

กลยุทธ์การพัฒนาพระสังฆาธิการในด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในจังหวัดนครราชสีมา*

DEVELOPMENT STRATEGY OF SANGHA ADMINISTRATORS IN SANGHA AFFAIRS ADMINISTRATION IN NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

พระมหาจรัส มุ่งเฝ้ากลาง

Phramaha Chamrat Mungfaoklang

ประยัด ภูมิโคกรักษ์

Prayad Bhoomkhokrak

พิกุล ภูมิโคกรักษ์

Pikul Bhoomkhokrak

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Thailand

E-mail: chamrat.mun@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในจังหวัดนครราชสีมา 2) สร้างกลยุทธ์ และ 3) ประเมินกลยุทธ์การพัฒนาพระสังฆาธิการในด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในจังหวัดนครราชสีมา เป็นวิจัยเชิงผสมผสานวิธี เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พระสังฆาธิการ พระลูกวัด สังกัดมหานิกายและธรรมยุติกนิกาย ในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 650 รูป การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้พระสงฆ์ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ 3 รูป นักทรัพยากรมนุษย์ 5 ท่าน สอนทากลุ่ม 11 ท่าน และประเมินกลยุทธ์ 30 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัย พบว่า 1) จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในจังหวัดนครราชสีมา มีจุดแข็ง 1 ด้าน คือ การปกครอง และมีจุดอ่อน 5 ด้าน คือ การศาสนศึกษา การเผยแผ่ การศึกษาสงเคราะห์ การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาส คือ สังคม เทคโนโลยี การเมือง และเศรษฐกิจเป็นภาวะคุกคาม 2) กลยุทธ์การพัฒนาพระสังฆาธิการในด้านการบริหารกิจการ

* Received 1 June 2021; Revised 19 June 2021; Accepted 22 June 2021



คณะสงฆ์ ในจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก คือ 1) กลยุทธ์การพัฒนา พระสังฆาธิการด้านการปฏิบัติงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์สู่ความยั่งยืน มี 11 กลยุทธ์รอง 2) กลยุทธ์การพัฒนาพระสังฆาธิการด้านองค์ความรู้การบริหารกิจการคณะสงฆ์ มี 2 กลยุทธ์รอง 3) ผลการประเมินกลยุทธ์ด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: กลยุทธ์การพัฒนา, พระสังฆาธิการ, การบริหาร, กิจการคณะสงฆ์

Abstract

The Objectives of this research article were to 1) to analyze the strengths, weaknesses, opportunities and threats of Sangha Affairs administration of Sangha administrators in Nakhon Ratchasima Province 2) to create strategies and 3) to evaluate strategies for the development of Sangha administrators in Administration of Sangha Affairs administration in Nakhon Ratchasima Province. This mixed methodologies research had collected the qualitative data. The sample group was the Sangha administrators and monks who were under MahaNikaya and DharmmayuttikaNikaya in Nakhon Ratchasima Province, were totally 650 people. The qualitative data informants were the dignitaries who were interviewed that composed of 3 monks, 5 human resources officers, the focus group discussion dignitaries were 11 persons and 30 dignitaries for the strategy's evaluation process. Research instruments included questionnaire and interview form. Statistics were conducted by content analysis, frequency, percentage, means, standard deviation and PNI modified for prioritizing necessity index. Research results were as follows that 1) Strengths, weaknesses, opportunities and threats for Administration of Sangha Affairs of Sangha administrators in Nakhon Ratchasima Province, were 1 strength that was the area of: government and 5 weaknesses that included the areas of Religious Education, Propagation Education, Public Facilities and Public Welfare. External factors opportunities included the areas of Social, Technology, Politic and the area of Economic were the threaten condition. 2) Development strategies for Sangha administrators in Administration of Sangha Affairs in Nakhon Ratchasima Province, comprised 2 main strategies were; 1) Strategy for development of Sangha Administrators in Sangha Affairs to Sustainable Administration, that composed of 11 secondary strategies, 2) Strategy for development of Sangha Administrators in the area of



Sangha Affairs Administration knowledge, that composed of 2 secondary strategies, 3) Results of strategies evaluation in the area of suitability were at the highest level and the possibility were at the high level.

Keywords: Development Strategy, Sangha Administrators, Administration, Sangha Affairs

บทนำ

ในยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ทุกองค์กรต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับสังคม ระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ค่านิยม ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีและอื่น ๆ (ทวิสันต์ วิชัยวงศ์, 2562) และผลจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลทั้งทางบวกและทางลบ องค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ตนเอง หรืออาจจะต้องเปรียบเทียบกับคู่แข่ง ทั้งในจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้เห็นความสำคัญเร่งด่วนในการที่จะต้องปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงตนเอง และเพื่อให้ตระหนักอย่างแท้จริงว่า หากไม่เปลี่ยนแปลงตนเองในขณะที่สภาวะแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เมื่อองค์กรใดไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง อาจนำไปสู่ความล้มเหลวได้ (พิสิฐชัย กาญจนามัย, 2555) และการเปลี่ยนแปลงในยุคสังคมโลกาภิวัตน์นี้ คณะสงฆ์เป็นองค์กรหนึ่งที่จะต้องมีการส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนถาวรสืบไป ด้วยการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ปฏิบัติหน้าที่การส่งเสริมและทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรือง สร้างศรัทธาแก่พุทธศาสนิกชน สร้างความเข้มแข็งและความมั่นคงให้กับพระพุทธศาสนา และปรับเปลี่ยนบทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (พระครูวินัยธรจักรี ศรีจารุเมธีญาณ, 2559) ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ องค์กรคณะสงฆ์ควรมีการปรับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงของสถาบันพระพุทธศาสนา ซึ่งการปรับเปลี่ยนองค์กรให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น การบริหารการจัดการที่ดี ความสามารถของผู้นำในการจัดการองค์กร และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เป็นต้น (พระเทพสิมามภรณ์, 2562) องค์กรประกอบที่กล่าวมานี้จะสามารถดำเนินการไปได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับคณะสงฆ์ โดยอาศัยพระสังฆาธิการทุกระดับ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม และสามารถบริหารจัดการองค์กรให้ดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเป็นจะตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนเจริญรุ่งเรืองถาวรสืบไป (พระธรรมวรนายก, 2562) เพราะว่า



พระสังฆาธิการเป็นผู้ใกล้ชิดกับประชาชน และเป็นผู้มีหน้าที่โดยตรงต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ธรรมศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ ด้วยการวางแผน การจัดองค์การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การประเมินผลงาน และการงบประมาณ มีการใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่เพื่อให้บรรลุความสำเร็จ มีการเรียนรู้ฝึกฝนอยู่ตลอดเวลา หากสามารถทำสำเร็จก็เท่ากับว่าผู้นำองค์กรนั้นมีกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ง่ายขึ้น และตำแหน่งการปกครองในระดับเจ้าอาวาส เจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ มีความสำคัญยิ่งในฐานะเป็นผู้นำการบริหารจัดการ และดูแลการบริหารงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม ปฏิบัติหน้าที่สำคัญ ทำหน้าที่เกี่ยวกับการปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ เพราะการบริหารกิจการคณะสงฆ์มีความสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็ง และการดำรงอยู่อย่างมั่นคงของพระพุทธศาสนา และเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เนื่องจากมีผลการวิจัย ที่สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ยังมีปัญหา เช่น พระสังฆาธิการขาดการติดต่อหรือร่วมมือกันทำงานในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ขาดบุคลากร หรือคณะทำงาน จัดบุคคลทำงานไม่เข้ากับงาน ขาดการควบคุม วางแผนวางระบบการบริหารไม่ชัดเจน ทำให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ (พระมหานพพล กนตสีโล, 2554) ในการบริหารวัด การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างวัดกับชุมชนอยู่ในระดับน้อย ขาดวิสัยทัศน์ และขาดเป้าหมายในการบริหารจัดการวัดที่ชัดเจน ไม่มีการประชุมปรึกษาหรือวางแผน และกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาวัดอย่างเป็นรูปธรรม การบริหารจัดการวัดตามความเคยชินที่เคยปฏิบัติมา ขาดการประสานงานระหว่างวัด บ้าน และชุมชน ใช้คนไม่เหมาะกับงาน ทำให้งานไม่เกิดประสิทธิภาพ ตลอดถึงพระสังฆาธิการบางรูปไม่มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน เชื้อมั่นในการทำงานของตนเองสูง เมื่อเกิดข้อผิดพลาดแล้วทำให้งานเกิดความเสียหาย และเสียเวลาแก้ไข เพราะไม่ยึดหลักการเหตุผลในการปฏิบัติงาน ยึดติดอยู่กับการบริหารในรูปแบบเดิม ถือสิ่งที่เคยปฏิบัติมา และไม่แก้ไขหรือพัฒนาตนเอง (พระมหาสามารถ ฐิตสพฺโธ, 2556) มีการบริหารลักษณะเชิงรับ ไม่ขยายขอบเขตการทำงานลงสู่ชุมชน ทำให้ขาดการรับรู้ข้อมูลและปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ขาดความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับชุมชน ทำให้การพัฒนาไม่มีประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน ขาดนโยบายและการวางแผนและทิศทางเป้าหมายที่ชัดเจน และขาดการทำงานเป็นระบบมีเครือข่ายเดียวกัน เป็นการทำงานลักษณะต่างคนต่างทำ และขาดบุคลากรที่มีคุณภาพที่จะมาสนองงานด้านการพัฒนาแต่ละด้าน (พระครูพิศาลธีรธรรม, 2553) พระสังฆาธิการขาดความรู้ความเข้าใจด้านวิสัยทัศน์ ขาดความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ขาดผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มาปฏิบัติหน้าที่ ปัญหาเรื่องเวลาและเงินมาสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ไม่มีความแน่ชัด ทำให้ปัจจุบันการบริหารให้มีคุณภาพเป็นไปได้ยาก ขาดงบประมาณการพัฒนาต้องช่วยเหลือตนเอง (พระมหานพพล กนตสีโล, 2554)



จังหวัดนครราชสีมา มีพื้นที่ 32 อำเภอ 2,108 วัด ฝ่ายมหานิกาย มีพระสังฆาธิการ ตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอ 32 รูป เจ้าคณะตำบล 304 รูป เจ้าอาวาส 1,636 รูป มีวัดราษฎร์ 1,968 วัด มีวัดหลวง 5 วัด ฝ่ายธรรมยุติกนิกาย มีพระสังฆาธิการตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอ 9 รูป เจ้าคณะตำบล 27 รูป เจ้าอาวาส 100 รูป มีวัดราษฎร์ 134 วัด มีวัดหลวง 2 วัด มีการแบ่งเขตการปกครองทางคณะสงฆ์ และการบริหารงานมีพระสังฆาธิการแต่ละระดับเป็นผู้ปกครอง บริหารกำกับดูแลพระสงฆ์มีการบริหารงานอยู่ภายใต้อำนาจตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์และ กฎมหาเถรสมาคม มีการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่มอบอำนาจให้เจ้าคณะเป็นผู้บริหารงาน โดยยึดหลักหลักพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ และกฎมหาเถรสมาคม ว่าด้วยเรื่องระเบียบการ ปกครองการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ทั้ง 6 ด้าน ตามกฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 23 (2541) คือ การปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการ สาธารณสงเคราะห์ เพราะถือเป็นธุระหน้าที่เพราะเป็นกิจการของคณะสงฆ์ (สถาบันพระสังฆาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2558) ในแต่ละปีมีการอบรมแต่งตั้งพระสังฆาธิการ ซึ่งมีจำนวนมากกว่า 50 รูป ต่อปี เพื่อบริหารกิจการคณะสงฆ์ แต่การบริหารนั้นยังไม่เป็นผลประจักษ์ เพราะมีการเปลี่ยนแปลงพระสังฆาธิการ มีการออกจากตำแหน่งลาสิกขา มรณภาพอยู่เป็นประจำ ทำให้การบริหารงานไม่เกิดความต่อเนื่อง ไม่มีความรู้ ความสามารถในด้านบริหาร และการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้ การบริหารกิจการคณะสงฆ์นั้น ไม่ประสบความสำเร็จ ไม่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเจ้าคณะ จังหวัดนครราชสีมา, 2556) จังหวัดนครราชสีมาเป็นจังหวัดใหญ่ มีคณะสงฆ์พระสังฆาธิการ เป็นจำนวนมาก แต่การบริหารกิจการคณะสงฆ์นั้นยังไม่เกิดประสิทธิภาพ และยังไม่สอดคล้อง กับสังคมในปัจจุบัน จึงมีความจำเป็นที่คณะสงฆ์ และพระสังฆาธิการทุกระดับ ต้องรู้หลักการ บริหาร มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะการบริหาร ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาวัดให้เป็นระบบ และส่งเสริมพระสังฆาธิการให้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน และดำเนินการให้ปฏิบัติอยู่ในกรอบพระธรรมวินัย เป็นแบบอย่างที่สามารถนำองค์กรให้ไปสู่ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างชัดเจน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการปฏิบัติที่เป็นขั้นตอน เป็นระบบ และสามารถควบคุมภารกิจทั้งหลายที่เกิดขึ้น มีการวางแผนวิเคราะห์สถานการณ์ และคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคต และจัดสรรทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีการวางแผน มีการพัฒนา มีการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม มีวิธีการพัฒนาการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา พัฒนาบุคลากรภาพ รวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถ ให้มีทักษะในการบริหารงานที่ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาการบริหารงานของพระสังฆาธิการ จำเป็นต้องมี กลยุทธ์การพัฒนาที่เหมาะสม เป็นที่ยอมรับ และสามารถนำไปปฏิบัติอย่างแท้จริง (พระเทพ สิมารมณ์, 2562)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษากลยุทธ์การพัฒนาพระสังฆาธิการในด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในจังหวัดนครราชสีมา 6 ด้าน คือ ด้านการ



ปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการเผยแผ่ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการสาธารณูปการ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์สำหรับคณะสงฆ์ และพระสังฆาธิการได้นำไปบริหารกิจการคณะสงฆ์ รองรับภาระหน้าที่ของเขตการปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปปฏิบัติได้อย่างแท้จริง เพื่อความเข้มแข็งขององค์กรสงฆ์ ในจังหวัดนครราชสีมา หรือจังหวัดอื่น ๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงและคล้ายคลึงกันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาพระสังฆาธิการในด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อประเมินกลยุทธ์การพัฒนาพระสังฆาธิการในด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในจังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Multiphase Mix Method) เกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในจังหวัดนครราชสีมา โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีการดำเนินการวิจัย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษากรอบแนวคิดของการพัฒนาพระสังฆาธิการในด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การพัฒนากลยุทธ์ และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในข้อมูลการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 รูป เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนารอบแนวคิด โดยผู้วิจัยได้เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิพระสังฆาธิการสังกัดมหานิกาย มีตำแหน่งปกครองระดับจังหวัด จำนวน 2 รูป ได้แก่ เจ้าคณะจังหวัดนครราชสีมา และที่ปรึกษาเจ้าคณะจังหวัดนครราชสีมา 2) พระสังฆาธิการสังกัดธรรมยุติกนิกาย มีตำแหน่งปกครองระดับจังหวัด จำนวน 1 รูป ได้แก่ เจ้าคณะจังหวัดนครราชสีมา (ธ) ในจังหวัดนครราชสีมา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการนัดหมาย และประสานงานผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในจังหวัดนครราชสีมา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พระสังฆาธิการ และพระลูกวัด ในจังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2561 ประกอบด้วยพระสังฆาธิการสังกัดมหานิกาย ตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอ 32 รูป เจ้าคณะตำบล 304 รูป เจ้าอาวาส 1,636 รูป และพระสังฆาธิการสังกัดธรรมยุติกนิกาย ตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอ 9 รูป เจ้าคณะตำบล 27 รูปเจ้าอาวาส 100 รูป รวมจำนวน 2,108 รูป

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พระสังฆาธิการสังกัดมหานิกาย ธรรมยุติกนิกาย และพระลูกวัด ทั้ง 3 ตำแหน่ง ในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 650 รูป กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan และสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตามระดับชั้นแบบไม่เป็นสัดส่วน และวิธีการสุ่มอย่างง่าย (สมบุรณ์ ต้นยะ, 2549) ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตามระดับชั้นแบบไม่เป็นสัดส่วน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีประชากรน้อยด้วยวิธีการเลือกทั้งหมด กลุ่มตัวอย่างที่เลือกทั้งหมด ประกอบด้วย พระสังฆาธิการสังกัดมหานิกาย ตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอ 32 รูป และพระสังฆาธิการสังกัดธรรมยุติกนิกาย ตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอ 9 รูป เจ้าคณะตำบล 27 รูป เจ้าอาวาส 100 รูป รวมจำนวน 168 รูป ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มกลุ่มพระสังฆาธิการฝ่ายมหานิกาย ตำแหน่งเจ้าคณะตำบล 46 รูป เจ้าอาวาส 111 รูป และพระลูกวัด สังกัดมหานิกาย และธรรมยุติกนิกาย 325 รูป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยและการหาคุณภาพของเครื่องมือ ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพระสังฆาธิการในด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม สร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยพัฒนาประเด็นข้อคำถามจากการทบทวน หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อจัดทำแบบสอบถาม ตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือวิจัย นำแบบสอบถาม ที่จัดทำขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความตรงเชิงเนื้อหาและความชัดเจนของภาษาที่ใช้เพื่อปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องชัดเจนของภาษา โดยพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับตัวแปรและนิยามศัพท์



จากนั้นหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) พบว่า มีค่า IOC ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามทั้งฉบับมีค่า IOC เท่ากับ 0.94 และข้อคำถามมีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไปทุกข้อ และนำไปตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือวิจัย นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 รูป เพื่อทำการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient Method) ของ Cronbach (บุญชม ศีสะอาด, 2546) ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ สำหรับสภาพปัจจุบันมีค่าเท่ากับ 0.92 และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เพื่อนำส่งพระสังฆาธิการ และพระลูกวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for Social Science) และใช้สถิติในการวิเคราะห์ สถิติแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 ร่างกลยุทธ์การพัฒนาพระสังฆาธิการในด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในจังหวัดนครราชสีมา

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) จำนวน 5 รูป/คน

จัดกลุ่มจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้วิธี Priority Needs Index (PNI) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ แล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยค่า $PNI_{Modified}$ ควรมีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ถือว่ามีความต้องการจำเป็น และจำแนกกลุ่มดัชนี $PNI_{Modified}$ เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง จัดเป็นจุดอ่อน และภาวะคุกคาม กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ จัดเป็นจุดแข็งและโอกาส (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

นำข้อมูล จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม มาจับคู่ โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix ดังนี้ จับคู่จุดอ่อน-ภาวะคุกคาม (WT) เพื่อกำหนดกลยุทธ์เชิงป้องกันโดยลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงภาวะคุกคาม จับคู่จุดอ่อน โอกาส (WO) เพื่อกำหนดกลยุทธ์การพลิกตัวโดยแก้ไขจุดอ่อนและนำโอกาสที่มีมาเอื้อประโยชน์ ในการดำเนินงาน จับคู่จุดแข็ง - ภาวะคุกคาม (ST) เพื่อกำหนดกลยุทธ์ขยายขอบข่ายการดำเนินงาน โดยใช้ประโยชน์จากจุดแข็งและหลีกเลี่ยงภาวะคุกคาม จับคู่จุดแข็ง - โอกาส (SO) เพื่อกำหนดกลยุทธ์เชิงรุก โดยนำจุดแข็งที่มีมาสร้างโอกาสและเอื้อประโยชน์ (เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์, 2554) ในการดำเนินงานร่างกลยุทธ์การพัฒนาพระสังฆาธิการในด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยนำผล



การวิเคราะห์ในขั้นตอนวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม มายกร่างกลยุทธ์ โดยนำข้อมูลผลการประเมินความต้องการจำเป็นในแต่ละด้าน มากำหนดเป็นกลยุทธ์หลัก นำผลจากการวิเคราะห์ TOWS Matrix และข้อมูลจากข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกด้านอื่น ๆ โดยการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 รูป/คน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) มาร่วมร่างกลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินการ

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ผู้วิจัยขอหนังสือจาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 รูป/คน เพื่อเชิญผู้ทรงคุณวุฒิร่วมการสนทนากลุ่มร่างกลยุทธ์การพัฒนาพระสังฆาธิการในด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในจังหวัดนครราชสีมา

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม โดยการนำประเด็นที่สำคัญของผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความเห็นในการหาแนวทางการพัฒนา การร่างกลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินการ และนำร่างกลยุทธ์ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อปรับปรุง แก้ไขร่างกลยุทธ์การพัฒนาพระสังฆาธิการในด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อจัดทำเอกสารประกอบการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบและให้ข้อคิดเห็นร่างกลยุทธ์การพัฒนาพระสังฆาธิการในด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นพร้อมทั้งชี้แจงข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในเชิงลึก

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 รูป/คน โดยกำหนดผู้ทรงคุณวุฒิที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก มีตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีตำแหน่งการปกครอง หรือทำงานเกี่ยวข้องกับงานกิจการคณะสงฆ์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เอกสารประกอบการประชุมสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ กลยุทธ์การพัฒนาพระสังฆาธิการในด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในจังหวัดนครราชสีมา

การวิเคราะห์ข้อมูลนำข้อมูลที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ มาประมวลผล และสรุปผล ข้อเสนอแนะจากการบันทึกและการถอดเทปบันทึกเสียงของผู้เข้าร่วมการประชุมสนทนากลุ่ม โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ขั้นตอนที่ 5 ปรับปรุงและนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาพระสังฆาธิการในด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยดำเนินการกำหนดผู้ทรงคุณวุฒิ ในกระบวนการประเมินกลยุทธ์ จำนวน 30 ท่าน



ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการกำหนดผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นพระสังฆาธิการ ตำแหน่งการปกครองระดับภาค จำนวน 2 รูป ระดับจังหวัด จำนวน 3 รูป ระดับอำเภอ จำนวน 6 รูป ระดับตำบล จำนวน 10 รูป ระดับวัด จำนวน 4 รูป และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 5 รูป/คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบประเมินกลยุทธ์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เพื่อเชิญผู้ทรงคุณวุฒิประเมินกลยุทธ์ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ของกลยุทธ์

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลการประเมินด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ของกลยุทธ์มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย รวมทั้งนำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์ สังเคราะห์แก้ไขและปรับปรุง จากนั้นนำกลยุทธ์ที่ปรับแก้แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อรับคำแนะนำเพิ่มเติมปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการจัดทำกลยุทธ์การพัฒนาพระสังฆาธิการในด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในจังหวัดนครราชสีมา ฉบับสมบูรณ์

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการพัฒนาพระสังฆาธิการในด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในจังหวัดนครราชสีมา จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การเรียงลำดับของความต้องการจำเป็น และผลการสรุป พบว่ามีประเด็นจุดแข็ง คือ ด้านการปกครอง มีประเด็นจุดอ่อน คือ ด้านการศาสนศึกษา ด้านการเผยแผ่ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ ปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาส คือ สังคม เทคโนโลยี การเมือง ปัจจัยภายนอกที่เป็นภาวะคุกคามคือ เศรษฐกิจ สรุปดังตารางตามลำดับได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดนครราชสีมา

งานกิจการคณะสงฆ์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ	ผลวิเคราะห์
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล			
1. งานกิจการคณะสงฆ์									
ด้านการปกครอง	3.46	0.44	ปานกลาง	4.02	0.61	มาก	0.16	6	จุดแข็ง
2. งานกิจการคณะสงฆ์									
ด้านการศึกษา	3.20	0.63	ปานกลาง	4.32	0.41	มาก	0.35	1	จุดอ่อน



งานกิจกรรมคณะสงฆ์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ	ผลวิเคราะห์
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล			
3. งานกิจกรรมคณะสงฆ์ ด้านการศึกษาสงเคราะห์	3.13	0.78	ปานกลาง	3.91	0.73	มาก	0.25	3	จุดอ่อน
4. งานกิจกรรมคณะสงฆ์ ด้านการเผยแผ่	3.34	0.59	ปานกลาง	4.24	0.46	มาก	0.27	2	จุดอ่อน
5. งานกิจกรรมคณะสงฆ์ ด้านการสาธารณูปการ	3.43	0.59	ปานกลาง	4.21	0.51	มาก	0.23	4	จุดอ่อน
6. งานกิจกรรมคณะสงฆ์ ด้านการสาธารณ สงเคราะห์	3.35	0.69	ปานกลาง	4.07	0.60	มาก	0.22	5	จุดอ่อน
เฉลี่ยรวม	3.32	0.60	ปานกลาง	4.13	0.52	มาก	0.24		

จากตารางที่ 1 พบว่า การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารกิจกรรมคณะสงฆ์ในจังหวัดนครราชสีมา โดยการเรียงลำดับของความต้องการจำเป็น พบว่า มีประเด็นจุดแข็ง คือ ด้านการปกครอง มีประเด็นจุดอ่อน คือ ด้านการศาสนศึกษา ด้านการเผยแผ่ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารกิจกรรมคณะสงฆ์ ในจังหวัดนครราชสีมา

ปัจจัยภายนอก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI	ลำดับ	ผลวิเคราะห์
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล			
1. ปัจจัยภายนอก ด้านสังคม	3.38	0.64	ปานกลาง	3.93	0.10	มาก	0.16	2	โอกาส
2. ปัจจัยภายนอก ด้าน เทคโนโลยี	3.36	0.70	ปานกลาง	3.86	0.14	มาก	0.15	3	โอกาส
3. ปัจจัยภายนอก ด้าน เศรษฐกิจ	3.31	0.81	ปานกลาง	3.95	0.08	มาก	0.19	1	ภาวะ คุกคาม
4. ปัจจัยภายนอก ด้านการเมือง	3.50	0.73	ปานกลาง	3.94	0.09	มาก	0.13	4	โอกาส
เฉลี่ยรวม	3.39	0.70	ปานกลาง	3.92	0.05	มาก	0.16		

จากตารางที่ 2 พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารกิจกรรมคณะสงฆ์ ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาส คือ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านการเมือง และปัจจัยภายนอกที่เป็นภาวะคุกคาม คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ



2. ผลการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาพระสังฆาธิการในด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก 13 กลยุทธ์รอง คือ 1) การพัฒนาพระสังฆาธิการด้านการปฏิบัติงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์สู่ความยั่งยืน ประกอบด้วยกลยุทธ์รองที่ 1.1) การสร้างนวัตกรรมสารสนเทศ กลยุทธ์รองที่ 1.2) พัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากรในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ กลยุทธ์รองที่ 1.3) การส่งเสริมการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน กลยุทธ์รองที่ 1.4) ยกกระตือรือร้นการบริหารจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม กลยุทธ์รองที่ 1.5) การให้โอกาสทางการศึกษาเพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข กลยุทธ์รองที่ 1.6) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม กลยุทธ์รอง ที่ 1.7) พัฒนาการสื่อสารในการเผยแผ่ให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์รองที่ 1.8) เพิ่มศักยภาพของศาสนบุคคล กลยุทธ์รองที่ 1.9) การสร้างและปรับปรุงภูมิสถาปัตยกรรม กลยุทธ์รองที่ 1.10) สร้างระบบการบริหารศาสนสมบัติ กลยุทธ์รองที่ 1.11) สร้างเครือข่ายความร่วมมือ กลยุทธ์หลักที่ 2 การพัฒนาพระสังฆาธิการด้านองค์ความรู้การบริหารกิจการคณะสงฆ์ กลยุทธ์รองที่ 2.1) เสริมสร้างองค์ความรู้สู่การปฏิบัติงาน กลยุทธ์รองที่ 2.2) พัฒนางค์ความรู้สู่การปฏิบัติงาน

3. ผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาพระสังฆาธิการในด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ทุกกลยุทธ์รวมทั้งแนวทางในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 3 ผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาพระสังฆาธิการในด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในจังหวัดนครราชสีมา

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม			ระดับความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
กลยุทธ์ 1 การพัฒนาพระสังฆาธิการด้านการปฏิบัติงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์สู่ความยั่งยืน	4.57	0.50	มากที่สุด	4.00	0.45	มาก
กลยุทธ์ 2 การพัฒนาพระสังฆาธิการด้านองค์ความรู้การบริหารกิจการคณะสงฆ์	4.83	0.38	มากที่สุด	4.30	0.53	มาก
เฉลี่ยรวม	4.70	0.44	มากที่สุด	4.15	0.49	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า การประเมินกลยุทธ์การพัฒนาพระสังฆาธิการในด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในจังหวัดนครราชสีมา กลยุทธ์โดยภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับความเป็นไปได้ดีมาก

อภิปรายผล

1. วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์



ด้านการปกครองเป็นจุดแข็ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า งานด้านการปกครองเป็นงานที่ พระสังฆาธิการต้องปฏิบัติเป็นลำดับแรกก่อนงานด้านอื่น ๆ เมื่อพระภิกษุที่ได้รับคัดเลือกเข้ามา ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาส เป็นพระสังฆาธิการระดับต้น ต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนในฐานะผู้นำ ของวัด โดยมีหน้าที่ดูแลพระภิกษุสามเณรให้มีจริยาวัตรตรงตาม ประพฤติปฏิบัติตนตาม หลักพระธรรมวินัย และสองส่องดูแลกุหลาบที่พำนักอยู่ในวัดให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบของวัด ดูแลวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย บำรุงรักษาจัดการวัดและสมบัติของวัดให้เป็นไปโดยความ เรียบร้อย เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ พระครูวิมลสุวรรณกร กล่าวว่า พระสังฆาธิการมีหน้าที่รับผิดชอบ โดยตรงต่อการพัฒนาวัดให้เจริญรุ่งเรืองก้าวหน้า พัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา ประชาชนและสังคม มีหลักปฏิบัติที่สอดคล้องกับกฎหมายและระบอบการปกครองที่ได้กำหนดระเบียบ ปกครองไว้ ซึ่งภารกิจของพระสังฆาธิการทุกวัดต้องปฏิบัติ (พระครูวิมลสุวรรณกร, 2558) สอดคล้องกับแนวคิดของพระปลัดชัยภัทร ขนดีธโร ด้านการปกครองคณะสงฆ์ มีการมุ่งเน้น ให้ธรรมเป็นใหญ่กว่าตัวบุคคล เรียกว่า การปกครองแบบธรรมาธิปไตย โดยการปกครองคณะ สงฆ์ยึดปฏิบัติถือเอาพระธรรมวินัย เคารพหลักการ กฎระเบียบ กติกา เพื่อความดีงาม มีการวางกฎระเบียบให้ผู้อยู่ในวัดทั้งพระภิกษุสามเณร และศิษย์วัดปฏิบัติเพื่อให้เกิดความ เรียบร้อยดีงาม และก่อให้เกิดศรัทธาแก่ผู้พบเห็น (พระปลัดชัยภัทร ขนดีธโร, 2558) ในส่วน ด้านที่เป็นจุดอ่อน คือ ด้านการศาสนศึกษา ด้านการเผยแผ่ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้าน สาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า พระสังฆาธิการ อาจจะมีอุปสรรคในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ไม่ได้ให้ความสำคัญของการจัดการแหล่ง เรียนรู้ให้พระภิกษุสามเณรได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม หรือหากมีแหล่งเรียนรู้แต่ไม่ได้มีการพัฒนา ปรับปรุงให้ทันสมัย และไม่ได้มีการตั้งกองทุนสนับสนุนการศึกษา วิธีการเผยแผ่ที่ใช้อยู่นั้น ไม่ทันสมัย ขาดความร่วมมือของชุมชนในท้องถิ่น ขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดการวางแผน ขาดการจัดทีมงาน ขาดการทำงานต่อเนื่อง ไม่มีการทำงานเป็นทีม กำหนดบทบาทหน้าที่ ไม่ชัดเจน ทำให้งานกิจการคณะสงฆ์ด้านที่เป็นจุดอ่อนไม่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ พระปลัดชัยภัทร ขนดีธโร ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาการบริหารวัดให้มีประสิทธิภาพในเขต การปกครองคณะสงฆ์ ภาค 6 พบว่า การบริหารวัดมีปัญหา และอุปสรรคเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในเรื่องโครงสร้างในการบริหารวัด ความคิดเห็นไม่ตรงกัน ขาดองค์ความรู้ ขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ ขาดงบประมาณ ขาดวัสดุอุปกรณ์ ขาดการทำงานแบบบูรณาการ รวมถึงกำหนดบทบาทตำแหน่งหน้าที่ไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความไม่เข้าใจในภาระงานที่ได้รับ มอบหมาย และขาดการคัดสรรบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามามีบทบาทในการจัดการ (พระปลัดชัย ภัทร ขนดีธโร, 2558)



2. กลยุทธ์การพัฒนาพระสังฆาธิการในด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในจังหวัด นครราชสีมา ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาพระสังฆาธิการด้านการปฏิบัติงานการบริหารกิจการ คณะสงฆ์สู่ความยั่งยืน เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งพัฒนางานกิจการคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพ เนื่องด้วย งานกิจการคณะสงฆ์เป็นงานหลักที่พระสังฆาธิการต้องนำไปปฏิบัติและบริหารจัดการ เมื่อได้รับ คัดเลือกและผ่านการฝึกอบรมเข้ามารับตำแหน่งปกครองในระดับวัด ระดับตำบล และระดับ อำเภอ หมายถึงการเข้ามาเป็นผู้นำ จึงจำเป็นต้องรู้หลักและวิธีการที่จะบริหารงาน มีวิสัยทัศน์ มีการวางแผนงานที่ต้องปฏิบัติในบริบทของตนเอง ดำเนินการงานกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นไป ด้วยความเรียบร้อยโดยมีขอบข่ายงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องงานการปกครอง งานการศึกษา ศึกษา งานการศึกษาสงเคราะห์ งานการเผยแผ่ งานการสาธารณูปการ และงานการสาธารณ สงเคราะห์ สอดคล้องกับแนวคิดการของ วิโรจน์ สารรัตนะ ว่า การบริหาร คือ กระบวนการ ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหน้าที่ในการ บริหาร ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การชี้นำ (Leading) และ การควบคุมองค์กร (Controlling) (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555) สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริ ถีอาสนา ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า เป็นกิจกรรมของกลุ่มตั้งแต่สองคนจัดการ ทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์จัดการ กระบวนการบริหารหรือหน้าที่การบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัด องค์กร (Organizing) การจัดคณะทำงาน (Staffing) การอำนวยความสะดวก (Directing) การ ประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการ งบประมาณ (Budgeting) (ศิริ ถีอาสนา, 2557)

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาพระสังฆาธิการด้านองค์ความรู้การบริหารกิจการคณะ สงฆ์ เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นไปที่ตัวของบุคคลที่จะเข้าไปปฏิบัติงานหรือหน้าที่ มีการพัฒนาให้ ความรู้ ความเข้าใจ และวิธีการทำงานที่ต้องเข้าไปปฏิบัติ ซึ่งพระสังฆาธิการก็เป็นหนึ่งใน ทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญขององค์กรคณะสงฆ์ที่ต้องได้รับการพัฒนา และเกิดประโยชน์ต่อตัวผู้ที่ ได้รับการพัฒนาเอง เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานในองค์กรของตนเองให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงานที่ต้องเข้าไปปฏิบัติและ เข้าใจจุดมุ่งหมายขององค์กร จึงจำเป็นต้องพัฒนาองค์ความรู้ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งการปฏิบัติงาน ให้รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง รู้หลักปฏิบัติและวิธีการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ทุกงาน อย่างถ่องแท้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาในระหว่างการทำงาน เป็นการเรียนรู้การ แก้ปัญหาระหว่างการทำงานที่ปฏิบัติต้องสอดคล้องสภาพสังคมและยุคสมัย สอดคล้องกับ แนวคิดของ พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการ ดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคลากรขององค์กร ด้วยภารกิจหลัก 4 ด้าน คือ การจัดหา การพัฒนา การใช้ประโยชน์ การเก็บรักษาบุคลากร เพื่อให้องค์กรได้ประโยชน์สูงสุดจากคุณค่าของ



บุคลากร (พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, 2550) สอดคล้องกับแนวคิดของ Leonard Nadler กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเตรียมคน เพื่อให้สามารถก้าวไปพร้อมกับองค์กร ซึ่งจะพัฒนาเปลี่ยนแปลงและเติบโตได้ (Leonard N., 1970) สอดคล้องกับแนวคิดของ ทวีศักดิ์ สุททวาทีน ว่า มาตรการสำคัญที่จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรอย่างยั่งยืนได้ คือ การเลือกใช้กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม เพื่อให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร (ทวีศักดิ์ สุททวาทีน, 2550)

3. ผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาพระสังฆาธิการในด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในจังหวัดนครราชสีมา ทุกกลยุทธ์รวมทั้งแนวทางในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พระสังฆาธิการต้องการให้งานกิจการคณะสงฆ์มีการพัฒนาให้เป็นแบบเดียวกันผลจึงมีค่าความเหมาะสมมากที่สุด และก็อาจจะมองถึงความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ว่าอาจจะสามารถเข้าไปพัฒนาได้เพียงบางพื้นที่ที่มีปัญหาตามผลการวิจัยเท่านั้น จึงได้ผลความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก จึงมีความจำเป็นที่จะต้องประเมินก่อนที่จะนำไปใช้และประเมินตามบริบท สอดคล้องกับแนวคิดของ ชีฆัมพร วาสิทธิ์ การประเมินกลยุทธ์เป็นงานสำคัญที่มีผลต่อเนื่องถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวของกลยุทธ์ ซึ่งจะให้ผลโดยตรงกับการดำรงอยู่ขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องทำการประเมินกลยุทธ์ เพื่อให้แน่ใจว่ากลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นเหมาะสมกับความต้องการและสถานการณ์ขององค์กร (ชีฆัมพร วาสิทธิ์, 2561) สอดคล้องกับ ญัฎฐพันธ์ เขจรนนท์ กล่าวว่า การประเมินกลยุทธ์คือการตรวจสอบวิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทางปรับปรุงและพัฒนาให้กลยุทธ์เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริงเพื่อองค์กรจะได้คุณค่าสูงสุดจากการดำเนินงาน (ญัฎฐพันธ์ เขจรนนท์, 2552)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในครั้งนี้สรุปได้ว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์ ทั้ง 6 ด้าน ผลวิเคราะห์การบริหารกิจการคณะสงฆ์ พบว่า มีงานการปกครองที่เป็นจุดแข็ง ซึ่งหมายถึงมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนงานด้านที่เหลือนพบว่าเป็นจุดอ่อนที่ควรหาวิธีการและแนวทางที่จะพัฒนา ซึ่งในการพัฒนายังต้องวิเคราะห์โดยละเอียดเพื่อนำผลที่ได้มาสร้างกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมทั้ง การพัฒนาพระสังฆาธิการซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญสำหรับองค์กรคณะสงฆ์ ให้ปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้วยการนำกลยุทธ์การพัฒนาพระสังฆาธิการด้านการปฏิบัติงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์สู่ความยั่งยืน และกลยุทธ์การพัฒนาพระสังฆาธิการด้านองค์ความรู้การบริหารกิจการคณะสงฆ์ มาเป็นแนวทางให้คณะสงฆ์นำไปปรับใช้ตามบริบทของงานที่ปฏิบัติ และเพื่อให้กลยุทธ์มีประสิทธิภาพ



ควรประเมินการบริหารงานตามบริบทในพื้นที่จริง เพื่อหาความเหมาะสมการใช้กลยุทธ์นำไปพัฒนางานกิจการคณะสงฆ์และพระสังฆาธิการ และเตรียมความพร้อมการพัฒนาบุคลากรของคณะสงฆ์ให้มีความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของพระสังฆาธิการ พระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ จารัตประเพณี ตลอดจนทั้งความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ 1) ควรมีการวิเคราะห์การทำงานว่ามีจุดอ่อนจุดแข็งด้านใดแล้วจึงนำกลยุทธ์เข้าไปเสริมเพื่อพัฒนางานและพัฒนาคนให้ตรงตามความต้องการจำเป็น 2) ควรมีการสร้างกลุ่มทำงานที่จะเข้าไปอธิบายวิธีใช้กลยุทธ์ และแนวทางปฏิบัติให้เหมาะสมกับงาน ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์ การพัฒนาการปฏิบัติงานกิจการคณะสงฆ์ที่มีประสิทธิภาพ 2) ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในบริหารกิจการคณะสงฆ์เพื่อเชื่อมโยงการบริหารงานกับระบบราชการ 3) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาศักยภาพศาสนบุคคลขององค์กรคณะสงฆ์เพื่อบริหารกิจการคณะสงฆ์

เอกสารอ้างอิง

- ทิฆัมพร วาสีทธิ. (2561). การประเมินกลยุทธ์. เรียกใช้เมื่อ 20 ธันวาคม 2563 จาก <https://sites.google.com/site/krutikamporn/home/bth-thi-6/6-7-kar-pramein-klyuthth>
- ณัฐพันธ์ เขจรันนันทน์. (2552). การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่นจำกัด.
- ทวีศักดิ์ สุททกวาทิน. (2550). การถ่ายโอนความสามารถด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากองค์การกลางบริหารงานภาครัฐให้กับหัวหน้าส่วนราชการ การประชุมวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ระดับประเทศ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: พรินต์ติ้ง.
- ทวิสันต์ วิชัยวงศ์. (2562). ภาวะผู้นำยุคใหม่และทักษะในการบริหารงานในองค์กร. วารสารวิชาการแสงอีสาน, 16(2), 667-680.
- บุญชม ศีสะอาด. (2546). วิธีการเลือกสถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สุริยาสาสน.
- พระครูพิศาลธีรธรรม. (2553). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูวินัยธรจักรี ศรีจารุเมธีญาณ. (2559). บทบาทพระสงฆ์ไทยในสังคมยุคโลกาภิวัตน์. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 4(1), 276-287.



- พระครูวิมลสุวรรณกร. (2558). รูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการ
ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 1. ใน ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเทพสีมาภรณ์. (1 มีนาคม 2562). งานกิจการคณะสงฆ์ในยุคปัจจุบัน. (พระมหาจรัส มุ่ง
เฝ้ากลาง, ผู้สัมภาษณ์)
- พระธรรมวรนายก. (1 มีนาคม 2562). งานกิจการคณะสงฆ์ในยุคปัจจุบัน. (พระมหาจรัส มุ่ง
เฝ้ากลาง, ผู้สัมภาษณ์)
- พระปลัดชัยภัทร ขนดีโร. (2558). การพัฒนาการบริหารวัดให้มีประสิทธิภาพในเขตการ
ปกครองคณะสงฆ์ภาค 6. ใน ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหานพพล กนต์สีโล. (2554). ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระสังฆาธิการจังหวัด
สมุทรสงคราม. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสามารถ ฐิตสทฺโธ. (2556). ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการอำเภอเมือง
นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
จัดการเชิงพุทธ. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 6).
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พิสิฐชัย กาญจนามัย. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. เรียกใช้เมื่อ 5 สิงหาคม 2563 จาก
<https://sites.google.com/site/mbakrabi/phawa-phuna-laea-kar-brihar-kar-peliynpaelng>
- เรวัตร์ ชาตรี วิศิษฐ์. (2554). Strategic Management การจัดการเชิงกลยุทธ์.
กรุงเทพมหานคร: บริษัทอินเฮาส์ โยว์เลจ จำกัด.
- วิโรจน์ สารัตถะ. (2555). การบริหาร หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา.
กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์.
- ศิริ ถีอาสนา. (2557). เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่ แนวคิด หลักการสู่การบริหารจัดการ
คุณภาพการศึกษา.(พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.
- สถาบันพระสังฆาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2558). คู่มือพระสังฆาธิการ.
(พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สมบุรณ์ ต้นยะ. (2549). วิทยาการวิจัย. นครราชสีมา: คณะครุศาสตรมหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา.



- สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดนครราชสีมา. (2556). คู่มืออบรมพระสังฆาธิการระดับวัด-ตำบล.
นครราชสีมา: กุลภัสส์ ก๊อปปี้พริ้นต์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพมหานคร:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Leonard N. (1970). Feveloping Human Resources. Houston: Gulf.