค์ประกอบหรือปัจจัยภายใน/ภายนอกใดบ้าง แล้วจึงมากำหนดมาตรการแก้ไขปรับปรุงต่อไป^{๘๗}

นอกจากนี้แล้วยังมีกระบวนการบริหารงานอีกแนวทางหนึ่ง คือ POLC ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานทางการบริหาร มีกระบวนการที่มุ่งให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ๔ ขั้นตอน ประกอบด้วย

P (Planning) การวางแผน คือ การกำหนดขึ้นมาล่วงหน้าว่าเป้าหมายขององค์การคืออะไร และจะมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายนั้น เป็นการตัดสินใจเลือกวิธีการดำเนินการเพื่อให้ได้ผลตามที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต^{๘๘} หรือเป็นกระบวนการกำหนดแผนงานหรือวิธีปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะช่วยป้องกันการเกิดปัญหา เพราะการวางแผนที่ดีย่อมส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ^{๘๙}

O (Organizing) การจัดองค์การ คือ การจัดสรรทรัพยากรและการจัดเตรียมกิจกรรมที่จะมอบหมายให้บุคลากรหรือกลุ่มคนดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ เกี่ยวข้องกับการกำหนดกิจกรรมและทรัพยากร เป็นการปฏิบัติเพื่อทำแผนให้เกิดขึ้นจริง โดยการกำหนดงาน การมอบหมายงาน และการสนับสนุนทางด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีแก่บุคลากรหรือกลุ่มคนเหล่านั้น^{๙๐} เป็นการจัดโครงสร้างงานที่ประกอบไปด้วยการกำหนดตำแหน่งงาน การจัดกลุ่มงาน การมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการพัฒนาระบบการทำงาน ส่งผลให้งานต่าง ๆ สามารถดำเนินไปได้ด้วยดีโดยมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี การจัดโครงสร้างหน่วยงานโดยมีการกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ระหว่างกิจกรรมและตำแหน่งงานต่าง ๆ เหล่านี้ จะช่วยให้มั่นใจได้ว่าการทำงานจะสามารถประสานกันได้ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแล ควบคุมเสมอ^{๙๑}

L (Leading or Directing) คือ การนำหรือการสั่งการ หมายถึง กระบวนการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานเพื่อให้บรรลุ ผลสำเร็จตามแผนงานที่กำหนดไว้ เกี่ยวข้องกับกระบวนการที่ทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะให้บุคลากรเกิดความผูกพันในงานส่งเสริมให้บุคลากรเต็มใจที่จะทำงาน ทุ่เมเทศและอุทิศตัวเองให้กับงานจนได้ผลงานตามที่ต้องการ^{๙๒} เป็นการชักนำบุคลากรให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายโดยใช้หลักการจูงใจที่ดี

^{๘๗} Deming, W.E., *PDCA cycle a quality approach*, (Cambridge: MA MIT, 1993), p. 9.

^{๘๘} เสนาะ ตีเยาว์, *หลักการบริหาร*, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๑๓.

^{๘๙} Bateman, S.T. and Snell, S., *Management: leading & collaborating in a competitive world*, (Boston: McGraw-Hill, 2009), pp. 19-21.

^{๙๐} เสนาะ ตีเยาว์, *หลักการบริหาร*, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๑๓.

^{๙๑} Bateman, S.T. and Snell, S., *Management: Leading & Collaborating in a Competitive World*, (Boston: McGraw-Hill, 2009), pp. 19-21.

^{๙๒} เสนาะ ตีเยาว์, *หลักการบริหาร*, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๑๓.

ขณะเดียวกันก็ต้องมีการสั่งการที่เหมาะสมเพื่อเป็นการกระตุ้นหรือจูงใจให้บุคลากรใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ๆ ^{๙๓}

C (Controlling) คือ การควบคุม หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่และรับผิดชอบในการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการ รวมทั้งการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนการติดต่อสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานถึงผลของการดำเนินการดังกล่าว ^{๙๔} ด้วยเหตุนี้การควบคุมจึงเป็นกระบวนการในการกำกับดูแลและควบคุมว่าองค์กรได้มีการดำเนินงานไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ เป็นขั้นตอนที่บุคลากร หน่วยงาน หรือองค์การใช้ในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ ^{๙๕}

สรุปได้ว่า การบริหารคือศิลปะการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ผู้บริหารมีหน้าที่ในการกระตุ้นให้บุคลากรขององค์กรเต็มใจและมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มฝีมือเพื่อองค์กร โดยใช้กระบวนการบริหารตามแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดกระบวนการบริหารแบบ POCCC การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม หรือกระบวนการบริหารแบบ POSDC ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารบุคคล การอำนวยความสะดวก การควบคุม หรือกระบวนการบริหารแบบ POSDCORB ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน การงบประมาณ หรือกระบวนการบริหารแบบ PDCA ประกอบด้วย การวางแผน การร่วมกันปฏิบัติ การตรวจสอบผลการดำเนินการ การร่วมกันปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น และกระบวนการบริหารแบบ POLC ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำ การควบคุม ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารตามแนวคิด POSDC ประกอบด้วย ๑) การวางแผน ซึ่งหมายถึง การกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ๒) การจัดองค์กร คือ การจัดโครงสร้างองค์กรตามสายการบังคับบัญชาหรือหน่วยงาน พร้อมทั้งมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ๓) การบริหารคน คือ การบริหารบุคลากรในองค์กร ตั้งแต่การสรรหา การบรรจุเข้าทำงาน การพัฒนาและการรักษารักษาบุคลากร ๔) การอำนวยความสะดวก คือ การสั่งการ และมอบหมายงานให้แต่ละหน่วยงานปฏิบัติตามแผน รวมถึงการกำกับดูแลให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ และ ๕) การควบคุม คือ การควบคุมให้มีการปฏิบัติงานตามหน้าที่เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการบริหารดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปสาระสำคัญของกระบวนการบริหารได้ดังแสดงในตารางที่ ๒.๑๑

^{๙๓} Bateman, S.T. and Snell, S., **Management: Leading & Collaborating in a Competitive World**, (Boston: McGraw-Hill, 2009), pp. 19-21.

^{๙๔} เสนาะ ตีเขาว์, **หลักการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๑๓.

^{๙๕} Bateman, S.T. and Snell, S., **Management: Leading & Collaborating in a Competitive World**, pp. 19-21.

ตารางที่ ๒.๑๑ แนวคิดกระบวนการบริหารจัดการ

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|------------------------------------|---|
| นิรมล กิติกุล | กระบวนการบริหารแบบ POCCC ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน การควบคุม |
| Price, Alan | กระบวนการบริหารที่ถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารมี ๕ ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน การควบคุม |
| สมคิด บางโม | กระบวนการบริหารแบบ POSDCC ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การอำนาจการ การควบคุม |
| พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) | กระบวนการบริหารแบบ POSDC ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารคน การอำนาจการ การควบคุม |
| เสนาะ ดิเียว | กระบวนการบริหารแบบ POCC ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุม |
| Luther Gulick and Lyndall Urwick | กระบวนการบริหารแบบ POSDCORB ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การอำนาจการ การประสานงาน การรายงาน การงบประมาณ |
| Deming | กระบวนการบริหารแบบ PDCA ประกอบด้วย การวางแผน การร่วมกันปฏิบัติ การตรวจสอบผลการดำเนินการ การร่วมกันปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น |
| Bateman, S.T. and Snell, S. | กระบวนการบริหารแบบ POLC ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ การควบคุม |

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์

การสาธารณสงเคราะห์เป็นงานเกี่ยวกับการจัดทำวัดหรือศาสนสถานให้เป็นที่พักผ่อนทางจิตใจเป็นที่พึ่งของชุมชน พี่น้องประชาชนอาจจะเข้ามาใช้เป็นสถานที่ในการฝึกกลุ่มเกลาจิตใจของตนเองตามหลักธรรมคำสอนของพระพุทธองค์ เพื่อให้เกิดความสงบ มีสติอันจะเกิดประโยชน์อย่างมากมาต่อการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัว โดยที่วัดเป็นเจ้าของการบริหารจัดการเอง ด้วยการเข้าไปสนับสนุน และจัดกิจกรรม การมีส่วนร่วมขอทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน^{๙๖}

๒.๔.๑ ความหมายของงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์

การสาธารณสงเคราะห์ เป็นงานเกี่ยวกับการสงเคราะห์ชุมชนและสังคม โดยมีวัดและพระภิกษุเป็นแกนนำ^{๙๗} การสาธารณสงเคราะห์เป็นการดำเนินการช่วยเหลือสังคมทางวัตถุในรูปแบบต่าง ๆ ที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย ได้แก่ โครงการอุปสมบทและบรรพชาพระภิกษุ สามเณรภาคฤดูร้อน โครงการสงเคราะห์พระภิกษุ สามเณรและวัดที่ประสบภัยและขาดแคลน วัดและเจ้าอาวาสพระภิกษุเป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชนและสังคม เช่น ให้สถานที่ในการจัดอบรมต่าง ๆ การสร้างถนนเข้าหมู่บ้าน เป็นแหล่งประปาหมู่บ้าน การช่วยเหลือผู้ยากไร้ เป็นต้น^{๙๘} หรือกล่าวได้ว่า การสาธารณสงเคราะห์เป็นการดำเนินการเพื่อให้เป็นสาธารณประโยชน์ของบุคคล คณะบุคคล หรือหน่วยงาน ซึ่งต้องอยู่ในขอบข่ายของการสงเคราะห์ หรือการช่วยเหลือเกื้อกูลอุดหนุนจนเจือกิจการของรัฐหรือของเอกชนที่ดำเนินการเพื่อสาธารณประโยชน์ หรือการช่วยเหลือเกื้อกูลสถานที่ซึ่งเป็นสาธารณสมบัติหรือประชาชนทั่วไป และการเกื้อกูลทำประโยชน์ร่วมกันทั้งการให้คำแนะนำ คำสอน ความคิด และวัตถุสิ่งของ รวมถึงการช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ การจัดกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ เป็นกิจกรรมที่วัดหรือพระภิกษุสงฆ์ดำเนินการเพื่อให้เป็นสาธารณประโยชน์ในด้านสังคมสงเคราะห์ทั้งการสงเคราะห์บุคคล และสาธารณสงเคราะห์^{๙๙} เป็นงานในส่วนที่คณะสงฆ์ช่วยสังคมได้ เช่น การช่วยเหลือผู้ยากไร้เนื่องจากไฟไหม้บ้าน การจัดการงานศพให้โดยไม่ต้องมีค่าใช้จ่าย รวมถึงการช่วยเหลือสังคมทั้งภายในวัด เช่น การอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาทำบุญที่วัด และการช่วยเหลือสังคมภายนอกวัด เช่น การช่วยเหลือชาวบ้านที่มีทุกข์เท่าที่จะกระทำได้โดยไม่ผิดพระวินัย^{๑๐๐} กล่าวได้ว่า

^{๙๖} มหาเถรสมาคม, **คู่มือการปฏิบัติงานฝ่ายสาธารณสงเคราะห์ของมหาเถรสมาคม**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://pasangha.com:2083/คู่มือการปฏิบัติงานฝ่ายสาธารณสงเคราะห์ของมหาเถรสมาคม> [๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖].

^{๙๗} พระอธิการแพร สุเมงคโล (บุตรสองคอน), “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ไทย”, **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร. วิทยาเขตอีสาน**, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม – สิงหาคม ๒๕๖๓) : ๑-๗.

^{๙๘} กรมการศาสนา, **คู่มือการบริหารจัดการวัดฉบับย่อ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, ๒๕๕๐), หน้า ๗.

^{๙๙} สุริยนต์ น้อยสงวน, “รูปแบบการปฏิบัติงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในจังหวัดศรีสะเกษ”, **คชภูมินิพนธ์พุทธศาสตร์คชภูมินิจิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐), หน้า ๓๕.

^{๑๐๐} พระธรรมปริยัติเวที (สุเทพ ฝุสสมโม), **สารภาค ๑๕**, (กาญจนบุรี : สำนักพิมพ์ธรรมเมธี, ๒๕๔๘), หน้า ๒๕.

การสาธารณสงเคราะห์เป็นงานสังคมสงเคราะห์ ซึ่งมีหลักการว่า สงเคราะห์เพื่อให้เขาช่วยตนเองได้ การสงเคราะห์ไม่จำเป็นต้องเป็นการช่วยเหลืออะไรเสมอไป สิ่งใดเป็นการกระทำที่ดีขึ้นถือเป็นการสงเคราะห์ทั้งสิ้น แม้ว่าสิ่งนั้นจะไม่เป็นที่พอใจของผู้ถูกสงเคราะห์ก็ตาม^{๑๐๑} ด้วยเหตุนี้ การสังคมสงเคราะห์หรืองานสาธารณสงเคราะห์ จึงเป็นงานที่ทำให้เกิดการยึดเหนี่ยวจิตใจ ประสานคนในชุมชนให้รวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพราะความมุ่งหมายของงานสาธารณสงเคราะห์คือการทำให้สังคมรวมใจกัน ผนึกกันไว้ เป็นการช่วยเหลือคนในสังคมที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ เพื่อให้เขาสามารถช่วยเหลือตนเองได้ ซึ่งตรงกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่พระพุทธเจ้าทรงวางหลักของการสงเคราะห์ไว้สามารถนำไปใช้ในงานสังคมสงเคราะห์ได้เป็นอย่างดี เนื่องจาก คำบาลีเป็น สงคห แปลว่า ประมวลรวบรวม จับมารวมเข้าด้วยกัน ยึดเหนี่ยวใจให้รวมเป็นหนึ่ง ผูกใจกันไว้ สงคห ที่แปลว่า ยึดเข้าไว้ด้วยกัน หมายถึง ยึดในแง่นามธรรมและยึดในแง่รูปธรรม ทางนามธรรม คือ ยึดเหนี่ยวผูกใจไว้ให้รวมกันไว้เป็นหนึ่ง ส่วนทางรูปธรรม คือ ให้คนมารวมกัน ประสานเข้าด้วยกัน^{๑๐๒}

งานสาธารณสงเคราะห์เป็นงานเกี่ยวกับการสงเคราะห์ชุมชนและสังคม โดยมีวัด และพระภิกษุสามเณรเป็นแกนนำในการพัฒนาชุมชนและสังคม เช่น โครงการอุปสมบท และบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน ให้ใช้สถานที่จัดประชุม อบรมเยาวชน และประชาชนด้านอาชีพต่าง ๆ การสร้างถนนเข้าหมู่บ้าน การออมทรัพย์ ให้สถานที่เป็นแหล่งประปาหมู่บ้าน การสนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียน การช่วยเหลือผู้ป่วย ผู้ยากไร้ เป็นต้น^{๑๐๓} การสาธารณสงเคราะห์ เป็นการแสดงบทบาทของพระภิกษุในด้านสังคมสงเคราะห์ ทั้งการสงเคราะห์บุคคล และสาธารณสงเคราะห์ โดยการเป็นผู้ดำเนินการบริจาคช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ เนื่องจากพระภิกษุเป็นศูนย์กลางเชื่อมประสานระหว่างคนรวยกับคนจน เพราะปัจจัยที่ได้รับบริจาคมาพระภิกษุก็นำไปใช้ประโยชน์เป็นสาธารณกุศล ช่วยผู้ขาดแคลนและด้อยโอกาส โดยการสงเคราะห์ในด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนทั่วไป ทั้งที่เป็นผู้อุปถัมภ์บำรุงวัด ทายกทายิกาของวัด งานสาธารณสงเคราะห์จึงเป็นหน้าที่ของวัดและเจ้าอาวาสจะต้องดำเนินการ บริหารงานทุกด้านเกี่ยวกับการสงเคราะห์ประชาชนในขอบเขตที่วัดจะสามารถจัดการได้^{๑๐๔} สรุปได้ว่า การสาธารณสงเคราะห์ เป็นงานเกี่ยวกับการที่พระสงฆ์ให้ความสงเคราะห์ประชาชนในชุมชนและสังคม โดยมีวัดและพระภิกษุสามเณรเป็นผู้ดำเนินการที่สำคัญ และเป็นการดำเนินการช่วยเหลือสังคมทางวัตถุและจิตใจในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการพัฒนาจิตใจ ด้านการพัฒนาชุมชน และท้องถิ่น ด้านการส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น^{๑๐๕}

^{๑๐๑} พุทธทาสภิกขุ, การสังคมสงเคราะห์ส่วนที่ยังขาดอยู่, (นนทบุรี : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด, ๒๕๓๗), หน้า ๕.

^{๑๐๒} พระเทพเวที (ประยูรย์ ปยุตโต), ความสำคัญของพระพุทธศาสนาในฐานะศาสนาประจำชาติ, (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป, ๒๕๓๒), หน้า ๗๒.

^{๑๐๓} ไพบูลย์ เสียงก้อง, “หลักการบริหารวัด” วัดพัฒนา ๔๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, ๒๕๔๔), หน้า ๒๖.

^{๑๐๔} คุณ โทซันท์, พุทธศาสนากับชีวิต, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๗), หน้า ๒๗.

^{๑๐๕} พระสมุห์หวัดดี วิสุทโธ (พงษ์ศักดิ์), “พระสงฆ์จัดการงานสาธารณสงเคราะห์: บทบาทและความสำคัญ”, วารสารศิลปศาสตรรัชมงคลสุวรรณภูมิ, ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๖๓) : ๓๕๗-๓๖๖.

สรุปได้ว่า การสาธารณสงเคราะห์หรืองานสาธารณสงเคราะห์ เป็นการแสดงบทบาทของ พระภิกษุในด้านสังคมสงเคราะห์ ทั้งการสงเคราะห์บุคคล และสาธารณสงเคราะห์ เกี่ยวกับการ สงเคราะห์ชุมชนและสังคม โดยมีวัดและพระภิกษุเป็นแกนนำ เป็นการดำเนินกิจการเพื่อให้เป็น สาธารณประโยชน์ของบุคคล คณะบุคคล หรือหน่วยงาน ซึ่งต้องอยู่ในขอบข่ายของการสงเคราะห์ เป็นกิจกรรมที่วัดหรือพระภิกษุสงฆ์ดำเนินกิจการเพื่อให้เป็นสาธารณประโยชน์ในด้านสังคม สงเคราะห์ ทั้งการสงเคราะห์บุคคล และสาธารณสงเคราะห์ ทั้งทางวัตถุและจิตใจในรูปแบบต่าง ๆ ที่ ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย ได้แก่ โครงการอุปสมบทและบรรพชาพระภิกษุ สามเณรภาคฤดูร้อน โครงการ สงเคราะห์พระภิกษุ สามเณรและวัดที่ประสบภัยและขาดแคลน วัดและเจ้าอาวาส พระภิกษุเป็นผู้นำ ในการพัฒนาชุมชนและสังคม เช่น ให้สถานที่ในการจัดอบรมต่าง ๆ การสร้างถนนเข้าหมู่บ้าน เป็น แหล่งประปาหมู่บ้าน การช่วยเหลือผู้ยากไร้ เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการสาธารณสงเคราะห์ สรุปสาระสำคัญได้ ดังตารางที่ ๒.๑๒

ตารางที่ ๒.๑๒ การสาธารณสงเคราะห์

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|--------------------------------------|---|
| พระอธิการแพร สุ่มงคล (บุตร สองคอน) | การสาธารณสงเคราะห์ เป็นงานเกี่ยวกับการสงเคราะห์ ชุมชนและสังคม โดยมีวัดและพระภิกษุเป็นแกนนำ |
| กรมการศาสนา | การสาธารณสงเคราะห์เป็นการดำเนินการช่วยเหลือสังคม ทางวัตถุในรูปแบบต่าง ๆ ที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย |
| พระธรรมปริยัติเวที (สุเทพ ผุสสุสมโม) | การสาธารณสงเคราะห์เป็นงานในส่วนที่คณะสงฆ์ช่วยสังคมได้ เช่น การช่วยเหลือผู้ยากไร้ รวมถึงการช่วยเหลือสังคมทั้ง ภายในวัดและภายนอกวัด |
| สุรียนต์ น้อยสงวน | การสาธารณสงเคราะห์เป็นการดำเนินกิจการเพื่อให้เป็น สาธารณประโยชน์ของบุคคล คณะบุคคล หรือหน่วยงาน ซึ่ง ต้องอยู่ในขอบข่ายของการสงเคราะห์ เป็นกิจกรรมที่วัดหรือ พระภิกษุสงฆ์ดำเนินกิจการเพื่อให้เป็นสาธารณประโยชน์ใน ด้านสังคมสงเคราะห์ทั้งการสงเคราะห์บุคคล และสาธารณ สงเคราะห์ |
| พุทธทาสภิกขุ | การสาธารณสงเคราะห์เป็นงานสังคมสงเคราะห์ ซึ่งมีหลักการ ว่า สงเคราะห์เพื่อให้เขาช่วยตนเองได้ การสงเคราะห์ที่ไม่ จำเป็นต้องเป็นการช่วยเหลืออะไรเสมอไป สิ่งใดเป็นการ กระทำให้ดีขึ้นถือเป็นการสงเคราะห์ทั้งสิ้น |

ตารางที่ ๒.๑๒ การสาธารณสงเคราะห์ (ต่อ)

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|-----------------------------------|---|
| พระเทพเวที (ประยูรย์ ปยุตโต) | การสังคมสงเคราะห์หรืองานสาธารณสงเคราะห์ เป็นงานที่ทำให้เกิดการยึดเหนี่ยวจิตใจ ประสานคนในชุมชนให้รวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การทำให้สังคมรวมใจกัน ผนึกกันไว้ เป็นการช่วยเหลือคนในสังคมที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ เพื่อให้เขาสามารถช่วยเหลือตนเองได้ |
| ไพบูลย์ เสียงก้อง | งานสาธารณสงเคราะห์เป็นงานเกี่ยวกับการสงเคราะห์ชุมชนและสังคม โดยมีวัด และ พระภิกษุสามเณรเป็นแกนนำ |
| คุณ โทจันทร์ | การสาธารณสงเคราะห์ เป็นการแสดงบทบาทของพระภิกษุในด้านสังคมสงเคราะห์ ทั้งการสงเคราะห์บุคคล และสาธารณสงเคราะห์ |
| พระสมุห์วศิน วิสุทโธ (พงษ์ศักดิ์) | การสาธารณสงเคราะห์ เป็นงานเกี่ยวกับการที่พระสงฆ์ให้ความสงเคราะห์ ประชาชนในชุมชนและสังคม โดยมีวัดและพระภิกษุสามเณรเป็นผู้นำที่สำคัญ และเป็นการดำเนินการช่วยเหลือสังคมทางวัตถุและจิตใจในรูปแบบต่าง ๆ |

๒.๔.๒ ลักษณะของงานสาธารณสงเคราะห์

งานสาธารณสงเคราะห์ของพระสงฆ์นั้น แยกออกเป็น ๔ ลักษณะ ได้แก่ ๑) การดำเนินการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล ได้แก่ การที่วัดหรือคณะสงฆ์ดำเนินการเองซึ่งกิจอย่างใดอย่างหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ให้เป็นสาธารณประโยชน์ เช่น กิจการหน่วยอบรมประจำตำบล กิจการห้องสมุดเพื่อประชาชน จัดอบรมวิชาชีพให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น เป็นต้น ๒) การช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ได้แก่การช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมกิจการของรัฐหรือของเอกชนหรือผู้ใดผู้หนึ่งดำเนินการ และการนั้นเป็นไปเพื่อการสาธารณะประโยชน์ เช่น การพัฒนาหมู่บ้าน การพัฒนาตำบล ขุดสระน้ำขนาดใหญ่เพื่อเป็นแหล่งอุปโภคและเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ อนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม การจัดหาทุนเพื่อการสงเคราะห์และอื่น ๆ ๓) การเกื้อกูลสาธารณสมบัติสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ ได้แก่ การสร้างถนน ขุดลอกคูคลอง สร้างโรงพยาบาลและจัดซื้อเครื่องมือแพทย์ สร้างการประปา สร้างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า ปลุกต้นไม้และอื่นๆ ๔) การเกื้อกูลประชาชนหรือสรรพสัตว์ ได้แก่ การช่วยเหลือประชาชนในการคอยช่วยเหลือ เช่น จัดตั้งหน่วยอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัยช่วยเหลือประชาชนทั้งด้านไฟไหม้และน้ำท่วม พร้อมมอบเครื่องอุปโภคบริโภคแก่ผู้ประสบภัย หรือในยามปกติก็ตั้งกองทุนทำอาหารเลี้ยงเด็กกำพร้าและเด็กด้อยโอกาส หรือกระบวนกรสงเคราะห์พวงชนผู้ประสบภัยพิบัติจากวินาศภัย อุบัติเหตุ และสาธารณภัย^{๑๐๖}

^{๑๐๖} พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ), เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง การคณะสงฆ์และการพระศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๕๗-๕๙.

การสาธารณสงเคราะห์ถือเป็นงานสำคัญของคณะสงฆ์ เป็นการแสดงบทบาทของภิกษุสงฆ์ในด้านสังคมสงเคราะห์ ทั้งการสงเคราะห์บุคคลและสาธารณสงเคราะห์ โดยมีภิกษุสงฆ์เป็นผู้นำชุมชนในการบริจาคช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ เพราะภิกษุสงฆ์เป็นศูนย์กลางเชื่อมประสานระหว่างคนจนกับคนรวย ปัจจัยที่ได้รับบริจาคมา ภิกษุสงฆ์ก็ใช้ทำประโยชน์เป็นสาธารณกุศล และช่วยเหลือบุคคลผู้ขาดแคลน และด้อยโอกาสดังกล่าวแล้ว การสาธารณสงเคราะห์ทำได้ ๔ ลักษณะ ดังนี้ ๑) การดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล คือ การที่วัด หรือคณะสงฆ์ดำเนินการเอง ซึ่งกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์ให้เป็นสาธารณประโยชน์ เช่น หน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล ห้องสมุดเพื่อประชาชน จัดอบรมวิชาชีพให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น เป็นต้น ๒) การช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ ได้แก่ การช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมกิจการของรัฐหรือของเอกชนหรือผู้ใดผู้หนึ่งดำเนินการ และการนั้นเป็นไปเพื่อการสาธารณประโยชน์ เช่น การพัฒนาหมู่บ้าน การพัฒนาตำบล ขุดสระน้ำขนาดใหญ่เพื่อเป็นแหล่งน้ำอุปโภค และเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ อนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม จัดหาทุนเพื่อการสงเคราะห์และอื่น ๆ ๓) การช่วยเหลือเกื้อกูลสถานที่อื่นเป็นสาธารณสมบัติ ได้แก่ การสร้างถนน ขุดลอก คูคลอง สร้างโรงพยาบาล และจัดซื้อเครื่องมือแพทย์สร้างการประปา สร้างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า ปลูก ต้นไม้และอื่น ๆ ขอนี้มุ่งเอาเฉพาะการช่วยเหลือเกื้อกูลสถานที่อื่นเป็นส่วนของสาธารณประโยชน์ ๔) การช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนทั่วไป ได้แก่ การช่วยเหลือประชาชนในการที่ควร ช่วยเหลือ เช่น จัดตั้งหน่วยอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย ช่วยเหลือประชาชนทั้งด้านไฟไหม้และ น้ำท่วม พร้อมมอบเครื่องอุปโภคแก่ผู้ประสบภัย หรือในยามปกติก็ตั้งกองทุนเลี้ยงเด็กกำพร้าและเด็กด้อยโอกาส^{๑๐๗}

งานสาธารณสงเคราะห์ของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชน แบ่งออกเป็น ๒ ประการ ได้แก่ ๑) เป็นบทบาทโดยตรงหรือบทบาทหลักของพระสงฆ์ ในการเป็นผู้นำชุมชนในทางจิตใจ เสริมศีลธรรมสติปัญญาที่ถูกต้องแก่ชุมชน เป็นบทบาทที่สำคัญยิ่ง เป็นรากฐานความเจริญ ความสุข ของสังคม ๒) เป็นบทบาทรองที่พระสงฆ์จำเป็นหรือควรเข้าไปเกี่ยวข้อง ในบางกรณีพระสงฆ์ในฐานะที่เป็นผู้รับแรงศรัทธาจากชาวบ้าน อาจจะต้องแสดงบทบาทในการให้คำแนะนำเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเห็นแนวทางการพัฒนาด้านวัตถุที่เหมาะสม เป็นผู้ประสานงานในการรวมตัวของประชาชนในชุมชน โดยมีวัดเป็นศูนย์รวม ตัวอย่างเช่น (๑) การเป็นสถานศึกษาสำหรับชาวบ้านที่ส่งกุลบุตรมารับการอบรมทางศีลธรรมและเล่าเรียนวิชาต่าง ๆ รวมทั้งเป็นศูนย์รวมของเยาวชนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ (๒) เป็นสถานสงเคราะห์สำหรับบุตรหลานของชาวบ้านที่ยากจนได้มาพักอาศัยและศึกษาเล่าเรียน ตลอดจนประชาชนผู้ที่ขัดสนและเดือดร้อน (๓) เป็นสถานพยาบาลที่แจกจ่ายพวกรักษาผู้เจ็บป่วย (๔) เป็นที่พักสำหรับคนเดินทาง (๕) เป็นสถานที่พบปะสังสรรค์ของชาวบ้าน พักผ่อนหย่อนใจ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม (๖) เป็นสถานบันเทิงที่จัดงานเทศกาลและมหรสพต่าง ๆ สำหรับชาวบ้าน (๗) เป็นที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เป็นที่ปรึกษาแก้ปัญหาชีวิตและความทุกข์ต่าง ๆ (๘) เป็นศูนย์รวมทางศิลปวัฒนธรรมที่รวบรวมศิลปกรรมต่าง ๆ ของชาติไว้เปรียบเสมือนพิพิธภัณฑ์ (๙) เป็นคลังวัสดุสิ่งของ

^{๑๐๗} บุญศรี พานะจิตต์ และคณะ, ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดสวนแก้ว อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๕), หน้า ๒๔-๔๕.

เครื่องใช้สำหรับการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ชาวบ้านได้ขอยืมไปใช้ (๑๐) เป็นศูนย์กลางการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของภาครัฐ เป็นสถานที่การประชุมลูกบ้านของกำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน การประชุมของส่วนงานต่าง ๆ เป็นต้น (๑๑) เป็นสถานที่ประกอบพิธีกรรมหรือให้บริการด้านพิธีกรรมต่าง ๆ ของคนในชุมชนและจากสถานที่ต่าง ๆ ^{๑๐๘}

การสาธารณสงเคราะห์ เป็นกิจกรรมที่วัดหรือพระภิกษุสงฆ์ดำเนินกิจการเพื่อให้เป็นสาธารณประโยชน์ในด้านสังคมสงเคราะห์ ทั้งการสงเคราะห์บุคคลและสาธารณสงเคราะห์ แบ่งเป็น ๔ ด้าน ดังนี้ ๑) การดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล ได้แก่ การที่วัดหรือคณะสงฆ์ดำเนินกิจการเอง ซึ่งกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์ให้เป็นสาธารณประโยชน์ เช่น กิจการหน่วยอบรมประชาชน ตำบล กิจการห้องสมุดเพื่อประชาชน จัดอบรมวิชาชีพให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น เป็นต้น ๒) การช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ ได้แก่ การช่วยเหลือ สนับสนุนส่งเสริมกิจการของรัฐหรือของเอกชนหรือผู้ใดผู้หนึ่งดำเนินการ และการนั้น เป็นไปเพื่อการสาธารณประโยชน์ เช่น การพัฒนาหมู่บ้าน การพัฒนาตำบล ชุดสระน้ำขนาดใหญ่ เพื่อเป็นแหล่งน้ำอุปโภคบริโภคและเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การอนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมการจัดการจัดหาทุนเพื่อ การสงเคราะห์และอื่น ๆ ๓) การช่วยเหลือเกื้อกูลสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ ได้แก่ การสร้างถนน ชุดลอกคู คลอง การสร้างโรงพยาบาลและจัดซื้อเครื่องมือแพทย์ การสร้างประปาหมู่บ้าน การสร้างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า การปลูกต้นไม้ และอื่น ๆ ซ่อนนี้มุ่งเอาเฉพาะการช่วยเหลือเกื้อกูลสถานที่อันเป็นของสาธารณประโยชน์ ๔) การช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนทั่วไป ได้แก่ การช่วยเหลือประชาชนในการที่ควร ช่วยเหลือ เช่น การจัดตั้งหน่วยอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย ช่วยเหลือประชาชนทั้งด้านไฟไหม้และ น้ำท่วม พร้อมทั้งมอบเครื่องอุปโภคบริโภคแก่ผู้ประสบภัย หรือในยามปกติก็ตั้งกองทุนทำอาหารเลี้ยง เด็กกำพร้าและเด็กด้อยโอกาส^{๑๐๙}

งานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์โดยเฉพาะระดับวัดมีความสำคัญอย่างมาก โดยมีพระสังฆาธิการในทุกระดับเป็นแกนนำสำคัญในการขับเคลื่อนงานด้าน สาธารณสงเคราะห์แก่ประชาชนและชุมชน เป็นการช่วยเหลือสังคมทางวัตถุและพัฒนาจิตใจควบคู่กันไปในรูปแบบต่าง ๆ ที่ไม่ขัดกับพระธรรมวินัย และงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์นอกจากจะเป็นการช่วยเหลือผู้คนในสิ่งที่เขาต้องการ และมีความจำเป็นแล้ว ยังเป็นการสร้างความผูกพันระหว่างพระสงฆ์ องค์กรสงฆ์ วัด ชาวบ้าน ชุมชนหน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานเอกชน ได้เป็นอย่างดีที่สุดอีกทางหนึ่งด้วย อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีปรองดองของคนในสังคม^{๑๑๐} เพราะเหตุนี้ การสาธารณสงเคราะห์ จึงเป็นงานสำคัญของคณะสงฆ์ เป็นกิจการอันหนึ่งของคณะสงฆ์ เช่นเดียวกับ การสงเคราะห์ด้านอื่นๆ ซึ่งวิธีการดำเนินการนั้นจะต้องเป็นไปตามข้อกำหนดในระเบียบมหาเถร

^{๑๐๘} กรมการศาสนา, คู่มือการบริหารจัดการวัดฉบับย่อ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, ๒๕๕๐), หน้า ๗.

^{๑๐๙} พระสมุห์วศิน วิสุทฺโธ (พงษ์ศักดิ์), “พระสงฆ์การจัดการงานสาธารณสงเคราะห์: บทบาทและความสำคัญ”, วารสารศิลปศาสตร์ราชมงคลสุวรรณภูมิ, ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๖๓) : ๓๕๗ – ๓๖๖.

^{๑๑๐} สุริยนต์ น้อยสงวน, “รูปแบบการปฏิบัติงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในจังหวัดศรีสะเกษ”, คุษณินิพนธ์พุทธศาสตร์คุษณินิพนธ์ สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐), หน้า ๕๘.

สมาคม และตามอำนาจหน้าที่พระสงฆ์ กล่าวได้ว่า การสาธารณสงเคราะห์เป็นกิจการของคณะสงฆ์ โดยแท้จริง^{๑๑๑}

สรุปได้ว่า การสาธารณสงเคราะห์ถือเป็นงานสำคัญของคณะสงฆ์ ในการแสดงบทบาทของภิกษุสงฆ์ในด้านสังคมสงเคราะห์ เป็นกิจการอันหนึ่งของคณะสงฆ์ เช่นเดียวกับการสงเคราะห์ด้านอื่น ๆ ซึ่งวิธีการดำเนินการนั้นจะต้องเป็นไปตามข้อกำหนดในระเบียบมหาเถรสมาคม และตามอำนาจหน้าที่พระสงฆ์ แบ่งเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) การดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล ๒) การช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ ๓) การช่วยเหลือเกื้อกูลสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ ๔) การช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนทั่วไป โดยงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชน คือ ๑) บทบาทโดยตรงหรือบทบาทหลักของพระสงฆ์ ในการเป็นผู้นำชุมชนในทางจิตใจ เสริมศีลธรรมสติปัญญาที่ถูกต้องแก่ชุมชน เป็นบทบาทที่สำคัญยิ่ง เป็นรากฐานความเจริญ ความสุขของสังคม ๒) บทบาทรองที่พระสงฆ์จำเป็นหรือควรเข้าไปเกี่ยวข้อง เช่น เป็นสถานศึกษาของกุลบุตร เป็นสถานสงเคราะห์ของคนในชุมชน เป็นสถานพยาบาล เป็นที่พักของคนเดินทาง เป็นสถานที่พบปะสังสรรค์ของคนในชุมชน เป็นสถานบันเทิงและสถานที่จัดงานเทศกาลหรือกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับชาวบ้าน เป็นสถานที่ใกล้เคียงข้อพิพาท เป็นที่ปรึกษาปัญหาชีวิต เป็นศูนย์กลางรวบรวมศิลปะวัฒนธรรมของชาติ เป็นสถานที่เก็บวัสดุสิ่งของเครื่องใช้สำหรับให้ชาวบ้านยืมไปทำกิจกรรมต่าง ๆ เป็นสถานที่จัดกิจกรรมของหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานต่าง ๆ และเป็นสถานที่ประกอบพิธีกรรมหรือให้บริการด้านพิธีกรรมต่าง ๆ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการสาธารณสงเคราะห์ ของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปสาระสำคัญดังแสดงในตารางที่ ๒.๑๓

^{๑๑๑} สุทธิพงษ์ ตันตยาพิศาลสุทธิ, พระราชบัญญัติคณะสงฆ์กฎกระทรวง กฎมหาเถรสมาคม พร้อมด้วยระเบียบและคำสั่งมหาเถรสมาคมเกี่ยวกับการคณะสงฆ์และการศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, ๒๕๔๑), หน้า ๘-๙.

ตารางที่ ๒.๑๓ ลักษณะสำคัญของงานสาธารณสงเคราะห์

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | แนวคิดหลัก |
|--|---|
| พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ) | งานสาธารณสงเคราะห์ของพระสงฆ์ มี ๔ ลักษณะ ได้แก่ ๑) การดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล ๒) การช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ ๓) การช่วยเหลือเกื้อกูลสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ ๔) การช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนทั่วไป |
| บุญศรี พานะจิตต์ และคณะ | การสาธารณสงเคราะห์ถือเป็นงานสำคัญของคณะสงฆ์ เป็นการแสดงบทบาทของภิกษุสงฆ์ในด้านสังคมสงเคราะห์ แบ่งเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) การดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล ๒) การช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ ๓) การช่วยเหลือเกื้อกูลสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ ๔) การช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนทั่วไป |
| กรมการศาสนา | งานสาธารณสงเคราะห์ของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชน ได้แก่ ๑) เป็นบทบาทโดยตรงหรือบทบาทหลักของพระสงฆ์ในการเป็นผู้นำชุมชนในทางจิตใจ เสริมศีลธรรมสติปัญญาที่ถูกต้องแก่ชุมชน เป็นบทบาทที่สำคัญยิ่ง เป็นรากฐานความเจริญ ความสุข ของสังคม ๒) เป็นบทบาทรองที่พระสงฆ์จำเป็นหรือควรเข้าไปเกี่ยวข้อง |
| พระสมุห์วศิน วิสุทโธ (พงษ์ศักดิ์) | การสาธารณสงเคราะห์ เป็นกิจกรรมที่วัดหรือพระภิกษุสงฆ์ดำเนินกิจการเพื่อให้เป็นสาธารณประโยชน์ในด้านสังคมสงเคราะห์ แบ่งเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ การดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล การช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ การช่วยเหลือเกื้อกูลสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ และการช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนทั่วไป |
| สุรียนต์ น้อยสงวน | งานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์มีความสำคัญอย่างมาก โดยมีพระสังฆาธิการในทุกระดับเป็นแกนนำสำคัญในการขับเคลื่อนงาน ที่ไม่ขัดกับพระธรรมวินัย นอกจากจะเป็นการช่วยเหลือผู้คนในสิ่งที่เขา ได้เป็นอย่างดีที่สุดอีกทางหนึ่งด้วย |
| สุทธิพงศ์ ตันตยาพิศาลสุทธิ, | การสาธารณสงเคราะห์ จึงเป็นงานสำคัญของคณะสงฆ์ เป็นกิจการอันหนึ่งของคณะสงฆ์ เช่นเดียวกับการสงเคราะห์ด้านอื่นๆ ซึ่งวิธีการดำเนินการนั้นจะต้องเป็นไปตามข้อกำหนดในระเบียบมหาเถรสมาคม และตามอำนาจหน้าที่พระสงฆ์ กล่าวได้ว่า การสาธารณสงเคราะห์เป็นกิจการของคณะสงฆ์โดยแท้จริง |

๒.๕ ข้อมูลบริบทงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี

๒.๕.๑ ข้อมูลคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี

คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี (มหานิกาย) ผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะจังหวัด คือ พระราชธรรมเมธี, ดร. มีรองเจ้าคณะจังหวัด ๓ รูป ได้แก่ พระครูสุจิตกิตติวัฒน์, ดร. เป็นรองเจ้าคณะจังหวัด รูปที่ ๑ พระครูสิริจันทบูรจารย์ รองเจ้าคณะจังหวัด รูปที่ ๒ และพระมหาโกโรตชนรท สุเมธโส เป็นรองเจ้าคณะจังหวัด รูปที่ ๓ มีเขตปกครองทั้งหมดรวม ๑๐ อำเภอ ประกอบด้วย

๑. อำเภอเมืองจันทบุรี มีเขตปกครองจำนวน ๗ ตำบล ประกอบด้วย ตำบลตลาด ตำบลจันทนิมิต ตำบลคลองนารายณ์ ตำบลคมบาง ตำบลหนองบัว ตำบลเกาะขวาง และตำบลบางกะจะ – ท่าช้าง มีพระอรรถโมลี ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอ และพระครูสิริวราดิศัย เป็นรองเจ้าคณะอำเภอ

๒. อำเภอขลุง มีเขตปกครองจำนวน ๕ ตำบล ประกอบด้วย ตำบลตะปอน – ขลุง ตำบลวันยาว – ซึ่ง ตำบลบ่อ ตำบลตรอกนอง ตำบลบ่อเวฬุ ผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอคือ พระครูสุพัฒนศีลาจารย์ รองเจ้าคณะอำเภอคือ พระครูพิพิธกิจจานุการ

อำเภอท่าใหม่ มีเขตปกครองจำนวน ๙ ตำบล ประกอบด้วย ตำบลทุ่งเบญจา ตำบลเขาแก้ว เขต ๑ ตำบลเขาแก้ว เขต ๒ ตำบลท่าใหม่ ตำบลเขาบายศรี ตำบลตะกาดเจ้า ตำบลโขมง – รำพัน ตำบลบ่อพุ ตำบลสองพี่น้อง ผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอคือ พระครูปริยัติธรรมวิโรจน์

อำเภอนายายอาม มีเขตปกครองจำนวน ๙ ตำบล ประกอบด้วย ตำบลนายายอาม เขต ๑ ตำบลนายายอาม เขต ๒ ตำบลช้างข้าม ตำบลวังโตนด ตำบลสนามไชย ตำบลวังใหม่ ผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอคือ พระครูวิบูลพัฒนานุโยค รองเจ้าคณะอำเภอคือ พระปลัด สุพัฒน์ สุภทโท

อำเภอแหลมสิงห์ มีเขตปกครองจำนวน ๗ ตำบล ประกอบด้วย ตำบลพลี – หนองซิม ตำบลคลองน้ำเค็ม ตำบลปากน้ำแหลมสิงห์ ผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอคือ พระครูโสภณศาสนานุรักษ์

อำเภอมะขาม มีเขตปกครองจำนวน ๕ ตำบล ประกอบด้วย ตำบลมะขาม ตำบลท่าหลวง – อ่างศิรี ตำบลฉมัน ตำบลวังแฉ่ม ตำบลปลิว ผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอคือ พระครูภาวนาจันทโรภาส

อำเภอเขาฉกรรจ์ มีเขตปกครองจำนวน ๔ ตำบล ประกอบด้วย ตำบลพลวง ตำบลตะเคียนทอง – จันทเขลม ตำบลชากไทย ตำบลคลองพลู ผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอคือ พระครูพุทธบพิบาล รองเจ้าคณะอำเภอคือ พระครูพิพิธพัฒนการ

อำเภอโป่งน้ำร้อน มีเขตปกครองจำนวน ๖ ตำบล ประกอบด้วย ตำบลเทพนิมิต ตำบลคลองใหญ่ ตำบลทับไทร ตำบลหนองตากง ตำบลโป่งน้ำร้อน เขต ๑ ตำบลโป่งน้ำร้อน เขต ๒ ผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอคือ พระครูไพศาลบุญวัฒน์

อำเภอสอยดาว มีเขตปกครอง จำนวน ๕ ตำบล ประกอบด้วย ตำบลทรายขาว ตำบลปะตง เขต ๑ ตำบลปะตง เขต ๒ ตำบลทุ่งขนาน ตำบลทับช้าง ผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอคือ พระครูสุทธิสารกาภิรักษ์ รองเจ้าคณะอำเภอคือ พระครูพิศาลธรรมานุศาสน์

อำเภอแก่งหางแมว มีเขตปกครองจำนวน ๗ ตำบล ประกอบด้วย ตำบลแก่งหางแมว ตำบลเขาวงกต ตำบลขุนซ่อง เขต ๑ ตำบลขุนซ่อง เขต ๒ ตำบลพวา และตำบลสามพี่น้อง ผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอคือ พระครูพุทธิญาณวงศ์

๒.๕.๒ ข้อมูลการดำเนินงานด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี

คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี มีการดำเนินงานด้านสาธารณสุขสงเคราะห์ตามแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา จากนโยบายสู่การปฏิบัติระดับจังหวัด ด้วยหลักการปฏิบัติ ๔ หลัก คือ ๑) สงเคราะห์ ๒) เกื้อกูล ๓) พัฒนา ๔) บูรณาการ โดยในยามปกติพระสงฆ์ทำหน้าที่ธำรงตนเป็นแบบอย่าง และคอยให้คำปรึกษา รวมทั้งเป็นผู้นำในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสังคมไปในทางที่ถูกที่ควร จะเห็นได้จากการที่พระสงฆ์เป็นผู้นำในการจัดการชุมชน จัดการป่า จัดการน้ำ และจัดการวัดให้เป็นศูนย์เรียนรู้ เป็นศูนย์ฝึกสัมมาชีพ เป็นต้น สำหรับในภาวะวิกฤต ประเทศชาติมีสาธารณสุขภัยเกิดขึ้น คณะสงฆ์เป็นองค์กรที่สำคัญในการประสานศรัทธาของสาธุชน สนับสนุนภาครัฐในการเข้าไปช่วยเหลือเกื้อกูล บรรเทาความทุกข์ทางกาย ด้วยวัตถุสิ่งของจำเป็นเบื้องต้น ที่สำคัญคือ พระสงฆ์สามารถเข้าไปมีส่วนช่วยบรรเทาทุกข์ทางใจ โดยการนำหลักธรรมไปประดับประดาจิตใจให้ผู้ประสบภัยก้าวพ้นภาวะวิกฤตที่เกิดขึ้น ภายใต้วิสัยทัศน์ “พระพุทธศาสนามั่นคง พุทธศาสนิกชนดำรงคุณธรรม นำสังคมมีสุข”

คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ดำเนินการการจัดการสาธารณสุขสงเคราะห์เพื่อสังคมของคณะสงฆ์ไทยเพื่อความยั่งยืน ตามกรอบการดำเนินงานของคณะกรรมการฝ่ายสาธารณสุขสงเคราะห์ของมหาเถรสมาคม ทั้ง ๔ ด้าน ดังนี้

๑. สาธารณสงเคราะห์ ๑.๐ (สงเคราะห์) หมายถึง การให้การสงเคราะห์สาธารณสุขชน เพื่อบรรเทาทุกข์เบื้องต้น โดยเข้าไปให้ความช่วยเหลือวัดและประชาชนผู้ประสบสาธารณสุขภัยต่าง ๆ มี อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย เป็นต้น ทั้งด้านกายภาพ โดยการมอบปัจจัย ๔ มีการช่วยเหลือด้วยสิ่งของ ข้าวสาร อาหารแห้ง และด้านจิตใจ โดยการมอบธรรมะเป็นกำลังใจในคราวประสบสาธารณสุขภัย ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือในภาวะวิกฤต เช่น การประสบสาธารณสุขภัย อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย เป็นต้น

๒. สาธารณสงเคราะห์ ๒.๐ (เกื้อกูล) หมายถึง การที่คณะสงฆ์เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการพื้นที่ให้มีทรัพยากรเพียงพอกับการอยู่อาศัยและดำเนินชีวิตของคน ชุมชน เช่น การจัดการป่า (ปลูกป่า, บวชป่า, อนุรักษ์ป่า) การจัดการน้ำ (ฝายต้นน้ำ, ขุดบ่อน้ำ) การจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน การไล่ชีวิตโค-กระบือ เพื่อการเกษตร ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การจัดการป่าปลูกป่า/บวชป่า การจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน การป้องกันและแก้ไขยาเสพติดชุมชน สมุนไพรและภูมิปัญญาพื้นบ้าน ไล่ชีวิตโค กระบือ เพื่อเกษตรกร

๓. สาธารณสงเคราะห์ ๓.๐ (พัฒนา) หมายถึง คณะสงฆ์เป็นผู้นำในการพัฒนาพื้นที่โดยใช้หลักธรรมมาประยุกต์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เช่น จัดพื้นที่วัดเป็นศูนย์การช่วยเหลือชุมชน การเกษตรวิถีพุทธ ศาสตร์พระราชา กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ การส่งเสริมสัมมาชีพชุมชน ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมจิตอาสา การสร้างศูนย์กลางให้การช่วยเหลือชุมชน การเกษตรวิถีพุทธ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ การส่งเสริมสัมมาชีพ ศาสตร์พระราชา ศิลานุปัฏฐาก พิพิธภัณฑ์ชุมชน เป็นต้น

๔. สาธารณสงเคราะห์ ๔.๐ (บูรณาการ) หมายถึง คณะสงฆ์ส่งเสริมความร่วมมือภาคีเครือข่ายให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นการร่วมกันพัฒนา แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ผสานพลังผ่านภาคีเครือข่าย เช่น ธรรมนุญสุขภาพพระสงฆ์ โรงเรียนผู้สูงอายุ การท่องเที่ยวเชิงพุทธ การอนุรักษ์วิถี

วัฒนธรรมเชิงพุทธ การตั้งกองทุนช่วยเหลือผู้ประสบภัย และเครือข่ายจิตอาสาด้านสาธารณสุข สงเคราะห์^{๑๑๒}

งานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี มีการดำเนินการมาโดยตลอด พระสังฆาธิการไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอ หรือตำแหน่งใด ๆ รวมทั้งพระสงฆ์ทั่วไป ได้ทำการสนับสนุนส่งเสริมกิจการของรัฐหรือเอกชนเพื่อการสาธารณสุขประโยชน์ตามแนวทางการสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ที่ไม่ผิดต่อพระวินัยทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่

๑. งานสาธารณสุขสงเคราะห์ด้านการดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีมีการช่วยเหลือสังคมในรูปแบบต่าง ๆ ที่ไม่ขัดพระธรรมวินัย โดยได้จัดตั้งกองทุนสังฆประชาชนุเคราะห์ขึ้นทุกอำเภอ พระสังฆาธิการมีการออกเยี่ยมเยียนผู้ป่วยติดเตียง ผู้สูงอายุ คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส รวมถึงผู้ที่ประสบภัยน้ำท่วม ไฟไหม้ ฝนแล้ง โดยการนำข้าวสาร อาหารแห้ง สิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็น รวมทั้งเงินสด ไปมอบให้บุคคลเหล่านั้นเพื่อช่วยสงเคราะห์ให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ได้ตามอัตภาพ รวมถึงมีการพูดคุยซักถามถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าวโดยใช้หลักธรรมเข้าประยุกต์ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นคลายจากความทุกข์ที่ตนได้รับ โดยกำหนดให้มีการออกเยี่ยมเยียนเดือนละหนึ่งครั้งเป็นประจำตลอดปี นอกจากนี้แล้วยังมีการจัดฝึกอบรมวิชาชีพขึ้นภายในวัด จัดให้มีโรงพยาบาล มีการมอบเงิน เครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ให้แก่โรงพยาบาล มีการจัดตั้งกองทุนพระภิกษุอาพาธเพื่อเป็นการจัดสวัสดิการให้แก่พระสงฆ์

๒. งานสาธารณสุขสงเคราะห์ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณสุขประโยชน์ คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีให้ความสำคัญกับการสนับสนุน ส่งเสริมการจัดอบรมเด็กและเยาวชน การพัฒนาหมู่บ้าน การจัดหาทุนเพื่อการสงเคราะห์และการอื่น การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในเรื่องของการทำบุญบ้าน งานฉลองต่าง ๆ งานแต่ง งานวันเกิด ทำบุญอายุ และพิธีเกี่ยวกับศพ เช่น งานตั้งศพสวดพระอภิธรรม งานฌาปนกิจ ทำบุญครบรอบวันตาย ภายหลังยังเพิ่มงานวางศิลาฤกษ์ เปิดป้าย เปิดกิจการ และพุทธาภิเษก เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการน้ำ โดยมีการขุดสระขนาดใหญ่เพื่อให้ชาวบ้านได้ใช้อุปโภคบริโภค ส่วนเรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน ทางคณะสงฆ์ร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในอนุรักษ์และจัดการสิ่งแวดล้อมด้วยจัดเป็นเขตอภัยทาน มีการจัดการของเสีย เช่น เศษอาหาร ขยะเปียก โดยทำเป็นปุ๋ยอินทรีย์ มีการจัดโครงการไล่ชีวิตโค-กระบือ เป็นประจำทุกปี และมีการแจกจ่ายให้แก่เกษตรกรเพื่อนำไปใช้ในการเกษตรและนำไปขยายพันธุ์เพื่อแจกจ่ายต่อไป เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน ทางคณะสงฆ์ร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในเรื่องของการจัดหาทุน การจัดกิจกรรมอบรมภายในวัดและในสถานศึกษาให้แก่เด็กนักเรียน เยาวชนและประชาชนบริเวณรอบวัด รวมทั้งพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อช่วยในการแก้ไขและป้องกันปัญหายาเสพติดในชุมชนตลอดทั้งปี มีการปลูกสมุนไพรภายในวัด และนำมาผลิตเป็นผลิตภัณฑ์เพื่อใช้ในการรักษาโรคให้แก่ประชาชนทั่วไป มีการจัดทำโรงอบสมุนไพรเพื่อให้บริการแก่ผู้ป่วยและประชาชนทั่วไปในหลาย ๆ พื้นที่ เช่น วัดชากไทย วัดดาวเรือง

^{๑๑๒} มหาเถรสมาคม, ฝ่ายสาธารณสุขสงเคราะห์ของมหาเถรสมาคม, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://pasangha.com> [๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖].

๓. งานสาธารณสงเคราะห์ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีอนุญาตให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนใช้สถานที่ของวัดเป็นที่ตั้งสาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น บ่อน้ำ ประปา การตัดถนน การปรับปรุงถนน การพัฒนาแหล่งน้ำ การลอกคลอง เป็นต้น นอกจากนี้แล้วยังอำนวยความสะดวกแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่ขอใช้วัดเป็นที่บำเพ็ญกุศลทั้งที่เป็นส่วนตัวและส่วนรวม งานด้านนี้คณะสงฆ์จันทบุรีได้ดำเนินการจัดตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ขึ้นครั้งแรกที่วัดโพธิ์ทอง อำเภอเมือง ได้ดำเนินการมาเป็นเวลานานและมีการขยายเครือข่ายจนได้รับการยกย่องให้เป็นต้นแบบ ปัจจุบันได้มีการต่อยอดไปเป็นศูนย์การช่วยเหลือการเกษตรวิถีพุทธ โดยมีการจัดตั้งกลุ่มเพื่อผลิตปุ๋ยอินทรีย์และยากำจัดแมลง นอกจากนี้แล้วยังมีการดำเนินกิจกรรมต่อยอดด้วยการจัดตั้งกลุ่มเกษตรอินทรีย์แปลงใหญ่ เพื่อให้มีศักยภาพทางการตลาดของผลิตภัณฑ์เกษตรอินทรีย์ในจังหวัดจันทบุรีและจังหวัดเครือข่าย ส่วนงานคิลานุปัฏฐากทางคณะสงฆ์ได้มีการจัดอบรมพระคิลานุปัฏฐากมาหลายรุ่นแล้ว และได้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพระคิลานุปัฏฐากร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ มากมาย ปัจจุบันมีการจัดตั้งกองทุนพระภิกษุอาพาธขึ้นเพื่อดำเนินการสงเคราะห์และช่วยเหลือพระภิกษุสามเณรด้วยกันเองรวมถึงประชาชนที่เจ็บป่วยอีกด้วย

๔. งานสาธารณสงเคราะห์ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนทั่วไป คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีเป็นผู้นำและชักชวนประชาชนในการบริจาคสิ่งของที่จำเป็นในการยังชีพ เช่น เสื้อผ้า ยารักษาโรค เป็นต้น เมื่อประชาชนประสบภัย เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม เป็นต้น มีการจัดหาทุนและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ร่วมกันสร้างหรือซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้แก่ประชาชนที่ยากไร้ หรือประสบภัยพิบัติต่าง ๆ โดยการจัดตั้งกองทุนสังฆประชาเคราะห์ซึ่งใช้ในการสร้างบ้าน ซ่อมแซมบ้าน ให้ความอนุเคราะห์ในเรื่องต่าง ๆ แก่ผู้ยากไร้และด้อยโอกาส บางวัดมีการจัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุ มีการดำเนินการจนได้เป็นต้นแบบ เช่น โรงเรียนผู้สูงอายุวัดวังใหม่ นอกจากนี้แล้ว สำหรับการท่องเที่ยววิถีพุทธ มีการจัดงานประเพณีนมัสการรอยพระพุทธรูปเขาศิขณภูฏ ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนมีนาคม ของทุกปี การกวนข้าวทิพย์ และประเพณีสงฆ์น้ำพระในวันสงกรานต์ของวัดใหม่ เป็นต้น

๒.๕.๔ งานสาธารณสงเคราะห์ตามแผนปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา จังหวัดจันทบุรี

คณะสงฆ์จันทบุรีกำหนดกลยุทธ์ของงานสาธารณสงเคราะห์ไว้ในแผนยุทธศาสตร์ มีรายละเอียดดังนี้คือ

กลยุทธ์ที่ ๓ ร่วมมือภาคีเครือข่ายให้เกิดสัมฤทธิ์ผล เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์กระบวนการบริหารจัดการภายใน มีการดำเนินโครงการส่งเสริมความร่วมมือภาคีเครือข่าย โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้คือ ๑) เพื่อส่งเสริมความร่วมมือภาคีเครือข่ายทางพระพุทธศาสนา ๒) เพื่อบูรณาการความร่วมมือภาคีเครือข่ายทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก ๓) เพื่อพัฒนาความร่วมมือให้มั่นคง ต่อเนื่อง ยั่งยืน มีกิจกรรมและการดำเนินงานดังต่อไปนี้

๑. จัดทำระบบภาคีเครือข่ายทางพระพุทธศาสนาของจังหวัด

๒. จัดกิจกรรมส่งเสริมความร่วมมือภาคีเครือข่ายระหว่างองค์กรคณะสงฆ์และหน่วยงานภายนอก ประกอบด้วย กิจกรรมพัฒนากิจสงเคราะห์คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี และกิจกรรมส่งเสริมความร่วมมือระหว่างศาสนา

๓. กิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรคณะสงฆ์

๔. กิจกรรมส่งเสริมความร่วมมือภาคีเครือข่ายทางวิชาการกับหน่วยงานภายนอก
๕. กิจกรรมเรียนรู้ชุมชน (บ ว ร)
๖. จัดตั้งกองทุนเพื่อกิจการพระพุทธศาสนาจังหวัดจันทบุรี
๗. ติดตาม ประเมินผล การดำเนินกิจกรรม

กลยุทธ์ที่ ๑๐ จัดหาแหล่งงบประมาณสนับสนุนกิจการพระพุทธศาสนา เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ที่ ๔ มีทรัพยากรเพียงพอในการขับเคลื่อนกิจการพระพุทธศาสนา มีการดำเนินโครงการสาธารณสงเคราะห์เพื่อสังคม โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้คือ ๑) เพื่อกำหนดรูปแบบ วิธีการ และแนวทางสาธารณสงเคราะห์เพื่อสังคม ๒) เพื่อพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ให้เป็นระบบอย่างมีประสิทธิภาพ ๓) เพื่อจัดตั้งและบริหารกองทุนด้านสาธารณสงเคราะห์ มีกิจกรรมและการดำเนินงานดังต่อไปนี้

๑. กำหนดรูปแบบ วิธีการ และแนวทางสาธารณสงเคราะห์เพื่อสังคมตามรูปแบบคู่มือระบบงานสาธารณสงเคราะห์ของ มส
๒. สื่อสารแนวทางการทำงานด้านสาธารณสงเคราะห์ให้พระสังฆาธิการและศาสนบุคคล
๓. จัดตั้งศูนย์สาธารณสงเคราะห์ประจำจังหวัดจันทบุรี
๔. ดำเนินกิจกรรมสาธารณสงเคราะห์ ประกอบด้วย กิจกรรมเยี่ยมผู้ป่วยติดเตียงคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี กิจกรรมสนับสนุนการสาธารณสุขจังหวัด กิจกรรมกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี กิจกรรมช่วยเหลือผู้ประสบภัยในภาวะวิกฤต
๕. คัดเลือกผู้มีผลงานด้านสาธารณสงเคราะห์ดีเด่น
๖. สื่อสารองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญด้านสาธารณสงเคราะห์
๗. จัดตั้งกองทุนด้านสาธารณสงเคราะห์จังหวัดจันทบุรี
๘. สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ระดมทุนเพื่อสมทบกองทุนด้านสาธารณสงเคราะห์
๙. ติดตาม ประเมินผล การดำเนินกิจกรรม

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการงานสาธารณสุขเคราะห์ ประกอบด้วย งานวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานสาธารณสุขเคราะห์ มีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การบริหารจัดการ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การบริหารจัดการของนักวิชาการต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

พระใบฎีกาพงษ์ศักดิ์ ขนติพล และกฤษณ์ธินันต์ เสฎฐเมธี ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการด้านสาธารณสุขเคราะห์ของพระสังฆาธิการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา” ผลการวิจัยพบว่า ๑) สภาพการบริหารจัดการ จุดแข็ง มีสถานที่รองรับการดำเนินงาน พระสังฆาธิการเป็นผู้รับรู้ปัญหาอย่างแท้จริง เป็นศูนย์กลางของชุมชน เป็นผู้นำที่ดี จุดอ่อน ขาดงบประมาณ ขาดการประสานงาน ขาดการปลูกฝังจิตสำนึกแก่ประชาชน และไม่มีหน่วยงานรับรองอย่างเป็นทางการ โอกาส พุทธศาสนิกชนให้การสนับสนุนทั้งเรื่องจิตอาสาและบริจาคทรัพย์ ธรรมะเป็นที่ต้องการอุปสรรค สื่อมวลชนไม่เผยแพร่ข่าวสาร มีขอบเขตการทำงานที่จำกัด มีบุคคลฉวยโอกาสเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ ข้อจำกัดในการสงเคราะห์ ๒) กลยุทธ์ ได้แก่ (๑) สร้างเครือข่ายภาคีโดยมีวัดเป็นศูนย์กลาง (๒) ส่งเสริมบทบาทพระสังฆาธิการในฐานะผู้นำกลุ่มจิตอาสา (๓) จัดตั้งกองทุนโดยมีพระสังฆาธิการเป็นแกนนำ (๔) จัดตั้งศูนย์บำบัดสภาพจิตใจแก่ผู้ยากไร้และผู้ประสบภัยพิบัติ^{๑๓๓}

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารองค์กรสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์ ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหารองค์กรสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์ มี ๘ กลยุทธ์ คือ การจัดหาแหล่งงบประมาณสนับสนุน การเสริมสร้างความรัก ความสามัคคีแก่พุทธบริษัท การฟื้นฟูประเพณีอันดีงามให้คงไว้ การนำหลักธรรมสู่การปฏิบัติให้มากขึ้น การสร้างศาสนทายาทที่เข้มแข็ง การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์กร การพัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย และการเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งหากคณะสงฆ์ดำเนินการอย่างต่อเนื่องก็จะทำให้ยุทธศาสตร์การสร้างคามมั่นคงด้านพระพุทธศาสนาประสบผลสำเร็จ ภายใต้ค่านิยมขององค์กร คืออุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา สู่การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน^{๑๓๔}

พระครูศรีรัตนภิรัต (ปิยนันท์ ปิยจิตโต) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดพระพุทธศาสนาในภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย ๑) วิสัยทัศน์ ๒) พันธกิจ ๓) วัตถุประสงค์ ๔) กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ด้านวิชาการ คือ พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ กลยุทธ์ด้านงบประมาณ คือ พัฒนาระบบความสุจริตธรรมและดูแลสวัสดิการอย่างทั่วถึง กลยุทธ์ด้านบุคคล คือ

^{๑๓๓} พระใบฎีกาพงษ์ศักดิ์ ขนติพล และกฤษณ์ธินันต์ เสฎฐเมธี, “กลยุทธ์การบริหารจัดการด้านสาธารณสุขเคราะห์ของพระสังฆาธิการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา”, รายงานการวิจัย, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

^{๑๓๔} พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, “กลยุทธ์การบริหารองค์กรสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์”, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มีนาคม ๒๕๖๑) : ๙๙-๑๑๕.

พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมีความสุข และกลยุทธ์ด้านงานทั่วไป คือ พัฒนาระบบการบริหารงานทั่วไปให้ได้มาตรฐานสากล^{๑๑๕}

พระครูสุนทรวิเชียร และถวิล ลดาวัลย์ ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกลุ่ม ๑๐ ผลการวิจัยพบว่า ๑) สภาพปัจจุบันการบริหาร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กลุ่มงานบริหารงานบุคคล รองลงมาคือ กลุ่มงานการบริหารสภาพแวดล้อมในโรงเรียน กลุ่มงานกิจการนักเรียน กลุ่มงานการเงินและบัญชี กลุ่มงานการบริหารงานวิชาการ และกลุ่มงานการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ๒) สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหาร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กลุ่มงานการเงินและบัญชี รองลงมาคือ กลุ่มงานบริหารงานบุคคล กลุ่มงานกิจการนักเรียน กลุ่มงานการบริหารงานวิชาการ และกลุ่มงานการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ๓) กลยุทธ์การบริหารเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา มี ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านกลุ่มงานการเงินและบัญชี ด้านกลุ่มงานการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ด้านกลุ่มงานการบริหารงานวิชาการ และด้านกลุ่มงานกิจการนักเรียน^{๑๑๖}

กนกรัตน์ มณีเนตร, วุฒิชัย เนียมเทศ, ขวลิต เกิดทิพย์ และณรงค์ศักดิ์ รอบคอบ ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเครือข่ายเอเชีย ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศ มี ๘ กลยุทธ์ ประกอบด้วย ๑) การพัฒนาระบบบริหารการตลาด ได้แก่ การพัฒนาตลาดใหม่ บริการทางการศึกษาใหม่ รักษาฐานลูกค้าเดิมและส่งเสริมการบอกต่อกันแบบปากต่อปาก ๒) การพัฒนาแพลตฟอร์มเทคโนโลยีและสารสนเทศ ๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลและองค์ความรู้ ๔) การพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยง ๕) การพัฒนาครูเจ้าหน้าที่ นักเรียนและผู้บริหารในการตัดสินใจบนฐานข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ ๖) การพัฒนาองค์กร วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อม เพื่อเป็นองค์กรที่เข้มแข็ง ๗) การพัฒนาระบบสรรหาและรักษาบุคลากรผู้มุ่งมั่นและมีสมรรถนะ และ ๘) การพัฒนาระบบค่าตอบแทนเชิงยุทธศาสตร์^{๑๑๗}

^{๑๑๕} พระครูศรีรัตนภิรัต (ปิยนันท์ ปิยจิตโต), “กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดพระพุทธศาสนาในภาคกลาง”, วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑).

^{๑๑๖} พระครูสุนทรวิเชียร และถวิล ลดาวัลย์, “กลยุทธ์การบริหารเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกลุ่ม ๑๐”, วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๑ (มกราคม – มิถุนายน ๒๕๖๑) : ๓๔ – ๔๒.

^{๑๑๗} กนกรัตน์ มณีเนตร, วุฒิชัย เนียมเทศ, ขวลิต เกิดทิพย์ และณรงค์ศักดิ์ รอบคอบ, “กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเครือข่ายเอเชีย”, วารสารวิชาการวิทยาลัยแสงธรรม, ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๔) : ๑๐๖-๑๒๕.

ตารางที่ ๒.๑๔ กลยุทธ์การบริหารจัดการ

| นักวิจัย | สรุปผลการวิจัย |
|---|--|
| พระใบฎีกาพงษ์ศักดิ์ ขนดีโพโล และกฤษณ์ธินันท์ เสฎฐเมธี | กลยุทธ์การบริหารจัดการด้านสาธารณสุขสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการ คือ ๑) การดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล ได้แก่ การสร้างเครือข่ายภาคีโดยมีวัดเป็นศูนย์กลาง ๒) การช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณสุขประโยชน์ คือ การส่งเสริมบทบาทพระสังฆาธิการในฐานะผู้นำกลุ่มจิตอาสาประจำชุมชน ๓) การเกื้อกูลสาธารณสุขสมบัติสถานที่ยันเป็นสาธารณสุขสมบัติ คือ การจัดตั้งกองทุนโดยมีพระสังฆาธิการเป็นแกนนำ ๔) การเกื้อกูลประชาชนหรือสรรพสัตว์ คือ การจัดตั้งศูนย์บำบัดสภาพจิตใจแก่ผู้ยากไร้และผู้ประสบภัยพิบัติ |
| พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา | กลยุทธ์การบริหารองค์กรสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์ มี ๘ กลยุทธ์ คือ การจัดหาแหล่งงบประมาณสนับสนุน การเสริมสร้างความรัก ความสามัคคีแก่พุทธบริษัท การฟื้นฟูประเพณีอันดีงามให้คงไว้ การนำหลักธรรมสู่การปฏิบัติให้มากขึ้น การสร้างศาสนทายาทที่เข้มแข็ง การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์กร การพัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย และการเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งหากคณะสงฆ์ดำเนินการอย่างต่อเนื่องก็จะทำให้อยุทธศาสตร์การสร้างความมั่นคงด้านพระพุทธศาสนาประสบผลสำเร็จ |
| พระครูสุนทรวิเชียร และถวิล ลดาวัลย์ | กลยุทธ์การบริหารเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มี ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านกลุ่มงานการเงินและบัญชี ๒) ด้านกลุ่มงานการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ๓) ด้านกลุ่มงานการบริหารงานวิชาการ ๔) ด้านกลุ่มงานกิจการนักเรียน |
| พระครูศรีรัตนกริต (ปิยนันท์ ปิยจิตโต) | กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนการกุศล ประกอบด้วย ๑) วิสัยทัศน์ ๒) พันธกิจ ๓) วัตถุประสงค์ ๔) กลยุทธ์ ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการคือ พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ด้านงบประมาณคือ พัฒนาระบบความสุจริตธรรมและดูแลสวัสดิการอย่างทั่วถึง ด้านบุคคลคือ พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมีความสุข และด้านงานทั่วไปคือ พัฒนาระบบการบริหารงานทั่วไปให้ได้มาตรฐานสากล |

ตารางที่ ๒.๑๔ กลยุทธ์การบริหารจัดการ (ต่อ)

| นักวิจัย | สรุปผลการวิจัย |
|--|--|
| กนกรัตน์ มณีเนตร, วุฒิชัย เนียมเทศ, ชวลิต เกิดทิพย์ และ ณรงค์ศักดิ์ รอบคอบ | กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศ มี ๘ กลยุทธ์ ได้แก่ ๑) การพัฒนาระบบบริหารการตลาด ๒) การพัฒนาแพลตฟอร์มเทคโนโลยีและสารสนเทศ ๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลและองค์ความรู้ ๔) การพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยง ๕) การพัฒนาครูเจ้าหน้าที่ นักเรียน และผู้บริหารในการตัดสินใจบนฐานข้อมูลเชิง ๖) การพัฒนาองค์กร วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อม ๗) การพัฒนาระบบสรรหาและรักษาบุคลากรผู้มุ่งมั่นและมีสมรรถนะ และ ๘) การพัฒนาระบบค่าตอบแทนเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อส่งเสริมการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงเรียนด้วยระบบค่าตอบแทน |

๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของนักวิชาการต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

พระครูใบฎีกา สุรพล อาสโภ (แยมชุ่ม) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบงานสาธารณสงเคราะห์ตามกระบวนการทัศน์วิสุทธิพุทธ” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการดำเนินกิจกรรมช่วยเหลือเกื้อกูล ได้แก่ การสร้างเครือข่ายภาคีความร่วมมือ (บ้าน-วัด-รัฐ) โดยมีวัดเป็นศูนย์กลางการขับเคลื่อน ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่น^{๑๑๔} ได้แก่ การส่งเสริมบทบาทพระสงฆ์ในฐานะผู้นำกลุ่มจิตอาสาประจำชุมชน ด้านการเกื้อกูลสาธารณสมบัติ^{๑๑๕} คือ การจัดตั้งกองทุนดูแลรักษาโดยมีพระสงฆ์ให้การเป็นแกนนำ และด้านการเกื้อกูลประชาชนหรือสรรพสัตว์ คือ การจัดตั้งศูนย์บำบัดสภาพจิตใจแก่ผู้ยากไร้ และผู้ประสบภัยพิบัติ โดยใช้พื้นที่ของวัดเป็นที่ตั้งศูนย์ฯ มีโครงสร้างการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการร่วมระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีแผนปฏิบัติการรองรับกรณีเกิดภัยพิบัติกะทันหัน มีรูปแบบของการดำเนินงานหลัก โดยให้พระสงฆ์ปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรจากกรมประชาสงเคราะห์ และให้สามารถลงปฏิบัตินอกพื้นที่เพื่อบำบัดสภาพจิตใจแก่ผู้ยากไร้ และผู้ประสบภัยพิบัติที่ไม่สามารถเดินทางเข้ารับบริการได้^{๑๑๖}

พระครูชินวรานุวัตร (สิงห์ ชินวโร) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาการบริหารจัดการการสาธารณสงเคราะห์ของพระสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕” ผลการวิจัยพบว่า หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการการสาธารณสงเคราะห์ของพระสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ ประการ คือ ๑) ด้านการดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล ได้แก่ การที่วัดหรือคณะสงฆ์ดำเนินการเองซึ่งกิจอย่างใดอย่างหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ให้เป็น

^{๑๑๔} พระครูใบฎีกา สุรพล อาสโภ (แยมชุ่ม), “การพัฒนารูปแบบงานสาธารณสงเคราะห์ตามกระบวนการทัศน์วิสุทธิพุทธ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

สาธารณประโยชน์ ๒) การช่วยเหลือกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ ได้แก่ การช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมกิจการของรัฐหรือของเอกชนหรือผู้ใดผู้หนึ่งดำเนินการ และการนั้นเป็นไปเพื่อสาธารณประโยชน์ ๓) การถือกุศลสาธารณสมบัติ สถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ ได้แก่ การช่วยเหลือสนับสนุนเกี่ยวกับสถานที่และวัตถุอันเป็นไปเพื่อการสาธารณประโยชน์ และ ๔) การถือกุศลประชาชนหรือสรรพสัตว์ หมายถึง การช่วยเหลือประชาชนในการคอยช่วยเหลือทั้งในภาวะปกติ และภาวะประสพภัยต่าง ๆ อันเป็นไปเพื่อการสาธารณประโยชน์^{๑๑๙}

พระครูสมุห์ไพฑูรย์ สิริภโท, พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ และพระปลัดระพิน พุทธิสาร ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ในจังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัยพบว่า ๑) วัดเป็นศูนย์กลางความเจริญ ความเข้มแข็งของชุมชน มีการบริหารจัดการดูแลบริเวณวัดให้เป็นสถานที่ร่มรื่น ร่มเย็นสำหรับประชาชนใช้เป็นที่พักพิง มีมูลนิธิกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนยากจนและผู้ประสบภัยพิบัติ ๒) การพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์กับการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ในจังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์กัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ๓) รูปแบบการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ในจังหวัดนครปฐม มี ๔ รูปแบบคือ รูปแบบการบำรุงกิจการเพื่อช่วยเหลือถือกุศล รูปแบบการช่วยเหลือถือกุศลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ รูปแบบการถือกุศลสาธารณสมบัติสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ รูปแบบการถือกุศลประชาชนหรือสรรพสัตว์โดยสงเคราะห์ผู้เดือนร้อน^{๑๒๐}

พระธีรพันธุ์ ฐิตธมโม (บุญบาง) พระศรีสมโพธิ และศิริโรจน์ นามเสนา ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ที่มีต่อการพัฒนาสังคม” ผลการวิจัยพบว่า คณะสงฆ์มีการประยุกต์งานสาธารณสงเคราะห์โดยการช่วยเหลือสังคมที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัยและสมณสาธูปอย่างต่อเนื่อง แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มสาธารณสงเคราะห์คณะสงฆ์ ซึ่งมีเจ้าคณะจังหวัดเป็นผู้นำ มีรูปแบบและระบบการทำงานแบบคณะกรรมการ มีกิจกรรมเด่นชัด เช่น การสร้างบ้านให้ผู้ยากไร้ การแจกสิ่งของบรรเทาทุกข์ และกลุ่มสาธารณสงเคราะห์ของวัดในพื้นที่ เป็นการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพระสังฆาธิการ จุดเด่น คือ ผู้นำเข้มแข็ง ผู้ตามรักงาน สร้างความศรัทธาตัดสินใจรวดเร็ว และไม่ต้องอิงอาศัยภาครัฐ จุดด้อย คือ เป็นจังหวัดใหญ่ มีประชากรมาก และปัญหาสังคมมาก พระสงฆ์ที่มีประสบการณ์ในด้านนี้ยังมีจำนวนน้อย โอกาส คือ มีสถาบันการศึกษาที่สามารถสร้างหลักสูตรเพื่อเพิ่มบุคลากรในด้านนี้ให้ และมีเครือข่ายที่ทำงานร่วมกัน อุปสรรค คือ ขีดจำกัดด้านสถานภาพความเป็นพระสงฆ์และงบประมาณ^{๑๒๑}

^{๑๑๙} พระครูชินวรานุวัตร (สิงห์ ชินวโร), “พัฒนาการบริหารจัดการการสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^{๑๒๐} พระครูสมุห์ไพฑูรย์ สิริภโท, พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ และพระปลัดระพิน พุทธิสาร, “รูปแบบการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ในจังหวัดนครปฐม”, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๑ (มกราคม – มีนาคม ๒๕๖๔) : ๑๔๙ – ๑๕๙.

^{๑๒๑} พระธีรพันธุ์ ฐิตธมโม (บุญบาง), พระศรีสมโพธิ และศิริโรจน์ นามเสนา, “การศึกษางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ที่มีต่อการพัฒนาสังคม”, วารสารวิจัยวิชาการ, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (มีนาคม-เมษายน ๒๕๖๕) : ๒๕ – ๓๔.

สุริยนต์ น้อยสงวน ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการปฏิบัติงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในจังหวัดศรีสะเกษ” ผลการวิจัยพบว่า ๑) การพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ เป็นการนำงานการสงเคราะห์ให้เกิดความเจริญขึ้น มุ่งเน้นสอนให้พัฒนาจิตใจเป็นหลักสำคัญเพื่อเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ เป็นหน้าที่ของพระสงฆ์ต้องไปพัฒนาจิตใจของประชาชนให้มีความเจริญก้าวหน้าทางธรรม เป็นการส่งเสริมและสร้างสรรค์ความดี ๒) รูปแบบการปฏิบัติงานฯ เนื่องจากโลกในยุคปัจจุบันเป็นระบบทุนนิยมหรือบริโภคนิยม และมีการแข่งขันเพื่อให้เหนือกว่าคู่แข่ง จึงมีการนำหลักการบริหารสมัยใหม่เข้ามาเป็นหลักในการบริหาร การปฏิบัติงานอยู่ที่ระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล และวัด ซึ่งมีความใกล้ชิดและกำกับดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงานโดยตรง ต้องมีการจัดตั้งศูนย์กลางการทำงาน หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องต้องมาช่วยเป็นที่เลี้ยงและช่วยสนองงานแก่คณะสงฆ์ในด้านต่างๆ ทั้งด้านการให้ความช่วยเหลือและสงเคราะห์แก่ประชาชน ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนเพื่อสาธารณประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนและส่วนราชการ^{๑๒๒}

พระมหาพชร กิตติวรเมธี, พระมหาภคญาณ กิตติโสภโณ และพระมหาสุนันท์ สุนนโท ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนางานด้านสาธารณสงเคราะห์ตามแผนปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในจังหวัดสระแก้ว” ผลการวิจัยพบว่า ๑) พระสังฆาธิการมีการดำเนินกิจกรรมด้านสาธารณสงเคราะห์ร่วมกับหน่วยงานทุกภาคส่วน โดยมีวัดเป็นศูนย์กลาง ๒) กระบวนการในการพัฒนา ได้แก่ การประชุมวางแผนดำเนินกิจกรรม โดยมีวัดเป็นศูนย์ปฏิบัติกิจกรรม เมื่อเสร็จกิจกรรมมีการทบทวนปัญหาที่เกิดขึ้น และนำไปปรับปรุงแก้ไขในครั้งต่อไป ให้เป็นไปตามแผนปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาได้ ๓) การพัฒนางานด้านสาธารณสงเคราะห์ คือ การบริหารภารกิจอย่างเป็นรูปธรรม มีการตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัย ส่งเสริมพระสงฆ์แกนนำในการดำเนินกิจกรรมโดยใช้วัดเป็นศูนย์กลางการช่วยเหลือ พัฒนาวิชาชีพชุมชน มีการส่งเสริมอาชีพหลักสุตระยะสั้นให้แก่ประชาชนในชุมชน จัดตั้งมูลนิธิเพื่อช่วยเหลืออนุสงเคราะห์สิ่งที่จำเป็นให้แก่ผู้ประสบภัย^{๑๒๓}

^{๑๒๒} สุริยนต์ น้อยสงวน, “รูปแบบการปฏิบัติงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในจังหวัดศรีสะเกษ”, วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, ปีที่ ๖ ฉบับพิเศษ : ๓๘๓ - ๓๘๔.

^{๑๒๓} พระมหาพชร กิตติวรเมธี, พระมหาภคญาณ กิตติโสภโณ และพระมหาสุนันท์ สุนนโท, “การพัฒนางานด้านสาธารณสงเคราะห์ตามแผนปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในจังหวัดสระแก้ว”, วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๓ (พฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๖๖) : ๕๕-๖๕.

ตารางที่ ๒.๑๕ การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์

| นักวิจัย | สรุปผลการวิจัย |
|--|--|
| พระครูใบฎีกา สุรพล อาสโถ (แย้มขุ่ม) (ต่อ) | ด้านการดำเนินกิจกรรมช่วยเหลือเกื้อกูล มีการสร้างเครือข่ายภาคีความร่วมมือ (บ้าน-วัด-รัฐ) โดยมีวัดเป็นศูนย์กลาง ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ มีการส่งเสริมบทบาทพระสงฆ์สาธารณฐานะผู้นำกลุ่มจิตอาสาประจำชุมชน ด้านการเกื้อกูลสาธารณสมบัติ มีการจัดตั้งกองทุนดูแลรักษา โดยมีพระสงฆ์เป็นแกนนำ มีการตั้งกองทุนเป็นไปในลักษณะทุนนิตี โดยมีผู้ดูแลในรูปแบบคณะกรรมการ และด้านการเกื้อกูลประชาชนหรือสรรพสัตว์ มีการจัดตั้งศูนย์บำบัดสภาพจิตใจแก่ผู้ยากไร้ และผู้ประสบภัยพิบัติ โดยใช้พื้นที่ของวัดเป็นที่ตั้งศูนย์ |
| พระครูชินวรานุวัตร (สิงห ชินวโร) | การบริหารจัดการการสาธารณสงเคราะห์ของพระสงฆ์แบ่งเป็น ๔ ประการ คือ ๑) ด้านการดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล ๒) การช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ ๓) การเกื้อกูลสาธารณสมบัติ สถานที่อื่นเป็นสาธารณสมบัติ และ ๔) การเกื้อกูลประชาชนหรือสรรพสัตว์ |
| พระครูสมุห์ไพฑูรย์สิริภทโท, พระมหากฤษณา กิตติโสภโณ และพระปลัดระพีณ พุทธิสารโ | รูปแบบการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ คือ ๑) วัดเป็นศูนย์กลางความเจริญ ความเข้มแข็งของชุมชน มีมูลนิธิกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนยากจนและผู้ประสบภัยพิบัติ ๒) การพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์กับการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ มีความสัมพันธ์กัน ๓) รูปแบบการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ มี ๔ รูปแบบ คือ การบำรุงกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล การช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ การเกื้อกูลสาธารณสมบัติสถานที่อื่นเป็นสาธารณสมบัติ และการเกื้อกูลประชาชนหรือสรรพสัตว์โดยสงเคราะห์ผู้เดือดร้อน |
| พระธีรพันธุ์ จิตธมโม (บุญบาง), พระศรีสมโพธิ และศิริโรจน์ นามเสนา | การประยุกต์งานด้านสังคมสงเคราะห์ คือ การช่วยเหลือสังคมอย่างต่อเนื่องที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัยและสมณสาธูป มีกิจกรรมการสร้างบ้านให้ผู้ยากไร้ การแจกสิ่งของบรรเทาทุกข์ และกลุ่มสาธารณสงเคราะห์ของวัดในพื้นที่ เป็นการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามระเบียบมหาเถรสมาคม จุดเด่น คือ ผู้นำเข้มแข็ง ผู้ตามรักงานและไม่ต้องอิงอาศัยภาครัฐ จุดด้อย คือ เป็นจังหวัดใหญ่ มีประชากรและปัญหาสังคมมาก พระสงฆ์ที่มีประสบการณ์ในด้านนี้ยังมีจำนวนน้อย โอกาส คือ มีสถาบันการศึกษาที่มีหลักสูตรเพื่อเพิ่มบุคลากรในด้านนี้ และมีเครือข่ายที่ทำงานร่วมกัน อุปสรรคคือ ขีดจำกัดด้านสถานภาพของพระสงฆ์และงบประมาณ |

ตารางที่ ๒.๑๕ การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ (ต่อ)

| นักวิจัย | สรุปผลการวิจัย |
|--|--|
| สุรียนต์ น้อยสงวน | <p>การพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ มุ่งพัฒนาจิตใจเป็นหลักสำคัญ เป็นหน้าที่ของพระสงฆ์ โดยช่วยชี้แนะแนวทางเพื่อลดปัญหาทางสังคม รูปแบบการปฏิบัติ มีการนำหลักการบริหารสมัยใหม่เข้ามาใช้ การปฏิบัติงานอยู่ที่ระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล และวัด ซึ่งมีความใกล้ชิดและกำกับดูแลรับผิดชอบโดยตรง จัดตั้งศูนย์กลางตลอดทั้งให้การอำนวยความสะดวกโดยตรง โดยมีการปฏิบัติงานร่วมกัน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ/สำนักงานพระพุทธศาสนาประจำจังหวัด สำนักงานวัฒนธรรมประจำจังหวัด ต้องมาช่วยเป็นพี่เลี้ยงและช่วยสนองงานคณะสงฆ์ ได้แก่ ๑) ด้านการให้ความช่วยเหลือและสงเคราะห์แก่ประชาชน ๒) ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนเพื่อสาธารณประโยชน์ ๓) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนและส่วนราชการ</p> |
| พระมหาพชร กิตติวรมณี พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ และพระมหาสุรินทร์ สุนนโท | <p>๑) สภาพทั่วไปของการดำเนินการ มีการดำเนินกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานทุกภาคส่วน โดยมีวัดเป็นศูนย์กลาง ๒) กระบวนการในการพัฒนา มีการประชุมวางแผนดำเนินกิจกรรม โดยมีวัดเป็นศูนย์ปฏิบัติกิจกรรม เมื่อเสร็จกิจกรรมมีการทบทวนปัญหาที่เกิดขึ้น และนำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น นำไปปรับปรุงแก้ไขในครั้งต่อไป ๓) การพัฒนางาน คือ การบริหารภารกิจอย่างเป็นรูปธรรม มีการตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัย ส่งเสริมพระสงฆ์แกนนำในการดำเนินกิจกรรม มีการพัฒนาวิชาชีพชุมชน มีการส่งเสริมอาชีพหลักสูตรระยะสั้น จัดตั้งมูลนิธิเพื่อช่วยเหลืออนุสงเคราะห์สิ่งที่จำเป็นให้แก่ผู้ประสบภัย</p> |

๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การบริหารจัดการ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการของนักวิชาการต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

ปนิดา เนื่องพะยอม ได้วิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า ๑) องค์ประกอบของการบริหารมหาวิทยาลัย คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การผลิตครู และส่งเสริมวิทย์ฐานะครู และการปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ๒) สภาพปัจจุบันด้านกระบวนการบริหาร มีการวางแผน และนำแผนไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนการประเมินผลอยู่ระดับปานกลาง ๓) กลยุทธ์การบริหารมหาวิทยาลัย คือ กลยุทธ์การบริหารแบบยั่งยืน โดยใช้แผนเป็นฐาน การนำแผนไปใช้ และการติดตามและประเมินผล และกลยุทธ์การดำเนินงานตามพันธกิจ คือ การผลิตบัณฑิต การส่งเสริมการวิจัย และการให้บริการวิชาชีพแก่ท้องถิ่น^{๑๒๔}

ยุพากรณ์ ชัยเสนา อนันตพร พุทธิสสะ และฉัตรรัชดา วิโรจน์รัตน์ ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อสร้างวิมวได้เปรียบทางการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มทอผ้าบ้านกุดหว้า จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหารจัดการที่เหมาะสม ประกอบด้วย ๑) กลยุทธ์เชิงรุกคือการสร้างอัตลักษณ์สู่การจัดจำหน่ายในตลาดออนไลน์ ๒) กลยุทธ์เชิงรับคือการสร้างเครือข่ายกับชุมชนและหน่วยงานท้องถิ่น ๓) กลยุทธ์เชิงแก้ไขคือการพัฒนาทักษะให้สมาชิกในกลุ่มอย่างต่อเนื่อง และ ๔) กลยุทธ์เชิงป้องกันคือ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง^{๑๒๕}

ปรวพรรณ อ่ำช่วย, ดวงใจ ชนะสิทธิ์ และอรพรรณ ตูจินดา ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเครือข่ายทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ๑) การรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มี ๒ รูปแบบ คือ เครือข่ายองค์กรภายนอกที่ไม่ใช่โรงเรียนและเครือข่ายกลุ่มโรงเรียน สภาพการบริหารเครือข่ายทางการศึกษา แบ่งเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายร่วมกัน ด้านการติดต่อสื่อสารและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการกำหนดสมาชิกหรือโครงสร้างของผู้เกี่ยวข้อง ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย ๒) กลยุทธ์การบริหารเครือข่าย มี ๔ กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์การเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก กลยุทธ์การสื่อสารและการ

^{๑๒๔} ปนิดา เนื่องพะยอม, “กลยุทธ์การบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”, *วิทยานพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา*, (วิทยาลัยครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๖๐).

^{๑๒๕} ยุพากรณ์ ชัยเสนา อนันตพร พุทธิสสะ และฉัตรรัชดา วิโรจน์รัตน์, “การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อสร้างวิมวได้เปรียบทางการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มทอผ้า บ้านกุดหว้า จังหวัดกาฬสินธุ์”, *วารสารศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ*, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๕) : ๕๐ - ๖๕.

ประชาสัมพันธน์ กลยุทธ์การมีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกัน และกลยุทธ์การมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน^{๑๒๖}

ฤทัย สันต์วัฒนา ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการบริหารจัดการสมาคมว่ายน้ำแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ๑) สภาพการบริหารจัดการ มีการปรับเปลี่ยนนโยบายขององค์กร มีการพัฒนาโครงสร้างและระบบการปฏิบัติงาน มีการวางแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนและมีรูปแบบที่เป็นระบบ และสร้างความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ๒) จุดแข็ง คือ มีการจัดโครงสร้างองค์กรและสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี จุดอ่อน คือ การบริหารงานมีระยะเวลาสั้น ขาดความต่อเนื่อง อุปสรรค คือ ถ้าเศรษฐกิจถดถอยการสนับสนุนก็จะน้อยลง ความสนใจในด้านกีฬาถูกลดความสำคัญลง โอกาส คือ ภาครัฐให้การสนับสนุนการกีฬามากยิ่งขึ้น ๓) การพัฒนาการจัดการบริหารจัดการ คือ ควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานทั้งระยะยาวและระยะสั้น กำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน ครอบคลุมในทุกด้าน ๔) กลยุทธ์การบริหารจัดการที่ใช้ ได้แก่ ๑) การสร้างโอกาส ๒) ความสามัคคีขององค์กร ๓) การสร้างเป้าหมายเพื่อชัยชนะ ๔) การสร้างจิตวิญญาณให้เกิดในองค์กร ๕) การพัฒนาเทคโนโลยีและเทคนิคเพื่อการแข่งขัน ๖) การปรับปรุงระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ๗) การสร้างระบบการปฏิบัติงานใหม่ ๘) การพัฒนาที่ไม่หยุดยั้ง ๙) การให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการพัฒนา ๑๐) การสร้างเครือข่าย ๑๑) การเติบโตขององค์กร^{๑๒๗}

สมชัย วงษ์นายะ และทวนทอง เขาวงกิตพิงศ์ ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการบริหารจัดการหมู่บ้านในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในจังหวัดกำแพงเพชร และจังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้น มี ๑๑ กลยุทธ์ ได้แก่ ๑) การพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้องให้มีความสามารถ ๒) พัฒนาการจัดระบบข้อมูลและฐานข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเพื่อใช้ในการวางแผน ๓) พัฒนาการจัดทำแผนชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ๔) พัฒนาการจัดโครงสร้างการบริหารจัดการหมู่บ้าน ๕) พัฒนาศักยภาพของผู้นำให้มีความสามารถในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ๖) ส่งเสริมให้ประชาชนให้ความสำคัญและดำเนินชีวิตด้วยวิธีการที่หลากหลาย ๗) ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ ๘) พัฒนาการบริหารจัดการกลุ่มต่างๆ ให้เข้มแข็ง ๙) สร้างเครือข่ายระดับหมู่บ้านระดับตำบล ระดับอำเภอ และจังหวัดเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ๑๐) พัฒนาระบบการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานในทุกๆ ระดับ โดยเน้นให้องค์กรภาคประชาชนมีส่วนร่วม และ ๑๑) ส่งเสริมให้มีการนำผลการติดตามและประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการ^{๑๒๘}

^{๑๒๖} ปรวรรณ อ่าช่วย, ดวงใจ ชนะสิทธิ์ และอรพรรณ ตูจันทา, “การพัฒนาการจัดการบริหารเครือข่ายทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๓๘ (มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๕) : ๒๗๖ - ๒๘๕.

^{๑๒๗} ฤทัย สันต์วัฒนา, “การพัฒนาการจัดการบริหารจัดการสมาคมว่ายน้ำแห่งประเทศไทย”, วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - เมษายน ๒๕๕๘) : ๑๖๑ - ๑๖๙.

^{๑๒๘} สมชัย วงษ์นายะ และทวนทอง เขาวงกิตพิงศ์, “การพัฒนาการจัดการบริหารจัดการหมู่บ้านในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในจังหวัดกำแพงเพชรและจังหวัดตาก”, วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ปีที่ ๑๙ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - มิถุนายน ๒๕๕๖) : ๑-๑๒.

ตารางที่ ๒.๑๖ กลยุทธ์การบริหารจัดการ

| นักวิจัย | สรุปผลการวิจัย |
|--|---|
| ปณิดา เนื่องพะนอม | องค์ประกอบของการบริหารมหาวิทยาลัย คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม การผลิตครูและส่งเสริมวิทย์ฐานะครู และการ ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี สภาพปัจจุบันด้าน กระบวนการบริหาร มีการวางแผน และนำแผนไปปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก ส่วนการประเมินผลอยู่ระดับปานกลาง และกลยุทธ์ การบริหาร คือ กลยุทธ์การบริหารแบบยั่งยืน โดยใช้แผนเป็นฐาน การนำแผนไปใช้ และการติดตามและประเมินผล และกลยุทธ์การ ดำเนินงานตามพันธกิจ คือ การผลิตบัณฑิต การส่งเสริมการวิจัย และการให้บริการวิชาชีพแก่ท้องถิ่น |
| ยุพาภรณ์ ชัยเสนา, อนันตพร พุทธิสสะ และฉัตรรัชดา วิโรจน์รัตน์ | กลยุทธ์การบริหารจัดการที่เหมาะสม ได้แก่ ๑) กลยุทธ์เชิงรุก คือ การสร้างอัตลักษณ์สู่การจัดจำหน่ายในตลาดออนไลน์ ๒) กลยุทธ์ เชิงรับ คือ การสร้างเครือข่ายกับชุมชนและหน่วยงานท้องถิ่น ๓) กลยุทธ์เชิงแก้ไข คือการพัฒนาทักษะให้สมาชิกในกลุ่มอย่างต่อเนื่อง และ ๔) กลยุทธ์เชิงป้องกัน คือ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง |
| ปรววรรณ อ่ำช่วย, ดวงใจ ชนะสิทธิ์ และอรพรรณ ตูจินดา | ๑) การรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มี ๒ รูปแบบ คือ เครือข่ายองค์กรภายนอกที่ไม่ใช่โรงเรียนและ เครือข่ายกลุ่มโรงเรียน สภาพการบริหารเครือข่ายทางการศึกษา แบ่งเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายร่วมกัน ด้านการติดต่อสื่อสารและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการกำหนด สมาชิกหรือโครงสร้างของผู้เกี่ยวข้อง ด้านการมีส่วนร่วมของ สมาชิกเครือข่าย ๒) กลยุทธ์การบริหารเครือข่าย มี ๔ กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์การเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก กลยุทธ์ การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ กลยุทธ์การมีส่วนร่วมได้ส่วนเสีย ร่วมกัน และกลยุทธ์การมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน |

ตารางที่ ๒.๑๖ กลยุทธ์การบริหารจัดการ (ต่อ)

| นักวิจัย | สรุปผลการวิจัย |
|---|---|
| ฤทัย สันต์วัฒนา | <p>๑) สภาพการบริหารจัดการ มีการปรับเปลี่ยนนโยบายพัฒนาโครงสร้างและระบบการปฏิบัติงาน วางแผนชัดเจนและมีรูปแบบที่เป็นระบบ ๒) จุดแข็ง มีการจัดโครงสร้างองค์กรและสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี จุดอ่อน การบริหารงานขาดความต่อเนื่อง อุปสรรค การสนับสนุนก็จะน้อยลง ก็หาถูกลดความสำคัญลง โอกาส ภาครัฐให้การสนับสนุนมากขึ้น</p> <p>๓) กลยุทธ์ คือ ครมมีการวางแผนการปฏิบัติงานทั้งระยะยาวและระยะสั้น กำหนดรูปแบบให้ชัดเจน ครอบคลุม ๔) กลยุทธ์ที่ใช้ได้แก่ ๑) การสร้างโอกาส ๒) ความสามัคคีขององค์กร ๓) การสร้างเป้าหมายเพื่อชัยชนะ ๔) การสร้างจิตวิญญาณให้เกิดในองค์กร ๕) การพัฒนาเทคโนโลยีและเทคนิคเพื่อการแข่งขัน ๖) การปรับ กฎ ระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ๗) การสร้างระบบการปฏิบัติงานใหม่ ๘) การพัฒนาที่ไม่หยุดยั้ง ๙) การให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการพัฒนา ๑๐) การสร้างเครือข่าย ๑๑) การเติบโตขององค์กร</p> |
| สมชัย วงษ์นายะ และทวนทอง เขาวงกิตพิงค์ | <p>กลยุทธ์การบริหารจัดการ ได้แก่ ๑) การพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้อง ๒) พัฒนาการจัดระบบข้อมูลและฐานข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ๓) พัฒนาการจัดทำแผนชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ๔) พัฒนาการจัดโครงสร้างการบริหารจัดการหมู่บ้าน ๕) พัฒนาศักยภาพของผู้นำอย่างต่อเนื่อง ๖) ส่งเสริมให้ประชาชนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ๗) ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ ๘) พัฒนาการบริหารจัดการกลุ่มต่างๆ ให้เข้มแข็ง ๙) สร้างเครือข่ายระดับหมู่บ้านระดับตำบล ระดับอำเภอ และจังหวัดเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ๑๐) พัฒนาระบบการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานในทุกระดับ โดยเน้นให้องค์กรภาคประชาชนมีส่วนร่วม และ ๑๑) ส่งเสริมให้มีการนำผลการติดตามและประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการ</p> |

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วย ตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) มีรายละเอียดดังนี้

๒.๗.๑ ตัวแปรต้น (Independent Variables) ประกอบด้วย

๑) สภาพแวดล้อมของการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี^{๑๒๙} ได้แก่

- (๑) จุดแข็ง
- (๒) จุดอ่อน
- (๓) โอกาส
- (๔) อุปสรรค

๒) การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์^{๑๓๐} ได้แก่

- (๑) การดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล
- (๒) การช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์
- (๓) การช่วยเหลือเกื้อกูลสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ
- (๔) การช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนทั่วไป

๒.๗.๒ ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ กลยุทธ์การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย

- ๑) ด้านการบริหารภารกิจอย่างเป็นรูปธรรม
- ๒) ด้านส่งเสริมพระสงฆ์พัฒนา
- ๓) ด้านพัฒนาวิชาชีพชุมชน
- ๔) ด้านกองทุนสาธารณสงเคราะห์^{๑๓๑}

ดังแสดงในแผนภาพที่ ๒.๑ ดังนี้

^{๑๒๙} พิบูล ทีปะปาล, การจัดการเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์, ๒๕๕๕), หน้า ๑๐๑.

^{๑๓๐} มหาเถรสมาคม, ฝ่ายสาธารณสงเคราะห์ของมหาเถรสมาคม, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://pasangha.com/> [๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖].

^{๑๓๑} พระราชวรเมธี และคณะ, แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา ๒๕๖๐-๒๕๖๔ การนํานโยบายสู่การปฏิบัติ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : [http://www.buddhism4.com/web/download/book% 201.pdf](http://www.buddhism4.com/web/download/book%201.pdf) [๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๖].



แผนภาพที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง “การบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการ ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นพระสังฆาธิการ ตัวแทนหน่วยงานภาครัฐ ตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวแทนหน่วยงานภาคเอกชน ตัวแทนหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี และนักวิชาการด้านการจัดการเชิงพุทธ โดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Selection) ตามลักษณะการเป็นตัวแทนของกลุ่มที่เหมาะสม จำนวน ๒๕ รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๒ รูปหรือคน

๓.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก และผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่มเฉพาะ มีรายละเอียด ดังนี้

๓.๒.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากพระสังฆาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ตามลักษณะการเป็นตัวแทนของกลุ่มที่เหมาะสม จำนวน ๒๕ ท่าน แบ่งออกเป็น ๕ กลุ่ม ได้แก่

| | |
|---|-------------------|
| กลุ่มที่ ๑ กลุ่มผู้กำหนดนโยบาย | จำนวน ๕ รูปหรือคน |
| กลุ่มที่ ๒ กลุ่มผู้ปฏิบัติ | จำนวน ๕ รูปหรือคน |
| กลุ่มที่ ๓ กลุ่มผู้สนับสนุน | จำนวน ๕ รูปหรือคน |
| กลุ่มที่ ๔ กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | จำนวน ๕ คน |
| กลุ่มที่ ๕ กลุ่มนักวิชาการการจัดการเชิงพุทธ | จำนวน ๕ รูปหรือคน |

๓.๒.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่มเฉพาะ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากพระสังฆาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการ ตามลักษณะการเป็นตัวแทนของกลุ่มที่เหมาะสม จำนวน ๑๒ ท่าน ประกอบด้วย

| | |
|---|-------------------|
| กลุ่มที่ ๑ กลุ่มผู้กำหนดนโยบาย | จำนวน ๒ รูปหรือคน |
| กลุ่มที่ ๒ กลุ่มผู้ปฏิบัติ | จำนวน ๒ รูปหรือคน |
| กลุ่มที่ ๓ กลุ่มผู้สนับสนุน | จำนวน ๓ รูปหรือคน |
| กลุ่มที่ ๔ กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | จำนวน ๓ รูปหรือคน |
| กลุ่มที่ ๕ กลุ่มนักวิชาการการจัดการเชิงพุทธ | จำนวน ๓ รูปหรือคน |

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์และแบบสนทนากลุ่มเฉพาะ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดในการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

๓.๓.๑ แบบสัมภาษณ์ (Interview)

๑) ลักษณะของแบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ในการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview Form) แบ่งออกเป็น ๕ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ บทสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ บทสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพทั่วไปของการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ ๓ บทสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ ๔ บทสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ ๕ บทสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี

๒) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพตามขั้นตอน ดังนี้

(๑) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการ สร้างแบบสัมภาษณ์

(๒) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยขอคำปรึกษา จากคณะกรรมการที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ

(๓) สร้างแบบสัมภาษณ์ และนำเสนอแบบสัมภาษณ์ (ฉบับร่าง) ต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของโครงสร้างและภาษา แล้วมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

(๔) หาความเที่ยง (CVI) โดยนำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องแล้วเสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอความเห็นชอบ จากนั้นเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยง จำนวน ๕ ท่าน มีรายนามดังต่อไปนี้

ผลการตรวจสอบความเที่ยง โดยใช้ดัชนีวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVI)^๑ ได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (Content Validity for Scale, S-CVI) เท่ากับ ๑.๐๐ และได้ความสอดคล้องเชิงเนื้อหารายข้อ (Item Content Validity Index, I-CVI) เท่ากับ ๑.๐๐

(๕) จากนั้นนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์ และขอความเห็นชอบในการนำเครื่องมือไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

(๖) จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับจริงเพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

๓.๓.๓ แบบสนทนากลุ่มเฉพาะ

แบบสนทนากลุ่มเฉพาะในการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการงานพระคิลาณัฐภาคของคณะสงฆ์ เป็นแบบสนทนากลุ่มเฉพาะที่ผู้วิจัยได้มาจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก นำมาจัดทำเป็นเอกสารประกอบการสนทนากลุ่มเฉพาะเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการงานพระคิลาณัฐภาคของคณะสงฆ์ (ฉบับร่าง) เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาความเหมาะสมและเป็นไปได้ของการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี” ครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง มีรายละเอียด ดังนี้

๑. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

^๑ Wynd C.A., Schmidt B., & Schaefer M.A., “Two Quantitative Approaches for Estimating Content Validity”, *Western Journal of Nursing Research*, Vol.25 (2003): 508-518.

๑.๑ ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์

๑.๒ ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อดำเนินการสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

๑.๓ ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็นโดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึก และการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

๑.๔ นำข้อมูลดิบที่ได้จากการสัมภาษณ์มารวบรวมเพื่อทำการวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมต่อไป

๒. การเก็บรวบรวมข้อมูลการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการสนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๒.๑ ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่มเฉพาะ

๒.๒ ทำการนัดหมายวัน เวลา สถานที่จัดกิจกรรมสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๒.๓ ผู้วิจัยจัดส่งเอกสารประกอบการสนทนากลุ่มให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญล่วงหน้า อย่างน้อย ๗ วัน

๒.๔ ดำเนินการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึก และการบันทึกเสียงประกอบการสนทนากลุ่มเฉพาะ

๒.๕ นำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มเฉพาะ มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสังเคราะห์เอกสารการพัฒนากิจการบริหารจัดการงานพระคิลานุปัฏฐากของคณะสงฆ์ รวมทั้งเก็บข้อมูลในพื้นที่ตามระเบียบวิจัย และตรงตามประเด็นโจทย์วิจัย วิธีดำเนินงานวิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การสังเคราะห์เนื้อหา (Synthesis) ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

๑. จัดระเบียบข้อมูล (data organizing) ได้แก่ การนำข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาเอกสาร ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเชิงเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

๒. การแสดงข้อมูล (data display) ได้แก่ การนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมได้โดยทำไปพร้อมๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งนี้เพื่อจะได้ศึกษาประเด็นต่างๆ ได้ลึกซึ้ง เมื่อประเด็นใดวิเคราะห์แล้วไม่มีความชัดเจนก็จะตามไปเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นต่างๆ เหล่านั้น เพื่อตอบคำถามหลักตาม

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อมูลเชิงคุณภาพได้นำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมโยง ความสัมพันธ์
เชิงทฤษฎี

๓. การหาข้อสรุป ได้แก่ การตีความหมายและตรวจสอบความถูกต้องของผลการวิจัย
(conclusion, interpretation and verification) ใช้การตรวจสอบและการวิเคราะห์ข้อมูล ในขั้น
แรกผู้วิจัยได้ตรวจสอบว่าได้ข้อมูลเพียงพอแล้วหรือยัง ข้อมูลนั้นได้ตอบปัญหาของการวิจัยแล้วหรือไม่
หากผู้วิจัยพบว่าได้ข้อมูลที่ไม่ตรงกัน ผู้วิจัยจะตรวจสอบว่าข้อมูลที่แท้จริงเป็นอย่างไร

๔. สรุปผลการวิจัย และนำเสนอผลการวิจัย ซึ่งเป็นการเสนอแนวทางการบริหารจัดการ
งานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี



บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาสภาพทั่วไปของการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ๒) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ๓) นำเสนอการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยกำหนดรูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๒๕ รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จำนวน ๑๒ รูปหรือคน ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล สังเคราะห์เป็นผลการวิจัยได้ดังนี้

๔.๑ สภาพทั่วไปของการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี

๔.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี

๔.๓ การบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี

๔.๓ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ

๔.๕ องค์ความรู้

๔.๖.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๖.๒ องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์จากการวิจัย

๔.๑ สภาพทั่วไปของการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี โดยใช้แนวคิดการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ซึ่งประกอบด้วย จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats)

๑) ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ด้านจุดแข็ง

๑. คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีมีโครงสร้างการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักของคณะสงฆ์ในการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาสในสังคม^๑

๒. ผู้นำคณะสงฆ์มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนางานสาธารณสุขสงเคราะห์ที่ชัดเจน มีความมุ่งมั่นในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยให้ความสำคัญกับการดูแลผู้ยากไร้ ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และกลุ่มเปราะบางอื่นๆ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและส่งเสริมให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น^๒

๓. พระสงฆ์ในจังหวัดจันทบุรีมีจิตอาสาและความเสียสละ พร้อมทั้งจะอุทิศตนเพื่อช่วยเหลือสังคม โดยการใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมสาธารณสุขสงเคราะห์ต่างๆ เช่น การให้ความรู้แก่เยาวชน การให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครอบครัวที่ประสบปัญหา และการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ^๓

๔. คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีมีเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง ทั้งจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และจากการร่วมมือกันในกลุ่มคณะสงฆ์ด้วยกัน ทำให้สามารถระดมทรัพยากรและความช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมสาธารณสุขสงเคราะห์ได้อย่างกว้างขวาง เกิดประโยชน์ต่อสังคมอย่างเป็นรูปธรรม^๔

๕. วัดในจังหวัดจันทบุรีมีศักยภาพในการเป็นศูนย์กลางในการช่วยเหลือชุมชน เนื่องจากมีความพร้อมทั้งสถานที่ บุคลากร และการได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากประชาชน จึงสามารถจัดกิจกรรมหรือให้บริการสาธารณสุขสงเคราะห์แก่ผู้ด้อยโอกาสในชุมชนได้อย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง^๕

๖. คณะสงฆ์มีองค์ความรู้และภูมิปัญญาในการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ ที่สั่งสมจากประสบการณ์ในการช่วยเหลือสังคมมาอย่างยาวนาน สามารถประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทปัจจุบัน และถ่ายทอดต่อให้แก่รุ่นต่อไป ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน^๖

^๑ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^๒ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^๓ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๗.

^๔ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^๕ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^๖ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๗.

๗. คณะสงฆ์ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในด้านนโยบายงบประมาณ และการประสานความร่วมมือ ทำให้การดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาระดับประเทศ และสามารถแก้ไขปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำในสังคมได้อย่างเป็นระบบ^๗

๘. การมีส่วนร่วมจากประชาชนและชุมชนในการทำงานสาธารณสงเคราะห์ ทำให้คณะสงฆ์สามารถเข้าถึงและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ด้อยโอกาสได้ตรงตามความต้องการ สร้างความรู้สึกรักเป็นเจ้าของและความภูมิใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมให้ดียิ่งขึ้น^๘

๙. คณะสงฆ์มีศักยภาพในการระดมทรัพยากรและการระดมทุน เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ ผ่านการรับบริจาคจากผู้มีจิตศรัทธา การใช้ทรัพยากรของวัด และการจัดกิจกรรมหารายได้ต่างๆ ทำให้มีความคล่องตัวและความต่อเนื่องในการทำงาน^๙

๑๐. คณะสงฆ์มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดกิจกรรม เช่น การใช้โซเชียลมีเดียในการประชาสัมพันธ์งาน การจัดทำระบบฐานข้อมูลผู้รับความช่วยเหลือ และการพัฒนาระบบติดตามประเมินผล^{๑๐}

๑๑. พระสงฆ์มีความรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำและให้กำลังใจแก่ผู้ที่ประสบปัญหาชีวิต โดยอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการชี้แนะและให้ความช่วยเหลือทางจิตวิญญาณ นำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืนและเกิดสันติสุขในชีวิต^{๑๑}

๑๒. การบูรณาการงานสาธารณสงเคราะห์กับภารกิจด้านการปกครองและการเผยแผ่ศาสนาธรรม ทำให้คณะสงฆ์สามารถใช้งานสาธารณสงเคราะห์เป็นเครื่องมือในการสร้างความศรัทธาและความเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา ควบคู่ไปกับการดูแลทุกข์สุขของประชาชนและการสร้างสังคมสงบสุข^{๑๒}

๑๓. คณะสงฆ์มีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ในการทำงานสาธารณสงเคราะห์ ผ่านการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ทำให้พระสงฆ์มีทักษะ ความรู้ และความชำนาญในการจัดกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๓}

๑๔. ผู้นำคณะสงฆ์มีการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจให้แก่พระสงฆ์ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานด้านสาธารณสงเคราะห์ ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการอุทิศตนเพื่อรับใช้สังคม ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่พระพุทธศาสนาในภาพรวม^{๑๔}

^๗ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^๘ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๗.

^๙ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๑๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๑๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

๑๕. การยึดหลักสามัคคีธรรม ความสามัคคีปรองดองในหมู่คณะ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่น ลดปัญหาความขัดแย้ง เกิดพลังในการขับเคลื่อนงานสาธารณสงเคราะห์ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน^{๑๕}

๑๖. คณะสงฆ์มีการจัดกิจกรรมสาธารณสงเคราะห์ที่หลากหลายและตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านสุขภาพ การศึกษา การส่งเสริมอาชีพ และการบรรเทาทุกข์ยากปัญหาสังคมต่างๆ ก่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกในวงกว้าง^{๑๖}

๑๗. การสร้างเครือข่ายอาสาสมัครผู้ทำงานสาธารณสงเคราะห์ในชุมชน โดยการส่งเสริมให้ฆราวาสและคฤหัสถ์ชนเข้ามาร่วมเป็นจิตอาสา ช่วยขยายขีดความสามารถในการดำเนินกิจกรรมสามารถรองรับและให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสได้มากขึ้น^{๑๗}

๑๘. การเปิดโอกาสให้ผู้ที่เคยได้รับความช่วยเหลือจากคณะสงฆ์กลับมาทำประโยชน์ตอบแทนคืนแก่สังคม ก่อให้เกิดการสานต่อพลังความดีอย่างไม่มีที่สิ้นสุด สร้างความภาคภูมิใจให้แก่ผู้ให้และผู้รับ และเป็นแบบอย่างในการร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน^{๑๘}

สรุปได้ว่า คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีโครงสร้างการบริหารจัดการที่เป็นระบบ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน และมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มุ่งมั่นในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะผู้ยากไร้และกลุ่มเปราะบาง พระสงฆ์มีจิตอาสาและความเสียสละ พร้อมอุทิศตนเพื่อช่วยเหลือสังคมด้วยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมต่างๆ คณะสงฆ์มีเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งกับภาคส่วนต่างๆ ทำให้สามารถระดมทรัพยากรและความช่วยเหลือได้อย่างกว้างขวาง วัดในจังหวัดจันทบุรีมีศักยภาพเป็นศูนย์กลางช่วยเหลือชุมชน ด้วยความพร้อมทั้งสถานที่ บุคลากร และความเชื่อถือศรัทธาจากประชาชน คณะสงฆ์มีองค์ความรู้และภูมิปัญญาในการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ที่สั่งสมมายาวนาน สามารถประยุกต์ใช้และถ่ายทอดต่อไปได้อย่างยั่งยืน ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งด้านนโยบาย งบประมาณ และความร่วมมือ ทำให้การดำเนินงานสอดคล้องกับแผนพัฒนาระดับประเทศ การมีส่วนร่วมจากประชาชนและชุมชนช่วยให้การช่วยเหลือตรงตามความต้องการ คณะสงฆ์มีศักยภาพในการระดมทุนและทรัพยากร ทำให้มีความคล่องตัวในการทำงาน มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ พระสงฆ์มีความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำโดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา การบูรณาการงานสาธารณสงเคราะห์กับภารกิจด้านอื่นๆ ช่วยสร้างความศรัทธาและความเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา มีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ในการทำงานสาธารณสงเคราะห์อย่างต่อเนื่อง ผู้นำคณะสงฆ์มีการสื่อสารและสร้างแรงจูงใจให้พระสงฆ์เห็นความสำคัญของงานด้านนี้ การยึดหลักสามัคคีธรรมช่วยลดปัญหาความขัดแย้งและเพิ่มพลังในการขับเคลื่อนงาน คณะสงฆ์จัดกิจกรรมที่หลากหลายตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายต่างๆ มีการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครในชุมชนเพื่อขยาย

^{๑๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

ขีดความสามารถในการช่วยเหลือ และเปิดโอกาสให้ผู้ที่เคยได้รับความช่วยเหลือกลับมาทำประโยชน์
ตอบแทนสังคม ก่อให้เกิดการสานต่อพลังความดีและเป็นแบบอย่างในการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

๒) ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของ คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ด้านจุดอ่อน

๑. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการทำงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ยังขาด
ความเป็นระบบและไม่เพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ส่งผลให้ไม่
สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการสงเคราะห์ได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง อีกทั้งยังทำ
ให้การวางแผนงานระยะยาวเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเป้าหมายขาดความมั่นคงและยั่งยืน จึง
จำเป็นต้องมีการปรับปรุงกลไกการจัดสรรงบประมาณให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอาจพิจารณา
จัดตั้งกองทุนสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์เพื่อระดมทุนจากแหล่งต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ^{๑๙}

๒. คณะสงฆ์ยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านสังคม
สงเคราะห์ ทำให้การดำเนินงานขาดความเชี่ยวชาญในเชิงวิชาชีพ อีกทั้งยังไม่มีมีการฝึกอบรมและ
พัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานสาธารณสงเคราะห์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึง
จำเป็นต้องมีแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยอาจร่วมมือกับ
สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสม เพื่อ
ยกระดับสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๒๐}

๓. การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือแก่
ผู้ด้อยโอกาสของคณะสงฆ์ยังไม่ครอบคลุมและเข้าถึงประชาชนทุกกลุ่ม ทำให้ผู้ที่เดือดร้อนบางส่วน
อาจพลาดโอกาสในการเข้าถึงความช่วยเหลือที่จำเป็น จึงควรมีการพัฒนาช่องทางการสื่อสารที่
หลากหลายและเข้าถึงง่าย ทั้งการใช้สื่อดั้งเดิม เช่น แผ่นพับ ใบปลิว เสียงตามสาย รวมถึงสื่อสมัยใหม่
เช่น เว็บไซต์ สื่อสังคมออนไลน์ เพื่อให้สามารถสื่อสารข้อมูลสำคัญไปยังประชาชนได้อย่างกว้างขวาง
และมีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๒๑}

๔. การดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ยังขาดการประสานความร่วมมือกับ
ภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง ทำให้การให้ความ
ช่วยเหลือไม่สามารถตอบสนองต่อปัญหาของผู้ด้อยโอกาสได้อย่างรอบด้านและมีประสิทธิภาพ
เท่าที่ควร จึงจำเป็นต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ผ่านการจัดเวทีประชุม สัมมนา
หรือการลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ เพื่อบูรณาการการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยใช้
ทรัพยากรและความเชี่ยวชาญของแต่ละภาคส่วนให้เกิดประโยชน์สูงสุด^{๒๒}

๕. การให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสของคณะสงฆ์ในปัจจุบันเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะ
หน้ามากกว่าการวางแผนในระยะยาวเพื่อสร้างความยั่งยืน ขาดกระบวนการติดตามและประเมินผล

^{๑๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๒๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๒๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๒๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

การช่วยเหลืออย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทำให้ไม่สามารถทราบผลลัพธ์และผลกระทบของการให้ความช่วยเหลือได้อย่างชัดเจน จึงจำเป็นต้องปรับกระบวนการทำงานเป็นเชิงรุกมากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมการพึ่งพาตนเองของผู้ด้อยโอกาสในระยะยาว พร้อมทั้งสร้างระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถปรับปรุงการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง^{๒๓}

๖. คณะสงฆ์ยังขาดแผนการดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ทำให้ไม่สามารถกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ จึงจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนางานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ โดยให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์บริบทและศักยภาพของพื้นที่ การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน การวางแผนปฏิบัติการและโครงการสำคัญ ตลอดจนการกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการขับเคลื่อนงานสาธารณสุขสงเคราะห์อย่างเป็นรูปธรรม^{๒๔}

๗. การให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสของคณะสงฆ์ยังกระจุกตัวอยู่ในพื้นที่เขตเมืองและชุมชนใกล้วัดเป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่ประชาชนจำนวนมากที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ชนบทและห่างไกลยังไม่สามารถเข้าถึงการสงเคราะห์ได้อย่างทั่วถึง ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการให้บริการ จึงควรมีการขยายขอบเขตการดำเนินงานสู่พื้นที่ชนบทและถิ่นทุรกันดารมากขึ้น โดยจัดทีมเคลื่อนที่หรืออาสาสมัครลงพื้นที่เพื่อสำรวจความต้องการ ให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้เดือดร้อน และประสานส่งต่อการช่วยเหลือระหว่างวัดกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดช่องว่างและอุปสรรคในการเข้าถึงการสงเคราะห์ของประชาชนกลุ่มเปราะบางในชนบท^{๒๕}

๘. คณะสงฆ์ยังขาดฐานข้อมูลที่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบันเกี่ยวกับผู้ด้อยโอกาสและผู้เปราะบางกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน ทำให้ไม่สามารถวางแผนการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้ความช่วยเหลือได้อย่างตรงจุด และตอบสนองต่อความต้องการของผู้ประสบปัญหาได้อย่างแท้จริง จึงควรสร้างระบบการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นระบบ โดยอาจร่วมมือกับหน่วยงานในพื้นที่ เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและสร้างฐานข้อมูลร่วมกันเกี่ยวกับประชากรกลุ่มเปราะบางในชุมชน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการวางแผนการทำงานเชิงรุกให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^{๒๖}

๙. กระบวนการคัดเลือกนักเรียนเพื่อรับทุนการศึกษาจากคณะสงฆ์ยังขาดเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาของเด็กที่มาจากรอบครัวยากจน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเกณฑ์และกระบวนการสรรหานักเรียนทุนที่มีมาตรฐาน และตรวจสอบได้ โดยอาจแต่งตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้แทนจากภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งคณะสงฆ์ ครูอาจารย์ ผู้ปกครอง และชุมชน ร่วมกันพิจารณาคณะสมบัติของผู้สมัคร กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกที่

^{๒๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๒๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๒๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๒๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๗.

เน้นความเสมอภาคและความต้องการช่วยเหลือที่แท้จริง พร้อมทั้งเปิดเผยผลการพิจารณาอย่างโปร่งใส เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความเป็นธรรมในการจัดสรรทุนการศึกษาแก่นักเรียนยากจนในพื้นที่^{๒๗}

๑๐. การดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ของวัดต่าง ๆ ยังขาดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างกัน จึงทำให้แต่ละวัดต้องดำเนินกิจกรรมโดยลำพัง ไม่สามารถแบ่งปันทรัพยากร องค์ความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกันได้ จึงควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวัดในการทำงานสาธารณสงเคราะห์ โดยจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน หรือการจัดตั้งชมรมพระสงฆ์นักพัฒนา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รวมถึงการระดมทรัพยากรและบุคลากรในการทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีพลัง มีประสิทธิภาพ และเกิดผลกระทบในวงกว้างมากขึ้น^{๒๘}

๑๑. คณะสงฆ์ยังไม่มี การจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาด้านสังคมและสุขภาพจิตแก่ประชาชนในชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งที่ปัญหาสุขภาพจิตเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อปัญหาความยากจนและปัญหาสังคมอื่น ๆ จึงควรมีการจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาประจำวัดที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการดูแลสุขภาพจิต เช่น พระวิปัสสนาจารย์ นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ ฯลฯ เพื่อให้บริการปรึกษาปัญหาชีวิต ครอบครัว และสุขภาพจิตแบบรายบุคคล การจัดกลุ่มบำบัด และการส่งต่อรักษากรณีที่มีอาการรุนแรง ซึ่งจะเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจให้แก่ประชาชน ลดความเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาสังคม และสร้างสังคมแห่งสันติสุขในระยะยาว^{๒๙}

๑๒. การรณรงค์และให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชนของคณะสงฆ์ยังขาดความต่อเนื่องและเป็นระบบ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่เด็กและเยาวชนในพื้นที่ จึงควรมีการจัดทำแผนระยะยาวในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในชุมชน ทั้งวัด โรงเรียน ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานีตำรวจ ในการจัดกิจกรรมให้ความรู้ สร้างทักษะชีวิต พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เสริมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว และจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ เพื่อป้องกันเด็กและเยาวชนให้ห่างไกลยาเสพติดอย่างยั่งยืน^{๓๐}

๑๓. การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและส่งเสริมการมีงานทำให้แก่ผู้ว่างงานและผู้ด้อยโอกาสของคณะสงฆ์ยังมีน้อย ขาดการสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนและผู้ประกอบการในพื้นที่เพื่อรองรับแรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะ จึงควรมีการประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการ วิสาหกิจชุมชน และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันจัดหลักสูตรฝึกอบรมทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ฝึกทักษะการเป็นผู้ประกอบการ และจัดหางานที่เหมาะสมให้แก่ผู้ผ่านการอบรม เพื่อแก้ปัญหาการว่างงาน ลดความเหลื่อมล้ำ และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่อย่างยั่งยืน^{๓๑}

^{๒๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๒๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๒๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๓๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๓๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๗.

๑๔. การรณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของคณะสงฆ์ยังขาดความต่อเนื่องและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ทำให้ไม่สามารถสร้างความตระหนักรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของประชาชนในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน จึงควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของวัด โดยให้ความสำคัญกับการสร้างการมีส่วนร่วมจากพระสงฆ์ ชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผ่านการจัดกิจกรรมปลูกป่า ทำแนวกันไฟ บวชป่า จัดการขยะ ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ เป็นต้น ควบคู่ไปกับการสร้างความรู้ความเข้าใจผ่านการเผยแพร่หลักธรรมคำสอนและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการดูแลธรรมชาติ เพื่อสร้างสำนึกรักษ์โลกและรักษาสมดุลระบบนิเวศในระยะยาว^{๑๒}

๑๕. คณะสงฆ์ยังไม่มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อดูแลช่วยเหลือผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาสในชุมชนแบบจริงจังและเป็นระบบ ทำให้การแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เนื่องจากต้องพึ่งพาเงินบริจาคซึ่งมีความไม่แน่นอนเป็นหลัก จึงควรมีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการของวัด โดยระดมทุนจากเงินบริจาค เงินทำบุญ และเงินสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ผ่านการบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล เพื่อนำไปใช้ในการช่วยเหลือค่าครองชีพ ค่ารักษาพยาบาล และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนยากจนและผู้เปราะบางทางสังคมในชุมชน พร้อมทั้งจัดทำระเบียบหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจ่ายเงินช่วยเหลือที่ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนที่ตกอยู่ในภาวะยากลำบากให้ดีขึ้นอย่างทั่วถึงและยั่งยืน^{๑๓}

๑๖. การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการสังคมสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในบริบทของพื้นที่ยังมีค่อนข้างน้อย ทำให้การดำเนินงานขาดการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป จึงควรมีการสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานวิชาการ เพื่อร่วมกันศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ในการทำงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสงฆ์ ทั้งในมิติด้านรูปแบบ กระบวนการ และเครื่องมือการทำงาน ให้ทันสมัย ตอบโจทย์กับปัญหาของประชาชน และสามารถนำไปขยายผลได้จริงในระดับพื้นที่ โดยเฉพาะการพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมร่วมกับวัด เพื่อให้การทำงานสาธารณสงเคราะห์มีความรอบด้าน เป็นระบบ และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การสร้างสังคมคุณธรรมได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน^{๑๔}

๑๗. การสร้างการมีส่วนร่วมจากเครือข่ายจิตอาสาและอาสาสมัครในชุมชนในการขับเคลื่อนงานสาธารณสงเคราะห์ร่วมกับคณะสงฆ์ยังมีน้อย ทำให้ขาดกำลังสำคัญในการทำงานเชิงรุกและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายผู้ด้อยโอกาสได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง จึงควรมีการพัฒนากระบวนการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาศักยภาพของจิตอาสา ผ่านการฝึกอบรมให้ความรู้ทักษะในการดูแลช่วยเหลือผู้ประสบปัญหา การชี้แนะแหล่งสวัสดิการ การประสานส่งต่อความช่วยเหลือ รวมถึงการดูแลจิตใจตัวจิตอาสาเอง นอกจากนั้นควรมีการสร้างกลไกประสานงานและระบบสนับสนุนการทำงานของจิตอาสาที่ชัดเจน ทั้งด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้จิตอาสาสามารถทำหน้าที่เป็น

^{๑๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๗.

กลไกหลักในการดูแลช่วยเหลือผู้ยากไร้ในชุมชนได้อย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การพัฒนา ศักยภาพของชุมชนในการจัดการปัญหาของตนเองอย่างยั่งยืนต่อไป^{๓๕}

๑๘. คณะสงฆ์ยังขาดการจัดทำและเผยแพร่สื่อความรู้เพื่อส่งเสริมการพึ่งตนเองและการ พัฒนาคุณภาพชีวิตสำหรับประชาชนและผู้ด้อยโอกาสในรูปแบบที่เข้าใจง่ายและเข้าถึงได้สะดวก เช่น แผ่นพับ โปสเตอร์ หนังสือการ์ตูน วิทยุทัศน์ หรือสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ทำให้ประชาชนขาดโอกาสในการ เรียนรู้และพัฒนาทักษะชีวิตที่จำเป็น จึงควรมีการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ในการจัดทำสื่อความรู้ ที่มีเนื้อหาถูกต้อง ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย มีรูปแบบที่น่าสนใจ และสอดคล้องกับบริบทของกลุ่มเป้าหมาย โดยอาจจัดตั้งทีมงานที่รับผิดชอบด้านการผลิตสื่อของวัด ประกอบด้วยพระสงฆ์ที่มีความรู้ด้าน เทคโนโลยี การออกแบบกราฟิก และการตลาดเพื่อสังคม นอกจากนี้ควรมีการประสานความร่วมมือ กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนในการสนับสนุนด้านงบประมาณ การให้คำปรึกษาด้าน เทคนิค และการเผยแพร่สื่อความรู้ไปยังประชาชนกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ประชาชนและผู้ด้อยโอกาส สามารถเข้าถึงองค์ความรู้ในการพัฒนาตนเองและแก้ไขปัญหาชีวิตได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การลด การพึ่งพิง เพิ่มความเข้มแข็งและศักยภาพในการดำรงชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืนต่อไป^{๓๖}

สรุปได้ว่า คณะสงฆ์ประสบปัญหาหลายประการในการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ อาทิ การจัดสรรงบประมาณที่ขาดระบบและไม่เพียงพอ การขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะทาง การประชาสัมพันธ์ที่ยังไม่ทั่วถึง และการขาดความร่วมมือกับภาคส่วนอื่นๆ นอกจากนี้ยังมี ปัญหาการขาดแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน การกระจุกตัวของการให้ความช่วยเหลือในเขตเมือง การ ขาดฐานข้อมูลที่ครบถ้วน และกระบวนการคัดเลือกผู้รับทุนที่ยังไม่โปร่งใสเท่าที่ควร เพื่อแก้ไขปัญหา เหล่านี้ จำเป็นต้องมีการปรับปรุงในหลายด้าน เช่น การจัดตั้งกองทุนสาธารณสงเคราะห์ การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวัดและภาคส่วนต่างๆ การจัดทำแผน ยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน การขยายขอบเขตการดำเนินงานสู่พื้นที่ชนบท การสร้างระบบฐานข้อมูลที่ ครบคลุม และการพัฒนาเกณฑ์การคัดเลือกผู้รับทุนที่โปร่งใส นอกจากนี้ ควรมีการจัดตั้งศูนย์ให้ คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต การรณรงค์ป้องกันปัญหายาเสพติด การส่งเสริมการพัฒนาทักษะอาชีพ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน รวมถึงการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนา รูปแบบการสังคมสงเคราะห์ที่เหมาะสม การสร้างการมีส่วนร่วมของจิตอาสาในชุมชน และการพัฒนา สื่อความรู้เพื่อส่งเสริมการพึ่งตนเองของประชาชน การดำเนินการเหล่านี้จะช่วยยกระดับงานสาธารณ สงเคราะห์ของคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ด้อยโอกาส ได้อย่างครอบคลุม และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน

^{๓๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๓๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

๓) ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของ คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ด้านโอกาส

๑. คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีมีโอกาสในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการดำเนินงาน รวมทั้งสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างกว้างขวางและทั่วถึงมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม^{๓๗}

๒. การมีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในพื้นที่เป็นโอกาสสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผ่านการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทรัพยากร และการประสานความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมสาธารณสุขประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดการบูรณาการการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม^{๓๘}

๓. ความเลื่อมใสศรัทธาของพุทธศาสนิกชนที่มีต่อคณะสงฆ์เป็นโอกาสสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทั้งการบริจาคทรัพย์ การเป็นอาสาสมัคร หรือการประชาสัมพันธ์เผยแพร่กิจกรรมของคณะสงฆ์ ซึ่งจะช่วยให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนงานสาธารณสุขสงเคราะห์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด^{๓๙}

๔. กระแสความตื่นตัวในการอนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นโอกาสให้คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีสามารถดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์ในมิติการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมได้อย่างกว้างขวาง ผ่านการจัดกิจกรรมที่มุ่งอนุรักษ์และเผยแพร่มรดกทางวัฒนธรรมของชุมชน เช่น การสืบสานประเพณีท้องถิ่น การจัดนิทรรศการ การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น ซึ่งจะช่วยสร้างจิตสำนึกรักษ์ท้องถิ่นและเสริมสร้างอัตลักษณ์ของชุมชน^{๔๐}

๕. นโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมบทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนและสังคมเป็นโอกาสสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านงบประมาณ บุคลากร และการประสานความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์เป็นไปได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ^{๔๑}

๖. กระแสการตื่นตัวในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติเป็นโอกาสให้คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีสามารถดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์ในมิติการส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมได้อย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการจัดกิจกรรมปลูกป่า การรณรงค์ลดการใช้พลาสติก การส่งเสริมการใช้

^{๓๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๓๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๓๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๔๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๔๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

พลังงานทดแทน หรือการให้ความรู้ด้านการจัดการขยะและของเสีย ซึ่งจะช่วยปลูกฝังจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมและสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม^{๔๒}

๗. สภาพปัญหาทางสังคมที่มีความซับซ้อนและทวีความรุนแรงมากขึ้น เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาความยากจน หรือปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม ถือเป็นโอกาสที่คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีจะได้แสดงบทบาทนำในการช่วยเยียวยาและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน ผ่านการดำเนินกิจกรรมสาธารณสงเคราะห์เชิงรุก ที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาที่ต้นเหตุและการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาลุกลามบานปลาย^{๔๓}

๘. ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของจังหวัดจันทบุรีเป็นโอกาสสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการระดมทุนและการจัดหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ โดยเฉพาะจากภาคธุรกิจเอกชนที่มีศักยภาพและมีความพร้อมในการสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม ผ่านการบริจาค การให้การสนับสนุน หรือการเป็นพันธมิตรความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมสาธารณประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์มีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น^{๔๔}

๙. การขยายตัวของเทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์เป็นโอกาสให้คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีสามารถประชาสัมพันธ์เผยแพร่กิจกรรมสาธารณสงเคราะห์ได้อย่างกว้างขวาง สะดวก และรวดเร็ว โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชนและคนรุ่นใหม่ที่คุ้นเคยกับการใช้สื่อออนไลน์ในชีวิตประจำวัน ผ่านการสร้างเนื้อหาที่น่าสนใจ การโพสต์ข้อความ ภาพ หรือวิดีโอ หรือการถ่ายทอดสดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดการรับรู้และกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในวงกว้าง^{๔๕}

๑๐. อุดมการณ์ของพระพุทธศาสนาที่มุ่งอบรมสั่งสอนและชี้หนามนุชยให้ดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า เป็นโอกาสสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีสามารถเข้าถึงจิตใจและความเชื่อของประชาชนได้อย่างลึกซึ้ง ผ่านการจัดกิจกรรมที่มุ่งแนะนำและเผยแพร่หลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา ควบคู่ไปกับการช่วยเหลือเกื้อกูลสังคมในมิติต่างๆ ซึ่งจะช่วยสร้างคุณประโยชน์ทั้งในระดับจิตใจและในเชิงรูปธรรม^{๔๖}

๑๑. สภาพปัญหาด้านสุขภาพและการดูแลผู้สูงอายุที่ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นเป็นโอกาสสำคัญที่คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีจะได้มีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการดูแลและยกระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบาง ผ่านการจัดกิจกรรมสาธารณสงเคราะห์ด้านสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพ การให้คำปรึกษาด้านโภชนาการ หรือการจัดอบรมให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพแก่ผู้สูงอายุและผู้ป่วยในชุมชน โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข^{๔๗}

๑๒. ความร่วมมือระหว่างประเทศในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรโลก เป็นโอกาสให้คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีสามารถแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์

^{๔๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๔๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๔๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๔๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๔๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๔๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗.

ด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์กับพันธมิตรต่างชาติ ผ่านการเข้าร่วมประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน หรือ การทำโครงการความร่วมมือในด้านต่างๆ ซึ่งจะช่วยยกระดับมาตรฐานและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ใน การดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^{๔๘}

๑๓. กระแสความตื่นตัวในการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาตนเองของคนในสังคมเป็น โอกาสสำคัญที่คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีจะได้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ของ ประชาชนในทุกช่วงวัย ผ่านการจัดกิจกรรมสาธารณสุขสงเคราะห์ด้านการศึกษา เช่น การจัดตั้งห้องสมุด ประชาชน การมอบทุนการศึกษา การจัดค่ายเยาวชน หรือการจัดอบรมพัฒนาทักษะอาชีพ ซึ่งจะช่วย สร้างโอกาสและเพิ่มศักยภาพให้กับคนในชุมชนได้อย่างทั่วถึง^{๔๙}

๑๔. การเติบโตของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในจังหวัดจันทบุรีเป็นโอกาสสำคัญในการ ผนวกแนวคิดการท่องเที่ยวเชิงจิตอาสาเข้ากับการดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ โดย การจัดโปรแกรมท่องเที่ยวที่เปิดโอกาสให้นักท่องเที่ยวได้เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาในชุมชน เช่น การ ร่วมทำความสะอาด การร่วมปลูกป่า หรือการมอบสิ่งของบริจาคแก่ผู้ยากไร้ ซึ่งจะช่วยสร้าง ประสพการณ์การท่องเที่ยวที่มีคุณค่าและสร้างความผูกพันระหว่างนักท่องเที่ยวกับชุมชนได้อย่าง ยั่งยืน^{๕๐}

๑๕. ความหลากหลายของทรัพยากรทางการเกษตรในจังหวัดจันทบุรีเป็นโอกาสให้คณะ สงฆ์สามารถดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์ในมิติการพัฒนาอาชีพเกษตรกรรมอย่างครบวงจร ผ่าน การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการเกษตรสมัยใหม่ การสนับสนุนปัจจัยการผลิต การสร้างเครือข่าย เกษตรกร หรือการพัฒนาผลิตภัณฑ์แปรรูปทางการเกษตร เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างความ มั่นคงทางรายได้ให้กับเกษตรกรในพื้นที่^{๕๑}

๑๖. ความก้าวหน้าของงานวิจัยและนวัตกรรมทางสังคมเป็นโอกาสให้คณะสงฆ์จังหวัด จันทบุรีสามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาพัฒนารูปแบบการดำเนินงานสา ธารณสุขสงเคราะห์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผ่านความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาหรือหน่วย งานวิจัย ในการศึกษาค้นคว้า ทดลอง และขยายผลนวัตกรรมทางสังคมที่สอดคล้องกับบริบทและ ความต้องการของชุมชน เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาสังคมอย่างเป็นระบบและยั่งยืน^{๕๒}

๑๗. จิตสำนึกของคนรุ่นใหม่ที่มีความสำคัญกับการทำประโยชน์เพื่อสังคมเป็นโอกาส สำคัญที่จะช่วยสร้างกำลังคนและอาสาสมัครรุ่นใหม่เข้ามาร่วมขับเคลื่อนงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของ คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ผ่านการสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างพื้นที่การมีส่วนร่วม และการใช้กลไกสื่อ สังคมออนไลน์ในการระดมความร่วมมือจากเยาวชนและจิตอาสา ซึ่งจะช่วยสร้างความต่อเนื่องและ ความยั่งยืนให้กับการดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์ในระยะยาว^{๕๓}

^{๔๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๔๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๕๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๕๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๕๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๕๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

๑๘. การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงานภาครัฐ เป็นโอกาสสำคัญที่จะช่วยให้การประสานความร่วมมือระหว่างคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใสมากยิ่งขึ้น ผ่านการมีส่วนร่วมในการวางแผน การจัดสรรงบประมาณ และการติดตามประเมินผลโครงการสาธารณสุขสงเคราะห์ในพื้นที่ เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง^{๕๔}

สรุปได้ว่า คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีมีโอกาสมากหลายในการพัฒนาและขยายขอบเขตงานสาธารณสุขสงเคราะห์ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการ เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และชุมชน ตลอดจนอาศัยความเลื่อมใสศรัทธาของพุทธศาสนิกชนในการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ นอกจากนี้ ยังสามารถตอบสนองต่อกระแสการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่ส่งเสริมบทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคม ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของจังหวัดเอื้อต่อการระดมทุนและทรัพยากร ขณะที่การขยายตัวของเทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ช่วยในการประชาสัมพันธ์และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้กว้างขวางยิ่งขึ้น อุดมการณ์ของพระพุทธศาสนาเป็นรากฐานสำคัญในการเข้าถึงจิตใจประชาชน ทำให้สามารถตอบสนองต่อปัญหาสังคมที่ซับซ้อน เช่น ปัญหาสุขภาพ การดูแลผู้สูงอายุ และการศึกษา ได้อย่างตรงจุด นอกจากนี้ ยังสามารถบูรณาการแนวคิดการท่องเที่ยวเชิงจิตอาสา การพัฒนาอาชีพเกษตรกรรม และการประยุกต์ใช้นวัตกรรมทางสังคมเข้ากับงานสาธารณสุขสงเคราะห์ได้อย่างสร้างสรรค์ โดยอาศัยพลังของคนรุ่นใหม่ที่มีจิตสำนึกในการทำประโยชน์เพื่อสังคมและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้หลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีเกิดประสิทธิผลสูงสุดและสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกให้กับชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน

๔) ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ด้านอุปสรรค

๑. การขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการบริหารจัดการของพระสังฆาธิการทำให้การประสานงานขาดประสิทธิภาพ ไม่สามารถบูรณาการงานระหว่างคณะสงฆ์และหน่วยงานภาครัฐได้อย่างลงตัว จนเกิดความล่าช้าหรือไม่ต่อเนื่องในการดำเนินกิจกรรมสาธารณสุขสงเคราะห์^{๕๕}

๒. งบประมาณในการดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์มีจำกัด ทำให้ต้องพึ่งพาเงินบริจาคจากประชาชนเป็นหลัก การระดมทุนอย่างต่อเนื่องจึงเป็นความท้าทาย หากขาดการวางแผนการเงินและบริหารเงินอย่างรัดกุมก็อาจกระทบต่อความยั่งยืนของกิจกรรมการช่วยเหลือผู้ยากไร้^{๕๖}

๓. การขาดระบบฐานข้อมูลผู้ขอรับความช่วยเหลือที่เป็นมาตรฐาน ทำให้การคัดกรองและจัดลำดับความสำคัญของผู้ที่ควรได้รับการช่วยเหลือเป็นไปได้ยาก บางครั้งอาจมีการให้ความช่วยเหลือ

^{๕๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๕๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๕๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗.

ซ้ำซ้อนหรือตกหล่น ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ประสบความทุกข์ยากได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม^{๕๗}

๕. บุคลากรที่ทำหน้าที่ดูแลงานสาธารณสุขสงเคราะห์ยังขาดทักษะและประสบการณ์ในการให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ และให้การดูแลทางจิตใจแก่ผู้ขอรับความช่วยเหลือ ซึ่งหลายรายประสบปัญหาความเครียด ความกังวล ความรู้สึกสิ้นหวัง จึงต้องการการเยียวยาทางจิตใจควบคู่กับการช่วยเหลือทางวัตถุ^{๕๘}

๕. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ยังไม่ทั่วถึง ขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับชุมชน ทำให้ประชาชนบางส่วนไม่รับรู้และไม่เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ในการช่วยเหลือสังคมของพระสงฆ์ จึงขาดการมีส่วนร่วมและขาดการสนับสนุนจากภาคประชาชนเท่าที่ควร^{๕๙}

๖. ขาดการประสานงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างคณะสงฆ์กับองค์กรการกุศลอื่น ๆ ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในการให้ความช่วยเหลือ สิ้นเปลืองทรัพยากรโดยไม่จำเป็น และขาดการแบ่งภารกิจความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบเพื่อให้การช่วยเหลือผู้ยากไร้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด^{๖๐}

๗. การขาดการติดตามและประเมินผลการให้ความช่วยเหลืออย่างเป็นระบบ ทำให้ขาดข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการสงเคราะห์ให้ตอบสนองต่อสภาพปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไป การให้ความช่วยเหลือจึงไม่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืน ผู้ประสบปัญหาบางส่วนไม่สามารถพึ่งพาตัวเองได้ในระยะยาว^{๖๑}

๘. โครงสร้างการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ยังขาดความชัดเจน ไม่มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบแต่ละส่วน ขาดการมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรและการถ่ายทอดนโยบายไปยังผู้ปฏิบัติ ทำให้เกิดความสับสนในทิศทางการดำเนินงานและขาดความเป็นเอกภาพ^{๖๒}

๙. ระเบียบข้อบังคับและขั้นตอนในการขอรับความช่วยเหลือยังไม่มีควมยืดหยุ่นเพียงพอ ไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการที่หลากหลายของผู้ยากไร้ การกรอกเอกสารหรือแบบฟอร์มขอความช่วยเหลือมากเกินไป ทำให้ผู้ประสบความทุกข์ยากบางรายไม่สามารถเข้าถึงความช่วยเหลือได้อย่างทันท่วงที^{๖๓}

^{๕๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๕๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๕๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๖๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๖๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๖๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๖๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๗.

๑๐. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องบางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญกับงานสาธารณสุขสงเคราะห์มากพอ มองว่าเป็นเรื่องรอง ไม่ใช่ภารกิจหลักของคณะสงฆ์ จึงไม่ได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มที่ในการออกแบบกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในชุมชน^{๖๔}

๑๑. การแบ่งปันข้อมูล องค์กรความรู้ และแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ระหว่างวัดต่าง ๆ ยังมีน้อย ต่างคนต่างทำ ขาดเวทีในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และหารือแก้ไขปัญหาาร่วมกัน จึงพลาดโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมทางสังคมร่วมกัน^{๖๕}

๑๒. การให้ความช่วยเหลือด้านการศึกษาและการฝึกอาชีพแก่ผู้ยากไร้ยังไม่เป็นระบบและขาดความต่อเนื่อง ทำให้ไม่สามารถเสริมสร้างศักยภาพและทักษะในการประกอบอาชีพเพื่อแก้ปัญหาความยากจนได้อย่างยั่งยืน ผู้ยากไร้จำนวนมากยังไม่สามารถหลุดพ้นจากวัฏจักรความยากลำบากได้โดยสมบูรณ์^{๖๖}

๑๓. ขาดการส่งเสริมให้มีจิตอาสาและอาสาสมัครที่จะมาช่วยขับเคลื่อนงานสาธารณสุขสงเคราะห์ในระดับชุมชนอย่างจริงจัง ทำให้ภาระงานทั้งหมดตกอยู่กับพระสงฆ์และเจ้าหน้าที่วัดไม่กี่รูป การระดมความร่วมมือจากประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นผู้ให้ยังทำได้ค่อนข้างจำกัด^{๖๗}

๑๔. ขาดการคิดค้นกิจกรรมและโครงการสาธารณสุขสงเคราะห์รูปแบบใหม่ๆ ที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้ประชาชนอยากเข้าร่วม อาจเพราะกลัวการเปลี่ยนแปลง ขาดความคิดสร้างสรรค์ หรือไม่ได้ศึกษาความต้องการของกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง การดำเนินงานจึงมีความจำเจ ไม่น่าสนใจ ไม่ทันสมัย^{๖๘}

๑๕. ข้อจำกัดของพระวินัยบางประการทำให้พระสงฆ์ไม่สามารถทำกิจกรรมบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานสาธารณสุขสงเคราะห์ได้ เช่น การเดินทางไปเยี่ยมเยียนผู้ยากไร้ตามบ้านในตอนกลางคืน หรือการปฏิบัติภารกิจในสถานที่เฉพาะบางแห่ง ทำให้การเข้าถึงผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือในบางกรณีเป็นไปได้ยาก^{๖๙}

๑๖. ปัญหาความขัดแย้งภายในของคณะสงฆ์บางครั้งส่งผลกระทบต่อการทำงานสาธารณสุขสงเคราะห์ แบ่งพรรคแบ่งพวกกัน ขาดความสามัคคี สร้างความแตกแยกในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้การสื่อสารและประสานงานติดขัด ขาดกำลังใจและทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน กิจกรรมไม่ต่อเนื่องและไม่ยั่งยืนเท่าที่ควร^{๗๐}

๑๗. ผู้นำชุมชนบางส่วนยังไม่เห็นความสำคัญและไม่ให้ความร่วมมือกับพระสงฆ์ในการดำเนินกิจกรรมสาธารณสุขสงเคราะห์ มองว่าเป็นหน้าที่ของฝ่ายปกครองหรือหน่วยงานของรัฐมากกว่า

^{๖๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๖๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๖๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๖๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๖๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๖๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๗๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๗.

จึงไม่เข้ามาสนับสนุน กระตุ้นหรือเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนงาน ทำให้การเข้าถึงประชาชน เป็นไปได้ยากขึ้น^{๗๑}

๑๘. การพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ในด้านการบริหารจัดการ การประสานงาน การระดมทุน และการสื่อสารยังไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอ ขาดการอบรมอย่างเป็นระบบ ไม่มีการจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองสำหรับพระสังฆาธิการ ทำให้พระสงฆ์บางรูปยังขาดความมั่นใจและความพร้อมในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางสังคม^{๗๒}

สรุปได้ว่า มีความท้าทายหลายประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนของการช่วยเหลือผู้ยากไร้ ปัญหาสำคัญประการแรกคือการขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการบริหารจัดการ ทำให้การประสานงานระหว่างคณะสงฆ์และหน่วยงานภาครัฐขาดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้ต้องพึ่งพาเงินบริจาคเป็นหลัก ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องของกิจกรรม การขาดระบบฐานข้อมูลผู้ขอรับความช่วยเหลือที่เป็นมาตรฐานทำให้การคัดกรองและจัดลำดับความสำคัญเป็นไปได้ยาก อีกทั้งบุคลากรยังขาดทักษะในการให้คำปรึกษาและดูแลทางจิตใจแก่ผู้ขอรับความช่วยเหลือ การประชาสัมพันธ์และการสื่อสารกับชุมชนยังไม่ทั่วถึง ทำให้ขาดการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน นอกจากนี้ยังขาดการประสานงานกับองค์กรการกุศลอื่นๆ ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในการให้ความช่วยเหลือ การขาดการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการสงเคราะห์ให้เกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืนได้ โครงสร้างการบริหารจัดการยังขาดความชัดเจน ไม่มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และการมอบหมายงานที่เป็นสายลักษณะอักษร ระเบียบและขั้นตอนในการขอรับความช่วยเหลือยังไม่มีควมยืดหยุ่นเพียงพอ ทำให้ผู้ประสบความทุกข์ยากบางรายไม่สามารถเข้าถึงความช่วยเหลือได้ทันเวลาที่ การแบ่งปันข้อมูลและแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างวัดต่างๆ ยังมีน้อย ทำให้พลาดโอกาสในการพัฒนานวัตกรรมทางสังคมร่วมกัน การให้ความช่วยเหลือด้านการศึกษาและการฝึกอาชีพยังขาดความต่อเนื่อง ทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาความยากจนได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังขาดการส่งเสริมให้มีจิตอาสาและอาสาสมัครในระดับชุมชน ทำให้ภาระงานตกอยู่กับพระสงฆ์และเจ้าหน้าที่วัดเพียงไม่กี่รูป การคิดค้นกิจกรรมและโครงการรูปแบบใหม่ๆ ยังมีน้อย ทำให้การดำเนินงานขาดความน่าสนใจและไม่ทันสมัย ข้อจำกัดของพระวินัยบางประการทำให้พระสงฆ์ไม่สามารถทำกิจกรรมบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานสาธารณสงเคราะห์ได้ ปัญหาความขัดแย้งภายในของคณะสงฆ์และการขาดความร่วมมือจากผู้นำชุมชนบางส่วนยังส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องและความยั่งยืนของกิจกรรม ท้ายที่สุด การพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ในด้านการบริหารจัดการและทักษะที่จำเป็นยังไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอ ทำให้พระสงฆ์บางรูปยังขาดความมั่นใจและความพร้อมในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

^{๗๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๗๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

๔.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงานสาธารณสุขของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี

๑) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงานสาธารณสุขของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ด้านการดำเนินงานเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล

๑. การดำเนินงานสาธารณสุขของคณะสงฆ์ในด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลพบว่า มีปัจจัยสำคัญคือการมีทรัพยากรที่เพียงพอ ทั้งในแง่ของงบประมาณ บุคลากร และอาสาสมัคร หากขาดแคลนทรัพยากรเหล่านี้ ก็จะส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องและประสิทธิภาพในการให้ความช่วยเหลือประชาชน^{๗๓}

๒. ปัจจัยด้านความร่วมมือจากภาครัฐและเอกชนก็มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการงานสาธารณสุขของคณะสงฆ์ การสนับสนุนจากหน่วยงานราชการและองค์กรเอกชน ทั้งในรูปแบบของทรัพยากร ข้อมูล และการประสานงาน จะช่วยให้การดำเนินงานเพื่อช่วยเหลือประชาชนเป็นไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^{๗๔}

๓. ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ของเจ้าอาวาสก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานสาธารณสุข เจ้าอาวาสที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจ มีทักษะการบริหารจัดการที่ดี และเห็นความสำคัญของการช่วยเหลือประชาชน จะสามารถผลักดันให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม^{๗๕}

๔. ความเข้าใจและการสนับสนุนจากประชาชนในพื้นที่ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญ การที่ประชาชนมองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานสาธารณสุข จะเป็นแรงสนับสนุนและกำลังใจให้คณะสงฆ์สามารถดำเนินงานต่างๆ ได้ง่ายขึ้น รวมถึงได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการเข้าร่วมกิจกรรมและให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ^{๗๖}

๕. การรักษาความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในการบริหารจัดการงบประมาณและทรัพยากรต่างๆ ก็เป็นปัจจัยที่ไม่ควรมองข้าม เพราะความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ถือเป็นรากฐานสำคัญที่จะทำให้งานสาธารณสุขของคณะสงฆ์สามารถดำเนินต่อไปได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน^{๗๗}

๖. การมีระบบการจัดการข้อมูลและฐานข้อมูลผู้รับความช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้การดำเนินงานสาธารณสุขเป็นไปอย่างเป็นระบบ สามารถติดตามและประเมินผลได้อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ในแง่ของการวางแผนและพัฒนางานในระยะยาว ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงจุด^{๗๘}

^{๗๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๗๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๗๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๗๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๗๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๗๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๗.

๗. ความสามารถในการระดมทรัพยากรและการจัดหารายได้อย่างสม่ำเสมอ ก็นับเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความยั่งยืนของกิจการสาธารณสุขสงเคราะห์ การจัดกิจกรรมการกุศล การขอรับบริจาค และการสร้างรายได้จากกิจกรรมต่างๆ จะช่วยให้มีทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงาน ลดการพึ่งพางบประมาณจากแหล่งอื่น และรักษาความต่อเนื่องของการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน^{๗๙}

๘. การมีเครือข่ายความร่วมมือกับวัดอื่นๆ ทั้งในจังหวัดเดียวกันและต่างจังหวัด นับเป็นปัจจัยที่ช่วยขยายขอบเขตการดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์ให้กว้างขวางมากขึ้น การแบ่งปันประสบการณ์ การเรียนรู้ร่วมกัน และการระดมทรัพยากรจากเครือข่าย จะช่วยเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการช่วยเหลือประชาชนได้มากยิ่งขึ้น^{๘๐}

๙. ปัจจัยด้านกฎระเบียบและนโยบายของคณะสงฆ์เองก็มีผลต่อการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ด้วย หากมีกฎระเบียบที่ชัดเจน อำนวยความสะดวก และสอดคล้องกับเป้าหมายของการช่วยเหลือประชาชน ก็จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม หากมีกฎระเบียบที่เคร่งครัดเกินไปหรือเป็นอุปสรรค ก็จะทำให้การดำเนินงานยากลำบากมากขึ้น^{๘๑}

๑๐. การมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนในการออกแบบและดำเนินกิจกรรมสาธารณสุขสงเคราะห์ ถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยยกระดับการให้ความช่วยเหลือ การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากประชาชนในพื้นที่ จะช่วยให้คณะสงฆ์สามารถเข้าใจความต้องการของคนในชุมชนได้ดียิ่งขึ้น และสามารถออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับบริบทและวิถีชีวิตของชุมชนได้อย่างเหมาะสม^{๘๒}

๑๑. ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารกับสาธารณะก็มีความสำคัญ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมสาธารณสุขสงเคราะห์ เข้าใจบทบาทและการดำเนินงานของคณะสงฆ์ รวมถึงเป็นช่องทางในการรับความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาหรือความเดือดร้อน ซึ่งจะทำให้การช่วยเหลือตรงตามความต้องการและเข้าถึงประชาชนได้อย่างแท้จริง^{๘๓}

๑๒. ทักษะและความสามารถของบุคลากรและอาสาสมัครที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขสงเคราะห์ ก็ถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงาน การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้สามารถให้บริการและความช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสม ใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า และช่วยแก้ปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างตรงจุด^{๘๔}

๑๓. การมีรูปแบบการดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ก็เป็นอีกปัจจัยที่ช่วยให้การช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนมีความครอบคลุมมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือผู้ยากไร้ คนชรา ผู้ป่วย คนพิการ หรือผู้ประสบภัย การมี

^{๗๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๘๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๘๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๘๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๘๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๘๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗.

ความยืดหยุ่นในการดำเนินงานให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม จะทำให้การให้ความช่วยเหลือมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น^{๘๕}

๑๔. ความสามารถในการวางแผนและคาดการณ์อนาคต ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ในระยะยาว การมองเห็นแนวโน้มปัญหาและความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จะช่วยให้คณะสงฆ์สามารถจัดเตรียมทรัพยากรและวางแผนรับมือได้อย่างเหมาะสม ทำให้งานสาธารณสุขสงเคราะห์มีความยั่งยืนและตอบสนองต่อปัญหาของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๘๖}

๑๕. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ ถือเป็นปัจจัยสำคัญในยุคดิจิทัล การใช้ระบบฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ แอปพลิเคชันสำหรับการบริหารจัดการโครงการ หรือแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการระดมทุนและประสานงานกับอาสาสมัคร จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มความโปร่งใสในการดำเนินงาน^{๘๗}

๑๖. ความสามารถในการปรับตัวและตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินหรือภาวะวิกฤต เป็นปัจจัยที่แสดงถึงความพร้อมและศักยภาพของคณะสงฆ์ในการช่วยเหลือประชาชน การมีแผนรับมือสถานการณ์ฉุกเฉิน การฝึกซ้อมเตรียมความพร้อม และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานด้านการบรรเทาสาธารณภัย จะช่วยให้สามารถให้ความช่วยเหลือได้อย่างทันที่และมีประสิทธิภาพเมื่อเกิดเหตุการณ์ไม่คาดฝัน^{๘๘}

๑๗. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเยาวชนและคนรุ่นใหม่ในงานสาธารณสุขสงเคราะห์ เป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความต่อเนื่องและความยั่งยืนให้กับการดำเนินงาน การเปิดโอกาสให้เยาวชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม การสร้างโครงการอาสาสมัครสำหรับนักเรียนนักศึกษา และการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อสื่อสารกับคนรุ่นใหม่ จะช่วยสร้างจิตสำนึกสาธารณะและความเข้าใจในบทบาทของพระพุทธศาสนาต่อสังคม^{๘๙}

๑๘. การพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมในงานสาธารณสุขสงเคราะห์ เป็นปัจจัยที่ช่วยยกระดับคุณภาพของการให้ความช่วยเหลือ การศึกษาวิจัย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรการกุศลอื่นๆ และการสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ ในการช่วยเหลือประชาชน จะช่วยให้งานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์มีความทันสมัย ตอบโจทย์ปัญหาสังคมที่ซับซ้อนขึ้น และสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อชุมชนได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น^{๙๐}

สรุปได้ว่า การดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์มีปัจจัยสำคัญหลายประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพในการช่วยเหลือประชาชน โดยเริ่มจากการมีทรัพยากรที่เพียงพอทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร และอาสาสมัคร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินงาน

^{๘๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๘๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๘๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๘๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๘๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๙๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

นอกจากนี้ ความร่วมมือจากภาครัฐและเอกชนก็มีบทบาทอย่างมากในการสนับสนุนทรัพยากรและการประสานงาน ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ของเจ้าอาวาสก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ขณะเดียวกัน ความเข้าใจและการสนับสนุนจากประชาชนในพื้นที่ก็เป็นแรงสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปได้อย่างราบรื่น การรักษาความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ในการบริหารจัดการก็เป็นรากฐานสำคัญที่จะสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากสังคม การมีระบบการจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างเป็นระบบ และสามารถติดตามประเมินผลได้ ความสามารถในการระดมทรัพยากรและจัดหารายได้อย่างสม่ำเสมอก็เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความยั่งยืนของกิจการ การมีเครือข่ายความร่วมมือกับวัดอื่นๆ จะช่วยขยายขอบเขตการดำเนินงานให้กว้างขวางขึ้น ในขณะที่กฎระเบียบและนโยบายของคณะสงฆ์เองก็มีผลต่อความคล่องตัวในการทำงาน การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการออกแบบและดำเนินกิจกรรมจะช่วยให้การช่วยเหลือตรงกับความต้องการของชุมชนมากขึ้น การประชาสัมพันธ์และการสื่อสารกับสาธารณะที่มีประสิทธิภาพก็เป็นช่องทางสำคัญในการเข้าถึงและให้ความช่วยเหลือประชาชน ทักษะและความสามารถของบุคลากรและอาสาสมัครก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของการดำเนินงาน การมีรูปแบบการดำเนินงานที่หลากหลายและยืดหยุ่นจะช่วยให้

๒) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์

๑. การที่คณะสงฆ์มีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนาสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนงานสาธารณสงเคราะห์ การกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนช่วยให้การประสานงานและการระดมทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม^{๑๑}

๒. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน และหน่วยงานภาครัฐและเอกชนถูกระบุว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ การแลกเปลี่ยนทรัพยากร ความรู้ และประสบการณ์ระหว่างภาคีเครือข่ายช่วยขยายขอบเขตและผลกระทบของการช่วยเหลือ ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างครอบคลุมและยั่งยืน^{๑๒}

๓. พัฒนาทักษะและความรู้ของพระสงฆ์ในด้านการบริหารจัดการและการทำงานเพื่อสังคม การจัดอบรมและสัมมนาเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในประเด็นสังคมร่วมสมัยและเทคนิคการบริหารโครงการสาธารณประโยชน์ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการวางแผนและดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ให้สอดคล้องกับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลง^{๑๓}

๔. ระดมทุนที่มีประสิทธิภาพและการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างโปร่งใสเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนกิจกรรมสาธารณสงเคราะห์ การสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริจาคและการใช้

^{๑๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๑๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๑๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๗.

เทคโนโลยีในการบริหารจัดการการเงิน ช่วยเพิ่มความยั่งยืนของโครงการและขยายขอบเขตการช่วยเหลือสังคมได้มากขึ้น^{๙๔}

๕. การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพในการสร้างการรับรู้และการมีส่วนร่วมของสาธารณชน การใช้สื่อสังคมออนไลน์และการสื่อสารผ่านช่องทางที่หลากหลาย ช่วยเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการสาธารณประโยชน์และระดมการสนับสนุนจากภาคส่วนต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวาง^{๙๕}

๖. การมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและการนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ถูกระบุว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของงานสาธารณสงเคราะห์ การเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์และการวิเคราะห์ผลกระทบของโครงการ ช่วยให้สามารถปรับกลยุทธ์และวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของชุมชน^{๙๖}

๗. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการวางแผนและดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ การเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการระบุปัญหา เสนอแนวทางแก้ไข และร่วมดำเนินกิจกรรม ช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความยั่งยืนของโครงการ ตลอดจนเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างวัดและชุมชน^{๙๗}

๘. การนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาบูรณาการกับการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ ถูกระบุว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างคุณค่าและความหมายให้กับกิจกรรมการช่วยเหลือสังคม การประยุกต์ใช้หลักธรรม เช่น พรหมวิหาร ๔ และสังคหวัตถุ ๔ ในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ช่วยเสริมสร้างจิตสำนึกสาธารณะและความเข้าใจในเป้าหมายที่แท้จริงของการสงเคราะห์^{๙๘}

๙. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกภายในวัดเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ การจัดสรรพื้นที่สำหรับกิจกรรมสาธารณประโยชน์ เช่น ห้องประชุม ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน หรือโรงเรียนพระปริยัติธรรม ช่วยเพิ่มศักยภาพในการให้บริการและการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๙๙}

๑๐. การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมทางสังคมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนถูกระบุว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของงานสาธารณสงเคราะห์ การสนับสนุนให้พระสงฆ์และชุมชนร่วมกันคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการจัดการปัญหาสังคม โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและองค์ความรู้สมัยใหม่ ช่วยสร้างทางออกที่ยั่งยืนและตรงกับความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง^{๑๐๐}

๑๑. การส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชุมชน การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ การสนับสนุนทุนการศึกษา และการจัดอบรมพัฒนาทักษะอาชีพ เป็นกิจกรรมสาธารณ

^{๙๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๙๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๙๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๙๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๙๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๙๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๐๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๗.

สงเคราะห์ที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนในระยะยาว การลงทุนในการพัฒนาคนจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างผลกระทบเชิงบวกอย่างยั่งยืน^{๑๐๑}

๑๒. การสร้างความตระหนักในประเด็นสังคมและสิ่งแวดล้อมผ่านกิจกรรมสาธารณสงเคราะห์ถูกระบุว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในสังคม การจัดเวทีเสวนา นิทรรศการ หรือกิจกรรมรณรงค์เกี่ยวกับประเด็นสำคัญ เช่น การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การลดความเหลื่อมล้ำ หรือการส่งเสริมสุขภาพ ช่วยกระตุ้นจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาสังคม^{๑๐๒}

๑๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ การจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชน และผลการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ช่วยในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดสรรทรัพยากร และการติดตามประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพงานสาธารณสงเคราะห์อย่างต่อเนื่อง^{๑๐๓}

๑๔. การให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมและความหลากหลายในการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ถูกระบุว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสังคมที่เป็นธรรมและครอบคลุม การออกแบบโครงการและกิจกรรมที่คำนึงถึงความต้องการของกลุ่มเปราะบางและชนกลุ่มน้อย ตลอดจนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม ช่วยลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความสมานฉันท์ในชุมชน ส่งผลให้งานสาธารณสงเคราะห์มีผลกระทบเชิงบวกอย่างทั่วถึง^{๑๐๔}

๑๕. การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในการขับเคลื่อนงานสาธารณสงเคราะห์ การส่งเสริมทักษะการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการสร้างแรงบันดาลใจให้กับพระสงฆ์ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการนำพาองค์กรและชุมชนสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวก พระสงฆ์ที่มีภาวะผู้นำสูงสามารถระดมความร่วมมือและทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๐๕}

๑๖. การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ถูกระบุว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและขยายขอบเขตการให้บริการ การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการระดมทุน การจัดการอาสาสมัคร และการให้ความช่วยเหลือผ่านระบบดิจิทัล ช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ ทำให้สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้กว้างขวางขึ้น^{๑๐๖}

๑๗. การสร้างความยั่งยืนทางการเงินในการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ การพัฒนาแหล่งรายได้ที่หลากหลายและมั่นคง เช่น การจัดตั้งกองทุนถาวร การพัฒนาธุรกิจเพื่อสังคม หรือการสร้างพันธมิตรระยะยาวกับภาคเอกชน ช่วยลดการพึ่งพาเงินบริจาคเพียงอย่างเดียว และทำให้สามารถวางแผนการดำเนินงานในระยะยาวได้อย่างมั่นคง^{๑๐๗}

^{๑๐๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๑๐๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๑๐๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๐๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๐๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๐๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๐๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

๑๘. การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาในงานสาธารณสุขสงเคราะห์ถูกระบุว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของการดำเนินงาน การสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับประเด็นสังคม การประเมินผลกระทบของโครงการ และการพัฒนานวัตกรรมทางสังคม ช่วยสร้างองค์ความรู้ใหม่และแนวทางปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาสังคมอย่างยั่งยืน^{๑๐๘}

สรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ประกอบด้วยหลายด้านที่เชื่อมโยงกัน เริ่มจากการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนาสังคม ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการทำงาน ควบคู่ไปกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน และหน่วยงานต่างๆ เพื่อระดมทรัพยากรและแลกเปลี่ยนความรู้ การพัฒนาทักษะและความรู้ของพระสงฆ์ในด้านการบริหารจัดการและการทำงานเพื่อสังคม รวมถึงการพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นสิ่งจำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน นอกจากนี้ การระดมทุนและการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างโปร่งใส การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและการมีส่วนร่วมของสาธารณชน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน และการบูรณาการหลักธรรมทางพุทธศาสนาเข้ากับการทำงาน ช่วยสร้างความยั่งยืนและความหมายให้กับกิจกรรมสาธารณสุขประโยชน์ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกภายในวัด การสร้างนวัตกรรมทางสังคม และการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชุมชน เป็นการลงทุนระยะยาวที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสังคม การสร้างความตระหนักในประเด็นสังคมและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ และการส่งเสริมความเท่าเทียมและความหลากหลาย ช่วยให้การดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์มีความครอบคลุมและตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของชุมชน การบูรณาการเทคโนโลยีในการทำงาน การสร้างความยั่งยืนทางการเงิน และการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา เป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและขยายขอบเขตการให้บริการ ตลอดจนสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการแก้ไขปัญหาสังคมอย่างยั่งยืน ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เชื่อมโยงและเสริมแรงซึ่งกันและกัน ในการขับเคลื่อนงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดและสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในสังคมอย่างยั่งยืน

๓) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ

๑. การมีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวัดและชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ด้านการดูแลสถานที่สาธารณะ โดยการสร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นช่วยทำให้เกิดการระดมทรัพยากรและแรงงานอาสาสมัครในการบำรุงรักษาและพัฒนาสาธารณสมบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้เกิดความยั่งยืนในการดูแลรักษาสถานที่สาธารณะในระยะยาว^{๑๐๙}

^{๑๐๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๐๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗.

๒. การบูรณาการแนวความคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในการบริหารจัดการสาธารณสุขสมมติถูกระบุว่าเป็นปัจจัยสำคัญ โดยการคำนึงถึงมิติด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคมในการวางแผนและดำเนินโครงการพัฒนาสถานที่สาธารณะ ช่วยให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างสมดุลและตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างแท้จริง อีกทั้งยังสร้างความยั่งยืนในระยะยาว^{๑๑๐}

๓. เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสาธารณสุขสมมติ โดยระบุว่า การมีข้อมูลที่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบันเกี่ยวกับสภาพการใช้งาน และความต้องการในการบำรุงรักษาสถานที่สาธารณะ ช่วยให้คณะสงฆ์สามารถวางแผนและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถติดตามและประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ^{๑๑๑}

๔. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเยาวชนในการดูแลรักษาสาธารณสุขสมมติถูกระบุว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความยั่งยืน การจัดกิจกรรมและโครงการที่ดึงดูดความสนใจของเยาวชน เช่น การประกวดการออกแบบพื้นที่สาธารณะ หรือการจัดค่ายอาสาพัฒนาชุมชน ช่วยปลูกฝังจิตสำนึกในการดูแลรักษาสาธารณสุขสมมติและสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของร่วมในหมู่คนรุ่นใหม่^{๑๑๒}

๕. เน้นถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสาธารณสุขสมมติ โดยระบุว่า การจัดอบรมและพัฒนาทักษะด้านการบริหารโครงการ การระดมทุน และการประสานงานกับภาคส่วนต่าง ๆ ให้แก่พระสงฆ์และฆราวาสที่มีบทบาทในงานสาธารณสุขสงเคราะห์ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น^{๑๑๓}

๖. การสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนในรูปแบบของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) ถูกระบุว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาสาธารณสุขสมมติ การนำเสนอโครงการที่สอดคล้องกับนโยบาย CSR ของบริษัทต่าง ๆ สามารถดึงดูดการสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากรจิตอาสา ซึ่งช่วยเสริมศักยภาพในการดูแลและพัฒนาสถานที่สาธารณะ^{๑๑๔}

๗. เน้นย้ำถึงความสำคัญของการจัดทำแผนแม่บทระยะยาวในการบริหารจัดการสาธารณสุขสมมติ โดยระบุว่า การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนในระยะ ๕-๑๐ ปี ช่วยให้การดำเนินงานมีทิศทางที่แน่นอนและเป็นระบบ อีกทั้งยังเอื้อต่อการระดมทุนและการสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ เนื่องจากสามารถนำเสนอภาพอนาคตของการพัฒนาสาธารณสุขสมมติได้อย่างเป็นรูปธรรม^{๑๑๕}

๘. การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมถูกระบุว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสาธารณสุขสมมติ การพัฒนาสถานที่สาธารณะให้เป็นแหล่งเรียนรู้ทาง

^{๑๑๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๑๑๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๑๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๑๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๑๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๑๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมท้องถิ่น นอกจากจะช่วยอนุรักษ์คุณค่าทางวัฒนธรรมแล้ว ยังสามารถสร้างรายได้เพื่อนำมาใช้ในการบำรุงรักษาและพัฒนาสถานที่นั้น ๆ ได้อย่างยั่งยืน^{๑๑๖}

๙. เน้นถึงความสำคัญของการสร้างจิตสำนึกสาธารณะและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในชุมชน โดยระบุว่า การจัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของสาธารณสมบัติ ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์และการพัฒนาพื้นที่สาธารณะ ช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันและความรับผิดชอบร่วมกันในการดูแลรักษาสาธารณสมบัติของชุมชน^{๑๑๗}

๑๐. การพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบถูกระบุว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการสาธารณสมบัติ การกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนและการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ช่วยให้สามารถวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการดำเนินงาน นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^{๑๑๘}

๑๑. เน้นย้ำถึงความสำคัญของการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการบริหารจัดการสาธารณสมบัติ โดยระบุว่า การผสมผสานองค์ความรู้ดั้งเดิมของชุมชนกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม สามารถนำไปสู่การพัฒนาวิธีการดูแลรักษาและใช้ประโยชน์จากสาธารณสมบัติที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น อีกทั้งยังช่วยสร้างความภาคภูมิใจและการมีส่วนร่วมของชุมชน^{๑๑๙}

๑๒. การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการสาธารณสมบัติถูกระบุว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน การสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการดูแลรักษาและพัฒนาสถานที่สาธารณะ ตลอดจนการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง สามารถช่วยแก้ไขปัญหาที่เผชิญอยู่และสร้างโอกาสในการพัฒนาที่ยั่งยืน^{๑๒๐}

๑๓. เน้นถึงความสำคัญของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวัดในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการสาธารณสมบัติ โดยระบุว่า การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน และการสร้างชุมชนแนวปฏิบัติที่ดี (Community of Practice) ระหว่างวัดต่าง ๆ ช่วยให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้และนวัตกรรมในการดูแลรักษาสาธารณสมบัติ นำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานโดยรวม^{๑๒๑}

๑๔. การพัฒนาระบบการจัดการอาสาสมัครอย่างมีประสิทธิภาพถูกระบุว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มศักยภาพการดูแลสาธารณสมบัติ การสร้างฐานข้อมูลอาสาสมัคร การจัดหลักสูตรอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ และการวางระบบการบริหารจัดการอาสาสมัครที่เป็นระบบ ช่วยให้สามารถ

^{๑๑๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๑๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๑๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๑๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๑๒๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๑๒๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๗.

ระดมและใช้ประโยชน์จากแรงงานอาสาสมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดูแลรักษาสาธารณสมบัติมีความต่อเนื่องและยั่งยืน^{๑๒๒}

๑๕. เน้นถึงความสำคัญของการสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบในการบริหารจัดการสาธารณสมบัติ โดยระบุว่า การจัดทำรายงานการเงินและผลการดำเนินงานที่เปิดเผยมต่อสาธารณะ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และการสร้างกลไกการรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียน ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและการสนับสนุนจากชุมชน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารจัดการที่ยั่งยืน^{๑๒๓}

๑๖. การบูรณาการแนวคิดการออกแบบเพื่อทุกคน (Universal Design) ในการพัฒนาสาธารณสมบัติถูกระบุว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเท่าเทียมและการเข้าถึง การคำนึงถึงการใช้งานของผู้ที่มีความต้องการพิเศษ เช่น ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และเด็ก ในการออกแบบและปรับปรุงสถานที่สาธารณะ ไม่เพียงแต่ตอบสนองความต้องการของคนทุกกลุ่ม แต่ยังสะท้อนถึงค่านิยมของสังคมที่เอื้ออาทรและเคารพในความหลากหลาย^{๑๒๔}

๑๗. เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาแผนการจัดการภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉินสำหรับสาธารณสมบัติ โดยระบุว่า การเตรียมความพร้อมในการรับมือกับภัยธรรมชาติและเหตุการณ์ไม่คาดคิด เช่น การจัดทำแผนอพยพ การติดตั้งระบบเตือนภัย และการฝึกซ้อมรับมือเหตุฉุกเฉิน ช่วยลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับสาธารณสมบัติและผู้ให้บริการ อีกทั้งยังสร้างความมั่นใจให้กับชุมชนในการใช้ประโยชน์จากสถานที่สาธารณะ^{๑๒๕}

๑๘. การส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาดและเทคโนโลยีประหยัดพลังงานในการบริหารจัดการสาธารณสมบัติถูกระบุว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมและการลดต้นทุนในระยะยาว การติดตั้งระบบพลังงานแสงอาทิตย์ การใช้หลอดไฟ LED และการนําระบบบริหารจัดการพลังงานอัจฉริยะมาใช้ในสถานที่สาธารณะ ไม่เพียงแต่ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านพลังงาน แต่ยังเป็นตัวอย่างที่ดีในการส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้กับชุมชน^{๑๒๖}

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการสาธารณสมบัติอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน โดยมีปัจจัยสำคัญหลายประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ได้แก่ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวัดและชุมชน การบูรณาการแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการข้อมูล การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเยาวชนและประชาชน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนผ่านโครงการ CSR การจัดทำแผนแม่บทระยะยาว การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การสร้างจิตสำนึกสาธารณะ การพัฒนาระบบติดตามและประเมินผล การผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างวัด การพัฒนาระบบจัดการอาสาสมัคร การสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบ การนำ

^{๑๒๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๒๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๒๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๒๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๒๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

แนวความคิดการออกแบบเพื่อทุกคนมาใช้ การจัดทำแผนรับมือภัยพิบัติ และการส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาด ทั้งนี้ การดำเนินการตามปัจจัยเหล่านี้จะช่วยยกระดับการบริหารจัดการสาธารณสุขสมบัติให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของชุมชน และสร้างความยั่งยืนในระยะยาว โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม ตั้งแต่พระสงฆ์ ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ไปจนถึงเยาวชนและประชาชนทั่วไป ซึ่งจะนำไปสู่การอนุรักษ์และพัฒนาสาธารณสุขสมบัติให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของสังคมไทยต่อไป

๔) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนทั่วไป

๑. การมีเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งระหว่างวัดและชุมชนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์ โดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีและการประสานงานอย่างใกล้ชิดระหว่างพระสงฆ์กับผู้นำชุมชนและหน่วยงานท้องถิ่น ช่วยให้สามารถระบุความต้องการของประชาชนได้อย่างแม่นยำและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม ทำให้การช่วยเหลือเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๒๗}

๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่ครอบคลุมและเป็นปัจจุบันเกี่ยวกับสถานการณ์ทางสังคมและความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้คณะสงฆ์สามารถวางแผนและดำเนินการช่วยเหลือได้อย่างตรงจุด โดยการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบและการวิเคราะห์แนวโน้มทางสังคม ช่วยให้สามารถคาดการณ์ความต้องการในอนาคตและเตรียมความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๒๘}

๓. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพุทธศาสนิกชนในการดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์ ผ่านการจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครและการรณรงค์ให้กิดจิตอาสา เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มกำลังคนและทรัพยากรในการช่วยเหลือประชาชน การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ และการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ร่วมคิดร่วมทำ ช่วยสร้างความยั่งยืนให้กับงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์^{๑๒๙}

๔. การพัฒนาทักษะและความรู้ด้านการบริหารจัดการสมัยใหม่ให้แก่พระสงฆ์ที่รับผิดชอบงานสาธารณสุขสงเคราะห์ เป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวางแผนโครงการ การบริหารงบประมาณ และการประเมินผล ช่วยให้พระสงฆ์สามารถบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของสังคมสมัยใหม่^{๑๓๐}

๕. การสร้างความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือในการบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณสำหรับงานสาธารณสุขสงเคราะห์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความไว้วางใจและการสนับสนุนจาก

^{๑๒๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๑๒๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๑๒๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๓๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

ประชาชน การจัดทำรายงานการเงินที่ชัดเจน การเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานต่อสาธารณะ และการตรวจสอบโดยคณะกรรมการที่มีความเป็นกลาง ช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้บริจาคและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย^{๑๓๑}

๖. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน การนำระบบฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลผู้รับความช่วยเหลือ การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการระดมทุนและประชาสัมพันธ์กิจกรรม ช่วยให้การบริหารจัดการมีความรวดเร็ว แม่นยำ และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้กว้างขวางมากขึ้น^{๑๓๒}

๗. การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและองค์กรไม่แสวงหากำไรในการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการให้ความช่วยเหลือประชาชน การแลกเปลี่ยนข้อมูล ทรัพยากร และความเชี่ยวชาญระหว่างหน่วยงาน ช่วยให้สามารถจัดบริการที่ครอบคลุมและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรอบด้าน ลดความซ้ำซ้อนในการให้ความช่วยเหลือ^{๑๓๓}

๘. การพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์อย่างเป็นรูปธรรม เป็นปัจจัยสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาการให้ความช่วยเหลือ การกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน การเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ และการวิเคราะห์ผลกระทบของโครงการ ช่วยให้คณะสงฆ์สามารถประเมินประสิทธิผลของการดำเนินงานและนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนในอนาคต^{๑๓๔}

๙. การส่งเสริมการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการให้ความช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่ช่วยยกระดับคุณภาพของงานสาธารณสงเคราะห์ การสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการ การถอดบทเรียนจากกรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จ และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างวัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ช่วยให้เกิดนวัตกรรมในการช่วยเหลือประชาชนที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย^{๑๓๕}

๑๐. การพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ในด้านการให้คำปรึกษาและการช่วยเหลือทางจิตใจแก่ประชาชน เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจให้แก่ชุมชน การจัดอบรมทักษะการให้คำปรึกษา การพัฒนาความรู้ด้านจิตวิทยาและการพัฒนามนุษย์ ช่วยให้พระสงฆ์สามารถให้การช่วยเหลือทางจิตใจที่มีคุณภาพควบคู่ไปกับการสงเคราะห์ด้านวัตถุ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างองค์รวม^{๑๓๖}

๑๑. การสร้างความตระหนักและความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการสงเคราะห์ เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ การเผยแผ่หลักธรรมเช่น สังคหวัตถุ ๔ และพรหมวิหาร ๔ ผ่านการเทศนาและกิจกรรม

^{๑๓๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๓๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๓๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๓๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๓๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๓๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๗.

ทางพระพุทธศาสนา ช่วยปลูกฝังจิตสำนึกแห่งการเสียสละและการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในสังคม ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมในงานสาธารณสงเคราะห์อย่างยั่งยืน^{๑๓๗}

๑๒. การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ด้านงานสาธารณสงเคราะห์ภายในคณะสงฆ์ เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดี การรวบรวมประสบการณ์ การถ่ายทอดความรู้ระหว่างรุ่นพระสงฆ์ และการสร้างคลังความรู้ที่เข้าถึงได้ง่าย ช่วยให้เกิดการพัฒนาต่อยอดและการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยบทเรียนจากประสบการณ์ในอดีต^{๑๓๘}

๑๓. การส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ให้แก่พระสงฆ์ ผู้รับผิดชอบงานสาธารณสงเคราะห์ เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการระดมทรัพยากรและสร้างความเข้าใจกับสาธารณชน การฝึกอบรมด้านการใช้สื่อสังคมออนไลน์ การเขียนข่าวประชาสัมพันธ์ และการนำเสนอโครงการ ช่วยให้สามารถสื่อสารวัตถุประสงค์และผลงานของงานสาธารณสงเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๓๙}

๑๔. การพัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันและลดผลกระทบจากปัญหาที่อาจเกิดขึ้น การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านการเงิน การปฏิบัติงาน และภาพลักษณ์องค์กร การวางแผนรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉิน และการสร้างระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสม ช่วยให้การดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์มีความมั่นคงและต่อเนื่องแม้ในสภาวะวิกฤต^{๑๔๐}

๑๕. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวัดในระดับจังหวัดและภูมิภาค เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มศักยภาพในการให้ความช่วยเหลือประชาชนในวงกว้าง การแลกเปลี่ยนทรัพยากร องค์ความรู้ และบุคลากรระหว่างวัด การจัดตั้งกองทุนกลางเพื่อการสาธารณสงเคราะห์ และการประสานงานในการจัดกิจกรรมร่วมกัน ช่วยให้สามารถระดมกำลังในการช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในกรณีเกิดภัยพิบัติหรือวิกฤตการณ์ต่างๆ^{๑๔๑}

๑๖. การพัฒนาระบบการจัดการอาสาสมัครที่มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มกำลังคนและทรัพยากรในการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ การสร้างฐานข้อมูลอาสาสมัคร การจัดอบรมพัฒนาศักยภาพ การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับทักษะและความสนใจ และการสร้างระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติ ช่วยให้สามารถดึงดูดและรักษาอาสาสมัครที่มีคุณภาพไว้ได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้งานสาธารณสงเคราะห์มีความยั่งยืน^{๑๔๒}

๑๗. การส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมทางสังคมในการช่วยเหลือประชาชน เป็นปัจจัยที่ช่วยยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของงานสาธารณสงเคราะห์ การสนับสนุนให้มีการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาสังคม การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการให้ความช่วยเหลือ และ

^{๑๓๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๑๓๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๑๓๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๔๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๔๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๔๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๗.

การสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการพัฒนาโครงการนำร่อง ช่วยให้เกิดแนวทางการช่วยเหลือที่มีประสิทธิผลและตอบสนองต่อความท้าทายในสังคมปัจจุบัน^{๑๔๓}

๑๘. การสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของผู้รับประโยชน์ในการออกแบบและดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์ เป็นปัจจัยที่ช่วยให้การช่วยเหลือตรงกับความต้องการและเสริมพลังให้แก่ชุมชน การจัดเวทีรับฟังความคิดเห็น การสร้างกลุ่มที่ปรึกษาชุมชน และการส่งเสริมให้ผู้รับประโยชน์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ช่วยให้เกิดความรู้สึกรับเป็นเจ้าของและความยั่งยืนในการพัฒนาชุมชน ทำให้งานสาธารณสุขสงเคราะห์มีผลกระทบเชิงบวกในระยะยาว^{๑๔๔}

สรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ โดยเน้นย้ำถึงความสำคัญของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวัดและชุมชน การพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่ครอบคลุม และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพุทธศาสนิกชน นอกจากนี้ยังกล่าวถึงการพัฒนาทักษะและความรู้ด้านการบริหารจัดการสมัยใหม่ให้แก่พระสงฆ์ การสร้างความรู้สึกร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากร และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและองค์กรไม่แสวงหากำไร ตลอดจนการพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการให้ความช่วยเหลือประชาชน การส่งเสริมการศึกษาวิจัยและการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ในด้านการให้คำปรึกษาทางจิตใจ ช่วยยกระดับคุณภาพของงานสาธารณสุขสงเคราะห์ให้ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างรอบด้าน การสร้างความตระหนักในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการสงเคราะห์ และการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในคณะสงฆ์ ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการดำเนินงาน ในขณะที่การพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการระดมทรัพยากรและสร้างความเข้าใจกับสาธารณชน การพัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยงและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวัดในระดับภูมิภาค ช่วยให้การดำเนินงานมีความมั่นคงและสามารถให้ความช่วยเหลือประชาชนได้ในวงกว้าง นอกจากนี้ การพัฒนาระบบการจัดการอาสาสมัคร การส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมทางสังคม และการสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของผู้รับประโยชน์ ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้งานสาธารณสุขสงเคราะห์มีความยั่งยืนและตอบสนองต่อความท้าทายในสังคมปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวมแล้ว ปัจจัยเหล่านี้ครอบคลุมทั้งมิติด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การใช้เทคโนโลยี และการสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ซึ่งล้วนมีความสำคัญต่อการยกระดับงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและสร้างผลกระทบเชิงบวกในระยะยาว

^{๑๔๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๔๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

๔.๓ การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี

๑) การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ด้านสร้างความมั่นคงด้านพระพุทธศาสนา

๑. การจัดตั้งศูนย์อบรมพระธรรมทูตประจำจังหวัดเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเสริมสร้างความมั่นคงทางพระพุทธศาสนา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์ให้มีความรู้ความสามารถในการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ ซึ่งจะช่วยสร้างความเข้มแข็งให้กับพระพุทธศาสนาในระยะยาว^{๑๔๕}

๒. การส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลีอย่างเข้มข้นเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ โดยเน้นการสร้างแรงจูงใจให้พระภิกษุสามเณรเห็นความสำคัญของการศึกษาพระธรรมวินัย ซึ่งจะช่วยธำรงรักษาหลักคำสอนดั้งเดิมและสร้างศาสนทายาทที่มีคุณภาพในการสืบทอดพระพุทธศาสนา^{๑๔๖}

๓. การจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาและเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัด โดยระดมทุนจากภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน เพื่อสนับสนุนกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การสร้างความมั่นคงทางการเงินในการดำเนินงานด้านพระพุทธศาสนาในระยะยาว^{๑๔๗}

๔. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลพระสงฆ์และวัดในจังหวัดแบบดิจิทัล โดยเน้นการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและทันสมัย ซึ่งจะช่วยในการวางแผนและบริหารจัดการงานคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการเผยแผ่และสาธารณสงเคราะห์ได้อย่างเป็นรูปธรรม^{๑๔๘}

๕. การจัดตั้งสถาบันพัฒนาพระนักเทศน์ประจำจังหวัด เพื่อฝึกอบรมพระสงฆ์ให้มีทักษะในการเทศนาและการสื่อสารธรรมะที่สอดคล้องกับบริบทสังคมปัจจุบัน โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีและสื่อสมัยใหม่ในการเผยแผ่หลักธรรมคำสอน อันจะช่วยดึงดูดความสนใจของพุทธศาสนิกชนรุ่นใหม่^{๑๔๙}

๖. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวัดและสถานศึกษาในจังหวัด โดยมุ่งเน้นการบูรณาการหลักธรรมคำสอนเข้ากับหลักสูตรการศึกษา และการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมร่วมกัน ซึ่งจะช่วยปลูกฝังค่านิยมทางพระพุทธศาสนาให้แก่เยาวชนตั้งแต่วัยเรียน^{๑๕๐}

๗. การจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาด้านจิตใจตามหลักพระพุทธศาสนาประจำจังหวัด โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างพระสงฆ์และนักจิตวิทยา เพื่อให้บริการแก่ประชาชนที่ประสบปัญหาชีวิต ซึ่งจะช่วยให้เห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของหลักธรรมในการดำเนินชีวิตประจำวัน^{๑๕๑}

^{๑๔๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๑๔๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๑๔๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๔๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๔๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๕๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๕๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

๘. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ชุมชนถูกเสนออีกท่าน โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งอำนวยความสะดวกภายในวัดให้เหมาะสมกับการเป็นแหล่งเรียนรู้ รวมถึงการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับประชาชนทุกช่วงวัย^{๑๕๒}

๙. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพย์สินของวัดอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดทำบัญชีและการรายงานผลการดำเนินงาน ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาจากพุทธศาสนิกชน อันนำไปสู่การสนับสนุนกิจการพระพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่อง^{๑๕๓}

๑๐. การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงพุทธในจังหวัด โดยเน้นการพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยววัดสำคัญและแหล่งโบราณคดีทางพระพุทธศาสนา พร้อมทั้งจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และฝึกอบรมมัคคุเทศก์ท้องถิ่น ซึ่งจะช่วยสร้างรายได้และความตระหนักในคุณค่าของมรดกทางพระพุทธศาสนา^{๑๕๔}

๑๑. การจัดตั้งสถาบันวิปัสสนากรรมฐานประจำจังหวัด เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมและพัฒนาจิตใจของพุทธศาสนิกชน โดยเน้นการฝึกอบรมพระวิปัสสนาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญและการจัดหลักสูตรปฏิบัติธรรมที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจให้แก่สังคม^{๑๕๕}

๑๒. การพัฒนาแอปพลิเคชันสำหรับการเรียนรู้และปฏิบัติธรรมออนไลน์ โดยมุ่งเน้นการสร้างคอนเทนต์ที่น่าสนใจและเข้าถึงง่าย เช่น บทสวดมนต์ ธรรมะประจำวัน และคำถามคำตอบเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา ซึ่งจะช่วยให้พุทธศาสนิกชนสามารถเข้าถึงหลักธรรมคำสอนได้ทุกที่ทุกเวลา^{๑๕๖}

๑๓. การจัดตั้งศูนย์ประสานงานพระพุทธศาสนาระหว่างประเทศประจำจังหวัด เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนากับนานาชาติ โดยเน้นการจัดประชุมวิชาการ การแลกเปลี่ยนพระธรรมทูต และการร่วมมือในโครงการพัฒนาสังคมระหว่างประเทศ^{๑๕๗}

๑๔. การพัฒนาหลักสูตรอบรมผู้นำชุมชนด้านคุณธรรมจริยธรรมตามแนวพุทธ โดยมุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายผู้นำทางความคิดที่สามารถนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาชุมชนและสังคม ซึ่งจะช่วยขยายผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาผ่านการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน^{๑๕๘}

๑๕. การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการพระสงฆ์ประจำจังหวัด เพื่อดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ของพระภิกษุสงฆ์ โดยเฉพาะพระสงฆ์อาพาธและพระสงฆ์ชราภาพ ซึ่งจะช่วยสร้างความมั่นคงในการดำรงชีพและการปฏิบัติศาสนกิจ อันจะส่งผลต่อความเข้มแข็งของสถาบันสงฆ์ในระยะยาว^{๑๕๙}

^{๑๕๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๕๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๕๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๕๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๑๕๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๑๕๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๕๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๕๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

๑๖. การส่งเสริมการวิจัยด้านพระพุทธศาสนาในระดับจังหวัด โดยเน้นการสนับสนุนทุนวิจัยและการจัดเวทีนำเสนอผลงานวิชาการทางพระพุทธศาสนา ซึ่งจะช่วยสร้างองค์ความรู้ใหม่และการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการแก้ปัญหาสังคมร่วมสมัย^{๑๖๐}

๑๗. การจัดตั้งศูนย์สื่อสารมวลชนพระพุทธศาสนาประจำจังหวัด เพื่อผลิตและเผยแพร่สื่อที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาในรูปแบบที่ทันสมัยและน่าสนใจ โดยร่วมมือกับสถานีโทรทัศน์วิทยุ และสื่อออนไลน์ท้องถิ่น ซึ่งจะช่วยเพิ่มช่องทางการเข้าถึงหลักธรรมคำสอนสำหรับประชาชนทุกกลุ่ม^{๑๖๑}

๑๘. การพัฒนาโครงการพระสงฆ์จิตอาสาเพื่อพัฒนาชุมชน โดยส่งเสริมให้พระสงฆ์มีบทบาทในการช่วยเหลือและพัฒนาสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การส่งเสริมสุขภาพ และการพัฒนาอาชีพ ซึ่งจะช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างวัดและชุมชน รวมถึงแสดงให้เห็นถึงบทบาทเชิงรุกของพระพุทธศาสนาในการพัฒนาสังคม^{๑๖๒}

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างความมั่นคงทางพระพุทธศาสนาในระดับจังหวัด โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์ การศึกษาพระปริยัติธรรม และการเผยแพร่หลักธรรมคำสอนอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์เหล่านี้รวมถึงการจัดตั้งศูนย์อบรมพระธรรมทูต การส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรม การจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาและเผยแพร่ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลพระสงฆ์และวัดแบบดิจิทัล และการจัดตั้งสถาบันพัฒนาพระนักเทศน์ นอกจากนี้ ยังมีการเสนอให้สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวัดและสถานศึกษา จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาด้านจิตใจตามหลักพระพุทธศาสนา พัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ชุมชน และปรับปรุงระบบการบริหารจัดการทรัพย์สินของวัดให้โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงพุทธ การจัดตั้งสถาบันวิปัสสนากรรมฐาน และการพัฒนาแอปพลิเคชันสำหรับการเรียนรู้และปฏิบัติธรรมออนไลน์ก็เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์เหล่านี้ ยิ่งไปกว่านั้น ยังมีการเสนอให้จัดตั้งศูนย์ประสานงานพระพุทธศาสนาระหว่างประเทศ พัฒนาหลักสูตรอบรมผู้นำชุมชนด้านคุณธรรมจริยธรรม จัดตั้งกองทุนสวัสดิการพระสงฆ์ ส่งเสริมการวิจัยด้านพระพุทธศาสนา และจัดตั้งศูนย์สื่อสารมวลชนพระพุทธศาสนา ท้ายที่สุด การพัฒนาโครงการพระสงฆ์จิตอาสาเพื่อพัฒนาชุมชนก็ถูกนำเสนอเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างวัดและชุมชน กลยุทธ์เหล่านี้มุ่งหวังที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับพระพุทธศาสนาในระยะยาว โดยการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ การส่งเสริมการศึกษาและการปฏิบัติธรรม การใช้เทคโนโลยีในการเผยแพร่หลักธรรม การสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคม และการแสดงบทบาทเชิงรุกของพระพุทธศาสนาในการพัฒนาสังคม ทั้งหมดนี้มีเป้าหมายเพื่อธำรงรักษาและเผยแพร่พระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรืองในสังคมปัจจุบันและอนาคต

^{๑๖๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๖๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๖๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

๒) การบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ด้าน ยกระดับกระบวนการบริหารจัดการภายใน

๑. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ที่ได้รับการเสนอแนะว่าเป็นกลยุทธ์สำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยระบบดังกล่าวจะช่วยในการจัดเก็บ ประมวลผล และเผยแพร่ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การตัดสินใจเชิงนโยบาย และการปฏิบัติงานมีความแม่นยำและรวดเร็วยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเอื้อต่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๖๓}

๒. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมในการกำหนดทิศทางและดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์ถูกนำเสนอเป็นแนวทางสำคัญ โดยมุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างคณะสงฆ์ หน่วยงานภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน และชุมชน เพื่อระดมทรัพยากรและองค์ความรู้ในการพัฒนางานสาธารณสุขสงเคราะห์ให้ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมอย่างแท้จริง ทั้งยังเป็นการสร้างความยั่งยืนในการดำเนินงานผ่านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน^{๑๖๔}

๓. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงานได้รับการเสนอแนะเป็นกลยุทธ์สำคัญในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภายใน โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะด้านการบริหารโครงการ การจัดการทรัพยากร และการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์ และส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของบุคลากรในองค์กร^{๑๖๕}

๔. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรและการสื่อสารภายในองค์กรได้รับการเสนอแนะเป็นแนวทางในการยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน โดยการพัฒนากระบวนการจัดการทรัพยากรแบบบูรณาการ และแพลตฟอร์มการสื่อสารภายในที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งจะช่วยลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน เพิ่มความโปร่งใส และส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในคณะสงฆ์^{๑๖๖}

๕. การพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลโครงการสาธารณสุขสงเคราะห์แบบมีส่วนร่วมได้รับการเสนอแนะเป็นกลยุทธ์สำคัญในการยกระดับคุณภาพการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นการสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการติดตามและประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สะท้อนผลลัพธ์และผลกระทบของโครงการอย่างรอบด้าน นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง^{๑๖๗}

๖. การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางสังคมในงานสาธารณสุขสงเคราะห์ที่ได้รับการเสนอแนะเป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพการให้บริการ โดยมุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ใหม่และแนวทางการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ ผ่านการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และการทดลองนำ

^{๑๖๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๑๖๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๑๖๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๖๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๖๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

ร่องโครงการนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มประสิทธิผลในการตอบสนองต่อความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับงานสาธารณสุขสงเคราะห์^{๑๖๘}

๗. การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรได้รับการเสนอเป็นกลยุทธ์สำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายใน โดยมุ่งเน้นการรวบรวม จัดเก็บ และเผยแพร่องค์ความรู้และประสบการณ์ในการดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์ ผ่านการพัฒนาฐานข้อมูลความรู้ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างชุมชนแนวปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องขององค์กร^{๑๖๙}

๘. การสร้างระบบพี่เลี้ยงและการสอนงานภายในองค์กรได้รับการนำเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการสืบทอดภารกิจงานสาธารณสุขสงเคราะห์ โดยมุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากรุ่นสู่รุ่น ผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบตัวต่อตัวและการฝึกปฏิบัติงานจริง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรในระยะยาว และรักษาองค์ความรู้ที่สำคัญไว้ภายในองค์กร^{๑๗๐}

๙. การพัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในได้รับการเสนอเป็นกลยุทธ์สำคัญในการยกระดับธรรมาภิบาลองค์กร โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ ประเมิน และจัดการความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานสาธารณสุขสงเคราะห์ รวมถึงการพัฒนาระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และความยั่งยืนในการดำเนินงานขององค์กร^{๑๗๑}

๑๐. การส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวัดในการดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์ได้รับการนำเสนอเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรและขยายผลกระทบเชิงบวก โดยมุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนทรัพยากร องค์ความรู้ และแนวปฏิบัติที่ระหว่างวัด ผ่านการจัดตั้งเครือข่ายความร่วมมือในระดับพื้นที่และระดับจังหวัด ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างพลังในการขับเคลื่อนงานสาธารณสุขสงเคราะห์และตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างครอบคลุม^{๑๗๒}

๑๑. การพัฒนาระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เชิงรุกได้รับการเสนอเป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างการรับรู้และการมีส่วนร่วมของสังคมต่องานสาธารณสุขสงเคราะห์ โดยมุ่งเน้นการใช้สื่อที่หลากหลายและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งสื่อดั้งเดิมและสื่อดิจิทัล รวมถึงการพัฒนาเนื้อหาที่น่าสนใจและสร้างสรรค์ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและระดมการสนับสนุนจากสังคมในวงกว้าง^{๑๗๓}

๑๒. การส่งเสริมการพัฒนาโครงการสาธารณสุขสงเคราะห์เชิงนวัตกรรมได้รับการนำเสนอเป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพและประสิทธิผลของการให้บริการ โดยมุ่งเน้นการสร้างสรรครูปแบบการช่วยเหลือและพัฒนาสังคมที่ตอบโจทย์ความท้าทายใหม่ๆ ผ่านการระดมความคิดเชิง

^{๑๖๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๖๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๗๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๗๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๗๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๗๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗.

สร้างสรรค์ การทดลองนำร่อง และการประเมินผลเพื่อขยายผล ซึ่งจะช่วยให้งานสาธารณสุขสงเคราะห์มีความทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป^{๑๗๔}

๑๓. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการอาสาสมัครได้รับการเสนอเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยมุ่งเน้นการสร้างระบบการรับสมัคร การฝึกอบรม การมอบหมายงาน และการดูแลอาสาสมัครอย่างเป็นระบบ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ ซึ่งจะช่วยให้เสริมสร้างกำลังคนในการขับเคลื่อนงานสาธารณสุขสงเคราะห์และสร้างความผูกพันระหว่างวัดกับชุมชน^{๑๗๕}

๑๔. การส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ได้รับการนำเสนอเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ผ่านการพัฒนา ระบบการตรวจสอบภายใน การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ และการสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งจะช่วยให้เสริมสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจจากสังคม^{๑๗๖}

๑๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพได้รับการเสนอเป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างความยั่งยืนทางการเงินให้กับงานสาธารณสุขสงเคราะห์ โดยมุ่งเน้นการวางแผนงบประมาณเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาแหล่งรายได้ที่หลากหลาย และการบริหาร การเงินอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการทางการเงิน ซึ่งจะช่วยให้ องค์กรมีความมั่นคงทางการเงินและสามารถขยายผลกระทบบางอย่างได้อย่างต่อเนื่อง^{๑๗๗}

๑๖. การส่งเสริมการสร้างพันธมิตรเชิงกลยุทธ์กับภาคธุรกิจและองค์กรระหว่างประเทศ ได้รับการนำเสนอเป็นแนวทางในการระดมทรัพยากรและความเชี่ยวชาญเพื่อยกระดับงานสาธารณสุขสงเคราะห์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาโครงการความร่วมมือที่สร้างคุณค่าร่วมกัน การแลกเปลี่ยนองค์ ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดี และการสร้างผลกระทบเชิงบวกในวงกว้าง ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มศักยภาพและขีด ความสามารถขององค์กรในการตอบสนองต่อความท้าทายทางสังคมที่ซับซ้อน^{๑๗๘}

๑๗. การพัฒนาระบบการจัดการความรู้และนวัตกรรมทางสังคมได้รับการเสนอเป็นกล ยุทธ์สำคัญในการยกระดับคุณภาพและประสิทธิผลของงานสาธารณสุขสงเคราะห์ โดยมุ่งเน้นการสร้าง รวบรวม และเผยแพร่องค์ความรู้และนวัตกรรมทางสังคมที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ผ่านการพัฒนา ฐานข้อมูลความรู้ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการส่งเสริมการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งจะช่วยให้ เสริมสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ^{๑๗๙}

๑๘. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการให้บริการสาธารณสุขสงเคราะห์ได้รับการ นำเสนอเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพและการเข้าถึงบริการ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาแพลตฟอร์ม ดิจิทัลสำหรับการให้บริการและการสื่อสารกับผู้รับบริการ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวิเคราะห์

^{๑๗๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๑๗๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๗๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๗๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๗๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๗๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเชิงนโยบาย และการสร้างนวัตกรรมการให้บริการรูปแบบใหม่ ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการให้บริการและขยายการเข้าถึงไปสู่กลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายมากขึ้น^{๑๘๐}

สรุปได้ว่า กลยุทธ์หลักที่ถูกรับรองเน้นการพัฒนากระบวนการและกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเริ่มจากการพัฒนาระบบฐานข้อมูลดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการที่แม่นยำและรวดเร็ว การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมในการกำหนดทิศทางและดำเนินงาน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน นอกจากนี้ ยังมีการเสนอให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรและการสื่อสารภายในองค์กร พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลโครงการแบบมีส่วนร่วม และส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมทางสังคม การจัดการความรู้ภายในองค์กร การสร้างระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน การพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง วัด ก็เป็นกลยุทธ์สำคัญที่ถูกรับรองเพื่อยกระดับการทำงาน การพัฒนาระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เชิงรุก การส่งเสริมโครงการสาธารณสงเคราะห์เชิงนวัตกรรม และการพัฒนาระบบบริหารจัดการอาสาสมัคร เป็นแนวทางที่มุ่งเน้นการสร้างการมีส่วนร่วมและการขยายผลกระทบเชิงบวก ท้ายที่สุด การส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาล การพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงิน การสร้างพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ และการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการให้บริการ เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการสร้างความยั่งยืนและการยกระดับคุณภาพการให้บริการในระยะยาว กลยุทธ์เหล่านี้มีเป้าหมายร่วมกันคือการพัฒนาประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความยั่งยืนในการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี โดยมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยี การพัฒนาบุคลากร และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

๓) การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ด้านพัฒนา

สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงพุทธ

๑. การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้พระพุทธศาสนาในวัดเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาองค์กรสงฆ์สู่การเป็นแหล่งเรียนรู้เชิงพุทธ โดยศูนย์ดังกล่าวควรรวบรวมองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนา จัดแสดงนิทรรศการ และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงความรู้ผ่านสื่อที่หลากหลาย อันจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และเผยแพร่หลักธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๘๑}

๒. อีกความเห็นหนึ่งเน้นความสำคัญของการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่พระสงฆ์ เพื่อให้สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการเผยแพร่ธรรมะและจัดการองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมด้านการใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และสื่อสังคมออนไลน์จะช่วยให้คณะสงฆ์สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายและกว้างขวางขึ้น^{๑๘๒}

๓. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวัดและสถาบันการศึกษาในท้องถิ่นถูกเสนอเป็นอีกกลยุทธ์หนึ่ง โดยมุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และทรัพยากรระหว่างกัน การจัดกิจกรรม

^{๑๘๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๘๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๑๘๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗.

ร่วมกัน เช่น การเรียนการสอนธรรมศึกษาในโรงเรียน หรือการจัดค่ายคุณธรรมสำหรับเยาวชน จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้เชิงพุทธและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน^{๑๘๓}

๔. การจัดตั้งห้องสมุดธรรมะในวัด โดยรวบรวมหนังสือ สื่อมัลติมีเดีย และเอกสารทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนาไว้อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการให้บริการและแนะนำการสืบค้นข้อมูล เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าและการเรียนรู้ด้วยตนเองของพุทธศาสนิกชน^{๑๘๔}

๕. การพัฒนาหลักสูตรการอบรมธรรมะที่ทันสมัยและตอบสนองความต้องการของสังคมปัจจุบันเป็นอีกแนวทางที่ได้รับการเสนอ โดยเน้นการประยุกต์หลักธรรมเข้ากับการดำเนินชีวิตและการแก้ปัญหาสังคม การจัดทำหลักสูตรที่มีความหลากหลายและยืดหยุ่น เช่น หลักสูตรระยะสั้น หรือการเรียนออนไลน์ จะช่วยให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ธรรมะได้สะดวกยิ่งขึ้น^{๑๘๕}

๖. การส่งเสริมการวิจัยทางพระพุทธศาสนาในระดับท้องถิ่นถูกเสนอเป็นกลยุทธ์สำคัญ โดยมุ่งเน้นการศึกษาวิเคราะห์ประเด็นทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับบริบทของจังหวัดจันทบุรี การสนับสนุนทุนวิจัย การจัดเวทีนำเสนอผลงาน และการเผยแพร่องค์ความรู้สู่สาธารณะจะช่วยยกระดับการศึกษาพระพุทธศาสนาและสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม^{๑๘๖}

๗. การจัดทำฐานข้อมูลดิจิทัลเกี่ยวกับประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมทางพระพุทธศาสนาของจังหวัดจันทบุรีเป็นอีกแนวทางที่ได้รับการเสนอ โดยรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประวัติวัด พระเถลิงจารย์ และประเพณีท้องถิ่น จัดทำเป็นระบบสารสนเทศที่สามารถสืบค้นได้ง่าย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมพุทธศาสนาของท้องถิ่น^{๑๘๗}

๘. การพัฒนาทักษะการสื่อสารและการถ่ายทอดธรรมะของพระสงฆ์ถูกเสนอเป็นกลยุทธ์สำคัญ โดยจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการพูดในที่สาธารณะ การใช้สื่อประกอบการสอน และเทคนิคการสอนธรรมะแบบสมัยใหม่ เพื่อให้พระสงฆ์สามารถเผยแพร่หลักธรรมได้อย่างน่าสนใจและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนและคนรุ่นใหม่^{๑๘๘}

๙. การส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการระหว่างพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่เป็นอีกแนวทางที่ได้รับการเสนอ โดยจัดเสวนาหรือการประชุมวิชาการที่นำเสนอมุมมองทางพระพุทธศาสนาต่อประเด็นร่วมสมัย เช่น สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี หรือเศรษฐกิจ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องและประโยชน์ของพุทธธรรมต่อการพัฒนาสังคมในปัจจุบัน^{๑๘๙}

๑๐. การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรสงฆ์ถูกเสนอเป็นกลยุทธ์สำคัญ โดยการรวบรวม จัดเก็บ และเผยแพร่องค์ความรู้และประสบการณ์ของพระสงฆ์ในด้านต่างๆ เช่น การ

^{๑๘๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๘๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๘๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๘๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๘๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๘๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๘๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๗.

ปกครอง การเผยแพร่ และการสาธารณสงเคราะห์ ผ่านระบบฐานข้อมูลออนไลน์ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง^{๑๙๐}

๑๑. การส่งเสริมการจัดทำสื่อการเรียนรู้ธรรมะในรูปแบบที่หลากหลายและทันสมัยเป็นอีกแนวทางที่ได้รับการเสนอ โดยการผลิตสื่อมัลติมีเดีย เช่น วิดีโอคลิป พอดแคสต์ หรือแอปพลิเคชันบนมือถือ ที่นำเสนอหลักธรรมในรูปแบบที่เข้าใจง่ายและน่าสนใจ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนรู้ในยุคดิจิทัล^{๑๙๑}

๑๒. การจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมพระธรรมทูตประจำจังหวัดถูกเสนอเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ และเทคนิคการเผยแผ่ธรรมะในบริบทสากล เพื่อเตรียมความพร้อมให้พระสงฆ์สามารถทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งในและต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๙๒}

๑๓. การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรมให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทสังคมปัจจุบันเป็นอีกแนวทางที่ได้รับการเสนอ โดยการปรับปรุงเนื้อหาและวิธีการสอนให้มีการบูรณาการระหว่างความรู้ทางพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่ เช่น วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสังคมศาสตร์ เพื่อให้พระภิกษุสามเณรมีความรู้ที่รอบด้านและสามารถประยุกต์ใช้ในการเผยแผ่และพัฒนาสังคม^{๑๙๓}

๑๔. การส่งเสริมการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างวัดในจังหวัดจันทบุรีถูกเสนอเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ โดยการจัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การศึกษาดูงาน และการทำโครงการร่วมกันระหว่างวัด เพื่อให้เกิดการแบ่งปันความรู้ แนวปฏิบัติที่ดี และนวัตกรรมในการทำงานสาธารณสงเคราะห์ อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสงฆ์โดยรวม^{๑๙๔}

๑๕. การพัฒนาระบบการประเมินและรับรองคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันสงฆ์ถูกเสนอเป็นกลยุทธ์ในการยกระดับมาตรฐานการศึกษาพระพุทธศาสนา โดยการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ การจัดให้มีการประเมินภายในและภายนอก และการให้การรับรองคุณภาพแก่สถาบันที่ผ่านเกณฑ์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง^{๑๙๕}

๑๖. การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาพระพุทธศาสนาเป็นอีกกลยุทธ์ที่ได้รับการเสนอ โดยการสนับสนุนให้พระสงฆ์และนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนาทำการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีการศึกษาที่เหมาะสมกับการเรียนรู้พระพุทธศาสนาในยุคปัจจุบัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการถ่ายทอดความรู้และสร้างความน่าสนใจในการศึกษาธรรมะ^{๑๙๖}

^{๑๙๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๙๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๑๙๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๑๙๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๙๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๙๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๙๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๗.

๑๗. การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นทางพระพุทธศาสนาถูกเสนอเป็นกลยุทธ์ในการอนุรักษ์และสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรม โดยการรวบรวม จัดเก็บ และเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับประเพณี พิธีกรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา ในจังหวัดจันทบุรี ผ่านการจัดทำฐานข้อมูลดิจิทัลและการจัดนิทรรศการ เพื่อให้เยาวชนและประชาชนได้เรียนรู้และตระหนักถึงคุณค่าของมรดกทางวัฒนธรรมของท้องถิ่น^{๑๙๗}

๑๘. การส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการประยุกต์ใช้หลักธรรมในชีวิตประจำวันเป็นกลยุทธ์สุดท้ายที่ได้รับการเสนอ โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการประยุกต์ใช้หลักธรรมในสถานการณ์จริง เช่น การจัดค่ายธรรมะ การอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือการใช้กรณีศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำหลักธรรมไปใช้ในการดำเนินชีวิต และแก้ปัญหาสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๙๘}

สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์กรสงฆ์ให้เป็นแหล่งเรียนรู้เชิงพุทธที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการปรับตัวให้เข้ากับยุคดิจิทัลและความต้องการของสังคมปัจจุบัน กลยุทธ์เหล่านี้รวมถึงการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้พระพุทธศาสนาในวัด การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของพระสงฆ์ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา การจัดตั้งห้องสมุดธรรมะ และการพัฒนาหลักสูตรอบรมธรรมะที่ทันสมัย นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอให้ส่งเสริมการวิจัยทางพระพุทธศาสนา จัดทำฐานข้อมูลดิจิทัลเกี่ยวกับประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมทางพระพุทธศาสนาของท้องถิ่น พัฒนากลยุทธ์การสื่อสาร และการถ่ายทอดธรรมะของพระสงฆ์ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการระหว่างพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่ การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรสงฆ์ การผลิตสื่อการเรียนรู้ธรรมะที่หลากหลายและทันสมัย และการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมพระธรรมทูตประจำจังหวัดก็เป็นกลยุทธ์สำคัญที่ได้รับการเสนอ การปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรมให้ทันสมัย การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างวัด การพัฒนาระบบประเมินและรับรองคุณภาพการศึกษา การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาพระพุทธศาสนา การจัดการความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น และการส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์และการประยุกต์ใช้หลักธรรมในชีวิตประจำวันเป็นกลยุทธ์เพิ่มเติมที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ทั้งหมดนี้มีเป้าหมายเพื่อให้องค์กรสงฆ์สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของสังคมสมัยใหม่ และรักษาความเกี่ยวข้องของพระพุทธศาสนาในชีวิตประจำวันของประชาชน

^{๑๙๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๑๙๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

**๔) การบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ด้านมี
ทรัพยากรเพียงพอในการขับเคลื่อนกิจการพระพุทธศาสนา**

๑. การระดมทุนจากภาคประชาชนและภาคเอกชนเป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างความมั่นคงทางทรัพยากร โดยเน้นการสื่อสารถึงความสำคัญของการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาและประโยชน์ที่สังคมจะได้รับ การจัดกิจกรรมระดมทุนที่สร้างสรรค์และมีความหมาย จะช่วยดึงดูดผู้มีจิตศรัทธาให้ร่วมสนับสนุนการดำเนินงานของคณะสงฆ์อย่างต่อเนื่อง^{๑๙๙}

๒. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ โดยเสนอให้มีการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเป็นระบบ วางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และมีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ การบริหารจัดการที่โปร่งใสและตรวจสอบได้จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและดึงดูดการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน^{๒๐๐}

๓. เน้นย้ำถึงความสำคัญของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยเสนอให้มีการทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เพื่อการสนับสนุนทรัพยากรในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งงบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ การสร้างพันธมิตรเชิงกลยุทธ์จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๒๐๑}

๔. การพัฒนาทักษะการบริหารจัดการทรัพยากรให้แก่พระสงฆ์ถูกนำเสนอเป็นกลยุทธ์สำคัญ เสนอให้มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการวางแผนงบประมาณ การจัดการการเงิน และการระดมทุน ทักษะเหล่านี้จะช่วยให้พระสงฆ์สามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และวางแผนการจัดหาทรัพยากรเพิ่มเติมได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๒๐๒}

๕. เสนอแนวคิดการสร้างรายได้จากทรัพย์สินของวัดอย่างเหมาะสม โดยเสนอให้มีการพัฒนาพื้นที่วัดบางส่วนเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การจัดตั้งศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนหรือการให้เช่าพื้นที่สำหรับกิจกรรมที่ไม่ขัดต่อหลักพระธรรมวินัย รายได้ที่เกิดขึ้นสามารถนำมาใช้ในการขับเคลื่อนกิจการพระพุทธศาสนาได้อย่างยั่งยืน^{๒๐๓}

๖. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการทรัพยากร โดยเสนอให้มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลดิจิทัล การใช้ซอฟต์แวร์บริหารจัดการการเงินและบัญชี และการนำเทคโนโลยีบล็อกเชนมาใช้ในการรับบริจาคเพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรและสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีจิตศรัทธา^{๒๐๔}

๗. เสนอแนวคิดการจัดตั้งกองทุนพัฒนากิจการพระพุทธศาสนาในระดับจังหวัด โดยระดมทุนจากทุกภาคส่วนและบริหารจัดการโดยคณะกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญ กองทุนนี้จะเป็นแหล่ง

^{๑๙๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๒๐๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๒๐๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๒๐๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๒๐๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๒๐๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๗.

ทรัพยากรสำคัญในการสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ของคณะสงฆ์ในจังหวัด โดยมีระบบการจัดสรรงบประมาณที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้เกิดการกระจายทรัพยากรอย่างทั่วถึง^{๒๐๕}

๘. การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการทรัพยากรถูกนำเสนอเป็นกลยุทธ์สำคัญ เสนอให้มีการสนับสนุนการศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนานวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของคณะสงฆ์ การนำผลการวิจัยและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้จะช่วยยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^{๒๐๖}

๙. เสนอแนวคิดการสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในพื้นที่ เพื่อพัฒนาหลักสูตรการบริหารจัดการทรัพยากรสำหรับพระสงฆ์ โดยเน้นการบูรณาการความรู้ทางพระพุทธศาสนา กับศาสตร์สมัยใหม่ด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาองค์ความรู้และทักษะของพระสงฆ์จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรและการขับเคลื่อนกิจการพระพุทธศาสนาอย่างมีประสิทธิภาพ^{๒๐๗}

๑๐. การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการทรัพยากรระหว่างวัดต่าง ๆ ถูกนำเสนอ โดยเสนอให้มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน และการจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติที่ดี การแบ่งปันประสบการณ์และความรู้จะช่วยให้เกิดการพัฒนาและยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรของคณะสงฆ์ในภาพรวม^{๒๐๘}

๑๑. เสนอแนวคิดการจัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาด้านการบริหารจัดการทรัพยากร ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากหลากหลายสาขา เพื่อให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการวางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรของคณะสงฆ์ การมีที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญจะช่วยให้การตัดสินใจในการบริหารจัดการทรัพยากรมีความรอบคอบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^{๒๐๙}

๑๒. การพัฒนาระบบการจัดสรรทรัพยากรที่เป็นธรรมและตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงถูกนำเสนอเป็นกลยุทธ์สำคัญ เสนอให้มีการสำรวจและประเมินความต้องการของแต่ละวัดอย่างเป็นระบบ และพัฒนาเกณฑ์การจัดสรรทรัพยากรที่คำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ อย่างรอบด้าน ระบบการจัดสรรที่เป็นธรรมจะช่วยให้การใช้ทรัพยากรเกิดประโยชน์สูงสุดและตอบสนองต่อความต้องการอย่างแท้จริง^{๒๑๐}

๑๓. เสนอแนวคิดการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างวัดในพื้นที่ใกล้เคียง โดยเสนอให้มีการจัดตั้งศูนย์ทรัพยากรร่วมที่สามารถให้บริการยืม-คืนวัสดุอุปกรณ์ หรือการแบ่งปันบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การใช้ทรัพยากรร่วมกันจะช่วยลดความซ้ำซ้อนในการจัดหาและเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด^{๒๑๑}

^{๒๐๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๒๐๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๒๐๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๒๐๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๒๐๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๒๑๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗.

^{๒๑๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๗.

๑๔. การพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการใช้ทรัพยากร โดยเสนอให้มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้ทรัพยากร และมีการรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ ระบบการติดตามและประเมินผลที่ระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย^{๒๑๒}

๑๕. เสนอแนวความคิดการพัฒนาแหล่งรายได้ที่ยั่งยืนผ่านการลงทุนอย่างมีจริยธรรม โดยเสนอให้มีการจัดตั้งกองทุนการลงทุนที่บริหารจัดการโดยผู้เชี่ยวชาญ และลงทุนในธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ผลตอบแทนจากการลงทุนจะเป็นแหล่งรายได้ที่สม่ำเสมอสำหรับการดำเนินงานกิจการพระพุทธศาสนาในระยะยาว^{๒๑๓}

๑๖. การส่งเสริมการพึ่งพาตนเองด้านทรัพยากรของแต่ละวัดถูกนำเสนอเป็นกลยุทธ์สำคัญ เสนอให้มีการพัฒนาศักยภาพของวัดในการสร้างรายได้จากกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักพระธรรมวินัย เช่น การผลิตสินค้าที่ระลึก การจัดอบรมธรรมะ หรือการให้บริการสถานที่สำหรับการปฏิบัติธรรม การพึ่งพาตนเองจะช่วยลดการพึ่งพาการบริจาคและสร้างความมั่นคงทางทรัพยากรในระยะยาว^{๒๑๔}

๑๗. เสนอแนวความคิดการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการทรัพยากรของวัด โดยเสนอให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมระหว่างวัดและชุมชนในการวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร การมีส่วนร่วมของชุมชนจะช่วยสร้างความโปร่งใส เพิ่มการยอมรับ และระดมทรัพยากรจากชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๒๑๕}

๑๘. การพัฒนาระบบการจัดการความเสี่ยงด้านทรัพยากรถูกนำเสนอท่านสุดท้าย โดยเสนอให้มีการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางทรัพยากรของคณะสงฆ์ และวางแผนรับมือล่วงหน้า ระบบการจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้คณะสงฆ์สามารถรับมือกับสถานการณ์ไม่คาดคิดและรักษาเสถียรภาพทางทรัพยากรได้อย่างยั่งยืน^{๒๑๖}

สรุปได้ว่า การระดมทุนจากภาคประชาชนและเอกชนเป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างความมั่นคงทางทรัพยากร โดยเน้นการสื่อสารถึงความสำคัญของการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาและประโยชน์ที่สังคมจะได้รับ ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนผ่านการทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ การพัฒนาทักษะการบริหารจัดการทรัพยากรให้แก่พระสงฆ์ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นอีกกลยุทธ์สำคัญ ควบคู่ไปกับการสร้างรายได้จากทรัพย์สินของวัดอย่างเหมาะสม เช่น การพัฒนาพื้นที่วัดเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม หรือการจัดตั้งศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการทรัพยากร เช่น การพัฒนาระบบฐานข้อมูลดิจิทัลและการใช้ซอฟต์แวร์

^{๒๑๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๒๑๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๒๑๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๒๑๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗.

^{๒๑๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

บริหารจัดการการเงิน จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและสร้างความเชื่อมั่น การจัดตั้งกองทุนพัฒนากิจการพระพุทธศาสนาในระดับจังหวัดเป็นแนวคิดที่น่าสนใจ เพื่อเป็นแหล่งทรัพยากรสำคัญในการสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ของคณะสงฆ์ นอกจากนี้ การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการทรัพยากร รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในพื้นที่ เพื่อพัฒนาหลักสูตรการบริหารจัดการทรัพยากรสำหรับพระสงฆ์ จะช่วยยกระดับการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างวัดต่าง ๆ การจัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาด้านการบริหารจัดการทรัพยากร และการพัฒนาระบบการจัดสรรทรัพยากรที่เป็นธรรม เป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ นอกจากนี้ การส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างวัดในพื้นที่ใกล้เคียง และการพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการใช้ทรัพยากร จะช่วยลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร การพัฒนาแหล่งรายได้ที่ยั่งยืนผ่านการลงทุนอย่างมีจริยธรรม การส่งเสริมการพึ่งพาตนเองด้านทรัพยากรของแต่ละวัด และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการทรัพยากรของวัด เป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยสร้างความมั่นคงทางทรัพยากรในระยะยาว สุดท้าย การพัฒนาระบบการจัดการความเสี่ยงด้านทรัพยากรจะช่วยให้คณะสงฆ์สามารถรับมือกับสถานการณ์ไม่คาดคิดและรักษาเสถียรภาพทางทรัพยากรได้อย่างยั่งยืน กลยุทธ์เหล่านี้ล้วนมุ่งเน้นการสร้าง ความมั่นคงทางทรัพยากร การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และการสร้างความยั่งยืนในการดำเนินกิจการพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี

๔.๔ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ

๑. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญในการยกระดับการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ โดยควรมีการจัดทำฐานข้อมูลที่ครอบคลุมทั้งข้อมูลพระสงฆ์ วัด และผู้รับบริการ เพื่อให้สามารถวางแผนและติดตามผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรมีการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่พระสงฆ์ เพื่อให้สามารถใช้งานระบบได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

๒. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวัดและหน่วยงานภายนอกเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานสาธารณสงเคราะห์ โดยควรมีการทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา และองค์กรภาคเอกชน เพื่อแลกเปลี่ยนทรัพยากรองค์ความรู้ และบุคลากร อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการให้บริการและการขยายขอบเขตการช่วยเหลือสังคม

๓. เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านการฝึกอบรม โดยเสนอให้มีการจัดทำหลักสูตรอบรมเฉพาะทางสำหรับพระสงฆ์ที่ทำงานด้านสาธารณสงเคราะห์ ครอบคลุมทั้งด้านการบริหารจัดการ การให้คำปรึกษา และทักษะการสื่อสาร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคม ทั้งนี้ ควรมีการประเมินผลและติดตามการนำความรู้ไปใช้อย่างต่อเนื่อง

๔. การระดมทุนและการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนงานสาธารณสงเคราะห์ โดยเสนอให้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อสาธารณสงเคราะห์ของ

คณะสงฆ์จังหวัด มีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างรัดกุม และมีระบบการตรวจสอบที่โปร่งใส นอกจากนี้ ควรมีการพัฒนาช่องทางการรับบริจาคที่หลากหลายและทันสมัย เพื่อเพิ่มโอกาสในการระดมทุน

๕. เสนอแนะให้มีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้พระพุทธศาสนาในวัด เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพทั้งของพระสงฆ์และประชาชนทั่วไป โดยศูนย์ดังกล่าวควรมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การอบรมธรรมะ การฝึกสมาธิ และการให้คำปรึกษาด้านชีวิตและครอบครัว ทั้งนี้ ควรมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ เพื่อขยายการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย

๖. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลโครงการแบบมีส่วนร่วม โดยเสนอให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลที่ประกอบด้วยตัวแทนจากคณะสงฆ์ ภาครัฐ และภาคประชาสังคม มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายของแต่ละโครงการ รวมทั้งมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกปี เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๗. เน้นย้ำถึงความสำคัญของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมในการขับเคลื่อนงานสาธารณสงเคราะห์ โดยเสนอให้มีการจัดตั้งเครือข่ายอาสาสมัครประจำวัด การสร้างกลไกการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากชุมชน รวมถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินโครงการสาธารณประโยชน์ต่างๆ ทั้งนี้ ควรมีการยกย่องและให้รางวัลแก่บุคคลและองค์กรที่มีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อสังคมอย่างโดดเด่น

๘. เสนอแนะให้มีการพัฒนาหลักสูตรการอบรมธรรมะที่ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทสังคมปัจจุบัน โดยเน้นการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการแก้ปัญหาชีวิตและสังคม การพัฒนาทักษะการสื่อสารธรรมะผ่านสื่อดิจิทัล และการสร้างเครือข่ายพระนักเทศน์รุ่นใหม่ นอกจากนี้ ควรมีการจัดทำสื่อการเรียนรู้ธรรมะในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น แอปพลิเคชัน พอดแคสต์ และวิดีโอคลิป เพื่อให้สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๙. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือทางจิตใจแก่ประชาชน โดยเสนอให้มีการจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาประจำวัด การพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาแก่พระสงฆ์ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับนักจิตวิทยาและนักสังคมสงเคราะห์ นอกจากนี้ ควรมีการพัฒนาช่องทางการให้คำปรึกษาออนไลน์ เพื่อรองรับความต้องการของประชาชนในยุคดิจิทัล

๑๐. เสนอแนะให้มีการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ โดยเน้นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การศึกษาและพัฒนารูปแบบการช่วยเหลือสังคมที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการยกระดับคุณภาพการให้บริการ ทั้งนี้ ควรมีการสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในพื้นที่เพื่อพัฒนางานวิจัยที่ตอบโจทย์ความต้องการของสังคมอย่างแท้จริง

๑๑. เน้นย้ำถึงความสำคัญของการสร้างความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือในการบริหารจัดการทรัพยากร โดยเสนอให้มีการจัดทำระบบบัญชีที่ได้มาตรฐาน การเปิดเผยข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณต่อสาธารณะ และการจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีโดยผู้ตรวจสอบภายนอก นอกจากนี้

ควรมีการจัดทำรายงานประจำปีที่แสดงผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณอย่างละเอียด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

๑๒. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ในด้านการบริหารจัดการสมัยใหม่ โดยเสนอให้มีการจัดทำหลักสูตรอบรมเฉพาะทางด้านการบริหารจัดการองค์กรไม่แสวงหากำไร การวางแผนกลยุทธ์ และการบริหารโครงการ นอกจากนี้ ควรมีการส่งเสริมให้พระสงฆ์ได้มีโอกาสศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับองค์กรการกุศลที่ประสบความสำเร็จทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์

สรุปได้ว่า การพัฒนาการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีควรมุ่งจากการสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง ๑๒ ท่าน สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีควรมุ่งเน้นการบูรณาการหลายมิติเข้าด้วยกัน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการให้บริการ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งในด้านการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานเฉพาะทาง การระดมทุนและบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม การพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางสังคม ตลอดจนการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาให้สอดคล้องกับบริบทสังคมปัจจุบัน ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวควรคำนึงถึงความยืดหยุ่นและการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการตอบสนองต่อความต้องการของสังคมเป็นสำคัญ การบูรณาการแนวทางเหล่านี้จะช่วยยกระดับการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันพระพุทธศาสนาและการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืนในระยะยาว

๔.๕ องค์ความรู้

๔.๖.๑ องค์ความรู้จากการวิจัย



แผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ พบว่า สภาพทั่วไปของการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี เผยให้เห็นภาพรวมที่ซับซ้อนของการดำเนินงานด้านนี้ คณะสงฆ์มีจุดแข็งที่สำคัญ ได้แก่ โครงสร้างการบริหารที่เป็นระบบ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน จิตอาสาของพระสงฆ์ เครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง และศักยภาพของวัดในการเป็นศูนย์กลางช่วยเหลือชุมชน อย่างไรก็ตาม ยังมีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุง เช่น การจัดสรรงบประมาณที่ยังไม่เป็นระบบ การขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง การประชาสัมพันธ์ที่ยังไม่ทั่วถึง และการขาดแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ ยังมีโอกาสที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ อาทิ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ความศรัทธาของพุทธศาสนิกชน และนโยบายรัฐที่ส่งเสริมบทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคม แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องเผชิญกับอุปสรรคหลายประการ เช่น การขาดความรู้ความเข้าใจในระบบบริหารจัดการของภาครัฐ ข้อจำกัดด้านงบประมาณ การขาดระบบฐานข้อมูลที่เป็นมาตรฐาน และการขาดทักษะในการให้คำปรึกษาและดูแลทางจิตใจของบุคลากร การวิเคราะห์นี้ชี้ให้เห็นว่า แม้คณะสงฆ์จะมีศักยภาพและโอกาสในการพัฒนางานสาธารณสุขสงเคราะห์ แต่ก็ยังมีความท้าทายที่ต้องจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการ การเพิ่มประสิทธิภาพในการประสานงานกับภาคส่วนต่างๆ การพัฒนาทักษะของบุคลากร และการปรับปรุงระบบการให้ความช่วยเหลือให้มีความยืดหยุ่นและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน การพัฒนาระบบฐานข้อมูล และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ จะเป็นกุญแจสำคัญในการยกระดับงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ให้สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ท้ายที่สุด การพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ในด้านการบริหารจัดการและทักษะที่จำเป็นต่างๆ จะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความพร้อมในการเป็นผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีมีความยั่งยืนและสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมได้อย่างกว้างขวางในระยะยาว

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ได้เผยให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญที่ขับเคลื่อนงานด้านนี้ให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยครอบคลุมทั้ง ๔ ด้านหลัก ได้แก่ การดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล การช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ การช่วยเหลือเกื้อกูลสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ และการช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนทั่วไป ซึ่งปัจจัยสำคัญที่พบในทุกด้านประกอบด้วย การมีทรัพยากรที่เพียงพอทั้งในแง่ของงบประมาณ บุคลากร และอาสาสมัคร การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งระหว่างวัด ชุมชน ภาครัฐ และภาคเอกชน การพัฒนาทักษะและความรู้ของพระสงฆ์ในด้านการบริหารจัดการสมัยใหม่ การสร้างความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือในการบริหารจัดการทรัพยากร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการข้อมูลและการดำเนินงาน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและเยาวชน การพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนการบูรณาการหลักธรรมทางพุทธศาสนาเข้ากับการทำงานสาธารณสุขสงเคราะห์ นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยเฉพาะด้านที่สำคัญ เช่น การจัดทำแผนแม่บทระยะยาว การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การพัฒนานวัตกรรมทางสังคม และการสร้างความยั่งยืนทางการเงิน ทั้งนี้ ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ของเจ้าอาวาสก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ควบคู่ไปกับการสร้างความตระหนักและการสนับสนุนจากประชาชนในพื้นที่ การวิจัยยังชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในคณะสงฆ์ การส่งเสริมการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการให้ความช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ในด้านกาให้คำปรึกษาและการช่วยเหลือทางจิตใจแก่ประชาชน ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพของงานสาธารณสุขสงเคราะห์ให้ตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างรอบด้าน องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า การบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ที่มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการปัจจัยหลายด้านเข้าด้วยกัน ทั้งในมิติของการบริหารจัดการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การใช้เทคโนโลยี และการสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายในสังคมปัจจุบัน และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อชุมชนและสังคมในระยะยาว การนำองค์ความรู้นี้ไปประยุกต์ใช้จะช่วยยกระดับการดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับบทบาทสำคัญของสถาบันศาสนาในการพัฒนาสังคมไทย

การบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีได้เสนอแนวทางการพัฒนาที่ครอบคลุมหลายด้าน โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความมั่นคงด้านพระพุทธศาสนา การยกระดับกระบวนการบริหารจัดการภายใน การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงพุทธ และการจัดการทรัพยากรให้เพียงพอในการขับเคลื่อนกิจการพระพุทธศาสนา กลยุทธ์สำคัญประกอบด้วยการจัดตั้งศูนย์อบรมพระธรรมทูตประจำจังหวัด การส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรม การจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาและเผยแผ่พระพุทธศาสนา และการพัฒนาระบบฐานข้อมูลพระสงฆ์และวัดแบบดิจิทัล นอกจากนี้ยังเน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่างๆ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านการฝึกอบรม และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้พระพุทธศาสนาในวัดและการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ให้แก่พระสงฆ์เป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านการจัดการทรัพยากร มีการเสนอให้มีการระดมทุนจากภาคประชาชนและภาคเอกชน การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างรายได้จากทรัพย์สินของวัดอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ การพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลโครงการแบบมีส่วนร่วม การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการ และการสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในพื้นที่เพื่อพัฒนาหลักสูตรการบริหารจัดการทรัพยากรสำหรับพระสงฆ์ ล้วนเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการยกระดับการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กลยุทธ์เหล่านี้มุ่งเน้นการสร้าง ความมั่นคงทางทรัพยากร การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และการสร้างความยั่งยืนในการดำเนินกิจการพระพุทธศาสนา โดยคำนึงถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การพัฒนาบุคลากร และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๔.๖.๒ องค์ความรู้ที่สังเคราะห์จากงานวิจัย

กลยุทธ์การบริหารจัดการ
งานสาธารณสุขสงเคราะห์
ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี

- ด้านสร้างความมั่นคงด้านพระพุทธศาสนา
 - จัดตั้งศูนย์อบรมพระธรรมทูตประจำจังหวัด
 - ส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรม
 - จัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาและเผยแผ่พระพุทธศาสนา
 - พัฒนาระบบฐานข้อมูลพระสงฆ์และวัดแบบดิจิทัล
 - สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวัดและสถาบันการศึกษา
- ด้านยกระดับกระบวนการบริหารจัดการภายใน
 - พัฒนาระบบฐานข้อมูลดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการ
 - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม
 - พัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านการฝึกอบรม
 - นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ
 - พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลโครงการแบบมีส่วนร่วม
- ด้านพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงพุทธ
 - จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้พระพุทธศาสนาในวัด
 - พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่พระสงฆ์
 - สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา
 - จัดตั้งห้องสมุดธรรมะในวัด
 - พัฒนาหลักสูตรการอบรมธรรมะที่ทันสมัย
- ด้านมีทรัพยากรเพียงพอในการขับเคลื่อนกิจการพระพุทธศาสนา
 - ระดมทุนจากภาคประชาชนและภาคเอกชน
 - พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ
 - สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน
 - พัฒนาทักษะการบริหารจัดการทรัพยากรให้แก่พระสงฆ์
 - สร้างรายได้จากทรัพย์สินของวัดอย่างเหมาะสม

แผนภาพที่ ๔.๒ องค์ความรู้ที่สังเคราะห์จากงานวิจัย

การบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีมุ่งเน้นการพัฒนาในสี่ด้านหลัก ได้แก่ การสร้างความมั่นคงด้านพระพุทธศาสนา การยกระดับกระบวนการบริหารจัดการภายใน การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงพุทธ และการจัดการทรัพยากรให้เพียงพอในการขับเคลื่อนกิจการพระพุทธศาสนา โดยในด้านการสร้างความมั่นคงทางพระพุทธศาสนา มีการดำเนินการจัดตั้งศูนย์อบรมพระธรรมทูตประจำจังหวัด ส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรม จัดตั้ง

กองทุนเพื่อการศึกษาและเผยแผ่พระพุทธศาสนา พัฒนาระบบฐานข้อมูลพระสงฆ์และวัดแบบดิจิทัล รวมถึงสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวัดและสถาบันการศึกษา ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งให้กับพระพุทธศาสนาในพื้นที่ ในส่วนของการยกระดับกระบวนการบริหารจัดการภายใน มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม พัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านการฝึกอบรม นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ และพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลโครงการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรสงฆ์ ด้านการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงพุทธ มีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้พระพุทธศาสนาในวัด พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่พระสงฆ์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา จัดตั้งห้องสมุดธรรมะในวัด และพัฒนาหลักสูตรการอบรมธรรมะที่ทันสมัย ซึ่งจะช่วยให้วัดกลายเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของชุมชน สุดท้าย ในด้านการจัดการทรัพยากรให้เพียงพอในการขับเคลื่อนกิจการพระพุทธศาสนา มีการระดมทุนจากภาคประชาชนและภาคเอกชน พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน พัฒนาทักษะการบริหารจัดการทรัพยากรให้แก่พระสงฆ์ และสร้างรายได้จากทรัพย์สินของวัดอย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้มีทรัพยากรเพียงพอในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทั้งหมดนี้แสดงให้เห็นถึงความพยายามของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีในการปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป โดยนำเทคโนโลยีและแนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ ควบคู่ไปกับการรักษาและส่งเสริมหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้พระพุทธศาสนา ยังคงเป็นที่พึ่งทางจิตใจและเป็นรากฐานสำคัญของสังคมไทยต่อไป

บทที่ ๕

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาสภาพทั่วไปของการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ๒) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ๓) นำเสนอการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยกำหนดรูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๒๕ รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จำนวน ๑๒ รูปหรือคน ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล สังเคราะห์เป็นผลการวิจัยได้ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ สภาพทั่วไปของการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี เผยให้เห็นภาพรวมที่ซับซ้อนของการดำเนินงานด้านนี้ คณะสงฆ์มีจุดแข็งที่สำคัญ ได้แก่ โครงสร้างการบริหารที่เป็นระบบ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน จิตอาสาของพระสงฆ์ เครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง และศักยภาพของวัดในการเป็นศูนย์กลางช่วยเหลือชุมชน อย่างไรก็ตาม ยังมีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุง เช่น การจัดสรรงบประมาณที่ยังไม่เป็นระบบ การขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง การประชาสัมพันธ์ที่ยังไม่ทั่วถึง และการขาดแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ ยังมีโอกาสที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ อาทิ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ความศรัทธาของพุทธศาสนิกชน และนโยบายรัฐที่ส่งเสริมบทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคม แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องเผชิญกับอุปสรรคหลายประการ เช่น การขาดความรู้ความเข้าใจในระบบบริหารจัดการของภาครัฐ ข้อจำกัดด้านงบประมาณ การขาดระบบฐานข้อมูลที่เป็นมาตรฐาน และการขาดทักษะในการให้คำปรึกษาและดูแลทางจิตใจของบุคลากร การวิเคราะห์นี้ชี้ให้เห็นว่า แม้คณะสงฆ์จะมีศักยภาพและโอกาสในการพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ แต่ก็ยังมีความท้าทายที่ต้องจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการ การเพิ่มประสิทธิภาพในการประสานงานกับภาคส่วนต่างๆ การพัฒนาทักษะของบุคลากร และการปรับปรุงระบบการให้ความช่วยเหลือให้มีความยืดหยุ่นและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน การพัฒนาระบบฐานข้อมูล และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ จะเป็นกุญแจสำคัญในการยกระดับงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ให้สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ท้ายที่สุด การพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ในด้านการบริหารจัดการและทักษะที่จำเป็นต่างๆ จะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความพร้อมในการเป็นผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีมีความยั่งยืนและสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมได้อย่างกว้างขวางในระยะยาว

๕.๑.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ได้เผยให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญที่ขับเคลื่อนงานด้านนี้ให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยครอบคลุมทั้ง ๔ ด้านหลัก ได้แก่ การดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล การช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ การช่วยเหลือเกื้อกูลสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ และการช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนทั่วไป ซึ่งปัจจัยสำคัญที่พบในทุกด้านประกอบด้วย การมีทรัพยากรที่เพียงพอทั้งในแง่ของงบประมาณ บุคลากร และอาสาสมัคร การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งระหว่างวัด ชุมชน ภาครัฐ และภาคเอกชน การพัฒนาทักษะและความรู้ของพระสงฆ์ในด้านการบริหารจัดการสมัยใหม่ การสร้างความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือในการบริหารจัดการทรัพยากร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการข้อมูลและการดำเนินงาน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและเยาวชน การพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนการบูรณาการหลักธรรมทางพุทธศาสนาเข้ากับการทำงานสาธารณสุขสงเคราะห์ นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยเฉพาะด้านที่สำคัญ เช่น การจัดทำแผนแม่บทระยะยาว การส่งเสริมการท่องเที่ยววัฒนธรรม การพัฒนานวัตกรรมทางสังคม และการสร้างความยั่งยืนทางการเงิน ทั้งนี้ ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ของเจ้าอาวาสก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ควบคู่ไปกับการสร้างความตระหนักและการสนับสนุนจากประชาชนในพื้นที่ การวิจัยยังชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในคณะสงฆ์ การส่งเสริมการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการให้ความช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ในด้านการให้คำปรึกษาและการช่วยเหลือทางจิตใจแก่ประชาชน ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพของงานสาธารณสุขสงเคราะห์ให้ตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างรอบด้าน องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า การบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ที่มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการปัจจัยหลายด้านเข้าด้วยกัน ทั้งในมิติของการบริหารจัดการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การใช้เทคโนโลยี และการสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายในสังคมปัจจุบัน และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อชุมชนและสังคมในระยะยาว การนำองค์ความรู้นี้ไปประยุกต์ใช้จะช่วยยกระดับการดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับบทบาทสำคัญของสถาบันศาสนาในการพัฒนาสังคมไทย

๕.๑.๓ การบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีได้เสนอแนวทางการพัฒนาที่ครอบคลุมหลายด้าน โดยมุ่งเน้นการสร้างความมั่นคงด้านพระพุทธศาสนา การยกระดับกระบวนการบริหารจัดการภายใน การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงพุทธ และการจัดการทรัพยากรให้เพียงพอในการขับเคลื่อนกิจการพระพุทธศาสนา กลยุทธ์สำคัญประกอบด้วยการจัดตั้งศูนย์อบรมพระธรรมทูตประจำจังหวัด การส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรม การจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาและเผยแผ่พระพุทธศาสนา และการพัฒนาระบบฐานข้อมูลพระสงฆ์และวัดแบบดิจิทัล นอกจากนี้ยังเน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่างๆ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านการฝึกอบรม และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้พระพุทธศาสนาในวัดและการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ให้แก่พระสงฆ์เป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านการจัดการทรัพยากร มีการเสนอให้มีการระดมทุนจากภาคประชาชนและภาคเอกชน การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างรายได้จากทรัพย์สินของวัดอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ การพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลโครงการแบบมีส่วนร่วม การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการ และการสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในพื้นที่เพื่อพัฒนาหลักสูตรการบริหารจัดการทรัพยากรสำหรับพระสงฆ์ ล้วนเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการยกระดับการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กลยุทธ์เหล่านี้มุ่งเน้นการสร้างความมั่นคงทางทรัพยากร การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และการสร้างความยั่งยืนในการดำเนินกิจการพระพุทธศาสนา โดยคำนึงถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การพัฒนาบุคลากร และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๒.๑ สภาพทั่วไปของการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีสะท้อนให้เห็นถึงความซับซ้อนของการดำเนินงานที่ต้องอาศัยการบูรณาการระหว่างหลักพุทธธรรมและการบริหารจัดการสมัยใหม่ จุดแข็งที่สำคัญ เช่น โครงสร้างการบริหารที่เป็นระบบ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน และศักยภาพของวัดในการเป็นศูนย์กลางช่วยเหลือชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูสมุห์ไพฑูรย์ สิริภทโท และคณะ^๑ ที่พบว่าวัดเป็นศูนย์กลางความเจริญและความเข้มแข็งของชุมชน อย่างไรก็ตาม จุดอ่อนที่พบ เช่น การขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและการขาดแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับข้อค้นพบของพระธีรพันธุ์ ฐิตธมโม (บุญบาง) และคณะ^๒ ที่ระบุว่าพระสงฆ์ที่มีประสบการณ์ในด้านนี้ยังมีจำนวนน้อย ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์อย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับความท้าทายในการดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์

๕.๒.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีครอบคลุมทั้ง ๔ ด้านหลักตามกรอบการดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูชินวรานุวัตร (สิงห ชินวโร)^๓ ที่แบ่งการบริหารจัดการการสาธารณสุขสงเคราะห์เป็น ๔ ประการคล้ายคลึงกัน ปัจจัยสำคัญที่พบ เช่น การมีทรัพยากรที่เพียงพอ การสร้าง

^๑ พระครูสมุห์ไพฑูรย์ สิริภทโท, พระมหากฤษฏา กิตติโสภโณ และพระปลัดระพีณ พุทธิสาโร, “รูปแบบการจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ในจังหวัดนครปฐม”, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๑ (มกราคม – มีนาคม ๒๕๖๔) : ๑๔๙ – ๑๕๙.

^๒ พระธีรพันธุ์ ฐิตธมโม (บุญบาง), พระศรีสมโพธิ และศิริโรจน์ นามเสนา, “การศึกษางานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ที่มีต่อการพัฒนาสังคม”, วารสารวิจัยวิชาการ, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (มีนาคม-เมษายน ๒๕๖๕) : ๒๕ – ๓๔.

^๓ พระครูชินวรานุวัตร (สิงห ชินวโร), “การพัฒนาการบริหารจัดการการสาธารณสุขสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

เครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง และการพัฒนาทักษะและความรู้ของพระสงฆ์ สอดคล้องกับข้อเสนอของพระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา ที่เน้นการจัดการแหล่งงบประมาณสนับสนุน การสร้างเครือข่าย และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลที่พบในการวิจัยนี้ สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการในบริบทอื่นๆ เช่น การวิจัยของฤทัย สันต์วัฒนา^๔ และสมชัย วงษ์นายะ และทวนทอง เขาวงกิตพิงศ์^๕ ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีและการพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลเช่นกัน

๕.๒.๓ การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีที่นำเสนอในการวิจัยนี้มุ่งเน้นการสร้างความมั่นคงด้านพระพุทธศาสนา การยกระดับกระบวนการบริหารจัดการภายใน การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงพุทธ และการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการในงานวิจัยอื่นๆ เช่น การวิจัยของปนิดา เนื่องพะยอม^๖ ที่เสนอกกลยุทธ์การบริหารแบบยั่งยืนโดยใช้แผนเป็นฐาน อย่างไรก็ตาม กลยุทธ์ที่นำเสนอในการวิจัยนี้มีความเฉพาะเจาะจงกับบริบทของคณะสงฆ์ เช่น การจัดตั้งศูนย์อบรมพระธรรมทูตประจำจังหวัด และการส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรม ซึ่งสะท้อนถึงความพยายามในการบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับการบริหารจัดการสมัยใหม่ นอกจากนี้ การเน้นการพัฒนาฐานข้อมูลพระสงฆ์และวัดแบบดิจิทัล แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับการบริหารจัดการองค์กรทางศาสนาในยุคดิจิทัล ซึ่งนับเป็นนวัตกรรมสำคัญที่สอดคล้องกับบริบทสังคมปัจจุบัน ทั้งนี้ ความท้าทายสำคัญในการนำกลยุทธ์เหล่านี้ไปปฏิบัติคือการสร้างสมดุลระหว่างการรักษาคุณค่าและหลักการทางพระพุทธศาสนากับการปรับตัวให้เข้ากับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีควรกำหนดนโยบายการพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์ด้านการบริหารจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์

๒. ควรมีนโยบายส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน และหน่วยงานภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อระดมทรัพยากรและความเชี่ยวชาญในการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์

^๔ ฤทัย สันต์วัฒนา, “การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการสมาคมว่ายน้ำแห่งประเทศไทย”, วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - เมษายน ๒๕๕๘) : ๑๖๑ - ๑๖๙.

^๕ สมชัย วงษ์นายะ และทวนทอง เขาวงกิตพิงศ์, “การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการหมู่บ้านในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในจังหวัดกำแพงเพชรและจังหวัดตาก”, วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ปีที่ ๑๙ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - มิถุนายน ๒๕๕๖) : ๑-๑๒.

^๖ ปนิดา เนื่องพะยอม, “กลยุทธ์การบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา, (วิทยาลัยครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๖๐).

๓. ควรกำหนดนโยบายการจัดตั้งกองทุนเพื่อการสาธารณสุขสงเคราะห์ในระดับจังหวัด เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงินในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ

๔. ควรมีนโยบายส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของคณะสงฆ์

๕. ควรกำหนดนโยบายการพัฒนากระบวนข้อมูลดิจิทัลสำหรับงานสาธารณสุขสงเคราะห์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการตัดสินใจ

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑. ควรจัดตั้งศูนย์อบรมพระธรรมทูตประจำจังหวัด เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ของพระสงฆ์ในการดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ควรพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์แบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการ

๓. ควรจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาสาธารณสุขสงเคราะห์ระยะยาว เพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน

๔. ควรจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้พระพุทธศาสนาในวัด เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์และประชาชนในด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์

๕. ควรพัฒนาระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางดิจิทัล เพื่อเผยแพร่ข้อมูลและสร้างการมีส่วนร่วมในงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่

๒. ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ระหว่างคณะสงฆ์ในจังหวัดต่างๆ เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) และปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๓. ควรมีการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมสำหรับการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์

๔. ควรศึกษาผลกระทบของการดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ เพื่อประเมินประสิทธิผลและความยั่งยืนของการดำเนินงาน

๕. ควรมีการวิจัยเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกฎระเบียบและโครงสร้างการบริหารงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับบริบทสังคมปัจจุบัน

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ:

กนกอร สมปราชาญ. ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. ขอนแก่น :
ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา, ๒๕๕๙.

กรมการศาสนา. คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยการคณะสงฆ์และการพระศาสนา. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์กรมศาสนา, ๒๕๔๐.

กรมการศาสนา. คู่มือการบริหารจัดการวัดฉบับย่อ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา,
๒๕๔๐.

กรมการศาสนา. คู่มือการบริหารจัดการวัดฉบับย่อ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา,
๒๕๕๐.

คุณ โททัศน์. พุทธศาสนากับชีวิต. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๗.

จินตนา บุญงการ และณัฐพันธ์ เขจรนนท์. การจัดการเชิงกลยุทธ์=Strategic Management.
กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๔๖.

ชรินทร์ ชุมทรัพย์นฤกษ์. นโยบายธุรกิจและการบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: โครงการศูนย์
หนังสือสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๐.

โชติ บดีรัฐ. เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๘.
หน้า ๓.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. การบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๕๑.

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. การจัดการเชิงกลยุทธ์ ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น,
๒๕๕๖.

ธงชัย สันติวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์การบริษัท. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนา
พานิช, ๒๕๕๖.

นิรมล กิติกุล. องค์การและการจัดการ. นครปฐม : บริษัท เกษมพรินต์ติ้ง กรุ๊ป จำกัด, ๒๕๕๑.

บุญมี จันทร์วงศ์. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสหกรณ์ในภาคการเกษตร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๓.

บุญศรี พานะจิตต์ และคณะ. ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดสวน
แก้ว อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๕.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. กลยุทธ์การวางแผนและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ส.เอเชียเพรส ๒๕๕๙ จำกัด, ๒๕๖๐.
- พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต). ความสำคัญของพระพุทธศาสนาในฐานะศาสนาประจำชาติ. กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป, ๒๕๓๒.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต). พุทธวิธีการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- พระธรรมปริยัติเวที (สุเทพ ผุสฺสธมฺโม). สารภาค ๑๕. กาญจนบุรี : สำนักพิมพ์ธรรมเมธี, ๒๕๔๘.
- พระเมธีธรรมมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตโต). การปกครองคณะสงฆ์ไทย. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติจักร. ผู้นำการบริหารยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๕๓.
- พิบูล ทีปะปาล. การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์, ๒๕๕๕.
- พุทธทาสภิกขุ. การสังคมสงเคราะห์ส่วนที่ยังขาดอยู่. นนทบุรี : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด, ๒๕๓๗.
- ไพบุลย์ เสี่ยงก้อง. “หลักการบริหารวัด” วัดพัฒนา ๔๔. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, ๒๕๔๔.
- ไพโรจน์ ปิยะวงศ์พัฒนา. การจัดการเชิงกลยุทธ์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๙.
- รังสรรค์ มณีเล็ก. การวางแผนเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : พล ๑๙๙๖, ๒๕๕๕.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔. กรุงเทพมหานคร : นามมีบุ๊คส์, ๒๕๕๖.
- เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ และคณะ. การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิมพ์ดีจำกัด, ๒๕๕๒.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. การจัดการภาครัฐแนวใหม่. กรุงเทพมหานคร : บริษัท บพิตรการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๖.
- วิเชียร วิทยอดม. การบริหารเชิงกลยุทธ์ Strategic Management. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธนธัชการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๓.
- _____. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท บริษัทธัชการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๑.
- ศจี อนันต์นพคุณ. กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ. สงขลา : ชลบุตรกราฟฟิก, ๒๕๔๒.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สมคิด บางโม. **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วิทย์พัฒนา จำกัด, ๒๕๕๓.

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๗. กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์ พรินต์ติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด มหาชน, ๒๕๔๗.

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์, ๒๕๔๒.
 สุทธิพงษ์ ตันตยาพิศาลสุทธิ. **พระราชบัญญัติคณะสงฆ์กฎกระทรวง กฎมหาเถรสมาคม พร้อม ด้วยระเบียบและคำสั่งมหาเถรสมาคมเกี่ยวกับการคณะสงฆ์และการศาสนา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, ๒๕๔๑.

สุภาณี สฤกษ์วานิช. **การบริหารเชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๗.

สุรพล บัวพิมพ์. **การวางแผนยุทธศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, ๒๕๕๐.

สุรียนต์ น้อยสงวน. “รูปแบบการปฏิบัติงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในจังหวัดศรีสะเกษ”. **ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์ิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐.

สุวิมล ว่องวานิช. **การประเมินอภิमान: วิถีวิทยา และการประยุกต์ใช้**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

เสนาะ ตีเยาว์. **หลักการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑.

(๒) ดุชนิพนธ์/วิทยานิพนธ์

ชัตติยา ดั่งสำราญ. “รูปแบบการบริหารกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาศึกษาดุชนิพนธ์ิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒.

ปนิดา เนื่องพะยอม. “กลยุทธ์การบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุชนิพนธ์ิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา**. วิทยาลัยครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๖๐.

ประทีป ทับโตน. “กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียนสังกัดเทศบาล”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุชนิพนธ์ิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๖๓.

พระครูชินวราณวัตร (สิงห์ ชินวโร). “การพัฒนาการบริหารจัดการสาธารณสุขสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์ิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระครูใบฎีกา สุรพล อาสโภ (แยมชุม). “การพัฒนารูปแบบงานสาธารณสุขสงเคราะห์ตามกระบวนการทัศน์วิถีพุทธ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

พระครูศรีรัตนภริต (ปิยนันท์ ปิยจิตโต). “กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดพระพุทธศาสนาในภาคกลาง”. **วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑.

พระมิถุน มติโต (แดน). “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของ พุทธิกมหาวิทยาลัยในราชอาณาจักรกัมพูชา”. **ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐.

พระเมธาวิเชียร (สุเทพ พุทธจรรยา). “ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา**. วิทยาลัยครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๖๑.

รวีวรรณ สุ่มมาตย์. “รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะในศตวรรษที่ ๒๑ ของนักเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕.

สุริยนต์ น้อยสงวน. “รูปแบบการปฏิบัติงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในจังหวัดศรีสะเกษ”. **ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐.

อรุณกมล ศุขอนอก. “กลยุทธ์การบริหารจัดการของธนาคารพาณิชย์เอกชนสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๖๑.

อรุณกมล ศุขอนอก. “กลยุทธ์การบริหารจัดการของธนาคารพาณิชย์เอกชนสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๖๑.

(๓) รายงานวิจัย

จิตตานันท์ ดิกุล และคณะ. “รูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมของศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี”. **รายงานการวิจัย**. สถาบันวิจัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, ๒๕๕๙.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระใบฎีกาพงษ์ศักดิ์ ขนดีพโล และกฤษณ์ธนิษฐ์ เสฎฐเมธี. “กลยุทธ์การบริหารจัดการด้านสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา”. รายงานการวิจัย. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐.

วิสาร ปัญญชุณห์. “รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ INTERSECT Model”. รายงานวิจัย. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๖๔.

(๔) บทความ

กนกรัตน์ มณีเนตร. วุฒิชัย เนียมเทศ. ขวลิต เกิดทิพย์ และณรงค์ศักดิ์ รอบคอบ. กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเครือข่ายเอเชีย. วารสารวิชาการวิทยาลัยแสงธรรม. ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๔) : ๑๐๖-๑๒๕.

ปรววรรณ อ่ำช่วย. ดวงใจ ชนะสิทธิ์ และอรพรรณ ตูจินดา. “การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเครือข่ายทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กลงในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๓๘ (มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๕) : ๒๗๖ - ๒๘๕.

ปิ่นนธร เอียรชัยพุกภัย. พระครูสมุทรวชิราวุฒร์ และทองอินทร์ มนตรี. “กลยุทธ์การบริหารกิจการคณะสงฆ์เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของพระพุทธศาสนา”. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์. ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๕. (พฤษภาคม ๒๕๖๔) : ๓๗๘-๓๙๒.

พระครูสมุห์ไพฑูรย์ สิริภทโท. พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ และพระปลัดระพี นพธิสาโร. “รูปแบบการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ในจังหวัดนครปฐม”. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๔) : ๑๔๙ - ๑๕๙.

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา. “กลยุทธ์การบริหารองค์กรสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์”. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มีนาคม ๒๕๖๑) : ๙๙-๑๑๕.

พระครูสุนทรวิเชียร และถวิล ลดาวัลย์. “กลยุทธ์การบริหารเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกลุ่ม ๑๐”. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย. ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - มิถุนายน ๒๕๖๑) : ๓๔ - ๔๒.

พระธีรพันธุ์ ฐิตธมโม (บุญบาง). พระศรีสมโพธิ และศิริโรจน์ นามเสนา. “การศึกษางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ที่มีต่อการพัฒนาสังคม”. วารสารวิจัยวิชาการ. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (มีนาคม-เมษายน ๒๕๖๕) : ๒๕ - ๓๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระมหาพชร กิตติวรมณี. พระมหากฤษณา กิตติโสภโณ และพระมหาสุนันท์ สุนนโท. “การพัฒนา
งานด้านสาธารณสุขสงเคราะห์ตามแผนปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการใน
จังหวัดสระแก้ว”. วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๓ (พฤษภาคม
- มิถุนายน ๒๕๖๖) : ๕๕-๖๙.

พระสมุห์วศิน วิสุทฺโธ (พงษ์ศักดิ์). “พระสงฆ์การจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์: บทบาทและ
ความสำคัญ”. วารสารศิลปศาสตร์ราชมงคลสุวรรณภูมิ. ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-
เมษายน ๒๕๖๓) : ๓๕๗ - ๓๖๖.

พระอธิการแพร สุขมงคล (บุตรสองคอน). “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ไทย”. วารสารมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน. ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม
๒๕๖๓) : ๑-๗.

ภัทรภรณ์ จุ่มพรหม. “คุณค่าและคุณประโยชน์ของการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อกำหนดกลยุทธ์ของ
องค์การ”. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา. ปีที่ ๑๔ ฉบับที่ ๑
(มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๕) : ๑๐๓-๑๑๖.

ยุภาภรณ์ ชัยเสนา. อนันตพร พุทธิสสะ และฉัตรรัชดา วิโรจน์รัตน์. “การพัฒนากลยุทธ์การบริหาร
จัดการเพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มทอผ้า บ้านกุดหว้า
จังหวัดกาฬสินธุ์”. วารสารศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ. ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-
มิถุนายน ๒๕๖๕) : ๕๐ - ๖๕.

ยุภาพร ยุภาศ. “กลยุทธ์กับการบริหารงาน”. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๒) : ๓๕๓ - ๓๖๒.

ฤทัย สันต์วัฒนา. “การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการสมาคมว่ายน้ำแห่งประเทศไทย”.
วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต. ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - เมษายน
๒๕๕๘) : ๑๖๑ - ๑๖๙.

สมชัย วงษ์นายะ และทวนทอง เขาวงกิตพงศ์. “การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการหมู่บ้านในการ
ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในจังหวัดกำแพงเพชรและจังหวัด
ตาก”. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. ปีที่ ๑๙ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - มิถุนายน
๒๕๕๖) : ๑-๑๒.

สุรียนต์ น้อยสงวน. “รูปแบบการปฏิบัติงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในจังหวัดศรีสะเกษ”.
วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. ปีที่ ๖ ฉบับพิเศษ : ๓๘๓-๓๙๔.

(๕) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่และเอกสารอื่น ๆ

พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปโล). “การคณะสงฆ์และการพระศาสนา”. เอกสารประกอบคำ
บรรยาย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๖) สื่ออิเล็กทรอนิกส์

- ฉมลวรรณ เจนฉนสาร. การจัดการเชิงกลยุทธ์. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.spu.ac.th> [๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖].
- พระราชวรเมธี และคณะ. แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา ๒๕๖๐-๒๕๖๔ การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : [http://www.buddhism4.com/web/download/book% 201.pdf](http://www.buddhism4.com/web/download/book%201.pdf) [๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๖].
- มหาเถรสมาคม. คู่มือการปฏิบัติงานฝ่ายสาธารณสงเคราะห์ของมหาเถรสมาคม. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://pasangha.com:2083/คู่มือการปฏิบัติงานฝ่ายสาธารณสงเคราะห์ของมหาเถรสมาคม> [๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖].
- _____. ฝ่ายสาธารณสงเคราะห์ของมหาเถรสมาคม. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://pasangha.com> [๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖].
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. หลักการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.agri.cmu.ac.th/2017> [๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖].
- มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://old.elearning.yru.ac.th/pluginfile.php> [๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖].
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา. ธุรกิจและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://oservice.skru.ac.th/ebookft/728/chapter_2.pdf [๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖].
- _____. บทที่ ๕ กลยุทธ์ระดับหน้าที่. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา http://oservice.skru.ac.th/ebookft/623/chapter_5.pdf [๑๙ กันยายน ๒๕๖๖].
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : [https://hiperc.sru.ac.th/pluginfile.php/ 133158/](https://hiperc.sru.ac.th/pluginfile.php/133158/) [๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖].
- มหาเถรสมาคม. ฝ่ายสาธารณสงเคราะห์ของมหาเถรสมาคม. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://pasangha.com/> [๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖].
- อรทัย พิมพ์ทอง. สภาพแวดล้อม. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.g-tech.ac.th> [๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖].
- Royal Thai Embassy. Helsinki. Finland. การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://helsinki.thaiembassy.org/th/> [๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖].
- TOWS Matrix. เครื่องมือกำหนดกลยุทธ์ วิเคราะห์สถานการณ์การแข่งขัน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.penfill.co/strategy/tows-matrix/> [๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖].
- WICE Logistics Public Company Limited. กลยุทธ์ TOWS Matrix. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.wice.co.th/2022/08/29/> [๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๗].

บรรณานุกรม (ต่อ)

๒. ภาษาอังกฤษ

1. Secondary

(I) Book:

- Bartol M. Kathryn and David C. Martin. **Management**. New York: McGraw-Hill, 1991.
- Bateman. S.T. and Snell. S. **Management: leading & collaborating in a competitive world**. Boston: McGraw-Hill, 2009.
- Certo Samuel C. and Peter J. Paul. **Strategic Management: Concept and Applications**. New York: McGraw - Hill, 1991.
- David Zinger. **ARTICLE Zinger Model of Employee Engagement and the 14 Keys of Employee Engagement**. MSG Research Institute, 2009.
- Deming. W.E. **PDCA cycle a quality approach**. Cambridge: MA MIT, 1993.
- Dessler. G. **Human Resource Management**. 10th Ed. New Jersey: Pearson Education, 2005.
- Druck. **Management: Tasks, Responsibilities, Practices**. New York: Harper Collins, 2006.
- Hitt. Michael A. Hoskisson. Robert. E. and Ireland. R. Duane. **Management of Strategy**. Ohio: Thomson Higher Education, 2007.
- Ivancevich. J. M. **Human Resource Management**. New York: McGraw Hill, 2007.
- Katsioloudes Marios I. **Strategic Management: Global Culture Perspectives for Profit and Non-Profit Organizations**. Burlington. MA: Elsevier, 2006.
- Mary. Coulter. **Strategic Management in Action**. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2005.
- McMillan. J. H. and Schumacher. S. **Research in Education**. New York: Addison Wesley Longman. Inc., 2001.
- Miller A. and Dess. G. G. **Strategic Management**. 2nd Ed. New York: McGraw-Hill, 1996.
- Mintzberg. H. Ahlstrand. B. and Lampel. J. **Strategic Safari: A Guided Tour the Wild of Strategic Management**. New York: The Free Press, 1998.
- Pearce. J. A. and Robinson. R. B. JR. **Strategic Management**. Irwin: McGraw-Hill, 2005.
- Peter F. Drucker. **The effective executive**. Australia: Wadsworth, 2005.
- Price. Alan. **Human Resource Management in a Business Context**. 2nd Ed. London: Thomson Learning, 2004.
- Robbins. S. P. and Coulter. M. **Management**. 11th Ed. Boston: Pearson, 2012.

บรรณานุกรม (ต่อ)

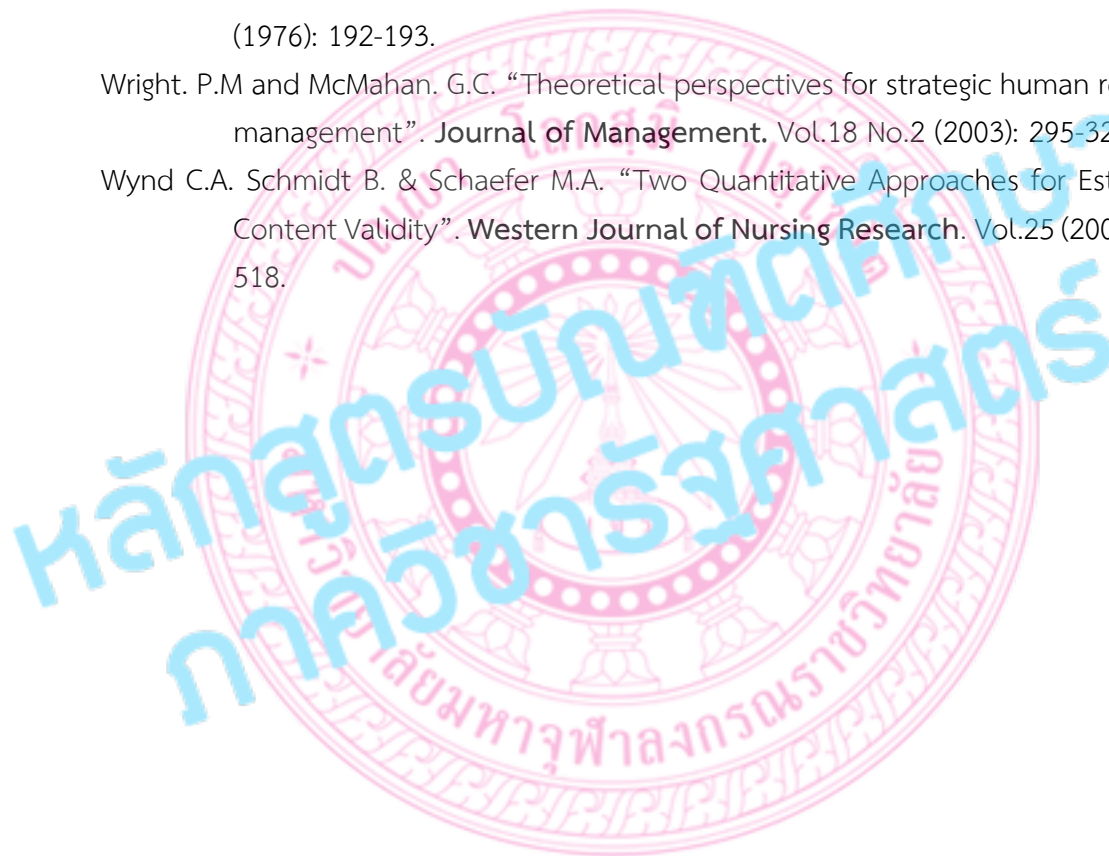
Thomas. L. Wheelen and J. David Hunger. **Strategic Management and Business Policy**. 9th ed. Pearson Prentice Hall. Upper Saddle River, 2004.

(II) Article:

Eisner. E. "Educational connoisseurship and criticism: Their form and functions in education evaluation." **The Journal of Aesthetic Education**. Vol.10 No.3. (1976): 192-193.

Wright. P.M and McMahan. G.C. "Theoretical perspectives for strategic human resource management". **Journal of Management**. Vol.18 No.2 (2003): 295-320.

Wynd C.A. Schmidt B. & Schaefer M.A. "Two Quantitative Approaches for Estimating Content Validity". **Western Journal of Nursing Research**. Vol.25 (2003): 508-518.







ภาคผนวก ก
เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง การบริหารจัดการงานสาธารณสุขสเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการงานสาธารณสุขสเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี เพื่อศึกษาการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี และเพื่อนำเสนอการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ซึ่งผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องหรือสนใจในเรื่องดังกล่าว

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ ๓ คำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้ด้วยดี และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

นางวาริญา ม่วงเกลี้ยง

นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

นามผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่งหน้าที่

วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์

สถานที่ให้สัมภาษณ์

วิธีการสัมภาษณ์ ตัวต่อตัว ทางโทรศัพท์ ออนไลน์ (บันทึกภาพและเสียง/จดบันทึก)

ตอนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี

๑. ท่านคิดว่าการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี มีจุดแข็งอะไรบ้าง

๒. ท่านคิดว่าการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี มีจุดอ่อนอะไรบ้าง

๓. ท่านคิดว่าการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี มีโอกาสอะไรบ้าง

๔. ท่านคิดว่าการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี มีอุปสรรค-ภัยคุกคามอะไรบ้าง

ตอนที่ ๓ คำถามเกี่ยวกับคำถามเกี่ยวกับกิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี

๑. คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีมีกิจกรรมหรือโครงการใดบ้างที่ช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ ด้านการดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล

๒. ท่านคิดว่า คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีมีกิจกรรมหรือโครงการใดบ้างที่ช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์

๓. ท่านคิดว่า คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี มีกิจกรรมหรือโครงการใดบ้างที่ช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ

๔. ท่านคิดว่า คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี มีกิจกรรมหรือโครงการใดบ้างที่ช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนทั่วไป

ตอนที่ ๔ คำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี

ท่านคิดว่าในการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีให้ประสบความสำเร็จ ควรประกอบกลยุทธ์ใดบ้าง

ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ-นามสกุล : นางวาริญา ม่วงเกลี้ยง
- วัน/เดือน/ปีเกิด : วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๐๒
- ภูมิลำเนา : เลขที่ ๓๐ ซอยบุญญาวาสวิหาร ตำบลท่าใหม่ อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
- การศึกษา
- : พ.ศ. ๒๕๔๘ ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
 - : พ.ศ. ๒๕๕๒ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป) มหาวิทยาลัยบูรพา
 - : พ.ศ. ๒๕๖๕ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการพัฒน้องค์การ) มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
- ประสบการณ์ทำงาน
- : พ.ศ. ๒๕๒๗ – ๒๕๓๑ สมุหบัญชี บริษัท มาริโนอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
 - : พ.ศ. ๒๕๓๑ – ปัจจุบัน เจ้าของธุรกิจอัญมณีและเครื่องประดับ
 - : พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงพุทธ หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 - : พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๑ อาจารย์พิเศษหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงพุทธ วิทยาลัยสงฆ์จันทบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 - : พ.ศ. ๒๕๖๒ – ปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์จันทบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ผลงานวิชาการ
- : นางวาริญา ม่วงเกลี้ยง, “แนวทางในการดูแลสุขภาวะองค์กรรวมเชิงพุทธ”, วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๕ (กันยายน - ตุลาคม ๒๕๖๖).
 - : นางวาริญา ม่วงเกลี้ยง, “พระพุทธศาสนาในประเทศไทยศรีลังกา”, วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๕ (กันยายน - ตุลาคม ๒๕๖๖).

- ผลงานวิจัย : นางวาริญา ม่วงเกลี้ยง, “การบริหารวัดตามหลักธรรมาภิบาลในยุคปัจจุบัน”, วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๕ (กันยายน - ตุลาคม ๒๕๖๖).
- ผลงานวิจัย : นางวาริญา ม่วงเกลี้ยง, “กลยุทธ์การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี”, วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์,
- ปีที่เข้าศึกษา : พ.ศ. ๒๕๖๕
- ปีที่สำเร็จการศึกษา : พ.ศ. ๒๕๖๗
- ที่อยู่ปัจจุบัน : เลขที่ ๑๙๕/๑๙ หมู่ ๔ ตำบลจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐ โทร. ๐๘๐-๑๖๔-๑๖๙๕
E-mail: awareeya@gmail.com

