



การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดจันทบุรี*

THE WORKING POTENTIALITY DEVELOPMENT OF SANGHA

ADMINISTRATORS IN CHANTHABURI PROVINCE

พระครูพิพิธพัฒนการ (ชัยพัฒน์ โชติโก)

Phrakhru Phiphitpatthanakarn (Chaiphiphat Jotiko)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkomrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: neung1976@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาสภาพทั่วไปของศักยภาพการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดจันทบุรี 2. ศึกษาปัจจัยเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดจันทบุรีและ 3. เสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดจันทบุรี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 25 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ 10 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพทั่วไป พบว่า ด้านจุดแข็ง มีการดำเนินการสอดส่องดูแล ตามหลักพระธรรมวินัยและพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ด้านจุดอ่อน การขาดแคลนบุคลากรในการสืบทอดพระพุทธศาสนา ด้านโอกาส มีการสอนกรรมฐานและจริยธรรมแก่เด็ก ๆ ด้านอุปสรรค ขาดการศึกษาระดับสูง และขาดเทคโนโลยีในการสื่อสาร 2. ปัจจัยเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านการศึกษา มีการจัดการและพัฒนาระบบการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จัดทำแผนงบประมาณ จัดตั้งบุคลากรตามความรู้ความสามารถ ด้านการฝึกอบรม มีการฝึกอบรมแก่พระสงฆ์ในระดับปกครอง ด้านการพัฒนา มีการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการให้สอดคล้องกับทิศทางที่วางไว้ 3. แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านความรู้ มีการส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งด้านธรรมะและวิชาสามัญ เพื่อให้พระสงฆ์สามารถนำความรู้ไปเผยแผ่และปฏิบัติศาสนกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านทักษะ การบริหารจัดการและพัฒนาพระสังฆาธิการโดยพิจารณาศักยภาพและความเชี่ยวชาญเพื่อให้มีประสิทธิภาพตามพระธรรมวินัยและกฎระเบียบคณะสงฆ์ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล พระสงฆ์มีทักษะการสื่อสารที่ดีและ

*Received October 23, 2024; Revised November 19, 2024; Accepted November 21, 2024



ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ยอมรับสิ่งใหม่ ๆ และการเรียนรู้การทำงานอย่างมีจริยธรรมและความซื่อสัตย์ยังเป็นพื้นฐาน

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพ; การปฏิบัติงาน; พระสังฆาธิการ

Abstract

This research aims to 1. Study the general condition of the performance potential of the Sangha chiefs of Chanthaburi Province 2. Study the factors that enhance the performance potential of the Sangha chiefs of Chanthaburi Province and 3. Propose guidelines for the development of the performance potential of the Sangha chiefs of Chanthaburi Province. This research is a qualitative research using semi-structured interviews with 25 key informants and focus group discussions with 10 key informants. The data was analyzed descriptively.

The research results found that 1. General conditions found that in terms of strengths, monitoring and care were carried out in accordance with the principles of the Dhamma-Vinaya and the Sangha Act. In terms of weaknesses, there was a shortage of personnel to continue Buddhism. In terms of opportunities, meditation and ethics were taught to children. In terms of obstacles, there was a lack of higher education and a lack of communication technology. 2. Factors that enhance performance potential found that in terms of education, there was continuous management and development of the education system, budget planning, and personnel establishment according to knowledge and abilities. In terms of training There is training for monks at the administrative level. In terms of development, the potential of the Sangha leaders is developed in line with the established directions. 3. Guidelines for developing the operational potential of the Sangha leaders in Chanthaburi Province found that in terms of knowledge, there is promotion of learning in both Dhamma and general subjects so that monks can use the knowledge to disseminate and perform religious duties effectively. In terms of skills, management and development of the Sangha leaders are considered by considering the potential and expertise to be effective according to the Dhamma-Vinaya and the Sangha regulations. In



terms of personal characteristics, monks have good communication skills and the ability to build good relationships with the community, accept new things and learning. Working with ethics and honesty is also a foundation.

Keywords: Potential Development; Performance; Sangha

บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมืองของประเทศอย่างรวดเร็ว มีผลทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการมุ่งเน้นที่จะสร้างทุนมนุษย์ (Human Capital Building) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) การปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงองค์กรต่าง ๆ การเป็นผู้นำจะได้รับการยอมรับว่าเป็นบทบาทสากลทั่วไปทุกระดับชั้นของขบวนการสังคม ทั้งสังคมในยุคโบราณ สังคมในยุคของผู้หน้านั้นเปรียบเทียบการชี้นำทางปรากฏการณ์ทางสังคม (เนตรพัฒน ยาวีราช, 2549)

การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพใน สังคมต้องมุ่งเน้นที่การสร้างสามัคคีและเป็นแบบอย่างที่ดี โดยต้องพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและปัจจัยส่วนบุคคล (โกวิท พวงงาม, 2550) นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรยังเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร เนื่องจากส่งผลต่อความสำเร็จ โดยต้องให้บุคลากรมีความรู้และความสามารถ พร้อมปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การพัฒนา คุณภาพบุคลากรตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงพนักงานมีผลต่อการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจและ สังคม ตามแนวทางของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชที่ว่า จะต้องพัฒนา คนเพื่อพัฒนาประเทศ การพัฒนาศักยภาพการทำงานของพระสงฆ์จึงมีความสำคัญ ต่อการขับเคลื่อนงานของคณะสงฆ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (ถวิล คำโสภา และคณะ, 2557)

วัดเคยเป็นหน่วยงานสำคัญในชุมชนที่ช่วยแก้ปัญหาสังคมและครอบครัว แต่เมื่อ ความเจริญแบบตะวันตกเข้ามา บทบาทของวัดและพระสงฆ์การลดลง การเปลี่ยนแปลง ทางเศรษฐกิจและสังคมทำให้ชุมชนพึ่งพาตนเองน้อยลงและกลายเป็นสังคมบริโภคนิยม ส่งผลให้คนในชุมชนเหินห่างจากวัด เกิดปัญหาศีลธรรมและจริยธรรมเสื่อมถอย รวมถึง ปัญหาสังคม เช่น ความไม่เคารพผู้ใหญ่ และอาชญากรรม (พิสิฐ เจริญสุข, 2541) คณะสงฆ์ จังหวัดจันทบุรีเห็นความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์การเพื่อตอบรับการ เปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร โดยการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกเพื่อ แลกเปลี่ยนความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมา



ประยุกต์ใช้ รวมถึงการติดตามและประเมินผล ส่งผลให้บุคลากรต้องปรับตัวตามกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้การทำงานในคณะสงฆ์มีประสิทธิภาพสูงสุด

ดังนั้น ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดจันทบุรี เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้ไปใช้สำหรับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและต่อการบริหารจัดการงานของคณะสงฆ์จันทบุรีให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่คณะสงฆ์และสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของศักยภาพการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดจันทบุรี
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ได้แก่ พระสังฆาธิการ เจ้าอาวาส และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ กลุ่มที่ 3 ผู้ให้การสนับสนุน กลุ่มที่ 4 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ กลุ่มที่ 5 นักวิชาการ จำนวน 25 รูปหรือคน

2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง ตามเกณฑ์ผู้เชี่ยวชาญ ได้ผู้ให้ข้อมูลสำหรับการสนทนากลุ่ม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการในจังหวัดจันทบุรี จำนวน 10 รูปหรือคน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง ใช้ในการสัมภาษณ์พระสังฆาธิการ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพระ



สังฆาธิการจังหวัดจันทบุรี และนักวิชาการด้านการจัดการเชิงพุทธ โดยกำหนดประเด็นคำถามการสัมภาษณ์เป็นข้อ ๆ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ทั้งนี้เพื่อหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 บทสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 บทสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพทั่วไปของการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ตอนที่ 3 บทสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา และตอนที่ 4 บทสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย ทักษะ แรงจูงใจ ความรู้ ทัศนคติ และบุคลิกลักษณะประจำตัว

3.2 แบบสนทนากลุ่มเฉพาะ แบบสนทนากลุ่มเฉพาะที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน นำมาจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดจันทบุรี (ฉบับร่าง) เพื่อนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่มเฉพาะวิพากษ์วิจารณ์และให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดจันทบุรี พร้อมทั้งให้การรับรองแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดจันทบุรีที่ผู้วิจัยนำเสนอ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตวิทยาลัย ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการสัมภาษณ์

4.2 ทำการนัดหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับเรื่องวัน เวลา สถานที่ และดำเนินการส่งเอกสารเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ให้กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญล่วงหน้าอย่างน้อย 1 สัปดาห์

4.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันเวลา และสถานที่ โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึก บันทึกภาพ และบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

4.4 ดำเนินการตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลที่ได้

4.5 นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์แต่ละประเด็นตามวัตถุประสงค์การวิจัย

4.6 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตวิทยาลัย ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



กรณีมหาวิทยาลัย ถึงผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อขอความ
อนุเคราะห์ในการเข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ

4.7 ทำการนัดหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่มเฉพาะเกี่ยวกับ
เรื่องวัน เวลา สถานที่จัดกิจกรรมสนทนากลุ่มเฉพาะ และส่งเอกสารประกอบการสนทนา
กลุ่มเฉพาะให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรมล่วงหน้าอย่างน้อย 1 สัปดาห์

4.8 ดำเนินการจัดสนทนากลุ่มเฉพาะโดยผู้วิจัยและทีมผู้ช่วยผู้วิจัย
ระหว่างการสนทนากลุ่มเฉพาะผู้วิจัยได้ขออนุญาตบันทึกการดำเนินกิจกรรมด้วยการจด
บันทึกข้อมูล การบันทึกเสียง และถ่ายภาพ

4.9 หลังเสร็จสิ้นการสนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความ
ครบถ้วนของข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์แต่ละประเด็นตามวัตถุประสงค์
การวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 จัดระเบียบข้อมูล (Data Organizing)

5.2 การแสดงข้อมูล (data display) ได้แก่ การนำข้อมูลที่ได้จากการ
สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการจัดสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group)
โดยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction)

5.3 การหาข้อสรุป ผู้วิจัยจะตรวจสอบว่าข้อมูลที่แท้จริงเป็นอย่างไร

5.4 สรุปผลการวิจัย นำเสนอผลการวิจัย เป็นการเสนอแนวทางการ
พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดจันทบุรี โดยการพรรณนาโวหาร

ผลการวิจัย

1. สภาพทั่วไปของศักยภาพการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดจันทบุรี
พบว่า ด้านจุดแข็ง การปกครองคณะสงฆ์มีการดำเนินการสอดส่อง ดูแล และรักษาความ
เรียบร้อยตามหลักพระธรรมวินัยและพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ด้านจุดอ่อน การขาดแคลน
บุคลากรทั้งพระภิกษุและสามเณรในการสืบทอดพระพุทธศาสนา ด้านโอกาส การเผยแผ่
พระพุทธศาสนาตามหลักธรรมคำสอน มีการสอนกรรมฐานและจริยธรรมแก่เด็ก ๆ ด้าน
อุปสรรค คณะสงฆ์บางรูปขาดการศึกษาระดับสูง และขาดความสามารถใช้คอมพิวเตอร์
เทคโนโลยีในการสื่อสาร

2. ปัจจัยเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดจันทบุรี
พบว่า ด้านการศึกษา คณะสงฆ์มีการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้อง และพัฒนาระบบ
การศึกษาอย่างต่อเนื่อง จัดทำแผนงบประมาณ สรรหางบประมาณหลากหลายช่องทาง
จัดตั้งบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ ด้านการฝึกอบรม มีการประชุมปรึกษาหารือใน



การทำงาน ให้การฝึกอบรมแก่พระสงฆ์ในระดับปกครองในการปรับปรุงและพัฒนา คณะสงฆ์ให้ทันสมัยอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการพัฒนา มีการพัฒนาศักยภาพของ พระสังฆาธิการในแต่ละปีจะมีการประชุมผู้บริหารเพื่อวางแผนและกำหนดเป้าหมายให้ สอดคล้องกับทิศทางที่วางไว้

3. แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านความรู้ มีการส่งเสริมให้พระสงฆ์และบุคลากรของวัดมีโอกาสด้านการเรียนรู้ มีการจัดการเรียนการสอนทั้งด้านธรรมะและวิชาสามัญ เพื่อให้พระสงฆ์สามารถนำความรู้ ไปเผยแผ่และปฏิบัติศาสนกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านทักษะ การบริหารจัดการและ พัฒนาพระสังฆาธิการ คณะสงฆ์มีการมอบหมายงานโดยพิจารณาศักยภาพและความ เชี่ยวชาญเพื่อให้มีประสิทธิภาพ ให้ถูกต้องตามพระธรรมวินัยและกฎระเบียบในการ ปกครองคณะสงฆ์ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล พระสงฆ์มีทักษะการสื่อสารที่ดีและ ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ยอมรับสิ่งใหม่ ๆ และการเรียนรู้ การ ทำงานอย่างมีจริยธรรมและความซื่อสัตย์ยังเป็นพื้นฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพทั่วไปของศักยภาพการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านจุดแข็ง การปกครองคณะสงฆ์มีการดำเนินการสอดส่อง ดูแล และรักษาความ เรียบร้อยตามหลักพระธรรมวินัยและพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ด้านจุดอ่อน การขาดแคลน บุคลากรทั้งพระภิกษุและสามเณรในการสืบทอดพระพุทธศาสนา ด้านโอกาส การเผยแผ่ พระพุทธศาสนาตามหลักธรรมคำสอน มีการสอนกรรมฐานและจริยธรรมแก่เด็ก ๆ ด้าน อุปสรรค คณะสงฆ์บางรูปขาดการศึกษาระดับสูง และขาดความสามารถใช้คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีในการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระอธิการสุรภาส ปภาโต (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพทั่วไปในการเผยแผ่พระสังฆาธิการ มีความรู้ทันสมัย แต่ยังใช้เทคนิคเดิม ทำให้ขาดความน่าสนใจ โรงเรียนและหน่วยงาน ราชการให้ความสำคัญกับการเผยแผ่พุทธศาสนา แต่ประชาชนมักไม่สนใจเนื่องจากต้อง ดูแลครอบครัว 2. กระบวนการส่งเสริมการเผยแผ่ มีการวางแผนงบประมาณและเป้าหมาย อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มจำนวนและพัฒนาพระสังฆาธิการและสร้างเครือข่ายการเผยแผ่ 3. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความรู้ เน้นการศึกษาพระธรรมวินัยและศาสตร์ทาง โลก ด้านทักษะ สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปรับบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับสมณะสาธูปและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของพระพิพิธพัชรโรดม (อานวย อินทวนโณ) (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง



การพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ตามแผนปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการ จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ในการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์เพชรบุรีตามวงจร PDCA พบว่า พระสังฆาธิการวางแผนปฏิรูปตามพระธรรมวินัย ตรวจสอบการอุปสมบท อย่างเคร่งครัด และแต่งตั้งพระสงฆ์ที่มีความรู้และกล้าตัดสินใจ มีการตรวจสอบภายใน อย่างสม่ำเสมอ สร้างพระวิปัสสนาจารย์เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรม และปรับตัวให้ทันกับ เทคโนโลยีสื่อสารออนไลน์เพื่อการปกครองและพัฒนาคณะสงฆ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ปัจจุบันและอนาคต

2. ปัจจัยเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านการศึกษา คณะสงฆ์มีการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้อง และพัฒนาระบบ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง จัดทำแผนงบประมาณ สรรหางบประมาณหลากหลายช่องทาง จัดตั้งบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ ด้านการฝึกอบรม มีการประชุมปรึกษาหารือ ในการทำงาน ให้การฝึกอบรมแก่พระสงฆ์ในระดับปกครองในการปรับปรุงและพัฒนา คณะสงฆ์ให้ทันสมัยอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการพัฒนา มีการพัฒนาศักยภาพของ พระสังฆาธิการในแต่ละปีจะมีการประชุมผู้บริหารเพื่อวางแผนและกำหนดเป้าหมายให้ สอดคล้องกับทิศทางที่วางไว้ และพระครูปลัดสาร์วย สิริสาโร (2559) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบ การพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัญหาทั่วไปของการพัฒนาพระสังฆาธิการ คือ ภาระหน้าที่มาก การบริหารไม่เป็นระบบ ศักยภาพด้านเทคโนโลยีต่ำ และการประสานงานล่าช้า 2. แนวคิด การพัฒนาศักยภาพรวมถึงการวางแผน การจัดองค์กรตามลำดับการปกครอง การบริหารงานบุคคล และการอำนวยความสะดวกภายใน-ภายนอกวัด 3. รูปแบบการพัฒนามีทั้ง แผนระยะสั้น-ยาว การจัดองค์กรตามระดับ การบริหารบุคคล การอบรมพัฒนา และ การควบคุมผ่านการประเมินผลและให้รางวัล ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระญาณกร ปุณณโก (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่ พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 2 ผลการวิจัย พบว่า 1. พระวิปัสสนาจารย์มีความรู้และศักยภาพในการเผยแผ่ แต่ยังต้องพัฒนาตนเอง เพิ่มเติม 2. การพัฒนาศักยภาพครอบคลุมด้านความรู้ผ่านการอบรมและแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ ด้านทักษะด้วยการทำงานร่วมกับทีม ด้านบุคลิกภาพโดยการอบรมและสร้าง แรงจูงใจ ด้านอุปนิสัยผ่านการปฏิบัติจริง และด้านทัศนคติโดยการผสมผสานความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เพื่อพัฒนาความคิดใหม่

3. แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านความรู้ มีการส่งเสริมให้พระสงฆ์และบุคลากรของวัดมีโอกาสในการเรียนรู้ มีการจัดการเรียนการสอนทั้งด้านธรรมะและวิชาสามัญ เพื่อให้พระสงฆ์สามารถนำความรู้



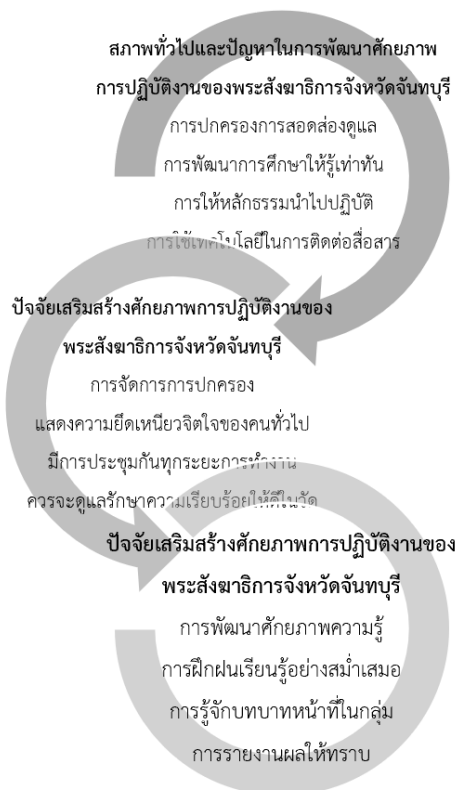
ไปเผยแผ่และปฏิบัติศาสนกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านทักษะ การบริหารจัดการและ พัฒนาพระสังฆาธิการ คณะสงฆ์มีการมอบหมายงานโดยพิจารณาศักยภาพและความ เชี่ยวชาญเพื่อให้มีประสิทธิภาพ ให้ถูกต้องตามพระธรรมวินัยและกฎระเบียบในการ ปกครองคณะสงฆ์ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล พระสงฆ์มีทักษะการสื่อสารที่ดีและ ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ยอมรับสิ่งใหม่ ๆ และการเรียนรู้ การทำงานอย่างมีจริยธรรมและความซื่อสัตย์ยังเป็นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาเฉลิมพล อชิโต (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การเสริมสร้างความเข้มแข็งใน การปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย การวางแผนเพื่อดำเนินการตามกฎระเบียบ การลงมือทำ ตามแผนอย่างจริงจัง การตรวจสอบเพื่อประเมินประสิทธิภาพ และการแก้ไขปัญหาอย่าง รวดเร็วเพื่อปรับปรุงงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระสุทิน อธิปญโญ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระอุปัชฌาย์ของคณะสงฆ์ในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศักยภาพพระอุปัชฌาย์ในจังหวัดชลบุรีประกอบด้วย ด้านบุคลิกภาพที่เหมาะสม ด้านความรู้ทางวิชาการที่ต้องศึกษาอย่างต่อเนื่อง ด้านทักษะที่ ต้องพัฒนาตนเองเพื่ออบรมสั่งสอนศิษย์ ด้านเจตคติที่ต้องตัดสินใจด้วยความเป็นธรรม และ ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการเตรียมความพร้อมผู้ขออุปสมบทโดยใช้มัลติมีเดีย และยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูปลัดสำรวย สิริสาโร (2559) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการ พัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการมีการสนับสนุนทั้งด้านโลกและ ธรรม แต่ยังมีปัญหาภาระงานมากเกินไป การบริหารไม่เป็นระบบ และเทคโนโลยียังน้อย การเดินทางและประสานงานล่าช้า แนวคิดพัฒนา ได้แก่ การวางแผนจัดประชุม การจัด องค์กรตามลำดับ การบริหารบุคคลที่มีหน้าที่ดูแลพระภิกษุ สามเณร การอำนวยความสะดวก ประสานงานภายในและภายนอกวัด และการควบคุมตรวจสอบการทำงาน การพัฒนา มีแผนระยะสั้น กลาง ยาว การอบรมพัฒนา การสรรหา และการประเมินผล

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการสังเคราะห์องค์ความรู้ พบว่า 1. การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ จังหวัดจันทบุรีมีจุดแข็งในการบริหารงานตามหลักพระธรรมวินัยและการวางแผนที่ชัดเจน แต่มีจุดอ่อนในด้านการบริหารเชิงรับ ขาดความยุติธรรมและแรงจูงใจ รวมถึงการนำ เทคโนโลยีมาใช้ไม่เพียงพอ โอกาสในการพัฒนามีจากการมีส่วนร่วมของภาครัฐและ เอกชน การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการสื่อสาร แต่มีอุปสรรคจากการทำงานล่าช้า



การเปลี่ยนแปลงบ่อย และการขาดมนุษยสัมพันธ์ในสังคม 2. ปัจจัยเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของพระสงฆ์การจังหวัดจันทบุรีรวมถึงการพัฒนาความรักและศรัทธาในศาสนาพุทธ การปรับใช้จุดแข็งในการวางแผนปกครองและการจัดการทรัพยากรเพื่อความเหมาะสม การฝึกอบรมและการประเมินผลการพัฒนาศักยภาพมีความสำคัญ โดยพระสงฆ์การทุกระดับทำงานร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนากการปกครองตามกฎระเบียบที่มีอยู่ การประชุมผู้บริหารประจำปีช่วยวางแผนเป้าหมายให้สอดคล้องกับการดูแลรักษาความเรียบร้อยในวัด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน 3. การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพระสงฆ์การจังหวัดจันทบุรีมุ่งเน้นที่ ความรู้ เพื่อให้มีคุณสมบัติและเจริญก้าวหน้าในองค์ความรู้ ทักษะ กระบวนการทำงานที่รวมการฝึกฝนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและการแก้ไขปัญหา คุณลักษณะส่วนบุคคล คณะสงฆ์มีการกำกับดูแลบุคลากรตามลำดับขั้นและตรวจสอบการเงินในวัด การจัดการเรื่องร้องเรียนเพื่อปรับปรุงการปกครองคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพ ดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีควรร่วมมือกันจัดทำกลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์ไทยให้เป็นแบบมาตรฐาน
2. คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีควรร่วมมือกันสนับสนุนและส่งเสริมการปกครองคณะสงฆ์ให้เข้มแข็งเพื่อความตั้งมั่นแห่งพระพุทธศาสนา

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรี สำนักงานเจ้าคณะอำเภอและเจ้าคณะตำบล ณ จุดศูนย์รวมเดียว เพื่อให้การบริหารงานคณะสงฆ์มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้การบริหารงานคณะสงฆ์สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น
2. คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีควรจัดตั้งสถาบันพระสังฆาธิการ เพื่อพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ด้วยการจัดหลักสูตรอบรมพระสังฆาธิการ สร้างพระสังฆาธิการที่มีความรู้คู่คุณธรรม
3. คณะสงฆ์จังหวัดจันทบุรีควรจัดหลักสูตรอบรมพระสงฆ์ เพื่อพัฒนาพระสงฆ์ให้มีความรู้ความสามารถและพร้อมปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากคณะสงฆ์และสร้างระบบการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์กรสงฆ์ที่เหมาะสมกับการพัฒนาต่อยุคเทคโนโลยีสมัยใหม่
2. ศึกษาการพัฒนาองค์กรสงฆ์และสังคมในระดับต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารของเจ้าอาวาส
3. ควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประยุกต์ใช้ในการพัฒนาเจ้าอาวาสให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาสังคมและศาสนา

เอกสารอ้างอิง

- โกวิท พวงงาม. (2550). *การปกครองท้องถิ่นด้วยทฤษฎี แนวคิด และหลักการ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ส.เอเชียเพรส จำกัด.
- ถวิล คำโสภา และคณะ. (2557). *สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย* (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เนตรพัฒนา ยาวีราข. (2549). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: บริษัท เซ็นทรัล เอ็กเพรส จำกัด.



- พระครูปลัดสำรวย สิริสาโร (2559). รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครราชสีมา (ดุขฎฐินิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระญาณกร ปุณณโก. (2562). การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 2 (ดุขฎฐินิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพิพิธพัชรโดม (อำนวย อินทวณโณ) . (2565). การพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ตามแผนปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการ จังหวัดเพชรบุรี (ดุขฎฐินิพนธ์ปริญญาดุขฎฐีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาเฉลิมพล อชิโต (2564). กลยุทธ์การเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ดุขฎฐินิพนธ์ปริญญาดุขฎฐีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสุทิน อธิปญโญ (2564). รูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระอุปัชฌาย์ของคณะสงฆ์ในจังหวัดชลบุรี (ดุขฎฐินิพนธ์ปริญญาดุขฎฐีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระอธิการสุรภาส ปภาโต. (2566). การพัฒนาสมรรถนะด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ดุขฎฐินิพนธ์ปริญญาดุขฎฐีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิสิฐ เจริญสุข. (2541). คู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมการศาสนา.