



การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ
ในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว *

THE DEVELOPMENT OF THE ADMINISTRATIVE POTENTIAL
OF ECCLESIASTICAL OFFICIALS IN WANG NAM YEN DISTRICT,
SA KAE0 PROVINCE

พระมหาสมพาร จิตตสัวโร,
พระเทพวัชรสารบัณฑิต (ประสาร จนทสาลโร), ประเสริฐ ธิลาว
Phramaha Sompan Cittasamvaro,
Phrathepwatcharasanbandit (Prasarn Chanthasaro), Prasert Thiloo
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: pramahasompar@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์และหลักไตรสิกขากับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ 2. นำเสนอการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พระภิกษุสงฆ์ในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว จำนวน 158 รูป และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ พระสังฆาธิการ ผู้นำท้องถิ่น และนักวิชาการด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลจำนวน 10 รูปหรือคน สติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1. หลักการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ ด้านการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความรู้ และด้านทักษะ อยู่ในระดับต่ำมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ ด้านการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงลบกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านทักษะ อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ที่ระดับ 0.01 และหลักไตรสิกขา ด้านปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการพัฒนาศักยภาพ การปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความรู้และ ด้านทักษะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2. การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว มุ่งเน้นการพัฒนาทั้งด้านทรัพยากรมนุษย์และหลัก ไตรสิกขา ผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การส่งเสริมการศึกษาระดับอุดมศึกษา และ กิจกรรมวิชาการอย่างต่อเนื่อง วัดถูกพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ โดยเน้นการ วางแผน การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และกิจกรรมจิตอาสา พร้อมปลูกฝังการ ปฏิบัติธรรมด้านศีล สมาธิ และปัญญา ควบคู่กับการเสริมบุคลิกภาพ ทักษะ ทักษะ ความรู้ ทักษะ และความคิดสร้างสรรค์ ทำให้การบริหารคณะสงฆ์มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพ; พระสังฆาธิการ; การปกครองคณะสงฆ์

Abstract

Objectives of this research article were: 1. Examine the relationship between the principles of human resource development and the Threefold Training (Tiisikkha) with the development of the Administrative potentials of Administrative Sangha, 2. Propose approaches for developing the administrative potentials of administrative Sangha at Wang Nam Yen District, Sa Kaeo Province, conducted by the mixed research methods. The quantitative research, data were collected through questionnaires from 158 samples who were Buddhist monks at Wang Nam Yen District, Sa Kaeo Province. The qualitative research, data were collected by in-depth interviewing 10 key informants, including Sangha administrators, local leaders, and scholars in human capacity development. The statistical methods used included mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research findings revealed that: 1. The principle of human resource development in terms of training showed a statistically significant negative correlation at the 0.05 level with the development of the administrative potentials of Administrative Sangha at Wang Nam Yen District, Sa Kaeo Province, particularly in the areas of knowledge and skills, at a very low level. Additionally, the human resource development principle in education also exhibited a statistically significant negative correlation at the 0.01 level with skill development in administrative Sangha at a very low level.



Moreover, the wisdom component of the Threefold Training showed a statistically significant negative correlation at the 0.05 level with both knowledge and skill development among administrative Sangha. 2. The development of Administrative Sangha at Wang Nam Yen District, Sa Kaeo Province, focuses on enhancing both human resource development and the Threefold Training through practical training workshops, promotion of higher education, and continuous academic activities. Monasteries were developed into learning centers, with an emphasis on planning, efficient resource utilization, and volunteer activities. This was complemented by the integration of Buddhist practice in morality, Sila, concentration, Samadhi, and wisdom, Pañña, alongside efforts to improve personality, attitude, knowledge, skills, and creativity. As a result, the administration of the Sangha Affairs has become more effective and sustainable.

Keywords: Potential Development; Ecclesiastical Official Monk; Sangha Administration

บทนำ

การปกครองคณะสงฆ์ประเทศไทยในปัจจุบันนี้ มีนิกายฝ่ายเถรวาท 2 นิกาย คือ มหานิกายและธรรมยุติกนิกาย มหานิกายมีจำนวนพระสงฆ์มากกว่าและสืบเชื้อสายตรงมาจากการสถาปนาคณะสงฆ์ลังกาวงศ์ในยุคสุโขทัย ส่วนธรรมยุติกนิกายได้สถาปนาขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2376 โดยเจ้าฟ้ามงกุฎ ซึ่งต่อมาได้ขึ้นครองราชย์เป็นพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงเป็นนิกายเล็กกว่า มุ่งเน้นการปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด แต่ทั้งสองนิกายก็อยู่ภายใต้การปกครองของมหาเถรสมาคม และสมเด็จพระสังฆราชคณะสงฆ์ในประเทศไทยได้ปกครองตัวเองอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ฉบับล่าสุด ซึ่งตราออกเป็นพระราชบัญญัติเมื่อ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติมใน พ.ศ. 2535 ในระบบการปกครองคณะสงฆ์ งานการปกครองคณะสงฆ์ เป็นงานที่สำคัญที่สามารถพัฒนาคณะสงฆ์ให้มีความเจริญรุ่งเรือง โดยพระสังฆาธิการมีบทบาทสำคัญด้านการปกครองและบริหารกิจการคณะสงฆ์ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะบ่งชี้ความสำเร็จในการส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนถาวรมั่นคงสืบต่อไป (คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2551)



เมื่อพิจารณาจากประวัติศาสตร์พระพุทธศาสนาในช่วงต้นพุทธกาล ในการปกครองคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้ายังไม่ทรงบัญญัติพระวินัยเพื่อควบคุมความประพฤติของพระสงฆ์ เพราะพระสงฆ์ชุดแรก ๆ ที่เข้ามาบวช ล้วนมีจิตใจเลื่อมใส และตั้งใจประพฤติปฏิบัติ (วิ.มหา. 1/9/7) นอกจากนั้นจำนวนของพระสงฆ์ก็ยังไม่มีมาก เมื่อจำนวนพระสงฆ์เพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์เพื่อให้การประพฤติปฏิบัติของพระภิกษุเป็นไปในแนวทางเดียวกัน เช่นเดียวกับกฎหมายของรัฐที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนในสังคม พระสังฆาธิการ โดยเฉพาะเจ้าอาวาส มีบทบาทสำคัญในการปกครองพระภิกษุ สามเณร และประชาชนในวัดให้ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎหมาย และข้อบังคับต่าง ๆ รวมถึงส่งเสริมการศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา และกิจกรรมสาธารณประโยชน์อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย พระสังฆาธิการจึงมีบทบาทสำคัญในการธำรงพระพุทธศาสนาให้มั่นคงและยั่งยืน โดยดูแลการประพฤติปฏิบัติของพระภิกษุสามเณรให้ถูกต้องตามธรรมวินัย และบริหารจัดการวัดให้เหมาะสมต่อการบำเพ็ญกุศล (กรมการศาสนา, 2540) อีกทั้ง สังคมไทยปัจจุบันเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดวิกฤติศรัทธาต่อพระพุทธศาสนา พระสังฆาธิการหลายรูปขาดจุดยืนที่ชัดเจน วัดบางแห่งมุ่งพัฒนาวัตถุเกินความจำเป็น ละเลยด้านจิตใจ พระสงฆ์มีเวลาศึกษาธรรมน้อยลง และได้รับผลกระทบจากเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้เกิดกิเลสและลดความศรัทธาของประชาชน จึงจำเป็นต้องฟื้นฟูและพัฒนาวัด พระสงฆ์ และพุทธศาสนิกชนให้มีคุณธรรม (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2550)

การพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ตามแผนปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย 4 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1. การจัดการทรัพย์สินของวัดและพระสงฆ์ โดยเน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันภาพลักษณ์ฟุ้งเฟ้อหรือการสะสมทรัพย์สินโดยไม่เปิดเผยบัญชี 2. การแก้ปัญหาพระสงฆ์ที่ไม่ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย ซึ่งส่งผลต่อความศรัทธาของประชาชน โดยเน้นการส่งเสริมความรู้ในหลักธรรมที่ถูกต้อง 3. การป้องกันการบิดเบือนพระธรรมวินัยเพื่อประโยชน์ส่วนตน อันทำให้พุทธศาสนิกชนเข้าใจผิดเกี่ยวกับคำสอนของพระพุทธศาสนา และ 4. การสนับสนุนจากฝ่ายอาณาจักรในการคุ้มครองกิจการพระพุทธศาสนา เนื่องจากองค์กรพระพุทธศาสนาเดิมมีข้อจำกัดในการจัดการปัญหาจึงมีข้อเสนอให้มหาเถรสมาคมหาแนวทางปฏิรูปให้เหมาะสมตามพระธรรมวินัย กฎหมาย และจารีตประเพณี (อำนาจ บัวศิริ, 2563) และเพื่อการปกครองคณะสงฆ์ทุกส่วนทุกชั้นให้มีเจ้าคณะมหานิกายและเจ้าคณะธรรมยุตปกครองบังคับบัญชาวัดและพระภิกษุสามเณรในนิายนั้น ๆ เพราะฉะนั้น ที่มาและความสำคัญของการปกครองคณะสงฆ์ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ย่อมเป็นตัวชี้วัดให้เห็นถึงความสำคัญและวิธีการแนวทางในการจรจรพระพุทธศาสนาเอาไว้อีกไป พร้อมกับยังเป็นสถาบันหลักที่ยึดเหนี่ยวจิตใจพุทธบริษัทเอาไว้อย่างไม่เสื่อมคลาย แต่อย่างไรก็ตาม สิ่งทีกล่าวไปนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 23



(พ.ศ. 2541) ว่าด้วยระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ หมวดที่ 2 ระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลาง ข้อ 5 ว่าด้วย 1. วิธีดำเนินการเพื่อความเรียบร้อยดีงาม 2. วิธีดำเนินการศาสนศึกษา 3. วิธีดำเนินการศึกษาสงเคราะห์ 4. วิธีดำเนินการเผยแผ่พุทธศาสนา 5. วิธีดำเนินการสาธารณูปการและสาธารณสงเคราะห์อันเกี่ยวกับการคณะสงฆ์และการพระศาสนา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบมหาเถรสมาคม (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2545)

ปัจจุบันคณะสงฆ์อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว มีการกีดกันกิจการคณะสงฆ์เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้พระสงฆ์มีการต้องเร่งปรับตัวสู่การทำงานเชิงรุก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร โดยเฉพาะพระสงฆ์ที่มีหน้าที่ปกครอง อาจไม่สามารถดูแลได้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ส่งผลให้เจ้าคณะชั้นสูงต้องรับภาระมากขึ้น การบริหารที่ดีจึงต้องเน้นความโปร่งใส มีระบบตรวจสอบ และมีผู้รับผิดชอบชัดเจน เพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักพุทธธรรมที่ควรได้รับความสำคัญเป็นลำดับต้น ๆ ได้แก่ หลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งถือเป็นแม่บทในการพัฒนาศักยภาพของพระภิกษุ สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพของพระสงฆ์ ทั้งในด้านคุณธรรมส่วนบุคคลและภาวะผู้นำทางธรรม หลักไตรสิกขาช่วยชี้แนะแนวทางการฝึกฝนตนเองให้มีวินัย มีสมาธิในการทำงาน และมีปัญญาในการตัดสินใจอย่างรอบคอบสอดคล้องกับหลักธรรมผู้วิจิตรจึงมีเป้าหมายในการศึกษาการพัฒนาคุณภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสงฆ์ในพื้นที่อำเภอวังน้ำเย็น ซึ่งประกอบด้วย 4 ตำบล ได้แก่ คลองหินปูน ตาหลังใน ท่ามหารเจริญ และวังน้ำเย็น เพื่อศึกษาความเหมือนและความแตกต่างของรูปแบบ วิธีการ และแนวคิดในการปกครองแต่ละพื้นที่ โดยหวังว่าผลการศึกษาอาจเป็นแนวทางให้คณะสงฆ์ในเขตอื่นนำไปประยุกต์ใช้ และนำไปสู่การปฏิรูปการปกครองกิจการคณะสงฆ์ให้มีความเรียบร้อยตามพระธรรมวินัย และส่งเสริมความมั่นคงยั่งยืนของพระพุทธศาสนา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และหลักไตรสิกขากับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสงฆ์ในพื้นที่อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อนำเสนอการพัฒนาคุณภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสงฆ์ในพื้นที่อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว



วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลักซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ พระภิกษุสงฆ์ ในอำเภอดงหลวง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 261 รูป (สำนักงานเจ้าคณะอำเภอดงหลวง, 2566)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พระภิกษุสงฆ์ ในอำเภอดงหลวง จังหวัดสุพรรณบุรี ที่ได้จากสูตรของ Yamane (1973) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 158 คน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 รูป แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มพระสังฆาธิการ จำนวน 5 รูป กลุ่มผู้นำท้องถิ่น จำนวน 3 คน และ กลุ่มนักวิชาการ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร จำนวน 2 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่เป็นไปตามกรอบของการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอดงหลวง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอดงหลวง จังหวัดสุพรรณบุรี มี 3 ด้าน คือ 1. ด้านการฝึกอบรม (Training) 2. ด้านการศึกษา (Education) และ 3. ด้านการพัฒนา (Development) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักไตรสิกขาในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอดงหลวง จังหวัดสุพรรณบุรี มี 3 ด้าน คือ 1. ด้านศีล 2. ด้านสมาธิ และ 3. ด้านปัญญา และ ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอดงหลวง จังหวัดสุพรรณบุรี ใน 5 ด้าน คือ 1. ด้านบุคลิกภาพ (บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล) 2. ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม) 3. ด้านความรู้ (ความรู้เฉพาะด้านและทั่วไป) 4. ด้านทักษะ (ความชำนาญงาน) และ 5. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (แรงจูงใจและแรงขับภายใน)

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ที่ใช้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยสร้างขึ้นให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บ



รวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อนำมาวิเคราะห์การพัฒนา ศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างของพระภิกษุสงฆ์ ในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว จากกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 158 ชุด แล้วเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน และทำการ ตรวจสอบแบบสอบถามที่จัดเก็บคืนมาทั้ง 158 ชุด

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ลงพื้นที่ภาคสนามสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน โดยทำการบันทึกข้อมูลด้วยวิธีการจดบันทึก และการบันทึกเทป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการทดสอบสมมติฐานในส่วนของการพิจารณาความสัมพันธ์ ระหว่างการปฏิบัติงานตามกระบวนการการพัฒนา ศักยภาพและหลักไตรสิกขากับการ พัฒนา ศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ว่ามีมากน้อยเพียงใด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นค่าวัดความสัมพันธ์

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท และประมวลผลเข้าด้วยกัน (รวมทั้งใช้ แนวคิดจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนในการวิเคราะห์เพื่อให้เห็น ภาพรวม)

ผลการวิจัย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนา ศักยภาพการ ปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว พบว่า ด้านการ ฝึกอบรม มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการพัฒนา ศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของ พระสังฆาธิการอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความรู้ อยู่ในระดับต่ำมาก ($r=-0.157$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านทักษะ อยู่ในระดับต่ำมาก ($r=-0.176$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการพัฒนา ศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านทักษะ อยู่ในระดับต่ำมาก ($r=-0.206$) อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปรากฏตามตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

กระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ					ภาพรวม
	ด้านบุคลิกภาพ	ด้านเจตคติ	ด้านความรู้	ด้านทักษะ	ด้านความคิดสร้างสรรค์	
1. ด้านการฝึกอบรม						
Pearson Correlation	0.034	-0.114	-0.157*	-0.176*	0.070	-0.128
Sig.	0.672	0.153	0.049	0.027	0.381	0.110
แปลผล	X	X	-	-	X	X
2. ด้านการศึกษา						
Pearson Correlation	0.061	-0.128	-0.117	-0.206**	0.080	-0.118
Sig.	0.445	0.109	0.144	0.009	0.320	0.140
แปลผล	X	X	X	-	X	X
3. ด้านการพัฒนา						
Pearson Correlation	0.064	-0.090	-0.108	-0.135	0.076	-0.075
Sig.	0.422	0.262	0.176	0.092	0.340	0.352
แปลผล	X	X	X	X	X	X

X=ไม่มีความสัมพันธ์ +=มีความสัมพันธ์เชิงบวก -=มีความสัมพันธ์เชิงลบ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความรู้ อยู่ในระดับต่ำมาก ($r=-0.125$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านทักษะ อยู่ในระดับต่ำมาก ($r=-0.140$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปรากฏตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

กระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ					ภาพรวม
	ด้านบุคลิกภาพ	ด้านเจตคติ	ด้านความรู้	ด้านทักษะ	ด้านความคิดสร้างสรรค์	
1. ด้านศีล						
Pearson Correlation	0.056	-0.047	-0.085	-0.089	0.083	-0.034
Sig.	0.483	0.560	0.287	0.266	0.300	0.669
แปลผล	X	X	X	X	X	X



ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว (ต่อ)

กระบวนการ พัฒนาทรัพยากร มนุษย์	ศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ					ภาพรวม
	ด้าน บุคลิกภาพ	ด้าน เจตคติ	ด้านความรู้	ด้านทักษะ	ด้าน ความคิด สร้างสรรค์	
2. ด้านสมาธิ						
Pearson Correlation	0.063	-0.010	-0.031	-0.057	0.066	0.006
Sig.	0.431	0.905	0.699	0.479	0.413	0.942
แปลผล	X	X	X	X	X	X
3. ด้านปัญญา						
Pearson Correlation	0.049	-0.080	-0.125*	-0.140*	0.072	-0.086
Sig.	0.542	0.320	0.019	0.029	0.372	0.284
แปลผล	X	X	-	-	X	X

X=ไม่มีความสัมพันธ์ +=มีความสัมพันธ์เชิงบวก -=มีความสัมพันธ์เชิงลบ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ตามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถดำเนินการได้ดังนี้ 1. ด้านบุคลิกภาพ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมทักษะการสื่อสาร การนำเสนอ และการแสดงออกอย่างมั่นใจ เพื่อให้สามารถถ่ายทอดธรรมะได้อย่างชัดเจนและเข้าถึงประชาชน การปลูกฝังจริยธรรมและคุณธรรมช่วยเสริมบุคลิกภาพเชิงบวก ทำให้พระสังฆาธิการเป็นแบบอย่างที่ดีในชุมชน นอกจากนี้ การฝึกสมาธิและการปฏิบัติธรรมยังช่วยให้มีจิตใจมั่นคง สามารถรับมือกับความเครียดและตัดสินใจได้อย่างมีสติ พระสังฆาธิการได้รับการฝึกให้มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการและการดูแลวัด ซึ่งสะท้อนถึงบุคลิกภาพของผู้นำที่มีคุณธรรมและเป็นที่เคารพ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและชุมชนยังช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพที่เป็นมิตร เข้าถึงง่าย และสามารถเชื่อมโยงบทบาทของพระสงฆ์กับสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ด้านเจตคติ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อให้พระสังฆาธิการมีความกระตือรือร้นในการศึกษาธรรมะและการบริหารคณะสงฆ์อย่างมีประสิทธิภาพ การปลูกฝังค่านิยมด้านความรับผิดชอบต่อการบริหารวัดและการดูแลพระภิกษุสามเณร ช่วยให้การดำเนินงานมีความรอบคอบและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม อีกทั้งยังสนับสนุนเจตคติในการทำงานร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีภายในคณะสงฆ์และชุมชน การฝึกทัศนคติในการเผยแผ่ธรรมะอย่างเหมาะสม ทำให้สามารถสื่อสารหลักธรรมได้เข้าใจง่ายและเข้าถึงประชาชนได้มากขึ้น นอกจากนี้ การมีเจตคติที่ดีด้านจริยธรรมและศีลธรรม ยังช่วยยกระดับความเป็นแบบอย่างที่ดีของ



พระสังฆาธิการในสังคมและในคณะสงฆ์อย่างยั่งยืน 3. ด้านความรู้ โดยมุ่งเน้นการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะในสถาบันสงฆ์ เพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านพระพุทธศาสนา การบริหาร และจิตวิทยา รวมถึงการอบรมเฉพาะทาง เช่น การจัดการศึกษาในวัด และธรรมวินัย เพื่อเสริมศักยภาพเชิงลึก นอกจากนี้ยังได้รับความรู้ทั่วไปที่จำเป็น เช่น กฎหมาย การบัญชี และการบริหารทรัพยากร ทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพมากขึ้น การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และเผยแพร่ธรรมะผ่านสื่อออนไลน์ช่วยให้พระสังฆาธิการเข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็วทันสมัย พร้อมทั้งมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเสริมบทบาททางสังคมอย่างหลากหลาย อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนให้ทำวิจัยและเขียนบทความทางวิชาการ ซึ่งช่วยพัฒนาองค์ความรู้ใหม่และยกระดับบทบาทของพระสังฆาธิการในเชิงวิชาการอย่างยั่งยืน 4. ด้านทักษะ โดยเน้นการอบรมการบริหารจัดการ เช่น การวางแผนโครงการ การจัดการงบประมาณ และการเขียนแผนพัฒนาวัด เพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังส่งเสริมทักษะในการพูดในที่สาธารณะ การเทศนา และการประสานงาน เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธให้สามารถนำคณะสงฆ์และชุมชนไปในทิศทางที่ดี การฝึกฝนการใช้สื่อดิจิทัลและการผลิตเนื้อหาธรรมะออนไลน์ทำให้พระสังฆาธิการเข้าถึงสังคมยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การอบรมด้านการจัดการเรียนการสอนช่วยให้สามารถถ่ายทอดพระธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการฝึกการทำงานเป็นทีม การแก้ไขปัญหาภายในคณะสงฆ์ และการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทส่งเสริมความสงบสุขในวงการสงฆ์และชุมชน 5. ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการเปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการเสนอแนวปฏิบัติใหม่ ๆ เช่น โครงการประกวดแนวปฏิบัติที่ดีและวัดต้นแบบ ซึ่งช่วยส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาวัดและกิจกรรมทางสงฆ์ การอบรมธรรมะและการปฏิบัติวิปัสสนาสรางแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองและวัดด้วยความเมตตา การใช้เทคโนโลยี เช่น การสร้างเพจวัดและคลิปธรรมะ ทำให้การเผยแผ่มีความน่าสนใจและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย การจัดประชุมและสัมมนาระดับเขตสงฆ์ช่วยเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการบริหาร การลงพื้นที่ทำงานร่วมกับชุมชนช่วยให้พระสังฆาธิการเห็นปัญหาจากมุมมองใหม่ และสามารถพัฒนาแนวทางที่ตอบโจทย์สังคมและพุทธศาสนาได้ดียิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว พบว่า ด้านความรู้ อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านทักษะ อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการพัฒนาทรัพยากร



มนุษย์ ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านทักษะ อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นผลที่น่าสนใจเนื่องจากโดยทั่วไปแล้วกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มักมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร แต่ในบริบทของพระสังฆาธิการอาจมีปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลมากกว่า เช่น ขนบธรรมเนียมทางศาสนา วิถีชีวิตสงฆ์ หรือแนวทางการฝึกฝนภายในที่ไม่ขึ้นกับระบบการบริหารแบบทั่วไป นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กระบวนการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับด้านความรู้และทักษะของพระสังฆาธิการในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ กระบวนการด้านการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงลบกับด้านทักษะในระดับต่ำมากอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 สะท้อนให้เห็นว่า รูปแบบการอบรมหรือการจัดการศึกษาในปัจจุบันอาจยังไม่ตอบโจทย์หรือตรงกับบริบทการทำงานจริงของพระสังฆาธิการ ผลการวิจัยนี้จึงชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับรูปแบบกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับวิถีการปกครองคณะสงฆ์ อาจต้องเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง การมีส่วนร่วมของชุมชนสงฆ์ และการจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับศรัทธาและบทบาทของพระสังฆาธิการในสังคมพุทธมากกว่าการนำแนวคิดจากระบบบริหารทั่วไปมาใช้โดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับพระปลัดสุเมตร มณีโชติ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ ภาค 15 ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ภาค 15 จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยยึดหลักว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญสูงสุดขององค์กร ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถในการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมาย และหลักไตรสิกขา ด้านปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความรู้ อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านทักษะ อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สะท้อนให้เห็นว่า การนำหลักธรรมทั้งสามประการ ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ยังไม่สามารถเชื่อมโยงกับการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการได้อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน หรืออาจเกิดจากการประยุกต์ใช้หลักธรรมในภาคปฏิบัติยังไม่มีความเป็นระบบที่แน่นอน เมื่อพิจารณาเฉพาะรายด้าน พบว่า หลักไตรสิกขาในด้านปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำมากกับด้านความรู้ และด้านทักษะ ของพระสังฆาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนข้อเท็จจริงที่น่าสนใจว่าแม้พระสังฆาธิการจะมีการฝึกฝนด้านปัญญา เช่น การศึกษาธรรมะ การวิเคราะห์หลักธรรม และการปฏิบัติธรรมใน



เชิงลึก แต่อาจยังไม่เชื่อมโยงกับการเสริมสร้างความรู้เชิงวิชาการหรือทักษะในการบริหารจัดการองค์กรสงฆ์ได้อย่างชัดเจน ความสัมพันธ์เชิงลบแม้อยู่ในระดับต่ำมาก อาจสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างการเรียนรู้เชิงปริยัติกับการประยุกต์ใช้ในเชิงบริหารและการจัดการ ซึ่งควรเป็นประเด็นให้ผู้บริหารคณะสงฆ์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาแนวทางในการบูรณาการหลักธรรมกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับพระสังฆาธิการในบริบทปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้น เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการใช้หลักธรรมกับการบริหาร การพัฒนาหลักสูตรผู้นำสงฆ์แบบบูรณาการ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับพระมหาจำนงค์ สิริวิณโณ และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์แบบดั้งเดิมยังคงใช้ได้แต่ขาดประสิทธิภาพในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พระสังฆาธิการจึงจำเป็นต้องปรับตัว โดยน้อมนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นแนวทางการบริหารที่ละมุนละม่อมและใช้ได้ทุกยุคทุกสมัย มาประยุกต์เข้ากับศาสตร์การบริหารสมัยใหม่ เพื่อให้สามารถดำเนินงานทั้ง 6 ด้านของกิจการคณะสงฆ์ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และไม่กระทบต่อผู้เกี่ยวข้อง แนวทางนี้แม้จะเรียบง่าย แต่หากทำได้จริงจะช่วยให้คณะสงฆ์ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างประโยชน์แก่สังคมไทยได้อย่างยั่งยืน

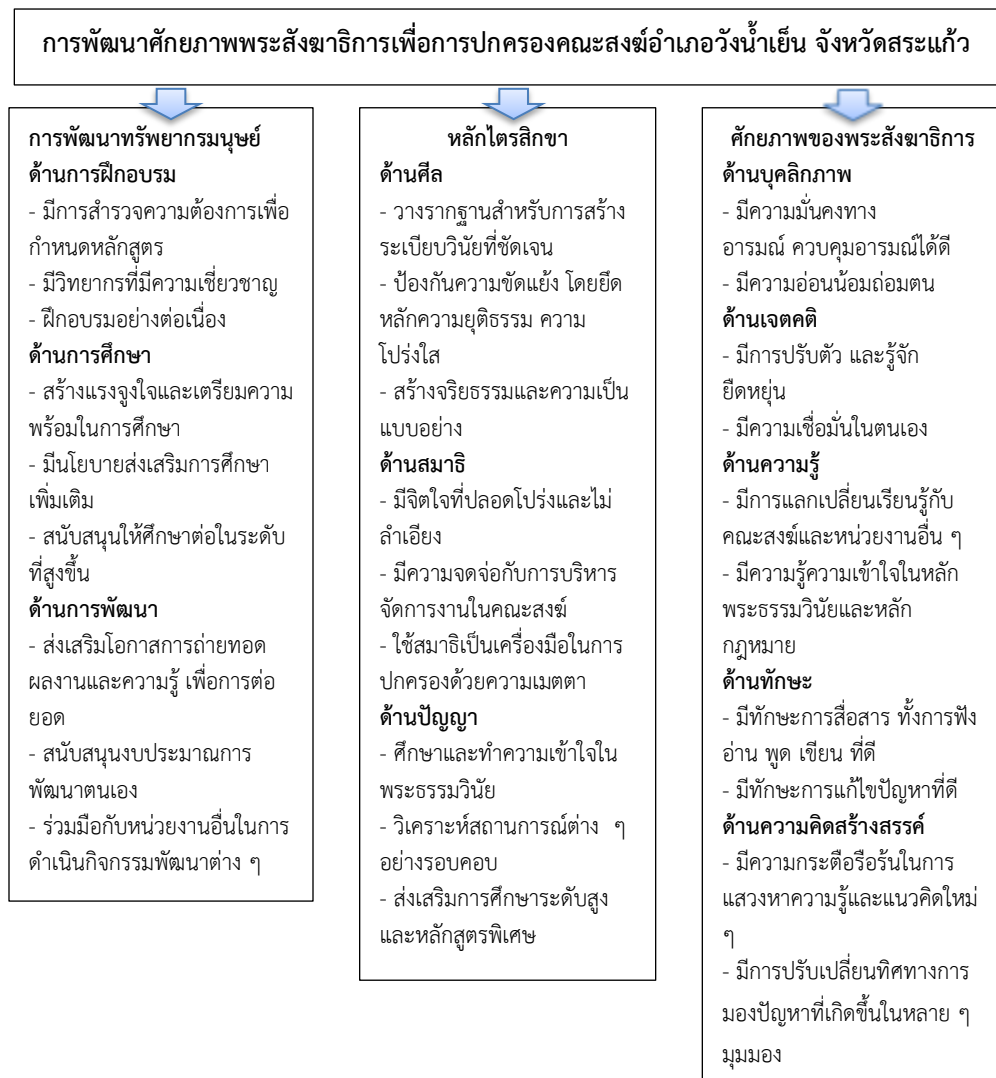
2. การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการที่เน้นทั้งด้านการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา พบว่า มีความสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และความต้องการในการปกครองคณะสงฆ์ระดับอำเภอ เนื่องจากพระสังฆาธิการมีบทบาทสำคัญทั้งด้านการบริหารวัด การเผยแผ่ธรรมะ และการเป็นผู้นำชุมชน การพัฒนาด้านศีล สมาธิ และปัญญาช่วยส่งเสริมจริยธรรม ภาวะผู้นำ และความมั่นคงทางจิตใจที่จำเป็นต่อการปกครองคณะสงฆ์ อย่างไรก็ตาม ผลที่พบว่าปัญญามีความสัมพันธ์เชิงลบเล็กน้อยกับทักษะ อาจเกิดจากการที่การเรียนรู้เน้นเชิงทฤษฎีมากเกินไป ขาดการฝึกฝนเชิงปฏิบัติ ทำให้ไม่สามารถแปลงความรู้ให้เกิดผลอย่างแท้จริงในบริบทของวัดและชุมชน จึงควรเน้นการบูรณาการองค์ความรู้กับการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพเกิดผลอย่างสมดุลและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับพระมหาอรุณพงษ์ สิริโสภโณ และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการแบบมีส่วนร่วมในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการได้ประยุกต์พระธรรมวินัยกับบทบาทหน้าที่และสถานะของพระสังฆาธิการให้สอดคล้องกับสังคมปัจจุบัน 3 รูปแบบ ดังนี้ 1. รูปแบบการฝึกอบรม (Training) การฝึกอบรมเน้นภาระหน้าที่ในงานปัจจุบัน เพื่อให้เข้าใจในหน้าที่และการขับเคลื่อนองค์กรสงฆ์ให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 2. รูปแบบการศึกษา (Education) การพัฒนาศักยภาพในรูปของการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ทั้งพุทธศาสนา สังคม และศาสตร์สมัยใหม่ รวมทั้งรู้เท่าทันความ



เปลี่ยนแปลงทางสังคมและความเปลี่ยนแปลงของคณะสงฆ์ด้วย 3. รูปแบบการพัฒนา (Development) การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานและการพัฒนาทางด้านกายภาพ สังคม จิตใจ และปัญญาควบคู่กันไป เพื่อพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์ให้การให้สอดคล้องกับการพัฒนาสังคมในปัจจุบันและรองรับการพัฒนาอนาคต

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้จากการวิจัย และนำเสนอเป็นภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย



จากภาพที่ 1 สามารถอธิบายได้ว่า การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของ พระสังฆาธิการในอำเภอน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยประยุกต์หลักการพัฒนาศักยภาพ มนุษย์ร่วมกับหลักไตรสิกขาของพระพุทธศาสนา ส่งผลให้พระสังฆาธิการมีความสามารถในการบริหารจัดการคณะสงฆ์อย่างมีประสิทธิภาพและสมดุล ทั้งด้านการฝึกอบรมที่เน้นการ ประเมินความต้องการอย่างตรงจุด ด้านการศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และด้าน การพัฒนาที่เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านเวทีวิชาการต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีการเน้นคุณธรรมตามหลักไตรสิกขา ได้แก่ ด้านศีล ซึ่งมุ่งสร้างวินัยภายใน เพื่อเป็นแบบอย่างแก่พระภิกษุสามเณร ด้านสมาธิที่ส่งเสริมภาวะผู้นำทางจิตใจเพื่อการ ตัดสินใจอย่างมั่นคง และด้านปัญญาที่เน้นความเข้าใจในพระธรรมวินัยอย่างลึกซึ้ง เพื่อ นำไปสู่การบริหารงานที่เหมาะสมกับบริบทจริง ขณะเดียวกันยังมีการพัฒนาในมิติของ บุคลิกภาพที่มั่นคงและน่าเคารพ เจตคติที่เปิดกว้าง ยืดหยุ่น และพร้อมปรับตัว ความรู้ที่ ต้องสั่งสมและแลกเปลี่ยนกับภาคีเครือข่ายเพื่อสร้างนวัตกรรมการปกครอง ทักษะที่ ครอบคลุมทั้งด้านการสื่อสารและการแก้ปัญหา ตลอดจนความคิดสร้างสรรค์ที่เปิดรับ แนวคิดใหม่เพื่อความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการคณะสงฆ์ในยุคสมัยปัจจุบัน การพัฒนา องค์กรรวมในลักษณะนี้ทำให้พระสังฆาธิการสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมั่นคง มีคุณภาพ และยั่งยืนภายใต้กรอบของพระธรรมวินัยและความเปลี่ยนแปลงของสังคมร่วมสมัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

คณะสงฆ์ควรจัดตั้งศูนย์พัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการประจำอำเภอ โดยบูรณา การความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสงฆ์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสำนักงาน พระพุทธศาสนา เพื่อเป็นแหล่งฝึกอบรม อบรมเชิงปฏิบัติการ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ ต่อเนื่องและเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

คณะสงฆ์ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้มข้นรายไตรมาส โดยเน้นเนื้อหาด้านการ บริหารงานคณะสงฆ์ การจัดการวัด การพัฒนาชุมชน และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกิจกรรมกลุ่ม กรณีศึกษา และการฝึกภาคสนาม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ลงมือปฏิบัติจริง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรขยายพื้นที่การศึกษาให้ครอบคลุมหลายอำเภอ หรือในระดับจังหวัด เพื่อ เปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาและปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพของพระสังฆาธิการในบริบท ที่หลากหลายมากขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- กรมการศาสนา. (2540). *คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการศาสนา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2551). *การปกครองคณะสงฆ์ไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระปลัดสุมิตร มณีโชติ. (2566). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนา ของคณะสงฆ์ ภาค 15. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 7(3), 870-883.
- พระมหาจำนงค์ สิริวิณโณ และคณะ. (2564). การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในศตวรรษที่ 21. *Journal of Modern Learning Development*, 6(6), 371-383.
- พระมหาอรณพงษ์ สิริโสภโณ และคณะ. (2565). แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ แบบมีส่วนร่วมในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดมหาสารคาม. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 9(3), 362-375.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเจ้าคณะอำเภอวังน้ำเย็น. (2566). *สถิติพระภิกษุสามเณรจำพรรษา ประจำปี พ.ศ. 2566*. สระแก้ว: สำนักงานเจ้าคณะอำเภอวังน้ำเย็น.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2545). *การพัฒนาพระสังฆาธิการคณะสงฆ์ ภาค 1*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- _____. (2550). *คู่มือวิชาการโครงการคนรักวัด*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- อำนาจ บัวศิริ. (2563). แนวทางการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ไทย. *วารสารบรรณการศึกษามนุษยสังคมศาสตร์*, 1(1), 37-47.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.