



การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัด
เป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒
CAPACITY DEVELOPMENT OF ABBOTS FOR TEMPLE
MANAGEMENT AS LEARNING RESOURCES
IN THE SANGHA ADMINISTRATIVE REGION 2

พระครูสุตานุยุต (บัณฑิต สุนาโค)

ดุชฎินิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุชฎินิบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๐



การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัด
เป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

พระครูสุตานุยุต (บัณฑิต สุนาโค)

ดุขฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุขฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๐

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Capacity Development of Abbots for Temple
Management as Learning Resources
in the Sangha Administrative Region 2

Phrakhrusutanuyut (Bundit Sunāgo)

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Doctor of Philosophy
(Buddhist Educational Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2017

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุชฎินิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตการปกครอง คณะสงฆ์ ภาค ๒” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุชฎินิพนธ์ สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

(พระมหาสมบรูณ์ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบดุชฎินิพนธ์

ประธานกรรมการ

(รศ.ดร.วิชัย แหวนเพชร)

กรรมการ

(ผศ.ดร.อุทัย สติมัน)

กรรมการ

(รศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)

กรรมการ

(รศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปุ)

กรรมการ

(รศ.ดร.สิน งามประโคน)

คณะกรรมการควบคุมดุชฎินิพนธ์

รศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปุ

ประธานกรรมการ

รศ.ดร.สิน งามประโคน

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระครูสุตานุยุต)

- ชื่อคุณิพนธ์** : การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัด
เป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒
- ผู้วิจัย** : พระครูสุตานุยุต (บัณฑิต สุนาโค)
- ปริญญา** : พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พุทธบริหารการศึกษา)
- คณะกรรมการควบคุมคุณิพนธ์**
: รศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู, ป.ธ.๔, พธ.บ. (มานุษยสังเคราะห์ศาสตร์),
M.A. (Political Science), Ph.D. (Social Science)
: รศ.ดร.สิน งามประโคน, พธ.บ. (การบริหารการศึกษา), M.A. (Educational
Administration), Ph.D. (Educational Administration)
- วันสำเร็จการศึกษา** : ๖ มีนาคม ๒๕๖๑

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ๒) เพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตปกครองคณะสงฆ์ และ ๓) เพื่อนำเสนอการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตปกครองคณะสงฆ์ รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมผสานวิธีคือเชิงปริมาณและคุณภาพประชากร ได้แก่ เจ้าอาวาสจำนวน ๗๕ รูป เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบการสัมภาษณ์พระสังฆาธิการและนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๘ รูป/คน และสนทนากลุ่ม วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ (S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า :

การศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ พบว่า ๑) สมรรถนะด้านการปกครอง พบว่า เจ้าอาวาสส่วนมากมีความรู้ตามหลักพระธรรมวินัยใช้วิธีแบบพ่อปกครองลูก ๒) สมรรถนะด้านการศาสนศึกษา พบว่า เจ้าอาวาสส่วนมากมีการศึกษาตามหลักพระธรรมวินัยหลักสูตรนักธรรมและบาลีและพระปริยัติธรรมสายสามัญ ๓) สมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์พบว่า เจ้าอาวาสส่วนมากมุ่งเน้นการสงเคราะห์ประชาชนให้มีการศึกษาตามหลักพระธรรมวินัยควบคู่กับการปฏิบัติ ๔) สมรรถนะด้านการเผยแผ่ พบว่า เจ้าอาวาสส่วนมากอบรมให้ความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติแก่ประชาชนและเผยแผ่พระพุทธศาสนาทางสื่อต่างๆ เช่นวารสาร สิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น ๕) สมรรถนะด้านการสาธารณูปการ พบว่า เจ้าอาวาสส่วนมากจัดการช่วยเหลืออุดหนุนและเกื้อกูลประชาชนภายในชุมชน เป็นผู้นำในการพัฒนาทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจของชุมชน และ ๖) สมรรถนะด้านการสาธารณสงเคราะห์พบว่า เจ้าอาวาสส่วนมากมีจิตอาสาร่วมในกิจกรรมหน่วยอบรมประจำตำบลสร้างห้องสมุดเพื่อประชาชนให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการเพื่อสาธารณะประโยชน์

การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสโดยภาพรวมมีความเหมาะสมมากที่สุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ๑) สมรรถนะด้านการปกครองมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ๒) สมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ๓) สมรรถนะด้านการสาธารณูปการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ๔) สมรรถนะด้านการศาสนศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ๕) สมรรถนะด้านการเผยแผ่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และ ๖) สมรรถนะด้านการสาธารณสงเคราะห์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากตามลำดับ

นำเสนอการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ พบว่า เจ้าอาวาสต้องเรียนรู้กฎหมายคณะสงฆ์ กฎระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการปกครอง ทั้ง ๖ ด้านเพื่อนำเสนอการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

Dissertation Title : Capacity Development of Abbots for Temple Management as Learning Resources in the Sangha Administrative Region 2

Researcher : Phrakhrusutanuyut (Bundit Sunāgo)

Degree : Doctor of Philosophy (Buddhist Educational Administration)

Dissertation Supervisory Committee

: Assoc. Prof. Dr. Somsak Boonpoo, Pali IV, B.A. (Social Welfare), M.A. (Political Science), Ph.D. (Social Science)

: Assoc. Prof. Dr. Sin Ngamprakhon, B.A. (Educational Administration), M.A. (Educational Administration), Ph.D. (Educational Administration)

Date of Graduation : March 6, 2018

Abstract

The objectives of this research were; 1. to study the state of capacity of the abbots in Sangha Administration Region 2 in temple management as learning resources, 2. to develop the capacity of the abbots in Sangha Administration Region 2 in temple management as learning resources, and 3. to propose the development of capacity of the abbots in Sangha Administration Region 2 in temple management as learning resources. The quantitative data were collected through questionnaires from 75 abbots and analyzed by mean and standard deviation. The qualitative data were collected by in-depth interviews with 18 administrative monks and experts, and by group discussions, and then analyzed by content analysis.

The results of the study found that:

The state of capacity of the abbots in Sangha Administration Region 2 in temple management as learning resources, 1) In government capacity, almost the abbots have knowledge according to Dhamma and Vinaya and govern by paternalism, 2) In religious study capacity, almost the abbots are educated in the course of Dhamma, Pali and general education, 3) In educational welfare, almost the abbots place a focus on training and practicing based on Dhamma and Vinaya to people, 4) In propagation capacity, almost the abbots provide knowledge and practice to people through printed materials, radio and television, 5) In public assistance, almost the abbots give assistance to people in community and develop them materially and spiritually, and 6) In public welfare, almost the abbots volunteer in sub-district training activities, build the library, and assist and support public activities and advantages.

The development of abbots' capacity starts from the most appropriate to the least in 1) Government capacity, 2) Educational welfare, 3) Public assistance capacity, 4) religious study capacity, 5) Propagation capacity, and 6) Public welfare capacity respectively.

The proposed development of abbots' capacity in temple management as learning resources in Sangha Administration Region 2 is that the abbots have to thoroughly study and understand Sangha Acts, rules, regulations, resolution and announcement of the Sangha Ecclesiastical Council.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ก็เนื่องด้วยได้รับการสนับสนุนเอื้อเฟื้อเกื้อกูล และได้รับความอนุเคราะห์จากเจ้าคณะพระสังฆาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้วิจัยขอขอบคุณ และอนุโมทนาขอขอบคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ขออนุโมทนาขอขอบคุณ รศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปุ, รศ.ดร.สิน งามประโคน อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ทั้งสองท่าน ให้ข้อเสนอแนะ และให้การแนะนำปรับปรุง ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบสำเร็จลุล่วงไป ได้ด้วยดี

ขออนุโมทนาขอขอบคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย ๕ รูป/คน ประกอบด้วย พระครูโสภาสนนทกิตติ, ดร.,พระมหาสุธรรม สุรตโน, ดร., ป.ธ. ๙, รศ.ดร.อินตา ศิริวรรณ ,ดร.อุทัย สติ มั่น , ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าของท่านตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้การแนะนำ ปรับปรุงเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขออนุโมทนาขอขอบคุณ เจ้าคณะพระสังฆาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ที่ได้ให้ สัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ ผู้บริหาร และขออนุโมทนาขอขอบคุณผู้บริหาร คณาจารย์ ฝ่ายฆราวาส เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทุกท่านที่ให้การสนับสนุน และ เอื้อเฟื้อข้อมูลเกี่ยวกับงานวิทยานิพนธ์ ให้สมบูรณ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

พระครูสุตานุยุต (บัณฑิต สุนาโค/ก้อนนาค)

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฎ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๓
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับ	๗
บทที่ ๒ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ	๘
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการวัด	๓๘
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้	๖๖
๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘๑
๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๑๐๓
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๑๐๔
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๑๐๕
๓.๒ ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๐๗
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๐๗
เรื่อง	หน้า
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๐๘
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๐๙

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	๑๑๐
๔.๑ ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหาร จัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒	๑๑๑
๔.๒ ผลการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหาร จัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒	๑๓๑
๔.๓ ผลการเสนอกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหาร จัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒	๑๕๑
๔.๔ องค์ความรู้จากการวิจัย	๑๖๗
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๑๖๘
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๖๙
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๗๑
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๘๑
บรรณานุกรม	๑๘๕
ภาคผนวก	๑๙๑
ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๒๑๗
ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและหนังสือเชิญ	๒๓๘
ค ภาพกระบวนการวิจัย	๒๓๖
ประวัติผู้วิจัย	๒๕๑

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
๒.๑	๑๘
๒.๒	๒๖
๒.๓	๒๗
๒.๔	๓๓
๒.๕	๓๔
๒.๖	๓๗
๒.๗	๖๖
๒.๘	๑๐๖

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

การใช้อักษรย่อคัมภีร์

อักษรย่อที่ใช้ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ใช้อ้างอิงจากคัมภีร์ในพระพุทธศาสนาประกอบด้วย พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยอรรถกถา ฎีกาสัททวารวิเสสทั้งภาษาบาลีและภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยอรรถกถาภาษาไทยฉบับพิมพ์ครั้งที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๓๙ เรียงตามคัมภีร์ดังนี้

พระวินัยปิฎก

วิ.ม. (ไทย) = วินัยปิฎก มหาวรรค (ภาษาไทย)

พระสุตตันตปิฎก

ที.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
ที.ปา.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฎีกาวรรค	(ภาษาไทย)
สั.ส.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	สคาถาวรรค	(ภาษาไทย)
อง.ทุก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังกุตตรนิกาย	ทุกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.ติก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังกุตตรนิกาย	ติกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.จตุกก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังกุตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.ปญจก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังกุตตรนิกาย	ปัญจกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.อฎฐก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังกุตตรนิกาย	อฎฐกนิบาต	(ภาษาไทย)
ขุ.ธ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ธรรมบท	(ภาษาไทย)
ขุ.จู.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	จูฬนทีเส	(ภาษาไทย)

พระอภิธรรมปิฎก

อภิ.วิ. (ไทย) = อภิธรรมปิฎก วิภังค์ (ภาษาไทย)

ปกรณ์วิเสส

วิสุทฺธิ. (ไทย) = วิสุทฺธิมรรคปกรณ์ (ภาษาไทย)

อรรถกถาพระสุตตันตปิฎก

อง.เอกก.อ.	(ไทย)	=	อังกุตตรนิกาย	มโนรลปุรณี	เอกกนิบาตอรรถกถา	(ภาษาไทย)
อง.ติก.อ.	(ไทย)	=	อังกุตตรนิกาย	มโนรลปุรณี	ติกนิบาตอรรถ	

ฎีกาปรณวิเสส

วิสุทธิ.มหาฎีกา (ไทย) = ปรมัตถมัญจุสา วิสุทธิมรรค มหาฎีกา (ภาษาไทย)

การใช้หมายเลขย่อ

๑. คัมภีร์ของพระพุทธศาสนา

พระไตรปิฎกภาษาไทยจะแจ้งเล่มข้อหน้าเช่นอง.ฉก. (ไทย) ๒๒/๔๐/๓๒๖ หมายถึง
สุตตันตปิฎกอังคุตตรนิกายฉกนิบาตเล่ม๒๒ข้อ๔๐หน้า๓๒๖ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่.ม.
(ไทย) ๑๐/๒๑๘/๑๖๖. หมายถึง สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค เล่ม ๑๐ ข้อ ๒๑๘ หน้า ๑๖๖
ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย๒๕๓๙

การใช้หมายเลขอ้างอิงฎีกา ภาษาไทย จะแจ้งเล่ม / ข้อ / หน้า หลังคำย่อชื่อคัมภีร์ เช่น วิ
สุทธิ.มหาฎีกา. (ไทย) ๑/๑๙ หมายถึง ปรมัตถมัญจุสา วิสุทธิมรรคมหาฎีกา เล่ม ๑ ข้อ ๑๙ ฉบับมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสำคัญของวัดกับสังคมไทยมีมาตั้งแต่อดีตเป็นเวลายาวนานความผูกพันกับวัดเกี่ยวข้องกับบุคคลชุมชนและสังคมมีความสัมพันธ์กันตั้งแต่ช่วงวัยแรกและช่วงสุดท้ายของชีวิตกิจกรรมภายในวัดมีความหลากหลายตั้งแต่เป็นสถานที่พำนักของพระภิกษุสงฆ์เป็นสถานที่ให้พุทธศาสนิกชนเข้ามาการทำบุญและประกอบศาสนกิจต่างๆ จนถึงการเป็นแหล่งท่องเที่ยวแหล่งนันทนาการศูนย์กลางการเรียนรู้การพัฒนาการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนกิจกรรมที่มีการดำเนินการในวัดมีความหลากหลายได้แก่การทำบุญทำทานในรูปแบบต่างๆ การประกอบพิธีกรรมทางศาสนางานศพงานบวชงานแต่งงานงานวันเกิดการเข้าหาวัดถ่มงมคลกรจัดงานนันทนาการในรูปแบบต่างๆ (งานวัด) เป็นต้น นับจากนั้นมาวัดเข้าสู่การพัฒนาความเป็นมาตรฐาน เริ่มจากกระบวนการบริหารจัดการในองค์การให้มีสมรรถนะและมีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งพัฒนาตนเองไปสู่แหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

สภาพปัญหาเนื่องจากปัจจุบันพบว่าวัดหลายแห่งถูกปล่อยปละละเลยในเรื่องของการพัฒนาวัด ทำให้วัดบางวัดบริหารจัดการแบบไม่มีรูปแบบประชาชนยึดติดอยู่กับตัวบุคคลและประเพณีเก่าๆ การบริหารจัดการวัดเป็นแบบครอบครัวส่งผลให้พุทธศาสนิกชนมีจำนวนถดถอยลงและการเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนกิจกรรมของวัดน้อยลง จากสภาพของปัญหาต่างๆ เป็นเหตุให้วัดเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในด้านลบ เป็นผลทำให้ประชาชนเสื่อมศรัทธาและหันหลังให้วัดเพิ่มมากขึ้น และสภาพปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดนั้นมีข้อจำกัดที่แตกต่างกัน เพราะวัดบางวัดมีขนาดเล็กมีพระสงฆ์อยู่ ๒-๓ รูปส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ในชนบทประชาชนส่วนมากขาดแคลนปัจจัยในการดำรงชีพ พระสังฆาธิการขาดการสนับสนุนดูแลเอาใจใส่จากประชาชนวัดขนาดกลางมีฐานะปานกลางมีทรัพย์สินปานกลางและวัดขนาดใหญ่มีพระภิกษุสามเณร ๒๐ รูปขึ้นไปจากการที่วัดมีลักษณะขนาดฐานะที่แตกต่างกันอยู่ในชุมชนที่แตกต่างกันบางวัดขาดเจ้าอาวาสที่มีความรู้เกิดผลเสียกับศาสนสมบัติทรัพย์สินการเงินของวัดสภาพปัญหาของวัดเป็นองค์การทางศาสนาที่เป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้และการร่วมน้ำใจ ฉะนั้น องค์การของวัดจะมีสมรรถนะการบริหารจัดการอย่างไรจึงจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคมและสมรรถนะอะไรเป็นปัจจัยส่งเสริมประสิทธิภาพให้แก่พระสังฆาธิการผู้ปกครองคณะสงฆ์ที่เป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมต่างๆ ของพุทธศาสนิกชน

ธิดา จันทร์สม, “การบริหารการเงินของวัดในประเทศไทย”, รายงานฉบับสมบูรณ์, (สำนักวิจัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๕), บทคัดย่อ.

และเสริมสร้างศาสนสถานให้เป็นศูนย์กลางชุมชนในการเผยแผ่หลักธรรม ไปสู่การมีพัฒนาการจัดกิจกรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อชุมชน มีการบูรณะพัฒนาศาสนสถานให้มั่นคงถาวรเหมาะแก่การประกอบศาสนกิจวัด จึงเป็นวัดที่ดำเนินการพัฒนาวัดทั้งทางด้านศาสนธรรม ศาสนศึกษา ศาสนวัตถุ ศาสนบุคคลและศาสนสงเคราะห์

ประเด็นดังกล่าวนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดที่มีความสัมพันธ์เป็นแหล่งเรียนรู้ทางพระพุทธศาสนาให้ประสบผลสำเร็จตามองค์ประกอบการบริหารที่สำคัญคือ ระบบและรูปแบบ การบริหาร เจ้าอาวาส บุคลากร พระสงฆ์ สามเณรและฆราวาสงบประมาณ เทคโนโลยี เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์สภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนแนวทางการบูรณาการของวัดเน้นแนวคิดหรือหลัก “บวร” ตามทฤษฎีการบริหารจัดการที่จะสร้างศรัทธาให้องค์การได้พัฒนาไปในทิศทางที่ต้องการสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานที่องค์การต้องการให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) สูงสุดตามแนวคิดการบริหารจัดการปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การกลยุทธ์ระบบบุคคลลักษณะการบริหารหรือด้านผู้นำทักษะการบริหารและปัจจัยด้านค่านิยมร่วมหรือวัฒนธรรมองค์การล้วนเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารงานสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การที่มีการปรับเปลี่ยนได้ตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในองค์การ

การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ซึ่งมีปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการสร้างรูปแบบจากหลายๆ แนวความคิดที่แตกต่างกัน มาพัฒนาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารจัดการวัด^๒ ขับเคลื่อนสู่การพัฒนาวัดแบบบูรณาการให้สอดคล้องกับภารกิจ๖ด้านของคณะสงฆ์สอดคล้องกับการบริหารงานในประเด็นยุทธศาสตร์ ๖ ข้อ^๓ ในเชิงการประยุกต์พุทธธรรมสู่การบริหารจัดการวัดที่มีประสิทธิผลมาพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น สู่รูปแบบการประเมินมาตรฐานที่เหมาะสมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ มี ๓ จังหวัดคือจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจังหวัดสระบุรี และจังหวัดอ่างทอง สมรรถนะที่เป็นรูปแบบการบริหารจัดการวัดให้มีประสิทธิภาพตามกรอบพระธรรมวินัยที่มีพระสังฆาธิการเป็นผู้นำการปกครองของคณะสงฆ์ให้เชื่อมโยงทุกภาคส่วนสู่แนวคิดและทิศทางการพัฒนาประเทศ เพื่อบูรณาการทุกด้านให้สัมพันธ์กันทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์อันเป็นประโยชน์สูงสุดในการบริหารองค์การทางพระพุทธศาสนา ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Goal Attainment Model)^๔

ดังกล่าวมาในข้างต้น ได้เป็นประเด็นสำคัญที่ต้องทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาส โดยทำการศึกษาในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ว่าเป็นอย่างไร เพื่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสและได้นำเสนอการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหาร

^๒พระธรรมวรานายก (โสภาส นิสฺสิตฺตเมธี),“การพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน” ในธรรมปริทัศน์ ๔๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๖๕.

^๓วราภส ประสมสุข และนิพนธ์ กีนาวงศ์, วารสารศึกษาศาสตร์ปีที่ ๑๘, ฉบับที่ ๒, (พฤศจิกายน ๒๕๔๙ – มีนาคม ๒๕๕๐) : ๖๕.

^๔Kaiser, Tabachnik, Barbara G. and Linda S. Fidell.Using Multivariate Statistics,New York: Harper & Row, 1983.

จัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ และเป็นแนวทางการพัฒนาส่งเสริมองค์การคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิผลสมบูรณ์เจริญยิ่งขึ้นสืบไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

๑.๒.๒ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

๑.๒.๓ เพื่อนำเสนอการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ สภาพสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ มีอะไรบ้าง

๑.๓.๒ การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ เป็นอย่างไร

๑.๓.๓ การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ที่เหมาะสมควรมีลักษณะเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาที่ต้องการทราบในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ได้แก่ ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล ขอบเขตด้านพื้นที่ และ ขอบเขตด้านระยะเวลา

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารวิเคราะห์สังเคราะห์ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Sources) ได้แก่ คัมภีร์พระไตรปิฎก กลุ่มตัวอย่างแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์จากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญ ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) ได้แก่ วรรณกรรมทางทฤษฎีทางวิชาการบทความ วารสาร การสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ตามตำแหน่งงานในหน้าที่พระสังฆาธิการ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) การพัฒนาสมรรถนะด้านการปกครอง ๒) การพัฒนาสมรรถนะ

ด้านการศาสนศึกษา ๓) การพัฒนาสมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์ ๔) การพัฒนาสมรรถนะด้านการเผยแพร่ ๕) การพัฒนาสมรรถนะด้านการศึกษาธรรมาภิบาล และ ๖) การพัฒนาสมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์ และยืนยันโดยการจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักสำคัญตามพื้นที่กลุ่มตัวอย่างการวิจัยในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ การรวบรวมข้อมูลทั้งแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม ได้แก่พระสังฆาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านพื้นที่คือวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ประกอบด้วย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดสระบุรี และจังหวัดอ่างทอง

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาเริ่มตั้งแต่ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร และการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลในภาคสนาม ตั้งแต่เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ถึงเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายได้ตรงกันผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

การพัฒนา หมายถึง การปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสที่มีศักยภาพในภารกิจ ๖ ด้าน ให้มีองค์ความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้

สมรรถนะของเจ้าอาวาส หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่มีอยู่ได้ผลการปฏิบัติงานภารกิจ ๖ ด้าน ของเจ้าอาวาสที่ทำให้ประสบความสำเร็จ คือกลุ่มพฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ที่อยู่ภายใต้ผลการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบจะประสบความสำเร็จ คุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเฉพาะ มโนทัศน์ในตนเอง และแรงจูงใจในการทำงาน ผสมผสานกันจนทำให้บุคคลนั้นๆ แสดงออกมาเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะการบริหารจัดการวัด หมายถึง ความสามารถที่รวมพฤติกรรมการปฏิบัติงาน คุณลักษณะและเจตคติที่จำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ในสิ่งที่ต้องการจะวัดในลักษณะการศึกษาสภาพหรือตัวแปรการดำเนินงานในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นค่าที่สังเกตได้ มีสภาพในการพัฒนาสมรรถนะตามภารกิจ ๖ ด้าน ดังนี้ ๑) การพัฒนาสมรรถนะด้านการปกครอง ๒) การพัฒนาสมรรถนะ

ด้านการศาสนศึกษา ๓) การพัฒนาสมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์ ๔) การพัฒนาสมรรถนะด้านการเผยแพร่ ๕) การพัฒนาสมรรถนะด้านการศึกษาอุปการ และ ๖) การพัฒนาสมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์

วัด หมายถึง สถานที่สำคัญในพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นที่พักอาศัยของพระภิกษุสามเณร ในการปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและประกอบกิจของสงฆ์อันเป็นสถานที่สำหรับประกอบพิธีกรรมและบำเพ็ญกุศลของพุทธบริษัททั้งหลายและเป็นสถานที่ในการให้การศึกษาอบรมขัดเกลาบุคคล ให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมคนไทยสืบไป

การบริหารจัดการวัด หมายถึง การบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสตามภารกิจ ๖ ด้านของคณะสงฆ์ ให้เป็นแหล่งเรียนรู้โดยการทำให้ดีขึ้น ด้วยการการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะแล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบของสมรรถนะ หลังจากนั้นจึงนำมากำหนดเป็นร่างการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อปรับปรุงให้มีความเหมาะสมแล้วจึงนำไปประเมินโดยผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีความเกี่ยวข้องกับสมรรถนะโดยตรงเพื่อให้ได้สมรรถนะที่มีความเหมาะสมความเป็นไปได้ และ ความเป็นประโยชน์อย่างแท้จริง

เจ้าอาวาส หมายถึง พระภิกษุผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นพระสังฆาธิการระดับวัดทางการปกครองคณะสงฆ์ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๓๕ โดยทำหน้าที่เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชา บริหารกิจการต่างๆ ของวัด แนะนำอบรมสั่งสอนพระภิกษุสามเณรและฆราวาสผู้อยู่อาศัยในวัดให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยดีงาม ให้อยู่ในศีลธรรมอันดีและมีความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกันพัฒนาวัดตามภารกิจ ๖ ด้าน ให้เจริญรุ่งเรือง

การเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ที่พระสังฆาธิการได้มีพัฒนาการมาจากรู้ที่ประกอบด้วย ๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎระเบียบข้อบังคับมติและประกาศมหาเถรสมาคมด้านปกครอง ๒) นโยบายแผนกลยุทธ์ ๓) การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล ๔) การบริหารงานระบบเครือข่าย ๕) การบริหารศาสนสมบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ๖) การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ๗) การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ ประกาศมหาเถรสมาคม และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ๘)การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการให้มีความรู้การบริหารคน การบริหารงานบุคคล และการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ๙) อภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และ ๑๐) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการที่มีผลงานดีเด่น

เขตการปกครองคณะสงฆ์ หมายถึง เขตพื้นที่ในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ รวม ๓ จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดสระบุรี และจังหวัดอ่างทอง

๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๖.๑ ได้ทราบสภาพสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้
ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

๑.๖.๒ ได้แนวทางในการพัฒนามรรณะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่ง
เรียนรู้ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

๑.๖.๓ ได้การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้
สามารถปรับใช้ในการบริหารวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ของคณะสงฆ์ไทย

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อสร้างเป็นองค์ประกอบสภาพแล้วนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการ วิจัย โดยได้แบ่งเนื้อหาเป็น ๕ หัวข้อ ดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการวัด

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

การศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับสมรรถนะ โดยจัดลำดับเนื้อหาแบ่งเป็น ๖ หัวข้อ ประกอบด้วย (๑) ความหมายของสมรรถนะ (๒) ความสำคัญของสมรรถนะ (๓) ประเภทของ สมรรถนะ (๔) องค์ประกอบของสมรรถนะ (๕) ระดับของสมรรถนะและ (๖) แนวทางการจัดทำ สมรรถนะ

แมคเคลแลนด์^๑ ได้เสนอแนวคิดเรื่อง Competency ซึ่งเป็นการมองคนในภาพรวมทั้งสิ่ง ที่ปรากฏเห็นและซ่อนอยู่ภายในและต่อๆมาได้มีการนำเอาเรื่องของสมรรถนะมาใช้ในการบริหาร บุคคลมากขึ้น โดยเฉพาะในปัจจุบัน จะใช้มุมมองด้านสมรรถนะของบุคคลเป็นฐานในการจัดการงาน ด้านทรัพยากรมนุษย์มีรายละเอียดเนื้อหาดังต่อไปนี้

๒.๑.๑ ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) เป็นคำที่ค่อนข้างมีความสับสนและมีความเข้าใจไม่ตรงกันว่า ที่แท้จริงแล้วมีความหมายว่าอย่างไร และเมื่อถูกนำมาใช้ก็อาจจะหมายถึงสิ่งที่แตกต่างกัน

^๑ศุภชัย ยาวะประภาส, การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๘), หน้า ๒๕

ในกรอบของสังคมศาสตร์ทั่วไปหรือศาสตร์ทางการบริการ^๒ ดังที่มิ้นท์กวีวิชาการและผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้อธิบายและให้ความหมายของ “สมรรถนะ” ไว้ดังนี้

กลุ่มเฮย์ ของบริษัทแมคเบอร์^๓ (Hay Group/Mcber organization, n.d.) ให้คำนิยามว่าเป็นคุณลักษณะที่ทำให้คนปฏิบัติงานได้ดีขึ้น บ่อยขึ้นหรือเกิดผลผลิตดีขึ้น สมรรถนะในมุมมองนี้จึงเป็นปัจจัยชี้้นำที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยนำเข้าที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานนำมาใช้นำมาใช้แล้วจะเกิดผลสำเร็จของงาน

ลอยด์ และคูก^๔ (Lloyd & Cook) ให้ความหมายว่า สมรรถนะเป็นความสามารถที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามความคาดหวัง

สมรรถนะของบุคคลจึงเป็นการกำหนดคุณสมบัติส่วนบุคคลทั้งที่เป็นรูปธรรม เช่น ทักษะ ความรู้ ซึ่งง่ายต่อการพัฒนา ส่วนคุณลักษณะที่เป็นนามธรรมที่ซ่อนเร้นยังมีอีกมาก ซึ่งพัฒนาได้ค่อนข้างยาก เช่น อัตมโนทัศน์ เจตคติ ค่านิยม แรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ สเป็นเซอร์^๕ (Spencer & Spencer) ปัจจัยด้านต่างๆเหล่านี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน โดยเฉพาะแรงจูงใจของบุคคลทั้งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจที่จะเป็นพลังผลักดันให้เกิดการปรับแต่งของบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถที่จะขึ้นการปฏิบัติได้

เดลมอนต์^๖ (Delmont) ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน^๗ ให้ความหมาย สมรรถนะว่า หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความรู้สามารถ และ คุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

^๒ นิสตารค์ เวชยานนท์, **Competency – Based Approach**, (กรุงเทพมหานคร: กราฟิโก ซิสเต็มส์, ๒๕๔๙), หน้า ๓๓.

^๓ Davies, B., & Ellison, L. *School leadership For the 21 century*, London: Rutledge, 1997, pp.39-40

^๔ Lloyd, C., & Cook, A. *Implementing standard of competency: Practical strategies For industry*. London: Kogan Page. 1993, p. 14.

^๕ Spencer, L.M., & Spencer, S.M. *Competence at work Model For superior performance*. New York : Wiley. 1993, p. 11, อ้างในชวนพิศ สิทธิธาดา, “รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒), หน้า ๒๑

^๖ Delmont, T.J. *A competency model for the position of chair/head of an academic unit at the university of Minnesota*. 2002, p.6 (On-line) Retrieved August 8, 2002, From <http://WWW.umm.edu/ohr/adp/heads>.

^๗ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. *สมรรถนะของข้าราชการพลเรือน*. (ม.ป.ท.). ๒๕๔๖, หน้า ๒

Boyatzis (Boyatzis) ให้คำจำกัดว่า^{๘๘} สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล คุณลักษณะนี้อาจหมายถึง แรงจูงใจ บุคลิกที่ค่อนข้างถาวร บทบาททางสังคมหรือการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง ทักษะ หรือ องค์ความรู้ที่บุคคลต่างๆ ต้องนำมาใช้

ควินน์ และคณะ (Quinn and others) กล่าวว่า^{๘๙} สมรรถนะ หมายถึง ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินการในภาระหน้าที่หรือบทบาทที่ชัดเจน

สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) นิยามคำว่าสมรรถนะว่า^{๙๐} หมายถึง ลักษณะที่เป็นรากฐานของบุคคลหนึ่งๆ ซึ่งมีความเชื่อมโยงเชิงเหตุและผลกับการปฏิบัติงานที่เหนือกว่าและสามารถอ้างอิงกับเกณฑ์มาตรฐานในงานหนึ่งหรือสถานการณ์หนึ่ง ไปได้

ริสเซอร์ (Risser) ได้เขียนบทความ^{๙๑} เรื่อง Competency-Based Pay:The next Modal for Salary Management เขากล่าว โดยทั่วไปแล้วเป็นที่เข้าใจว่าสมรรถนะก็คล้าย ๆ กันกับทักษะ แต่ความหมายที่กว้างไปกว่านั้นคือทักษะที่สัมพันธ์กับอาชีพด้วย

แมคเคลแลนด์ (McClelland) ให้คำจำกัดว่า^{๙๒} สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่มีอยู่ได้ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ

ดูบอยส์ และคณะ (Dubois and others) กล่าวว่า^{๙๓} สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่มีอยู่ในตัวบุคคลและนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสมในแนวทางที่ถาวรเพื่อบรรลุผลการปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จ ลักษณะเฉพาะเหล่านี้รวมถึงความรู้ ความชำนาญ ลักษณะของมโนภาพในตัวเอง แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะเฉพาะของบุคคล แบบแผนความคิด ความตั้งใจ แนวทางของความคิด ความรู้สึกและการ

^{๘๘}Richard, Boyatzis, *The Competency Manager: A Model for Effective Performance*, (New York: John Wiley & Son, 1982), p. 21. อ้างในชวนพิศ สิทธิธาดา, “รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*, หน้า ๒๑

^{๘๙}Robert E. Quinn and others, *Becoming a Master Manager a Competency Framework* (United States of America: John Wiley & Sons Inc, 1990), p. 14. อ้างใน เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๑

^{๙๐}Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer, *Competency at Work: Models for Superior Performance*, (The United State of America: John Wiley & Sons, 1993), p.9. อ้างแล้ว.

^{๙๑}Howard Risser and others, *New Strategies for Public Pay*, (San Francisco: Jossey-Bass Publisher, 1998), p. 146. อ้างแล้ว.

^{๙๒}David McClelland, *A guide to job competency assessment*, (The United State of America: Davies-Black Publishing, a division of CPP, Inc, 2004), p. 17. อ้างแล้ว.

^{๙๓}David D. Dobois and others, *Competency-Based Human Resource Management*, (The United State of America: Davies-Davies- Black Publishing, a division of CPP, Inc, 2004), p. 16. อ้างแล้ว.

เชอร์มอน (Shermon) ให้คำจำกัดความว่า^{๑๔} สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมส่วนบุคคลหรือกลุ่มของพฤติกรรม สมรรถนะ และตัวบุคคล

दनัย เทียนพุม กล่าวว่ สมรรถนะ หมายถึง^{๑๕} การบูรณาการความรู้ ทักษะ ทศนคติ และคุณลักษณะส่วนบุคคลจนทำให้ผลงานนั้นมืคุณค่าสูงสุดหรือมีประสิทธิผล

ประจักษ์ทรัพย์อุดมได้ให้ความหมาย^{๑๖} ของคำว่ สมรรถนะ ไว้ว่คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น และมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่บุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก ๓ ทางคือ (๑) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (๒) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน (๓) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ ให้คำจำกัดความว่^{๑๗} สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

สุจิตรา ธนานันท์ กล่าวว่โดยทั่วไป^{๑๘} ชีตความสามารถ (Competency) จะหมายถึง ศักยภาพ หรือสมรรถนะ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลในแต่ละพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป หรืออาจกล่าวได้ว่า ชีตความสามารถ (Competency) หมายถึง ลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกของคนซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Personal attributes) ในพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม ได้ให้ความหมาย^{๑๙} ของคำว่ สมรรถนะ ไว้ว่คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น และมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่บุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก ๓ ทางคือ (๑) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (๒) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน (๓) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

^{๑๔}Gmesh Shermon, *Competency Based HRM.A Strategic Resource for Competency Mapping, Assessment and Development Centres*, (New York: Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited, 2005), p. 105.อ้างแล้ว.

^{๑๕}दनัย เทียนพุม, *ความสามารถในทรคนะ ดร.दनัย เทียนพุม*, (กรุงเทพมหานคร : เอ.อาร์.อินฟอร์เมชัน แอน พับลิเคชัน, ๒๕๕๐), หน้า ๒๐.

^{๑๖}ประจักษ์ ทรัพย์อุดม, *แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency*, (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.พ, ๒๕๕๐), หน้า ๓.

^{๑๗}สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency*, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชัน, ๒๕๔๙), หน้า ๔๘.

^{๑๘}สุจิตรา ธนานันท์, *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management*, (กรุงเทพมหานคร : ห้านหุ้นส่วนจำกัด ที พี เอ็น เพรส, ๒๕๔๘), หน้า ๑๑๐.

^{๑๙}ประจักษ์ ทรัพย์อุดม, *แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency*, หน้า ๓.

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ให้นิยามของ สมรรถนะไว้ว่า คือคุณลักษณะของบุคคลซึ่งได้แก่ ความรู้ทักษะความสามารถและคุณสมบัติต่างๆอันได้แก่ค่านิยมจริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทาง ภายภาพและอื่นๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้อง สามารถจำแนกได้ว่า ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ ต้องมีคุณลักษณะเด่นๆ อะไรหรือ คุณลักษณะสำคัญๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น^{๒๐}

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ที่อยู่ภายใต้ผล การปฏิบัติงานที่ที่รับผิดชอบจะประสบความสำเร็จ คุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเฉพาะ มโนทัศน์ในตนเอง และแรงจูงใจในการทำงาน ผสมผสานกันจนทำให้บุคคลนั้น ๆ แสดงออกมาเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และ วัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑.๒ ความสำคัญของสมรรถนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่ง เรียนรู้^{๒๑} เพื่อให้เห็นว่าสมรรถนะมีความสำคัญอย่างไรจึงขอเสนอความสำคัญของสมรรถนะตาม ทักษะของนักวิชาการ ดังนี้

รัฐพัฒน์ พิษณุธาดาพงษ์ ได้กล่าวว่า^{๒๒} ปัจจุบันนี้โลกของเรากำลังก้าวสู่ยุคการดำเนินธุรกิจ บนพื้นฐานขององค์ความรู้ (knowledge-based economy) นั่นคือ “องค์การใดก็ตามที่มีทรัพยากร ที่มีศักยภาพสูงหรือมีความรู้ความสามารถสูงก็จะสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง” ดังนั้น องค์การต่าง ๆ จึงพยายามแสวงหาเครื่องมือและวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาจัดทำระบบหรือวาง แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การ ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการ ดำเนินการธุรกิจขององค์การ สมรรถนะเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยมและทวี ความสำคัญต่อการบริหาร ทรัพยากรมากขึ้นเรื่อย ๆ ในวงการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การชั้นนำ ต่าง ๆ ได้นำเอาระบบสมรรถนะ มาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกทิศทางและคุ้มค่ากับการลงทุน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่ม ให้แก่บุคลากรในองค์การอีกแนวทางหนึ่งด้วย ดังนั้นสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลขององค์การ ดังนี้ ๑) สมรรถนะ เป็นเครื่องมือในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์การ และ ยุทธศาสตร์ต่างๆ ขององค์การไปสู่กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ๒) สมรรถนะ เป็นเครื่องมือใน การพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์การ อย่างมีระบบต่อเนื่องและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์การและ ยุทธศาสตร์องค์การ ๓) สมรรถนะ เป็นมาตรฐานการแสดงผลพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากร

^{๒๐}อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์, แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง, (Chulalongkorn Review, ๑๖ (๓), ๒๕๔๗), หน้า ๖๑.

^{๒๑}รัฐพัฒน์ พิษณุธาดาพงษ์, การพัฒนาระบบสมรรถนะของกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ, (กรุงเทพมหานคร : ปูนซีเมนต์ไทย, ๒๕๔๘), หน้า ๓๕.

ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ และ ๔) สมรรถนะ เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากรการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น

นิสตากร์ เวชยานนท์ ได้รวบรวมข้อมูลพบว่า มี ๒ ปัจจัย ที่ทำให้แนวคิดนี้มีความสำคัญ และนำมาสู่การนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์^{๒๒} คือ

๑) ความล้มเหลวของโครงการที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หรือความประพหุติส่วนบุคคลของพนักงาน เป็นที่ทราบกันดีว่าองค์กรได้ลงทุนอย่างมากมาในการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การให้การศึกษา การใช้วงจรคุณภาพ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นเสียทั้งเงินและเสียทั้งเวลา แต่ผลของการเปลี่ยนแปลงกลับไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนได้นอกจากนั้นตัวหัวหน้าเองก็ไม่ได้เข้าร่วมอย่างจริงจังที่จะช่วยให้ลูกน้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างดีที่ทำได้ก็คือการอบรมแต่ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนกรอบความคิดของพนักงานได้เพราะเมื่อสิ้นสุดการอบรมพนักงานก็กลับมามีพฤติกรรมแบบเดิม มีนักวิชาการ เช่น เบียร์ (Beer) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่าโครงการการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ล้มเหลว เพราะการไม่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนได้ทางที่องค์กรควรสร้างความต้องการสำหรับพฤติกรรมที่พึงปรารถนาขึ้น

๒) ความต้องการความสามารถและทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานในศตวรรษนี้ ผลการวิจัยของเฮนดรี (Hendry) เพททีกริล (Pettigrew) และสแปร์โรว์ (Sparrow) ในปี ๑๙๘๘ พบว่า องค์กรในประเทศอังกฤษ ๒๐ แห่งต้องเผชิญกับแรงกดดันไม่เฉพาะแต่ภายนอกองค์กรเท่านั้น แต่ต้องเผชิญกับแรงกดดันภายในองค์กรด้วย ในช่วงทศวรรษ ๑๙๘๐ ได้เกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอยซึ่งส่งผลให้องค์กรต้องปลดคนงานออกอย่างมากและลดงานทางด้านการศึกษาพนักงานใหม่ลงงานใหม่เกิดขึ้นแต่ต้องการขาดพนักงานที่มีความสามารถที่เหมาะสมกับงานจากแรงกดดันในด้านการแข่งขันทำให้องค์กรต้องยอมรับว่าช่องว่างที่เกิดขึ้นเป็นเพราะองค์กรขาดพนักงานที่มีทักษะ ในช่วงปลายทศวรรษ ๑๙๘๐ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่าง ๆ ได้มีความสำคัญยิ่งยวดมากขึ้นทั้งในด้านการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทนซึ่งทำให้แนวคิดเรื่องความสมรรถนะ (competency) มีความสำคัญมากขึ้น ดังที่ มอร์แกน (Morgan) ได้อธิบายว่า ในอดีตสมรรถนะของพนักงานถูกมองในรูปของการครอบครองทักษะและสมรรถนะเฉพาะทางเท่านั้น แต่ปัจจุบันได้ครอบคลุมไปถึงการพัฒนาทัศนคติ ค่านิยม กรอบแนวคิดที่จะช่วยให้คนสามารถเข้าใจ เข้าถึง และจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามารุมเร้าองค์กรได้

ซีดานแมนลักคา^{๒๓} (Sydanmaanlakkka) กล่าวถึงความสำคัญของแนวคิดสมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากองค์กรต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา การดำเนินงานขององค์กรจึงขึ้นกับสมรรถนะของ

^{๒๒} นิสตากร์ เวชยานนท์, Competency Model กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย, (กรุงเทพมหานคร: กราฟิโก ซิสเต็มส์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๙ - ๓๐.

^{๒๓} Sydanmaanlakkka, p. An intelligent organization. Oxford: Capstone, International. 57 (1), 2002, pp. 1-6

องค์การ แนวคิดการบริหารที่จะต้องเน้นงานการบริหารสมรรถนะจึงเป็นการสร้างสมรรถนะขององค์การ ซึ่งหมายถึงว่าจะต้องมีการกำหนดสมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของทีมงานแล้วรวมเป็นสมรรถนะขององค์การ นั่นแหละคือสมรรถนะของบุคคลจะต้องสอดคล้องกับสมรรถนะขององค์การ สมรรถนะในที่นี้หมายถึง ความรู้ทักษะ เจตคติ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ โดยคำนึงถึงข้อมูลสารสนเทศ กระบวนการดำเนินงานขององค์การ วัฒนธรรม และรูปแบบการปฏิบัติงาน การบริหารสมรรถนะจึงเป็นองค์ประกอบหลักที่จะทำให้องค์การ ประสบผลสำเร็จหากบุคลากรแต่ละคนมีเป้าหมายเชิงการแข่งขันร่วมกัน มีผลประโยชน์ร่วมกันใน การปฏิบัติงานจะนำไปสู่การกำหนดเป็นสมรรถนะ ซึ่งเป็นความสามารถที่จะทำงานนั้นให้เกิดผลสำเร็จบุคคลต้องมีความรู้ มีทักษะ มีเจตคติ มีประสบการณ์ และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การโดยเฉพาะการทำงานเป็นทีม จะทำให้เกิดการพัฒนาและการเรียนรู้ร่วมกันเกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกันซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะให้เกิดขึ้นในบุคคล บุคคลและองค์การจึงเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาจากการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายหลักในการพัฒนา สมรรถนะหรือการเพิ่มขีดความสามารถขององค์การ

ศูนย์การประเมินการศึกษาแห่งชาติ (National Educational Assessment Centre: NEAC) ของประเทศอังกฤษ กำหนดสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารระดับการหรือระดับปฏิบัติ ๔ ด้าน เดวิด^{๒๔} (Davies & Ellison) ดังนี้ ๑) สมรรถนะด้านบุคคล ได้แก่ ภาวะผู้นำ ความไวต่อการรับรู้ ความทนทานต่อความเครียด ๒) สมรรถนะด้านการสื่อสาร ได้แก่ การสื่อสารทางวาจา และลายลักษณ์อักษรหรือภาษาเขียน ๓) สมรรถนะด้านการบริหาร ได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหา การตัดสินใจ การจัดองค์การ ๔) สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความสนใจ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และแรงจูงใจส่วนบุคคล

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993 p 64; Davies & Ellison 1997, pp. 49-50) ได้กำหนดสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารการศึกษาศตวรรษที่ ๒๑ ไว้ ๘ ประเด็น ได้แก่ ๑) การมุ่งสู่ความสำเร็จ ๒) การแสวงหาข้อมูลสารสนเทศ ๓) ความเข้าใจบุคคล ๔) ผลกระทบและอิทธิพล ๕) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๖) ความคิดเชิงมนทัศน์ ๗) ความเชื่อมั่นในตนเอง ๘) ความร่วมมือประสานงาน

โบมและสพาร์โรว์ (Boam and Sparrow) ได้ศึกษาค้นคว้าพบว่า^{๒๕} มี ๒ สาเหตุที่องค์การเห็นความสำคัญของการนำแนวคิดสมรรถนะ (Competency) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารคือ

๑) ความล้มเหลวของกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่องค์การนำมาใช้ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การปรับปรุงคุณภาพ การพัฒนาการจัดการ ซึ่งโครงสร้างเหล่านั้น ไม่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของคนได้ วิธีที่ดีกว่านั้นคือควรกำหนดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาขึ้นมาก่อน

^{๒๔} Davies, B., & Ellison, L. School leadership for the 21 century. London: Rutledge. 1997, p.49

^{๒๕} Rosemary Boam and Paul Sparrow, Frontiers of Management : Research and Practice, อ้างถึงใน นิศดารักษ์ เวชยานนท์, Competency Model กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย, (กรุงเทพมหานคร: กราฟิโก ซิสเต็มส์, ๒๕๕๐), หน้า ๑๗.

๒) มีผลวิจัยที่แสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลลัพธ์ของงานกับพฤติกรรมของพนักงานมากขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้น ถ้าองค์กรต้องการผลงานที่มีคุณภาพองค์กรต้องเลือกพฤติกรรมของบุคลากรที่สอดคล้อง

เอนกลา สุธินนท์ กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะว่า^{๒๖} สมรรถนะมีทั้ง ส่วนที่เหมือนและมีทั้งส่วนที่แตกต่างจากความสามารถทั่วไป คือในส่วนที่เหมือนประกอบไปด้วยความรู้ ความเข้าใจ ทักษะคิดและทักษะความชำนาญในการทำงานแต่ในส่วนที่แตกต่างกันคือ ศักยภาพส่วนบุคคล อุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน อำนาจการตัดสินใจที่เหมาะสมที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้บรรลุผลงานตามเป้าหมาย ดังนั้นเหตุผลสำคัญที่ต้องมีการกำหนดสมรรถนะในการทำงานก็คือ

๑. สมรรถนะคือคุณสมบัติที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานสามารถทำงานให้บรรลุผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ

๒. เป็นแนวทางการ คัดเลือก พัฒนา โยกย้าย บุคลากร

๓. เป็นแนวทางการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน

๔. ประเมินผลงานพนักงานอย่างเป็นธรรม

๕. ป้องกันความสูญเสียที่จะเกิดจากการทำงาน

๖. สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของสมรรถนะที่ได้จากการศึกษานั้น จะเห็นได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญทั้งต่อตัวบุคคลและองค์กร เพราะสมรรถนะจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งสามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไปใช้ในการสรรหาและมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กร โดยที่สมรรถนะมีผลทำให้การดำเนินภารกิจขององค์กรและของบุคคล บรรลุความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑.๓ ประเภทของสมรรถนะ

การศึกษาสมรรถนะนั้น จำเป็นจะต้องทราบประเภทของสมรรถนะว่ามีการแบ่งประเภทของสมรรถนะอย่างไร มีนักวิชาการได้แบ่งประเภทของสมรรถนะไว้ ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ คือ นักวิชาการกลุ่มนี้ กล่าวว่า สมรรถนะ แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มหรือ ๒ ประเภท นักวิชาการกลุ่มนี้ประกอบด้วย

McClelland แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น ๒ กลุ่ม^{๒๗} คือ

๑) สมรรถนะพื้นฐาน (threshold competency) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงานสมรรถนะพื้นฐานจะไม่ทำให้บุคคลมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่น

^{๒๖} เอนกลา สุธินนท์. (๒๕๔๘). แนวทางการนำสมรรถนะทั้ง ๕ ไปเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานอย่างได้ผล. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.พ.

^{๒๗} McClelland D.C., *Test for Competence, rather than intelligence*, (American Psychologists, 17 (7), ๑๙๗๓), p. 57 – 83.

๒) สมรรถนะที่ทำให้แตกต่างจากผู้อื่น (differentiating competency) หมายถึง มุ่งเน้นการใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่นๆ (รวมถึง ค่านิยมแรงจูงใจและเจตคติ)ที่ทำให้บุคคลมี ผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานช่วยทำให้งานเกิดผลสำเร็จอย่างดีเลิศเป็นสมรรถนะที่นักวิชาการให้ความสำคัญในการพัฒนาให้มีขึ้นในบุคคลมากกว่าสมรรถนะพื้นฐาน

เชอร์มอน (Shermon) แบ่งสมรรถนะออกเป็น ๒ ประเภท^{๒๘} ได้แก่

๑. สมรรถนะด้านเทคนิค (technical competency) คือ

๑.๑ สมรรถนะที่ใช้ความชำนาญพิเศษ เช่น การอุตสาหกรรม กระบวนการ เทคนิค การทำส่วนประกอบต่าง ๆ หรือการใช้ทักษะหรือองค์ความรู้ในการทำงาน เช่น ความรู้ในการควบคุม ระบบความปลอดภัย และการร่วมมือในการใช้หลักเกณฑ์ระหว่างประเทศ การบริการการส่ง การ ทักษะการบูรณาการตั้งแต่จุดเริ่มต้น และจุดหมายปลายทาง ความชำนาญในภาวะการณ์เสี่ยง เป็นต้น

๑.๒ สมรรถนะด้านนี้โดยทั่วไปจะรวมไปถึงการฝึกอบรม เช่น การเรียนรู้ การศึกษา ในระบบ ซึ่งอาจจะนำประกาศนียบัตรมาประกอบด้วย

๒. สมรรถนะด้านที่ไม่ต้องใช้เทคนิค (non-technical competency) คือ

๒.๑ สมรรถนะด้านนี้พิจารณาโดย “ทักษะอ่อน ๆ” เป็นความสามารถทั่วไปและ บุคลิกลักษณะเฉพาะของบุคคล เช่น การรับความเสี่ยง การยืดหยุ่น ความรู้สึกรักองค์การ ความ อดทน การให้คำมั่นสัญญา

๒.๒ สมรรถนะด้านนี้โดยทั่วไปจะไม่เฉพาะเจาะจงในเรื่องการอุตสาหกรรม กระบวนการ เทคนิคการทำส่วนประกอบต่าง ๆ หรือการใช้ทักษะหรือองค์ความรู้ในการทำงาน

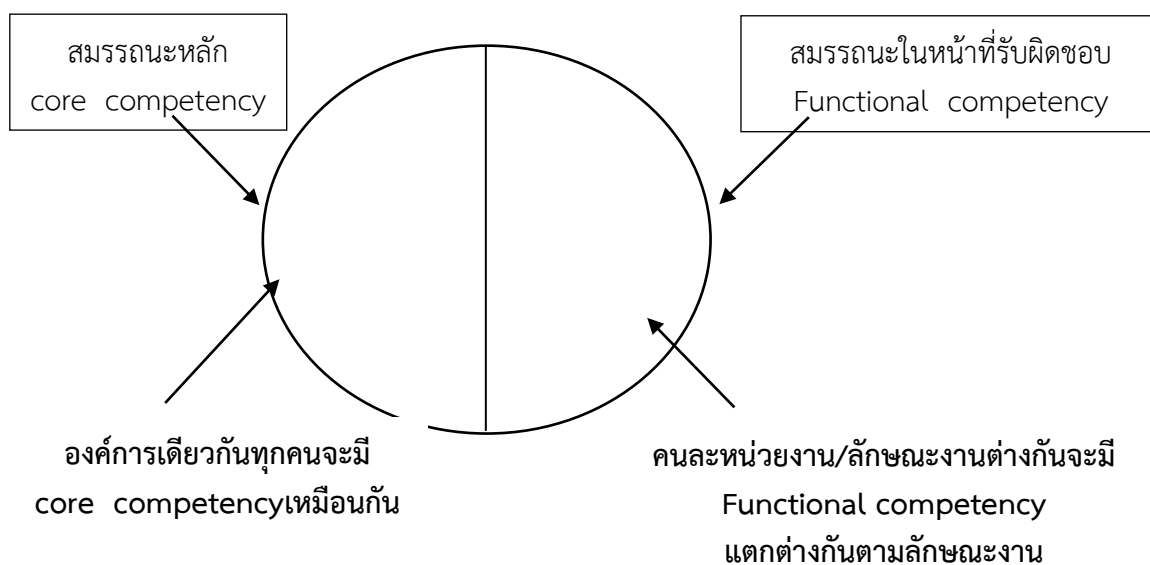
จาร์จกัตต์ คองคาสวัตต์ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะCompetency ไว้ ๒ ประเภท^{๒๙} คือ

๑. Core Competency หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะ ความสามารถ คุณสมบัติ ที่ คนทุกคนในองค์กร จะต้องมีถือว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งขององค์กรที่จะช่วยให้พนักงาน สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. Functional Competencyเป็นคุณลักษณะสมรรถนะ ความสามารถ คุณสมบัติ ที่ คนที่ทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ จะต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานในตำแหน่งงานนั้น ๆ ได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งหากตำแหน่งงานต่างกันไปหรือทำงานกันอยู่คนละหน่วยงานก็จะมีไม่เหมือนกัน เพราะลักษณะงานที่ทำนั้นแตกต่างกันดังภาพต่อไปนี้

^{๒๘} Gresh Shermon, *Competency Based HRM. A Strategic Resource for Competency Mapping Assessment Centres*, (New York : Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited, 2005), p. 40.

^{๒๙} จาร์จกัตต์ คองคาสวัตต์, *Competency ภาคปฏิบัติ...เขาทำกันอย่างไร?*, (กรุงเทพมหานคร: ส.ส.ท.สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น), ๒๕๕๐), หน้า ๑๒ - ๑๘.



ภาพที่ ๒.๑ แสดงประเภทของสมรรถนะ

กลุ่มที่ ๒ คือ กลุ่มนักวิชาการที่มองว่า สมรรถนะ (competency) แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท อาทิเช่น

คลาร์ค (Clark) แบ่งสมรรถนะออกเป็น ๓ กลุ่มหลัก ๆ ได้แก่^{๓๐}

๑. สมรรถนะหลัก (core competency)
๒. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (leadership competencies)
๓. สมรรถนะด้านวิชาชีพ (professional competencies)

องค์การพัฒนาภาคอุตสาหกรรมแห่งชาติ (United Nations Industrial Development Organization) ของประเทศออสเตรเลีย แบ่งสมรรถนะออกเป็น ๓ ประเภท^{๓๑} ได้แก่

๑. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (managerial competencies) เป็นสมรรถนะที่พิจารณาสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการหรือรับผิดชอบในการบริการโครงการในเขตพื้นที่ รวมถึงผู้อำนวยการและตำแหน่งรองลงมา บางสมรรถนะด้านการบริหารจัดการอาจมีความสัมพันธ์กันมากกว่าที่ตำแหน่งที่พวกเขาเป็นอยู่ เช่น การวิเคราะห์และการตัดสินใจ ภาวะผู้นำในการทำงาน เป็นทีม และการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

๒. สมรรถนะทั่วไป หรือสมรรถนะหลัก (generic competency) เป็นสมรรถนะที่พิจารณาศึกษาภาพสำหรับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด โดยไม่คำนึงถึงว่าเป็นหน้าที่ใดหรือระดับไหน เช่น การสื่อสาร การดำเนินงานโครงการให้ประสบความสำเร็จ กระบวนการใช้เครื่องมือ และสมรรถนะด้านการใช้ภาษา เป็นต้น

^{๓๐} Donald Clark, Building the Leadership Competency Model [Online], accessed 20 September 2007. Available from <http://www.nwilink.com/-donclak/hrd/case/build.html>

^{๓๑} United Nations Industrial Development Organization, Human Resource Management Branch, **UNIDO Competencies Part One** [Online], accessed 30 January 2008. Available from <http://www.unido.org>

๓. สมรรถนะด้านเทคนิค/ หน้าที่ (technical/ functional competency) เป็นสมรรถนะพิเศษที่พิจารณาศักยภาพในการปฏิบัติงานใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จภายใต้เทคนิค/ หน้าที่ ที่ชัดเจนของขอบเขตงาน เช่น การจัดการสิ่งแวดล้อม กระบวนการในรูปแบบอุตสาหกรรม การจัดการการลงทุน การเงินและการบริหารจัดการ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล แบ่งประเภทของสมรรถนะ (competency) ออกเป็น ๓ ประเภท^{๓๒} คือ

- ๑) ความสามารถหลัก (core competency)
- ๒) ความสามารถในการบริหารจัดการ (professional competency)
- ๓) ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ (functional competency)

ชูชัย สมิทธิไกร ก็ได้กล่าวว่า สมรรถนะของบุคลากร (employee competency) สามารถจำแนกได้ ๓ ประเภทด้วยกัน^{๓๓} คือ

๑) สมรรถนะหลัก (core competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งสายงานใดหรือระดับตำแหน่งใดก็ตาม

๒) สมรรถนะตามสายงาน (functional competency) คือ สมรรถนะที่เป็นความรู้ความสามารถทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงานหนึ่ง ๆ เช่น ผู้ที่ทำงานในแผนกการตลาดก็จำเป็นต้องมีสมรรถนะ สายงานการตลาด ส่วนผู้ที่ทำงานอยู่ในแผนกบัญชีและการเงินก็จำเป็นต้องมีสมรรถนะของสายงานบัญชี และการเงิน เป็นต้น เพราะฉะนั้นบุคลากรแต่ละคนจะต้องมีสมรรถนะ ๒ ประเภท ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงาน

๓) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (role competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรในระดับบริหารจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และบทบาทการเป็นผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด องค์กรบางแห่งอาจเรียกสมรรถนะประเภทนี้ว่า “สมรรถนะเชิงการจัดการ (management competency)”

ณรงค์วิทย์ แสนทอง แบ่งประเภทของสมรรถนะ competency ตามแหล่งที่มาออกเป็น ๓ ประเภท เช่นกัน^{๓๔} คือ

๑) core competency หมายถึง บุคลิก ลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

๒) job competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการ

^{๓๒}ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๖.

^{๓๓}ชูชัย สมิทธิไกร, การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า

^{๓๔}ณรงค์วิทย์ แสนทอง, **มารู้จัก Competency กันเถอะ**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๐), หน้า ๗๑ - ๗๒.

ปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

๓) personal competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น พวกที่สามารถอาศัยกับแมลงป่องหรือสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักเรียกว่า personal competency ว่า “ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล”

นิสตากร์เวชยานนท์ แบ่งสมรรถนะออกเป็น ๓ ประเภท^{๓๕} คือ

๑) สมรรถนะที่บุคลากรทุกตำแหน่งงานควรมี และเป็นสมรรถนะที่สะท้อนค่านิยมหลักวิสัยทัศน์ขององค์กร เรียกสมรรถนะนี้ว่า core competency

๒) สมรรถนะที่เป็นความสามารถในการ บริหารตามระดับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ เรียกว่า management competency และ professional competency

๓) สมรรถนะที่บุคลากรต้องมีในตำแหน่งงาน เพื่อให้ตนเองสามารถทำงาน ได้ดี เรียกว่า functional competency หรือ job competency ในองค์การบางแห่งอาจจะระบุสมรรถนะ ที่มี คือ ความรู้ความสามารถทั่วไปที่สำคัญที่เรียกว่า personal competency

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น ๓ประเภท^{๓๖} ดังนี้

๑. ซีดความสามารถหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือการ แสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์การ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของบุคคลในองค์กรโดยรวม ถ้าพนักงานทุกคนในองค์กรมี ซีดความสามารถ ประเภทนี้ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ซีดความสามารถ ประเภทนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์องค์กร

๒. ซีดความสามารถด้านการบริหาร (Managerial Competency) คือ ความสามารถ ด้านการบริหารจัดการ เป็นขีดความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหาร และระดับ พนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role- Based) แตกต่างตาม ตำแหน่งทางการบริหาร งานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคคลในองค์การจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งาน สำเร็จ และต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์วิสัยทัศน์พันธกิจ ขององค์การ

๓. ซีดความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional Competency)คือ ความรู้ ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะ ของงานต่าง ๆ (Job-Based) เช่น ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า ควรต้องมีความรู้ทางวิศวกรรม นักบัญชี ควรต้องมีความรู้ ทางด้านบัญชี เป็นต้น หน้าที่งานที่ต่างกัน ความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพ ซึ่งอาจ เรียก ซีดความสามารถชนิดนี้ที่เรียกว่า Functional Competency หรือ Job Competency เป็น Technical Competency ก็ได้จากกล่าวได้ว่าขีดความสามารถชนิดนี้เป็นขีดความสามารถ เฉพาะ บุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริง ตาม

^{๓๕} นิสตากร์ เวชยานนท์, Competency Model กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย, (กรุงเทพมหานคร: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, ๒๕๕๐), หน้า

^{๓๖} อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. Career Development in Practice. กรุงเทพมหานคร; เอช อาร์ เซนเตอร์, (๒๕๔๗, หน้า ๒๓-๒๔)

กลุ่มที่ ๔ คือ กลุ่มนักวิชาการที่มองว่า สมรรถนะ (competency) แบ่งออกเป็น ๕ ประเภท อาทิเช่น

เทื่อน ทองแก้ว กล่าวว่าการแบ่งประเภทของสมรรถนะ สามารถจำแนกเป็น ๕ ประเภท^{๓๙} คือ

๑. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัว ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรมและนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือ ต้องมีความพยายามสูงมาก

๒. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

๓. สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษ เฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น

๔. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

๕. สมรรถนะในงาน (Functional competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคล ที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ แบ่งสมรรถนะออกเป็น ๕ ประเภท^{๔๐} คือ

๑. สมรรถนะหลัก (core competency) เป็นสมรรถนะที่สะท้อนค่านิยมหลักที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในองค์กร เป็นสมรรถนะร่วมที่องค์กรคาดหวังให้พนักงานทุกคน ทุกตำแหน่งต้องมี เช่น การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

๒. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (managerial competency) หมายถึง กลุ่มสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านการบริหารจัดการ โดยองค์การคาดหวังให้พนักงานในตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ที่ต้องบังคับบัญชาลูกน้องต้องมีทักษะดังกล่าวเช่น การตัดสินใจ การวางแผน เป็นต้น

๓. สมรรถนะในหน้าที่ (functional competency) เป็นกลุ่มสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ และทักษะ ของกลุ่มงาน หรือฝ่ายงานหนึ่ง ๆ (job family) ซึ่งสมรรถนะในกลุ่มนี้จะ เป็นสมรรถนะร่วมของพนักงานทุกคนที่ทำงานในกลุ่มงานหรือตำแหน่งงานนั้น ๆ ในหนึ่งกลุ่มงาน หรือฝ่ายงานหนึ่ง ๆ จะต้องประกอบด้วยตำแหน่งงานต่าง ๆ เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นสมรรถนะในหน้าที่ (functional competency) ของพนักงานทุกตำแหน่งในฝ่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

๔. สมรรถนะด้านเทคนิค (job or technical competency) หมายถึง สมรรถนะที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความรู้ และความสามารถ ที่จำเป็นต่อการทำงานของพนักงานในตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยพนักงานแต่ละคนจะมีสมรรถนะด้านเทคนิค (job or technical competency) แตกต่าง

^{๓๙}เทื่อน ทองแก้ว, **สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ**, (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๐), หน้า ๒.

^{๔๐}สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency Based HRM**, (กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น (มหาชน), ๒๕๕๐), หน้า ๒๙ – ๓๐.

กันไปตามตำแหน่งงานของตน เช่น ทักษะการเจรจาต่อรอง เป็นสมรรถนะด้านเทคนิค (job or technical competency) ของพนักงานขายหรือทักษะการสัมภาษณ์งานเป็นสมรรถนะด้านเทคนิค (job or technical competency) ของ HR ที่ทำงานด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน เป็นต้น

๕. สมรรถนะส่วนบุคคล (personal attributes) เป็นกลุ่มสมรรถนะที่เป็นคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ในบุคคลแต่ละคน ซึ่งมีผลอย่างมากต่อทัศนคติในการทำงาน และเป็นความสำเร็จในงานของบุคคลนั้น ๆ เช่น ความซื่อสัตย์ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ความอดทนต่อแรงกดดัน เป็นต้น

สรุปได้ว่า ประเภทของสมรรถนะนั้นหากพิจารณาจากหลักการที่ยึดเป้าหมายองค์กร และบทบาทตำแหน่งหน้าที่ของบุคคลที่ปฏิบัติงานทั้งในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนแล้วจะมีความสอดคล้องกันเพียงแต่ในการกำหนดรายละเอียดเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และภารกิจ ของแต่ละหน่วยงานที่มีความแตกต่างกันทำให้มีการกำหนดข้อปลีกย่อยต่าง ๆ เพื่อตอบสนองในแต่ละเรื่องนั้น ๆ ซึ่งสามารถกำหนดได้ ๓ ประเภทคือ

๑. สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency of Corporation) จะถูกกำหนดขึ้น ตามวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมายหลักขององค์กรเพื่อให้สมาชิกทุกคนมีความรู้ ทักษะคุณลักษณะ ตลอดจนบุคลิกภาพที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุสู่ความสำเร็จ

๒. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Professional Competency or Role Competency)เป็นการบ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการในตำแหน่งความรับผิดชอบที่บุคคลที่เข้ามาสู่ตำแหน่งนั้น ๆ ต้องปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจบรรลุผลตามมาตรฐานของตำแหน่งที่ถูกกำหนดไว้

๓. สมรรถนะตามตำแหน่งงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Functional competency) เป็นความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลมีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ/เจตคติ เป็นต้น (Attribute-A) ที่ครบถ้วนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งอาจเป็นเรื่องของวิชาชีพโดยเฉพาะและเป็นปัจจัยที่ทำให้สามารถทำงานที่สูงกว่า หรือซับซ้อนกว่า ได้สำเร็จอย่างโดดเด่น

๒.๑.๔ องค์ประกอบของสมรรถนะ

ตามหลักแนวคิดของ แมคเคลลแลนด์ (David c. McClelland, ๑๙๗๓) มี ๕ ส่วน^{๔๑} คือ

๑. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

๒. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว

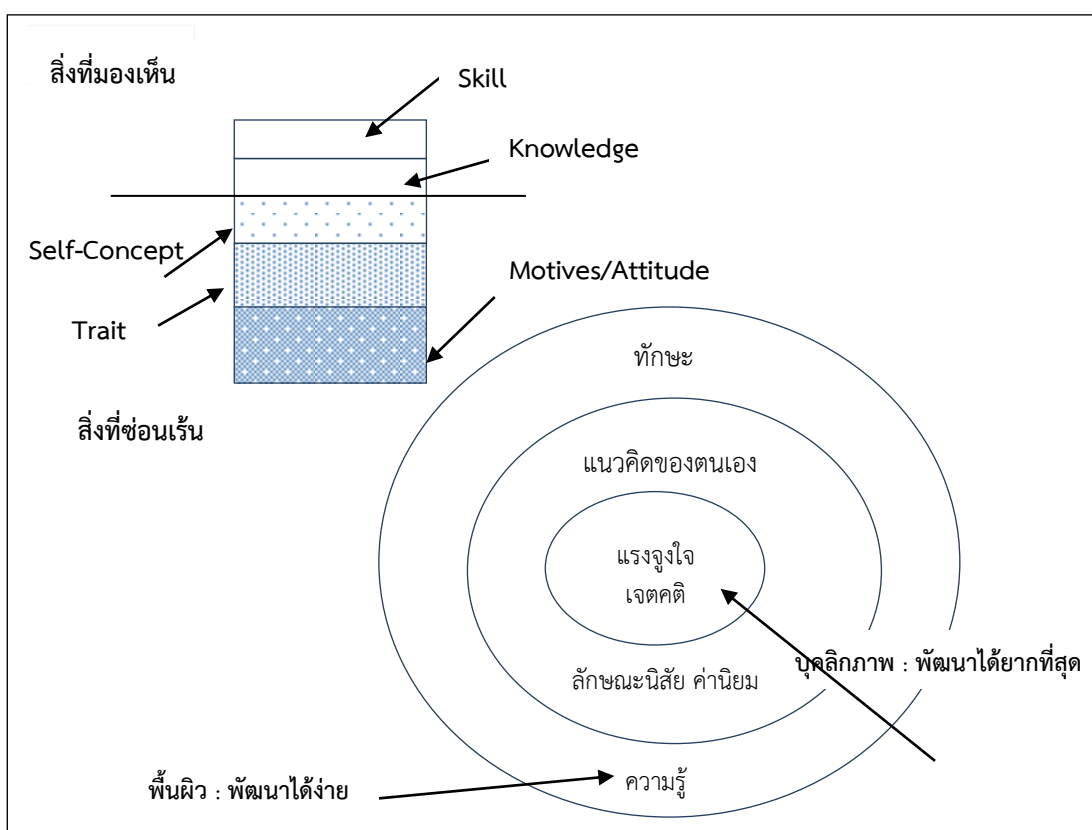
^{๔๑}McClelland D.C., Test for Competence, rather than intelligence, (American Psychologists, 17 (7), ๑๙๗๓), p.57 – 83.

๓. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็นเช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

๔. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

๕. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives /Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

ทั้ง ๕ ส่วนข้างต้นแสดงความสัมพันธ์ในเชิงอธิบายเปรียบเทียบ ดังประกอบภาพนี้



จากแผนภาพ คุณลักษณะของบุคคลเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งเป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้ที่บุคคลมีในสาขาต่างๆ ที่เรียนรู้มาและส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ชำนาญพิเศษในด้านต่าง ๆ ส่วนที่ลอยอยู่ใต้น้ำนี้เป็นส่วนสังเกตและวัดได้ง่าย สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำนั้นเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่าสังเกตและวัดได้ยากกว่าและเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ส่วนต่าง ๆ นี้ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self-image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Traits) และแรงจูงใจ (Motives) ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนั้น เป็นส่วนที่สัมพันธ์ กับเขาวงกตปัญหาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีเพียงความฉลาดที่ทำให้เขาสามารถเรียนรู้ มีองค์ ความรู้และทักษะได้เท่านั้น ยังไม่

^{๔๒}ที่มา : Spencer and Spencer, 1993, p. 11.

เพียงพอที่จะทำให้เขาเป็นผู้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น บุคคล จำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องต้น ลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเองและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่เหมาะสมด้วย จึงจะทำให้เขาสามารถเป็นผู้ที่มีผลงาน ที่โดดเด่นได้ เมื่อพิจารณาส่วนบนของน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำเข้าด้วยกันองค์ประกอบที่ทำให้เกิดสมรรถนะทั้ง ๓ ประเภท ทั้งสมรรถนะหลักขององค์กร สมรรถนะในการบริหารจัดการ สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ จะประกอบด้วย ๓ ส่วนคือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attribute) เช่นกันดังภาพประกอบนี้



ภาพที่ ๒.๓ รูปแบบบุคลิกลักษณะของคนเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง(The Iceberg Model)

โดยนัยนี้จะสามารถจัดแบ่งสมรรถนะได้เป็น ๒ กลุ่มคือ ๑) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) อันหมายถึงความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่าหรือซับซ้อนกว่าได้ ๒) สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) อันหมายถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไป จึงทำให้เกิดความสำเร็จที่แตกต่างกัน

บอยาซีส (Boyatzis) กล่าวว่าองค์ประกอบของสมรรถนะที่สำคัญมี ๕ องค์ประกอบ^{๔๓} ดังนี้

๑. แรงจูงใจ (motives) คือ เรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายหรือสภาพการณ์ โดยปรากฏในรูปแบบที่หลากหลายที่ผลักดันและนำไปสู่พฤติกรรมของแต่ละบุคคล

๒. ลักษณะเฉพาะ (traits) คือ ลักษณะเฉพาะหรืออุปนิสัยของแต่ละคนในการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่เหมือนกัน แรงจูงใจและลักษณะเฉพาะตัวเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับที่มีสติและไม่มีสติ

๓. ภาพลักษณ์ (self-image) คือ ความเข้าใจตนเองและการประเมินความเข้าใจ คำจำกัดความนี้มาพร้อมกับการสร้างแนวความคิดและการนับถือตนเอง

^{๔๓}Richard E. Boyatzis, *The Competent Manager : A Model for Effective Performance*, quoted in Abigail J. Stewart, *Motivation and Society*(California : Jossey-Bass Inc., 1928), p. 229-234.

๔. บทบาททางสังคม (social role) คือ การรับรู้ที่ตนเองประพฤติตามบรรทัดฐานในสังคมที่เป็นที่ยอมรับและเหมาะสมกับกลุ่มหรือองค์กรทางสังคมที่ตนอยู่

๕. ทักษะ (skill) คือ ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายการทำงาน

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) อธิบายว่าภายใต้ความหมายของคุณลักษณะเฉพาะองค์ประกอบของสมรรถนะที่สำคัญ ๕ องค์ประกอบ คือ

๑. แรงจูงใจ (motives) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลมักเฝ้าคิดถึงตลอดเวลาหรือมักต้องการตลอดเวลา ซึ่งนำไปสู่การกระทำของบุคคล หรือเป้าหมายเฉพาะบางเรื่องขณะเดียวกันก็ซับซ้อนทาง และคัดสรรพฤติกรรมให้แตกต่างจากเป้าหมายหรือพฤติกรรมอื่น ๆ

๒. ลักษณะเฉพาะ (traits) หมายถึง ลักษณะทางกายภาพและการตอบสนองที่ทำสม่ำเสมอกับสถานการณ์หรือข่าวสารที่ได้รับ

๓. มโนทัศน์ในตน (self - concept) หมายถึง ภาพลักษณะของตัวเอง คุณค่าความเชื่อ หรือทัศนคติของบุคคล

๔. ความรู้ (knowledge) หมายถึง ข่าวสาร หรือข้อมูลที่บุคคลมีอยู่ในเรื่องเฉพาะนั้น ๆ

๕. ทักษะ (skills) หมายถึง ความสามารถที่จะแสดงออก หรือกระทำเรื่องงานทั้งที่เป็นงานด้านจิตใจหรือกายภาพ

องค์ประกอบของสมรรถนะต่าง ๆ ที่กล่าวแล้วทั้ง ๕ ระดับนี้ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวางแผนทรัพยากรบุคคล ความรู้ และทักษะ เป็นสมรรถนะที่อาจมองเห็นได้ (visible) และปรากฏให้เห็นภายนอกบุคคลในขณะที่สมรรถนะที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล มโนภาพเกี่ยวกับตนเอง และเหตุจูงใจเป็นสมรรถนะที่ไม่ค่อยปรากฏให้เห็นและซ่อนลึก (invisible & hidden) อยู่ภายในใจของบุคคลิภาพของบุคคล ความรู้และทักษะอันเป็นพื้นผิวภายนอกเป็นสมรรถนะที่ง่ายต่อการที่จะพัฒนาการฝึกอบรมจะเป็นวิธีการที่ได้ผลที่สุดที่จะก่อให้เกิดความสามารถเหล่านี้ขณะเดียวกันเหตุจูงใจและลักษณะเฉพาะเป็นสมรรถนะที่เป็นแก่น หรือฐานรากของภูเขาน้ำแข็งอันแสดงบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งยากที่สุดในการวัดประเมินและพัฒนาวิธีการที่ดี คือ การคัดเลือกเพื่อให้ได้มาซึ่งลักษณะที่วามัน

เคปเปลนและนอร์ตัน (Kaplan and Norton) แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะเป็น ๓ องค์ประกอบ^{๔๔} ดังนี้

๑. ความรู้ (knowledge) หมายถึง ความรู้ที่เหมาะสมต่องานที่องค์กรกำหนด เช่น รู้เรื่องงานที่จะทำ รู้เรื่องลูกค้า เป็นต้น

๒. ทักษะ (skill) หมายถึง ทักษะที่สอดคล้องกับความรู้ เช่น ทักษะในการต่อรอง ทักษะในการให้คำปรึกษา และทักษะในการบริหารโครงการ เป็นต้น

^{๔๔}Robert S. Kaplan and David P. Norton, **Strategy MAPD : converting intangible assets into tangible outcome**(United States of America : Harvard Business School Publishing Corporation, 2004), p. 231-232.

๓. คุณค่า (values) หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะพิเศษ หรือพฤติกรรมที่สร้างผลงานที่โดดเด่น งานบางอย่างต้องทำเป็นทีม บางอย่างต้องทำคนเดียว การสร้างคุณค่าให้กลมกลืนกับงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น

มานัส และมัวร์ (Manus and Mour) ได้นำเสนอรูปแบบสมรรถนะ โดยในองค์ประกอบของกรอบนี้จะมีทั้งความสามารถที่ติดตัวมา (innate) และความสามารถที่สร้างขึ้น (acquired) ความสามารถที่สร้างขึ้นอาจเกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ โดยที่สุดยอดของปิรามิดจะเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่เป็นผลรวมของความสามารถทั้งสองที่กล่าวมาแล้ว^{๔๕} คือ

๑. พฤติกรรม (behaviors)
๒. ทักษะ (skills)
๓. ความรู้ (knowledge)
๔. ทศนคติ (attitude)
๕. ลักษณะเฉพาะบุคคล (personal characteristics)

จากการอธิบายถึงองค์ประกอบในความหมายของสมรรถนะในทัศนะของบอยาซีส (Boyatzis) สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) โคเปลงและนอร์ตัน (Kaplan and Norton) มานัส และ มัวร์ (Manus and Mour) จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบในความหมายของสมรรถนะ คือ

๑. แรงจูงใจ (motives)
๒. ลักษณะเฉพาะ (traits) หรือลักษณะเฉพาะบุคคล (personal characteristics)
๓. ภาพลักษณ์ (self-image) หรือมโนทัศน์ในตน (self-concept)
๔. ความรู้ (knowledge)
๕. ทักษะ (skills)
๖. คุณค่า (values)
๗. พฤติกรรม (behaviors)
๘. ทศนคติ (attitude)

โดยจากองค์ประกอบในความหมายของสมรรถนะอาจเกิดจากสามารถของบุคคลนั้น ๆ เอง หรือเกิดจากความสามารถที่สร้างขึ้นได้ภายหลัง ซึ่งอาจเกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน

ณรงค์วิทย์ แสนทอง กล่าวถึงสมรรถนะว่ามีองค์ประกอบหลัก ๓ ส่วนคือ ความรู้ในงาน (Knowledge-K) ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน (Skills-S) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attributes-A) มีรายละเอียด^{๔๖} ดังนี้

^{๔๕}Manus and Mour, *Sales Competencies for the Twenty-First Century*, อ้างถึงในนิส ดาร์ก เวชยานนท์, *Competency Model* กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย, (กรุงเทพมหานคร: กราฟิโก ซิส เต็มส์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๐.

^{๔๖}ณรงค์วิทย์ แสนทอง, *เทคนิคการจัดทำและนำ Job competency ไปใช้งาน*, (กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๑), หน้า ๓๐ – ๕๕.

๑. ความรู้ คือข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ในตำแหน่งงานนั้น ๆ ความรู้หมายถึงความรู้ทางทฤษฎี ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ ความรู้ที่เป็นข้อมูล ข่าวสารหรือ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ

๒. ทักษะ หมายถึง ทักษะทางกายภาพหรือทักษะที่จับต้องได้และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปเช่น ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ เป็นต้นอีกส่วนหนึ่งคือทักษะทางการคิด (Mental Skill) ที่จับต้องไม่ได้เช่นทักษะการเจรจาต่อรองทักษะการนำเสนอ เป็นต้น ซึ่งเป็นเรื่องที่ยังไม่สามารถจับต้องได้ชัดเจนยังไม่มีระบบการประเมินที่เป็นมาตรฐานสากลรองรับซึ่งทักษะกลุ่มนี้จะนำไปจัดอยู่ในส่วนของคุณลักษณะส่วนบุคคล

๓. คุณลักษณะส่วนบุคคล โดยทั่วไปมักจะประกอบด้วย ๑) ความสามารถในการคิดหรือการใช้สมอง หมายถึง การคิดเป็น รู้จักคิด คิดอย่างมีเหตุผล เช่น การคิดเชิงวิเคราะห์ การคิดเชิงกลยุทธ์ การคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจ ๒) ทศนคติ/ความเชื่อ เช่นการมองโลกในแง่ดี การเชื่อว่าทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ๓) บุคลิกลักษณะ เช่น การพูดจา นิสัยใจคอ ๔) แรงจูงใจเช่น ความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ

อ้างศักดิ์คงคาสวัสดิ์ กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะว่า ใช้หลัก KSA คือ^{๔๗}

๑. เมื่อพิจารณาจากงานและความรับผิดชอบจำเป็นจะต้องมี ความรู้(Knowledge) จึงทำให้ผู้มาดำรงตำแหน่งนี้ปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ

๒. เมื่อพิจารณาจากงานและความรับผิดชอบงานในฝ่ายนี้จะต้องมีทักษะ (Skill) หรือมีความชำนาญอะไรที่จะทำให้ผู้มาปฏิบัติงานสามารถทำงานได้สำเร็จอย่างที่เราต้องการ

๓. เมื่อพิจารณาจากงานและความรับผิดชอบงานในฝ่ายนี้จะต้องมี คุณลักษณะภายใน (Attribute) ที่เป็นนามธรรมที่จะช่วยให้ผู้มาดำรงตำแหน่งนี้ทำงานประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะนั้น สามารถแยกออกเป็น ๓ กลุ่ม ตามหลักการ KSA ดังนี้ คือ ๑) กลุ่มความรู้ (Knowledge-K) ได้แก่ ข้อมูล/ สิ่งที่ได้รับจากการศึกษา การฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาด้วยตนเอง การสนทนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๒) ทักษะ (Skill-S) ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ (Managerial Skill-M) ซึ่งประกอบด้วย การบริหารควบคุมการปฏิบัติงาน ระบบความคิดในการจัดการ การจัดระบบความคิด การวางแผน/ เป้าหมายในอนาคตที่จะทำ และด้านการปฏิบัติงาน (Technical Skill-T) ซึ่งประกอบด้วยทักษะเชิงเทคนิคที่จำเป็นในการทำงานที่แตกต่างกัน ๓) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attribute-A) ซึ่งได้แก่ ความคิด ความรู้สึก ทศนคติ แรงจูงใจ และความต้องการส่วนตนติดตัวมาและเปลี่ยนแปลงยาก

^{๔๗}อ้างศักดิ์คงคาสวัสดิ์, Competency ภาคปฏิบัติ...เขาทำกันอย่างไร ?, (กรุงเทพมหานคร : ส.ส.ท.สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), ๒๕๕๑), หน้า ๔๘ - ๕๑.

๒.๑.๕ ระดับของสมรรถนะ

เทื่อน ทองแก้ว กล่าวว่า ระดับของสมรรถนะหมายถึงระดับความรู้ทักษะและคุณลักษณะที่แตกต่างกัน แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท^{๔๘} คือ

๑. แบบกำหนดเป็นสเกล (Scale) สมรรถนะแต่ละตัวจะกำหนดระดับความรู้ทักษะและคุณลักษณะแตกต่างกันตามปัจจัย จะกำหนดเป็นตัวชี้บ่งพฤติกรรม (Behavioral indicator) ที่สะท้อนถึงความสามารถในแต่ละระดับ (Proficiency Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การจัดระดับความสามารถไว้ ๕ ระดับคือ

๑.๑ ระดับเริ่มต้น (Beginner) คือมีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี

๑.๒ ระดับมีความรู้บ้าง (Novice) คือสามารถประยุกต์แนวคิดทฤษฎีมาใช้งาน

๑.๓ ระดับมีความรู้ปานกลาง (Intermediate) คือสามารถนำความรู้ทักษะมาใช้ให้เป็นรูปธรรม

๑.๔ ระดับมีความรู้สูง (Advance) คือสามารถแปลงทฤษฎีเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติและผู้อื่นสามารถนำเครื่องมือไปปฏิบัติได้จริง

๑.๕ ระดับความเชี่ยวชาญ (Expert) คือสามารถกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการในเรื่องความรู้ทักษะที่เกี่ยวข้องให้แก่หน่วยงานได้

๒. แบบไม่กำหนดเป็นสเกล เป็นสมรรถนะที่เป็นพฤติกรรมเชิงความรู้สึกหรือเจตคติที่ไม่ต้องใช้สเกล เช่นความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา เป็นต้น

อาภรณ์ภูววิทยพันธ์ กล่าวว่าระดับความสามารถ (Proficiency Level) เป็นการบ่งบอกถึงพฤติกรรมที่คาดหวังหรือต้องการให้เกิดขึ้นซึ่งจะแยกตามระดับที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้การเขียนรายละเอียดของพฤติกรรมจะกำหนดแยกตามบทบาทของแต่ละตำแหน่ง โดยจะแบ่งออกเป็น ๕ ระดับได้แก่^{๔๙}

๑. Basic Level ขั้นเรียนรู้: การเริ่มต้นฝึกหัดซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้โดยต้องอยู่ภายใต้กรอบหรือแนวทางที่กำหนดขึ้นหรือเป็นสถานการณ์ที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนได้

๒. Doing Level ขั้นปฏิบัติ: การแสดงพฤติกรรมที่กำหนดขึ้นได้ด้วยตนเองหรือช่วยเหลือสมาชิกในทีมให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. Developing Level ขั้นพัฒนา: ความสามารถในการนำสมาชิกในทีม รวมถึงการออกแบบและคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์และเป้าหมายของทีมงาน

๔. Advanced Level ขั้นก้าวหน้า: การคิดวิเคราะห์และนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานและความสามารถในการสอนผู้อื่นให้สามารถแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ได้ตามที่กำหนด

^{๔๘}เทื่อน ทองแก้ว, สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ, (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๐), หน้า ๓.

^{๔๙}อาภรณ์ภูววิทยพันธ์, Career Development in Practice, (กรุงเทพมหานคร : เอชอาร์เซนเตอร์, ๒๕๔๗), หน้า ๓๓-๓๔.

๕. Expert Level ขั้นผู้เชี่ยวชาญ: การมุ่งเน้นกลยุทธ์และแผนงานในระดับองค์การ รวมถึงความสามารถ ในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้อื่นถึงแนวทางหรือขั้นตอนการทำงานและวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า การกำหนดระดับของสมรรถนะ มี ๒ ประเภทคือ ๑) แบบเป็นสเกลซึ่งระดับของสมรรถนะที่เป็นสเกลนั้นนิยมแบ่งเป็น ๕ ระดับเช่น ๑.๑)ระดับฝึกหัด ๑.๒)ระดับปฏิบัติ ๑.๓)ระดับพัฒนา ๑.๔)ระดับก้าวหน้า ๑.๕) ระดับเชี่ยวชาญ เป็นต้น โดยจะสามารถทราบ ระดับCompetency ของผู้ปฏิบัติงานได้จากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกบ่อย ๆ หรือผ่านทางความคิด หรือทักษะการทำงาน ตลอดจนคุณภาพของผลงานที่เขารับผิดชอบ ๒) แบบที่ไม่เป็นสเกล เป็นลักษณะของพฤติกรรมเชิงความรู้สึกรหรือเจตคติ

๒.๑.๖ แนวทางการจัดทำสมรรถนะ

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาลกล่าวถึงแนวทางการจัดทำหรือหาสมรรถนะตามประเภทของสมรรถนะสรุปไว้ ๓ ประเภท^{๕๐} คือ

๑. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งเป็นนิยามที่มุ่งเน้นไปทางสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency of Corporation) โดยจะถูกกำหนดขึ้นตามวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมายหลักขององค์กรเพื่อให้สมาชิกทุกคน มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะตลอดจนบุคลิกภาพที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุสู่ความสำเร็จ จะมีลักษณะเข้าข่ายลักษณะ ๓ ประการ คือ ๑) ต้องเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างหลากหลาย ๒) ต้องเป็นประโยชน์ที่เห็นได้ชัดเจนต่อผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ขั้นสุดท้าย ๓) ต้องยากต่อการลอกเลียนแบบจากคู่แข่งและโดยนัยนี้การ ค้นหาและจัดทำนิยามใช้การวิเคราะห์ ๓ แบบ คือ

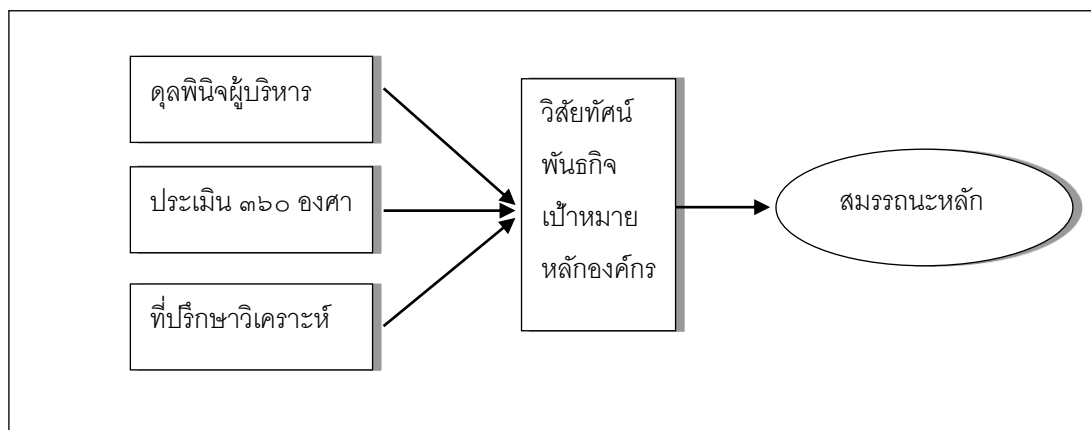
๑.๑การใช้ดุลยพินิจของผู้บริหาร (Managerial Judgment) โดยอาศัยการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารองค์กร เพื่อตัดสินใจว่าจะมี Core Competency อะไรบ้าง วิธีนี้จะง่าย ไม่ซับซ้อน ไม่เสียค่าใช้จ่ายมากนัก แต่อาจจะได้ผลลัพธ์ไม่ตรงวัตถุประสงค์

๑.๒การใช้แบบประเมินรอบด้าน ๓๖๐ องศา โดยอาศัยการประเมินจากผู้อยู่ รอบตัวองค์กรช่วยกันประเมิน

๑.๓การเลือกใช้ที่ปรึกษาช่วยวิเคราะห์แทน เป็นวิธีการหนึ่งที่ต้องกรขนาดใหญ่ นิยมใช้กัน แต่ไม่ว่าจะใช้วิธีการวิเคราะห์แบบใด การค้นหาและจัดทำสมรรถนะหลักองค์กร ยังคงเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานในองค์กรเองเพราะผู้ใช้คือองค์กร ดังนั้นผู้บริหารและพนักงานจะต้องมีความมุ่งมั่นในการดำเนินการร่วมกัน

^{๕๐}ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๘.

จากแนวทางดังกล่าวสามารถสรุปเป็นภาพได้ดังนี้



ภาพที่ ๒.๔ แสดงแนวทางการหาสมรรถนะหลัก (Core Competency)

๒. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Professional Competency or Role Competency) เป็นการบ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการตามกลยุทธ์องค์กรและหน่วยงานในตำแหน่ง ความรับผิดชอบ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งที่บุคคลที่เข้ามาสู่ตำแหน่งนั้น ๆ ต้องปฏิบัติ สมรรถนะกลุ่มนี้จัดทำขึ้น เพื่อให้มั่นใจว่าผู้บริหารสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพจริง และผู้บริหารควรจะมีทักษะและสมรรถนะกลุ่มนี้เพื่อใช้สื่อสารกับผู้บริหารในระนาบเดียวกันและหากไม่กำหนดสมรรถนะกลุ่มนี้ก็สามารถใช้ Functional competency หรือ Job competency แทนได้

การสำรวจหาสมรรถนะ Professional Competency or Role Competency มีขั้นตอนดังนี้

๒.๑ สำรวจข้อมูลเบื้องต้น จาก Core Competency และการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว หรือแบบเฉพาะกลุ่ม

๒.๒ พิจารณาถึงความสามารถที่จะสนับสนุน ผลงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามกลยุทธ์หลักขององค์กรและของหน่วยงาน

๒.๓ จัดทำตาราง Competency Matrix เพื่อพิจารณาว่าสมรรถนะในการบริหารจัดการเหมาะกับหน่วยงานใด

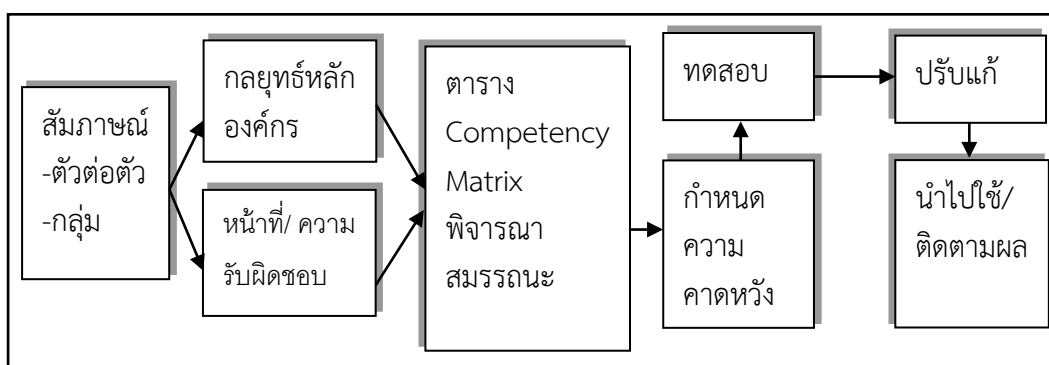
๒.๔ วางน้ำหนักและกำหนดความคาดหวัง

๒.๕ ทดสอบ Professional Competency

๒.๖ ปรับปรุงแก้ไข Professional Competency และอนุมัติ

๒.๗ การนำ Professional Competency ไปใช้และติดตามผล

การสำรวจหา Professional Competency อาจใช้ประโยชน์จากการสำรวจหา Core Competency แล้วใช้ Competency List เพื่อพิจารณาว่าผู้บริหารควรมีรายการใดบ้าง ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง จากแนวทางดังกล่าวสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ ๒.๕ แสดงแนวทางการหา Professional Competency or Role Competency

๓. สมรรถนะตามตำแหน่งงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Functional competency) เป็นความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่ามีความรู้ ทักษะและความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน บางครั้งอาจเป็นเรื่องของวิชาชีพโดยเฉพาะของบุคคล เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างที่ทำให้สามารถทำงานที่สูงกว่า หรือซับซ้อนกว่าของบุคคลนั้น

การจัดทำหรือการหา Functional competency ไม่สามารถใช้วิธีการสำรวจหาได้จากกลุ่มบุคคลทั่วไปเหมือน Core Competency Professional Competency เนื่องจากจะใช้เฉพาะตำแหน่งงานนั้น ดังนั้นต้องมีการเริ่มต้นดังนี้^{๕๑} คือ

๑. สำรวจข้อมูลเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ทำการวิเคราะห์งานเป็นวิธีการหนึ่งในการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเพื่อหารายละเอียด ของลักษณะงานที่ทำเพื่อรวบรวมข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของ แต่ละตำแหน่งงาน โดยอาจจะใช้แบบสอบถามหรือผู้เชี่ยวชาญในการจัดทำหรือใช้วิธีการพูดคุย สัมภาษณ์กับบุคคลในตำแหน่งนั้นโดยตรง หลังจากนั้นต้องจัดเรียงลำดับความสำคัญของลักษณะงานที่ทำงานที่มีความสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อผลงาน (Performance) หรือเป็นผลงาน ตามกฎหมายกำหนดไว้ จะถือได้ว่าเป็นงานที่ต้องมี Competency มาสนับสนุนไม่ว่างานนั้นจะเป็นงานประจำหรือเป็นงานที่กระทำเป็นครั้งคราว

๒. วิเคราะห์หาตัวชี้วัดผลงานตามตำแหน่งหน้าที่หลังจากทราบขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่งหรือหน้าที่แล้ว ให้ประเมินว่าในแต่ละตำแหน่งมีตัวชี้วัดผลงาน (Key Performance Indicators: KPI) อะไรบ้างเพราะบางรายการอยู่นอกเหนือหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น

๓. วิเคราะห์ Functional competency ที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนผลงานหลังจากที่เราทราบเกณฑ์การบ่งชี้ผลงาน (Performance) ของตำแหน่งงานแล้ว ต้องวิเคราะห์ต่อไปว่า เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถบรรลุตาม KPI นั้น บุคคลจะต้องมีความรู้ ทักษะ และความสามารถอะไรบ้าง ซึ่งสิ่ง

^{๕๑}ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : เอส อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๔๙), หน้า ๕๕-๖๐.

เหล่านั้นเป็น Functional competency จากนั้นจึงนำสมรรถนะที่ได้มาซึ่งรายละเอียดและสำหรับตำแหน่งบริหารบางองค์กรอาจรวม Professional Competency และ Functional competency เข้าด้วยกันก็ได้

๔. วางน้ำหนักและกำหนดระดับความคาดหวังของ Functional competency โดยควรจะให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาของแต่ละฝ่ายเป็นผู้รับผิดชอบเพราะอย่างน้อยย่อมต้องรับผิดชอบต่อผลงานของฝ่ายอยู่แล้วและเป็นเหตุผลหนึ่งที่จะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

๕. ประเมินผลความเหมาะสมของ Functional competency กับตำแหน่งงาน จากการวางน้ำหนักและความคาดหวัง ควรนำมาทบทวนรายละเอียดว่าตำแหน่งใดควรมี Functional competency อะไรบ้างและเพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพียงใด เมื่อมีการจัดอบรมพัฒนาไปแล้วจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นหรือพัฒนาความรู้ทักษะ ความสามารถดีขึ้นหรือไม่ ถ้าใช่แสดงว่าเป็น Competency ที่เหมาะสม ถ้าไม่ใช่ให้พิจารณาทบทวนอีกครั้งหนึ่ง

๖. นำ Functional competency ไปใช้งานและติดตามผล เมื่อนำ Functional competency ไปใช้งานแล้วควรตั้งคณะทำงานติดตามและประเมินผลเป็นระยะ ๆ เพื่อให้ทราบผลการพัฒนาของการปฏิบัติงานว่าบรรลุความสำเร็จมากน้อยเพียงใดด้วย

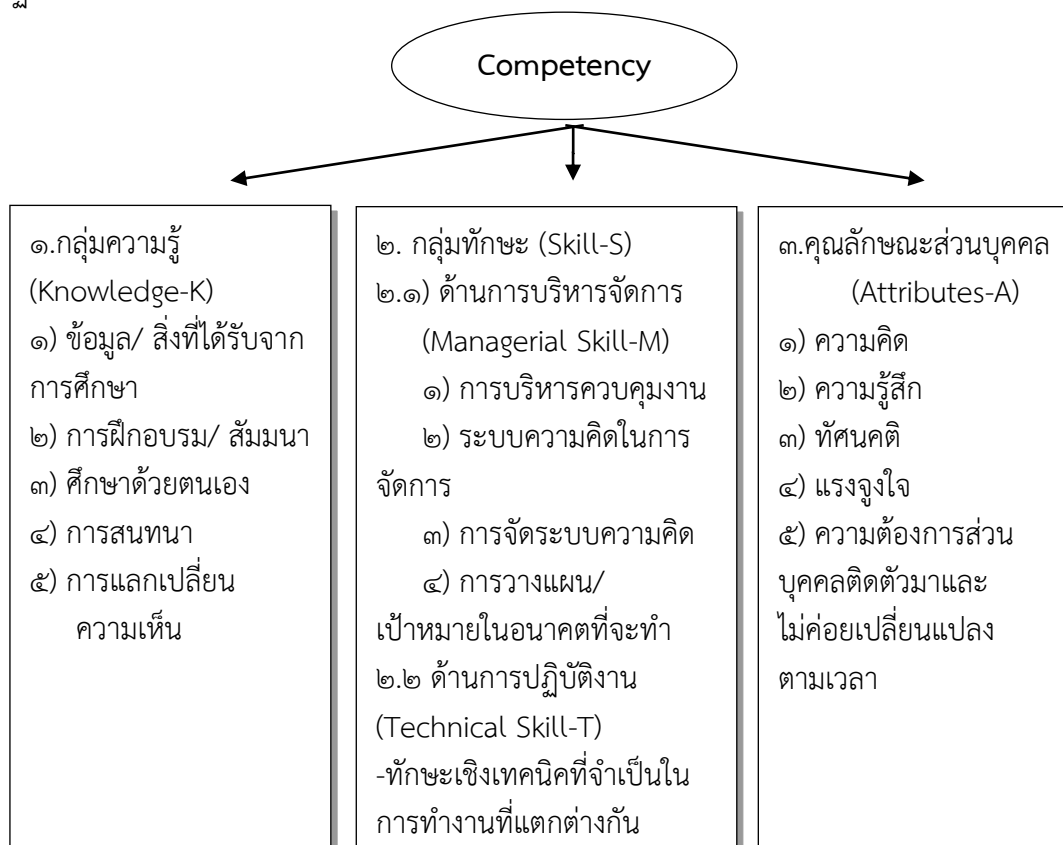
ณรงค์วิทย์ แสนทอง กล่าวถึงการจัดทำสมรรถนะในหน้าที่ความ รับผิดชอบ (Functional competency or Job competency) ว่า^{๕๒} การจัดทำสมรรถนะ ในหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีหลักที่ต้องคำนึงอยู่ ๒ เรื่อง คือ

๑. หลักเหตุผล ก่อนลงมือคิดและทำเรื่องความรู้ทักษะหรือลักษณะส่วนบุคคลให้เริ่มต้นที่คำถามที่ว่าทำไปทำไมหรือทำเพื่ออะไร อย่าเริ่มต้นที่ว่าทำอย่างไรและทุกขั้นตอนที่ทำเรื่อง นี้ให้ถามตัวเองอยู่ตลอดเวลาว่าทำไปทำไม ไม่ทำได้หรือไม่ และเมื่อทำขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งเสร็จ แล้วควรมีการตรวจสอบโดยนำเอาผลที่ได้ ถามย้อนกลับมาหาจุดเริ่มต้น (เหตุ) ทุกครั้ง

๒. คิดและเขียนแบบง่าย ๆ เมื่อไรก็ตามที่เราคิดและเขียนในสิ่งที่เราคุ้นเคย ความคิด และทักษะการเขียนจะสิ้นไหล เพราะเราไม่ต้องไปกังวลกับหลักการหรือวิธีการสมัยใหม่ การทำ ง่ายๆอย่างเรียบง่ายจะทำให้ได้ผลดีกว่าการทำในสิ่งที่เราไม่คุ้นเคย

^{๕๒}ณรงค์วิทย์ แสนทอง, เทคนิคการจัดทำและนำ Job Competency ไปใช้งาน, (กรุงเทพมหานคร เอช อาร์ เซนเตอร์, ๒๕๕๑), หน้า ๗๑-๗๒.

อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ ได้อธิบายการหาสมรรถนะงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ จากงานที่ปฏิบัติ โดยได้แสดงเป็นแผนภาพไว้^{๕๓} ดังนี้



ภาพที่ ๒.๖ แสดงแนวทางการหา Functional competency จากงานที่ปฏิบัติ

สรุปได้ว่า จากแนวทางการศึกษาสมรรถนะตามตำแหน่งงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Functional competency) ซึ่งเป็นความสามารถเฉพาะตามตำแหน่งหน้าที่ภาระงานและความรับผิดชอบนั้น ชี้ให้เห็นชัดเจนว่าจะต้องมีการสำรวจหาจากบุคคลเฉพาะกลุ่มที่มีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งโดยตรง เนื่องจากจะใช้เฉพาะตำแหน่งงานนั้น และเป็นการพิจารณาจากงานในหน้าที่และงานที่ปฏิบัติ ซึ่งจะต้องพิจารณาองค์ประกอบหลัก ๓ ส่วนของสมรรถนะ คือ ๑) กลุ่มความรู้ (Knowledge-K) ๒) กลุ่มทักษะ (Skill-s) ๓) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes-A) มาประกอบด้วย

^{๕๓} อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, Training Roadmap ตาม Competency เขาทำกันอย่างไร?, (กรุงเทพมหานคร : ส.ส.ท.สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น), ๒๕๕๑), หน้า ๕๑.

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการวัด

การศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการวัด โดยจัดลำดับเนื้อหาแบ่งเป็น ๖ หัวข้อ ประกอบด้วย (๑) การศึกษาวิเคราะห์แนวคิดการบริหารจัดการวัด (๒) ความหมายและความสำคัญของเจ้าอาวาส (๓) คุณสมบัติและอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาส (๔) ตัวแปรแห่งความสำเร็จของกิจการคณะสงฆ์ (๕) วิวัฒนาการการบริหารกิจการคณะสงฆ์และ (๖) รูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ มีรายละเอียดดังนี้

๒.๒.๑ การศึกษาวิเคราะห์แนวคิดการบริหารจัดการวัด

วัดในสมัยพุทธกาลเรียกว่าอารามหรือสวนป่า ในยุคสมัยต่อมาเมื่อบ้านเมืองได้มีความเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยประชาชนมีศรัทธาในพระพุทธศาสนามากขึ้นมีการส่งพระสงฆ์สาวกไปเผยแผ่พระพุทธศาสนาตามสถานที่ต่างๆ กันหลายสายจึงเกิดมีการสร้างวัดตามยุคสมัยต่างๆ กันมาเพื่อเป็นที่อยู่หรือพำนักอาศัยของพระสงฆ์ มีคามวาสี (วัดบ้าน) อรัญญวาสี (วัดป่า) ต่อมาชาววังชาวบ้านส่งลูกหลานเข้ามาบวชเรียน เกิดการศึกษาทั้งในวัดและในวัง การก่อสร้างวัดก็เปลี่ยนไปตามสภาพสังคม เมื่อมีผู้เลื่อมใสศรัทธาพระพุทธศาสนามากขึ้นจึงมีการสร้างเจดีย์วิหาร โบสถ์ ศาลาการเปรียญ กุฏิ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีวัดหลวง (พระอารามหลวง) คือวัดที่ราชสกุลสร้างขึ้นและวัดราษฎร์ คือวัดที่ประชาชนสร้างขึ้น วัดจึงมีบทบาทต่อสังคมในทุกๆ ด้านทั้งเป็นแหล่งรวมศิลปะวัฒนธรรม เป็นศูนย์รวมทางจิตใจของชาวพุทธในอดีตเสมอมาจนถึงปัจจุบัน

การศึกษาแนวคิดและวิธีการบริหารวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ โดยการเชื่อมโยงบูรณาการกับแนวคิดนักการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้จัดลำดับเนื้อหาตามหัวข้อจำแนกออกได้ดังนี้ (๑) ความหมายของวัด (๒) ประเภทของวัด (๓) บทบาทและภารกิจของวัด (๔) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวัดที่มีประสิทธิผลและ (๕) ความสัมพันธ์ของการบริหารวัดตามหลักพุทธธรรมโดยมีรายละเอียดดังอธิบายต่อไปนี้

ก. ความหมายของวัด

วัดเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันศาสนา ซึ่งนอกจากจะเป็นที่พำนักของพระสงฆ์สามเณรแล้วยังเป็นศูนย์รวมทางจิตใจและศูนย์กลางของชุมชน วัดจึงมีความหมายและมีความสำคัญต่อสังคมไทยอย่างมากมาแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบันทั้งนี้ได้มีผู้ให้ความหมายของวัดดังต่อไปนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ. ๒๕๔๒ (๒๕๔๖) ให้ความหมายของวัด เอาไว้ว่า วัดหมายถึงสถานที่ทางศาสนาโดยปกติมีโบสถ์ วิหารและที่อยู่ของสงฆ์หรือนักบวช^{๕๔}

กองพุทธศาสนสถาน (๒๕๔๕) ให้ความหมายของวัดไว้ว่า วัดหมายถึงที่พำนักอาศัยของพระภิกษุสามเณรเป็นที่บวชเรียนเป็นที่บำเพ็ญกุศลของประชาชนชาวบ้านเป็นที่ประชาชนชาวบ้านโดยรอบมารับการปลุกฝังศีลธรรมและเป็นศูนย์กลางสำหรับประกอบกิจกรรมทางสังคมร่วมกันของประชาชน^{๕๕}

^{๕๔} พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ. ๒๕๔๒, ๒๕๔๖, หน้า ๑๐๕๙.

^{๕๕} กองพุทธศาสนสถาน, ๒๕๔๕, หน้า ๒.

สรุปได้ว่า วัด หมายถึงสถานที่สำคัญในพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นที่พักอาศัยของพระภิกษุ สามเณรในการปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและประกอบกิจของสงฆ์อันเป็นสถานที่สำหรับ ประกอบพิธีกรรมและบำเพ็ญกุศลของพุทธบริษัททั้งหลายและเป็นสถานที่ในการให้การศึกษอบรม ขัดเกลาบุคคลให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมคนไทยสืบไป

ข. ประเภทของวัด

เมื่อกล่าวถึงประเภทของวัด ซึ่งเป็นพุทธศาสนสถานเป็นที่พำพักอาศัยของพระภิกษุสงฆ์ สามเณรและเป็นสถานที่สำหรับประกอบพิธีบำเพ็ญกุศลของพุทธบริษัททั้งหลายดังนั้น ประเภทของ วัด สำหรับการท้าวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอประเภทของวัดออกเป็น ๕ ประเภทดังต่อไปนี้

๑) แบ่งประเภทของวัดตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์

ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์พ.ศ. ๒๕๐๕แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๓๑^{๕๖} ได้แบ่งวัดออกเป็น ๒ ประเภทคือ

ก) วัดที่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา ได้แก่ “อาราม” ตามที่ได้บัญญัติไว้ใน มาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ร.ศ. ๑๒๑ และวัดที่เลื่อนฐานะมาจากสำนัก สงฆ์ โดยได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เพื่อเป็นประโยชน์แก่สังฆกรรมตามพระธรรมวินัยสำหรับ พระสงฆ์นับว่าเป็นวัดที่สมบูรณ์ทั้งทางกฎหมายและทางพระวินัยทุกประการโดยมีเจ้าอาวาสเป็น ผู้แทนของวัดในกิจการทั่วไป

ข) สำนักสงฆ์ ได้แก่ วัดที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศตั้งวัดแล้วแต่ยังมิได้รับ พระราชทานวิสุงคามสีมา รวมถึงวัดที่ได้รับพระบรมราชานุญาตให้สร้างขึ้นตามความในมาตรา ๙ แห่ง พระราชบัญญัติลักษณะปกครองคณะสงฆ์ร.ศ. ๑๒๑ และวัดที่สร้างขึ้นก่อน ร.ศ. ๑๒๑ ซึ่งยังมิได้รับ พระราชทานวิสุงคามสีมาด้วย

๒) แบ่งประเภทของวัดตามกรมการศาสนา

กรมการศาสนา (๒๕๔๐)^{๕๗} ได้แบ่งประเภทของวัดออกตามสถานภาพ ได้จำแนก ออกเป็น ๓ ประเภทคือ

ก) พระอารามหลวง ได้แก่ วัดที่พระมหากษัตริย์ สมเด็จพระราชินีสมเด็จพระ ยูพราชทรงสร้างและปฏิสังขรณ์เป็นการส่วนพระองค์ที่พระราชทานเพื่อเป็น เกียรติยศแก่ผู้ต่ำศักดิ์ลงมาหรือแก่วัดเองก็ดี มีอยู่จำนวนหนึ่งที่พระบรมวงศานุวงศ์ และ ข้าราชการ บริหารผู้ใหญ่ทรงสร้างหรือสร้างขึ้นหรือทรงปฏิสังขรณ์ และสร้างขึ้นแล้วน้อมเกล้าฯน้อมกระหม่อม ถวายเป็นพระอารามหลวงรวมทั้งวัดที่ประชาชนสร้างหรือปฏิสังขรณ์และทรงรับไว้เป็นพระอาราม หลวงด้วย

ข) วัดราษฎร์ ได้แก่ วัดที่ประชาชนทั่วไปสร้างหรือปฏิสังขรณ์ซึ่งได้รับอนุญาตให้สร้าง วัดและประกาศตั้งวัดโดยถูกต้องตามกฎหมายจากทางราชการแล้วและช่วยกันทำนุบำรุงวัดสืบต่อกัน

^{๕๖} สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม, ๒๕๔๒, หน้า ๘.

^{๕๗} กรมการศาสนา, คู่มือวิทยากรอบรมพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ การศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า ๒๒๖.

มาตามลำดับวัดราชบุรุษ จึงหมายถึง วัดที่ทั้งชนิดได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมาและสำนักสงฆ์ที่มีผู้นับเข้าเป็นพระอารามหลวง

ค) วัดร้าง ได้แก่ วัดที่ไม่มีพระภิกษุสงฆ์พำนักอาศัยประจำ ซึ่งทางราชการจะขึ้นทะเบียนเป็นวัดร้างวัดร้างโดยสภาพยังเป็นนิติบุคคลอยู่โดยสมบูรณ์และมีโอกาสที่จะเป็นวัดที่มีพระสงฆ์ได้อีกโดยดำเนินการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย การยกวัดร้างเป็นวัดที่มีพระสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๑๔

๓) แบ่งประเภทตามจุดมุ่งเน้นของวัด^{๕๘}

ในหนังสือ “จารึกไว้ในพระพุทธศาสนาจารึกในการศึกษา” ว่าวัดสามารถจำแนกเป็น ๓ ประเภทคือ

ก) วัดที่มุ่งพัฒนาถาวรวัตถุให้มีความโอ่อ่า มีเสนาสนะใหญ่โตวัดประเภทนี้ใช้ทุนรอนมากมีผู้อุปถัมภ์เป็นพิเศษหรือเจ้าอาวาสมีคุณลักษณะพิเศษหารายได้ เข้าวัดได้มากเงินที่ได้มาส่วนใหญ่จากคนทั่วไปไม่ใช่คนในท้องถิ่น

ข) วัดที่มุ่งเน้นปริยัติมุ่งให้ประชาชนพระภิกษุสามเณรได้ศึกษาในรูปแบบต่างๆ วัดประเภทนี้ใช้ทุนรอนไม่มากนักแต่มีกิจกรรมเพื่อการศึกษาในวัดสม่ำเสมอ

ค) วัดที่มุ่งการปฏิบัติเช่นวิปัสสนาธุระเน้นการสร้าง ความสงบในจิตใจวัดประเภทนี้มักทำให้วัดคล้ายธรรมชาติดึงดูดคนในท้องถิ่น

๔) แบ่งวัดตามสังกัดนิกาย

วัดในทางพระพุทธศาสนานั้นยังสามารถแบ่งตามนิกายของพระสงฆ์ในกฎหมายธรรมนูญฉบับที่ ๒๓ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ข้อ ๔๖ กล่าวคือ

สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม (๒๕๔๒)^{๕๙} กำหนดให้การปกครองคณะสงฆ์ทุกส่วนทุกชั้นให้มีเจ้าคณะมหานิกายและเจ้าคณะธรรมยุตปกครองบังคับบัญชาวัดและพระภิกษุสามเณรในนิกายนั้น ดังนั้นจึงแบ่งประเภทวัดตามสังกัดนิกายได้ ๒ ประเภทคือ

ก) วัดมหานิกาย เป็นวัดที่สังกัดคณะสงฆ์มหานิกายขึ้นสังกัดการปกครองกับเจ้าคณะตำบลเจ้าคณะอำเภอเจ้าคณะจังหวัดเจ้าคณะภาคและเจ้าคณะใหญ่ของมหานิกาย

ข) วัดธรรมยุต เป็นวัดสังกัดคณะสงฆ์ธรรมยุตขึ้นสังกัดการปกครองกับเจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอเจ้าคณะจังหวัดเจ้าคณะภาคและเจ้าคณะใหญ่ของคณะธรรมยุต

๕) แบ่งตามจำนวนบุคลากรในวัด

การแบ่งประเภทของวัดตามจำนวนบุคลากรในวัดนั้นอาจแบ่งได้ตามจำนวนของพระภิกษุที่มีอยู่ในวัดตามที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ ดังนี้

^{๕๘}พนม พงษ์ไพบูลย์, จารึกไว้ในพระศาสนาจารึกไว้ในการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๘), หน้า ๗๘.

^{๕๙}สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม, คู่มือพระสังฆาธิการและพระวินยาธิการ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๗๐.

น้อย ลายครามและสุพรรณ จันทบุตร (๒๕๓๙)^{๖๐} กล่าวว่าไว้ว่า วัดที่มีขนาดใหญ่มีพระภิกษุสามเณรเกิน ๒๐ รูปขึ้นไปส่วนจำนวนของพระภิกษุเกี่ยวข้องกับการทำสังฆกรรมของพระสงฆ์ตามพระวินัย

พระมหาสิทธิการ(๒๕๔๓)^{๖๑} กล่าวว่าไว้ว่า สงฆ์จตุรวรรค (๔รูป) สามารถทำสังฆกรรมได้ทุกอย่างยกเว้นปวารณาให้ผ้ากฐิน อุปสมบท และอัฏฐานสงฆ์ปัญจวรรค (๕รูป) สามารถทำสังฆกรรมได้คือปวารณาให้ผ้ากฐินอุปสมบทในปัจจุบันชนบทสงฆ์ทศวรรค (๑๐รูป) สามารถทำสังฆกรรมได้คืออุปสมบทในมัธยมประเทศและสังฆกรรมอื่นๆกเว้นอัฏฐานสงฆ์วิศติวรรค (๒๐รูป) สามารถทำสังฆกรรมได้ทุกอย่างจากหลักเกณฑ์นี้สามารถแบ่งขนาดของวัดโดยใช้บุคลากรภายในวัดโดยอนุโลมและให้มีความสัมพันธ์กับภารกิจของวัดทั้ง ๖ ด้านในการบริหารกิจการคณะสงฆ์

สรุปได้ว่าวัดตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ มี ๒ อย่าง คือ วัดที่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมาและวัดที่เป็นสำนักสงฆ์ แต่สามารถแบ่งวัดตามสภาพของวัดได้ ๓ ประเภทคือวัด

พระอารามหลวงวัดราษฎร์และวัดร้าง ซึ่งสถานภาพของวัดนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เช่น จากวัดราษฎร์เป็นวัดร้างหรือวัดพระอารามหลวง หรือจากวัดร้างเป็นวัดราษฎร์ และวัดพระอารามหลวงมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับวัดราษฎร์ ส่วนวัดร้างแม้มีสถานภาพเป็นวัดแต่ไม่มีการดำเนินการตามภารกิจของวัด แบ่งตามจุดมุ่งเน้นของวัดจัดได้เป็น ๓ ประเภทคือ เน้นการก่อสร้างเน้นการศึกษาและเน้นการปฏิบัติ ถ้าแบ่งตามสังกัดนิยายแบ่งได้ ๒ ประเภทคือวัดสังกัดมหานิกายและวัดสังกัดธรรมยุตซึ่งวัดสังกัดมหานิกายกับวัดธรรมยุตนั้น มีสภาพเหมือนกันโดยกฎหมายและบริหารวัดในรูปแบบเดียวกัน แต่วัดธรรมยุตมีจำนวนน้อยกว่าและเขตการปกครองไม่ตรงตามเขตการปกครองของทางอาณาจักรถ้าแบ่งตามบุคลากรในวัดอาจแบ่งได้หลายขนาดตามความเหมาะสม

ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาวัดตามสังกัดนิยายพระสงฆ์ในกฎหมายเถรสมาคมฉบับที่ ๒๓ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ข้อ ๔ โดยผู้วิจัยเลือกวัดที่สังกัดคณะสงฆ์มหานิกายเพราะมีจำนวนมาก และผู้วิจัยได้สังกัดอยู่สะดวกต่อการเก็บรวบรวมข้อมูล และเพื่อให้ครอบคลุมเขตพื้นที่การศึกษาโดยใช้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ มาตรา ๓๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยเลือกศึกษาประเภทของวัดที่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา และวัดที่เป็นสำนักสงฆ์ได้เลือกศึกษาขนาดของวัดโดยแบ่งตามจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ภายในวัดเพราะบุคลากรภายในวัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการบริหารวัด

^{๖๐} น้อย ลายครามและสุพรรณ จันทบุตร, “การบริหารและการจัดการวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน.” ใน **หลักการบริหารและการจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, ๒๕๓๙), หน้า ๑๖๓.

^{๖๑} พระมหาสิทธิการ, **หลักสูตรนักรธรรมและธรรมศึกษาชั้นตรี รวมทฤษฎี**, (กรุงเทพมหานคร: เลียงเชียง, ๒๕๔๓, หน้า ๑๓๐.

ค. บทบาทและภารกิจของวัด

บทบาทและภารกิจของวัดที่มีต่อชุมชนทั้งในอดีตและปัจจุบัน เป็นศูนย์รวมในการทำกิจกรรมร่วมกันของคนในสังคม จำแนกออกได้ดังต่อไปนี้

๑) บทบาทและภารกิจของวัด

นับตั้งแต่สมัยโบราณวัดมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคมไทยทุกหมู่บ้านมีวัดเป็นศูนย์กลางมีพระสงฆ์เป็นผู้นำทางจิตใจและสติปัญญาเป็นศูนย์กลางของความเชื่อและความสามัคคีด้วยเหตุนี้ พระสงฆ์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับชาวพุทธในสังคมไทยมาอย่างต่อเนื่องยาวนาน ได้มีผู้กล่าวถึงบทบาทและภารกิจของวัด ดังต่อไปนี้

กรมการศาสนา (๒๕๓๙)^{๖๒} ได้สรุปว่า บทบาทของวัด มีดังนี้

๑) วัดเป็นสถานที่ที่ชาวบ้านส่งกุลบุตรมาอยู่รับใช้พระสงฆ์และรับการฝึกอบรมทางศีลธรรมและเล่าเรียนวิชาการต่างๆตามที่มีสอนอยู่ในสมัยนั้น

๒) วัดเป็นสถานที่ที่พ่อแม่ตลอดจนคนแก่คนเฒ่าและสตรีมารับความรู้ด้วยการสดับพระธรรมเทศนา

๓) วัดเป็นสถานพยาบาลที่รักษาผู้เจ็บป่วยตามภูมิความรู้ของคนสมัยก่อนโดยวัดเป็นแหล่งตำราแพทย์และพระสงฆ์ทำหน้าที่เป็นหมอรักษาพยาบาลคนเจ็บทั่วไป

๔) วัดเป็นสถานสงเคราะห์ที่บุตรหลานชาวบ้านที่ยากจนได้มาอาศัยเลี้ยงชีวิตและศึกษาเล่าเรียนตลอดจนผู้ใหญ่ที่ยากจนได้มาอาศัยเลี้ยงชีพ

๕) วัดเป็นสถานที่พักอาศัยของคนเดินทางซึ่งวัดบางวัดได้สร้างศาลาเอาไว้วางขวางใหญ่โตเพื่อรองรับกิจการนี้โดยเฉพาะ

๖) วัดเป็นสถานที่ที่ชาวบ้านได้มาพบปะสังสรรค์และพักผ่อนหย่อนใจวัดได้จัดสถานที่ต่างๆในบริเวณวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาดและร่มรื่น

๗) วัดเป็นสถานที่รื่นเริงที่จัดเทศกาลและมหรสพต่างๆ สำหรับชาวบ้านทั้งหมด เช่น งานก่อพระเจดีย์ทรายในวันสงกรานต์บุญมหาชาติ เป็นต้น และยังเป็นสถานที่พบปะของคนหนุ่มสาวด้วย

๘) วัดเป็นบ่อเกิดและเป็นศูนย์กลางของศิลปกรรมแขนงต่างๆ เช่น จิตรกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรมและวรรณกรรม

๙) วัดเป็นที่ไกลเกลียดชังพิพาท เป็นที่ปรึกษาแก้ปัญหาชีวิตครอบครัว และความทุกข์ต่างๆของชาวบ้าน

๑๐) วัดเป็นสถานที่สำหรับชาวบ้านรอบวัดมาทำบุญและบำเพ็ญกุศลตลอดจนประกอบพิธีกรรมต่างๆทางพุทธศาสนา

๑๑) วัดเป็นคลังพัสดุสำหรับเก็บของใช้ต่างๆซึ่งชาวบ้านจะได้ใช้ร่วมกันเมื่อมีงานที่วัดหรือขอยืมไปใช้เมื่อคราวมีงาน

^{๖๒} กรมการศาสนา, หลักการบริหารและการจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิซีเมนต์ไทย, ๒๕๓๙), หน้า ๗.

๑๒) วัดเป็นศูนย์กลางการบริหาร หรือการปกครองท้องถิ่นกำนันหรือผู้ใหญ่บ้านจะเรียกลูกบ้านมาประชุมกันเพื่อออกแจ้งกิจการต่างๆ

กองพุทธศาสนสถาน (๒๕๔๒)^{๖๓} ได้สรุปว่า บทบาทหน้าที่ของวัดในชุมชน มีดังนี้

๑) เป็นศูนย์รวมของชุมชนในการจัดกิจกรรมและประกอบพิธีกรรมทางศาสนา

๒) เผยแผ่หลักธรรมคำสอนทางศาสนา

๓) เป็นผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นหรือเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

๔) เป็นที่พึ่งของประชาชนทั้งด้านจิตใจและการให้การสงเคราะห์ยามเดือดร้อน

บุญศรี พานะจิตต์ และคณะ (๒๕๔๕)^{๖๔} กล่าวไว้ว่า บทบาทของวัด เป็นส่วนประกอบที่สำคัญของชุมชนของประเทศไทย กล่าวได้ว่าในอดีตจนถึงปัจจุบันวัดเป็นศูนย์กลางแห่งกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน เป็นแหล่งการศึกษาของประชาชน และทำหน้าที่เป็นสถาบันหลักในการฝึกอบรมพระสงฆ์ที่จะสืบต่อพระศาสนา และพลเมืองที่จะรับผิดชอบสังคมนอกจากนั้นวัดยังมีฐานะเป็นโรงเรียนอีกด้วย แม้ว่าปัจจุบันความเป็นศูนย์กลางในบางเรื่องจะลดลงแต่ความสำคัญก็ยังคงอยู่ บทบาทของวัดยังคงมีอยู่ค่อนข้างมาก คือเรื่องของการพัฒนาชุมชน การพัฒนาอาชีพ หรือหน่วยส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน การรวมกลุ่ม การเป็นหน่วยสังคมสงเคราะห์และความเป็นศูนย์กลางทางด้านจิตใจ ซึ่งยังคงอยู่มีเสื่อมคลายแต่อย่างไร

พระธรรมวรนายก(โอภาส นิลุตติเมธี)(๒๕๔๖)^{๖๕} กล่าวไว้ว่า บทบาทของวัดในสังคมไทยตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันมีดังต่อไปนี้

๑) เป็นสถานที่ประพาศิตพรพรหมจรรย์ของพระภิกษุสามเณรและประชาชนผู้ไคร้ธรรม

๒) เป็นสถานที่สำหรับประชาชนไปบำเพ็ญกุศล

๓) เป็นดินแดนแห่งความสงบคือ เป็นที่อยู่ของผู้สงบเป็นดินแดนไปมาหาสู่ของผู้รักสงบ

๔) เป็นสาธารณูปการที่ชาวบ้านได้อาศัยใช้สาธารณูปโภค เช่น ตักน้ำกิน น้ำใช้ที่สระวัด

๕) เป็นสถานศึกษาเล่าเรียนวิชาความรู้แทบทุกสาขาวิชาตั้งแต่ชั้นต่ำจนถึงชั้นสูง

๖) เป็นสโมสรสถานหรือสมาคมที่ชุมนุมพักผ่อนหย่อนอารมณ์ของประชาชนทั่วไปในบางโอกาส

๗) เป็นสุขาศาลา โรงพยาบาลหรือแพทย์สถานที่พระบริการชาวบ้านผู้ป่วยไข้

๘) เป็นสถานที่พึ่งพำนักของคนไร้ที่พึ่ง เช่นกำพร้าอนาถาหรือประสบไฟไหม้ น้ำท่วม

^{๖๓} กองพุทธศาสนสถาน, ลานวัด ลานใจ ลานกีฬา, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๙.

^{๖๔} บุญศรี พานะจิตต์ และคณะ, ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของวัด: ศึกษาเฉพาะกรณีวัดสวนแก้ว อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๑๒.

^{๖๕} พระธรรมวรนายก(โอภาส นิลุตติเมธี), “การพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน”, ใน ธรรมปริทัศน์ 46, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖, หน้า ๑๖๕-๑๖๖.

๙) เป็นที่พึงหลบหลีกหนีภัยของคนที่ถูกภัยคุกคามเช่นภัยสงครามหรือโรคภัยร้ายแรง
คุกคาม

๑๐) เป็นสถานที่พึงของผู้ตายและญาติของผู้ตาย

๑๑) เป็นสนามเด็กเล่นหรือเล่นกีฬาของประชาชน

๑๒) เป็นสถานที่พักของผู้เดินทางเสมือนเป็นโรงแรมของประชาชนคนเดินทาง

๑๓) เป็นสถานที่เปรียบเทียบบทความเสมือนหนึ่งเป็นโรงศาลวินิจฉัยเรื่องราวแก่

ประชาชน

๑๔) เป็นสถานที่พบปะกันแห่งชายหนุ่มหญิงสาวตามประเพณีไทยแท้แต่โบราณ

๑๕) เป็นศูนย์กลางแห่งศิลปวัฒนธรรมของสังคมไทย

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ^{๖๖} ได้กล่าวถึง บทบาทของวัดตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันไว้ดังต่อไปนี้

๑) วัดเป็นที่สงบรินรมย์

๒) วัดเป็นที่บ่มศีลงาม

๓) วัดเป็นแหล่งความรู้

๔) วัดเป็นแหล่งชูธรรมะ

๕) วัดเป็นแหล่งละอบายมุข

๖) วัดเป็นแหล่งปลูกปลูกใจ

๗) วัดเป็นแหล่งให้บริการ

สรุปได้ว่า บทบาทและภารกิจของวัดที่มีต่อชุมชนทั้งในอดีตและปัจจุบัน เช่นเป็นสถานศึกษากลางสำหรับประชาชนทั่วไปเป็นแหล่งรวมศิลปะวิทยาการในด้านต่างๆที่เป็นความรู้เพื่อการดำรงรักษาสังคมได้แก่วิชาก่อสร้าง ช่างฝีมือจิตรกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรมเกศัชกรรม นิติศาสตร์พงศาวดาร ตำนานเมืองและท้องถิ่น เป็นศูนย์รวมในการทำกิจกรรมร่วมกันของคนในสังคม

๒) ภารกิจของวัดตามกฎหมาย

เมื่อกล่าวถึง ภารกิจของวัดตามกฎหมาย โดยสำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม (๒๕๔๒) ^{๖๗} มาตรา ๑๕ ได้กำหนดภารกิจของวัดตามกฎหมายนั้นมีอยู่ ๖ ประการตามภารกิจของคณะสงฆ์ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ ดังต่อไปนี้

๑) ด้านการปกครองคณะสงฆ์

๒) ด้านการศาสนศึกษา

๓) ด้านการศึกษาสงเคราะห์

^{๖๖} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), พระสงฆ์กับการศึกษาไทยในบทบาทของสถาบันพระพุทธศาสนากับการจัดการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๖), หน้า ๒๑.

^{๖๗} สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม, คู่มือพระสังฆาธิการและพระวินยาธิการ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๕.

๔) ด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรม

๕) ด้านการสาธารณูปการ

๖) ด้านการสาธารณสงเคราะห์

ไพบุลย์ เสียงก้อง (๒๕๔๔)^{๖๘} ได้กล่าวถึง วิธีการปฏิบัติและดำเนินการตามภารกิจของวัดตามกฎหมายไว้ดังนี้

๑) ด้านการศาสนศึกษาหมายถึงการศึกษาพระปริยัติธรรม และการศึกษาอื่นๆ อันสมควรแก่สมณะการจัดการศึกษาของสงฆ์ในปัจจุบันจัดการศึกษาใน ๒ ส่วนคือ

ก) การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี การศึกษาพระปริยัติธรรม

แผนกธรรมตามหลักสูตร แบ่งเป็น ๓ ชั้นคือนักธรรมชั้นตรีนักธรรมชั้นโทนักธรรมชั้นเอก ถ้าเป็นฆราวาสเรียนเรียกว่าธรรมศึกษาแบ่งเป็น ๓ ชั้นคือ ธรรมศึกษาชั้นตรีธรรมศึกษาชั้นโท และธรรมศึกษาชั้นเอก การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีตามหลักสูตรแบ่งเป็น ๘ ชั้นคือบาลีประโยค ๑-๒ และเปรียญธรรม ๓-๘

ข) การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ มีทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายเพื่อให้นักศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรทั้งวิชาสามัญและการศึกษาพระปริยัติธรรมควบคู่กันไป

๒) ด้านการศึกษาสงเคราะห์เป็นการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนทั่วไปปัจจุบันดำเนินการ มีดังนี้

ก) ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เป็นศูนย์ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นแหล่งเผยแผ่พระพุทธศาสนา ผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นนักเรียนในโรงเรียนสามัญแบ่งเป็น ๔ ระดับชั้นคือ ชั้นเตรียม (รับนักเรียนป. ๑-๓) ชั้นต้น (รับนักเรียนป. ๔-๖) ชั้นกลาง (รับนักเรียนม. ๑-๓) และชั้นสูง (รับนักเรียนม. ๔-๖)

ข) ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด เป็นศูนย์ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อฝึกอบรมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามให้แก่เด็กตลอดจนเตรียมความพร้อมด้านร่างกายอารมณ์สังคม และสติปัญญาโดยรับเด็กวัย ๓-๕ ขวบ โรงเรียนราษฎร์สงเคราะห์ที่วัดสนับสุนน เป็นโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา เปิดรับนักเรียนในระดับต่างๆตั้งแต่อนุบาลจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลายโดยวัดจัดตั้งขึ้นและให้การสนับสนุน

๓) ด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรม เป็นการเผยแผ่ศาสนาธรรม ซึ่งได้ดำเนินการใน ๒ ลักษณะ คือ เป็นโครงการปฏิบัติสืบเนื่องและโครงการเฉพาะกิจมีรายละเอียดดังนี้

ก) ลักษณะโครงการปฏิบัติสืบเนื่องได้แก่

๑) หน่วยอบรมประจำตำบล

๒) การอบรมจริยธรรมนักเรียน

๓) การอบรมครูจริยศึกษา

๔) การส่งเสริมหน่วยเผยแผร์ศีลธรรม

^{๖๘}ไพบุลย์ เสียงก้อง, “หลักการบริหารงานในวัด.” ใน *วัดพัฒนา 44*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา. (๒๕๔๔, หน้า ๒๑-๒๗)

๕) การส่งเสริมหน่วยสงเคราะห์พุทธมามกะผู้เยาว์

๖) งานพระจริยนิเทศก์

๗) งานพระธรรมทูต

ข) ลักษณะโครงการปฏิบัติตามนโยบายรัฐบาลตามศักยภาพของวัดคือ

โครงการที่วัดจัดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนตามนโยบายของรัฐบาล ตามศักยภาพของวัด ได้แก่โครงการวัดพัฒนาตัวอย่างโครงการอุทยานการศึกษาโครงการสวนสมุนไพรในวัดโครงการลานวัดลานใจลานกีฬา เป็นต้น

๔) ด้านการสาธารณสงเคราะห์ เป็นงานที่เกี่ยวกับการสงเคราะห์ชุมชน และสังคม โดยมีวัดและพระภิกษุเป็นแกนนำ ได้แก่โครงการอุปสมบทและบรรพชาพระภิกษุสามเณรภาคฤดูร้อน โครงการสงเคราะห์วัดที่ประสบภัยและขาดแคลนวัดและเจ้าอาวาส พระภิกษุเป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชนและสังคมเช่นให้สถานที่เป็นที่จัดประชุมอบรมเยาวชนและประชาชน ด้านอาชีพต่างๆ การสร้างถนนเข้าหมู่บ้านการออมทรัพย์ ช่วยเหลือผู้ป่วยยากไร้ เป็นต้น

๕) ด้านการสาธารณูปการเป็นงานเกี่ยวกับการพัฒนาวัดด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมเพื่อให้วัดเอื้อประโยชน์ตามภารกิจของวัดในด้านอื่นๆ การพัฒนาเหล่านี้ ได้แก่การดูแลบำรุงรักษาสาธารณสมบัติของวัดการดูแลรักษาและก่อสร้างอาคารสถานที่การจัดการศาสนสมบัติให้ เป็นไปด้วยดีซึ่งงานสาธารณูปการของแต่ละวัดจะไม่เท่าเทียมกันมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับขนาดและบารมีของเจ้าอาวาสและพระสงฆ์ในวัดเป็นสำคัญ

๖) ด้านการปกครองเป็นงานในการปกครองดูแลวัดให้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตาม มาตราที่๓๗ (๒) ของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์พ.ศ. ๒๕๐๕แก้ไขปรับปรุงฉบับ ที่๒ พ.ศ. ๒๕๓๕ที่ กำหนดให้เจ้าอาวาสมีหน้าที่ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีอยู่หรือที่พำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัยกฎหมายมหาเถรสมาคมข้อบังคับระเบียบ หรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา๓๘เป็นเครื่องมือในการปกครอง

สรุปได้ว่า ภารกิจของวัดตามกฎหมายมีอยู่ ๖ ประการคือ ด้านการปกครองคณะสงฆ์ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรม ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งทั้ง ๖ ประการนี้ มีความสำคัญต่อเจ้าอาวาสที่จะต้องบริหารวัด ให้ประสบผลสำเร็จตามภารกิจที่กฎหมายได้กำหนดและใช้เป็นหลักในการพัฒนาจัดสร้างให้เกิดมีขึ้น ในวัดตามความจำเป็นด้วย

ข. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวัดที่มีประสิทธิผล

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิผลขององค์กร จะมีขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่าองค์กรจะสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดอยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิผลคือ ความมีประสิทธิภาพการมีสมรรถนะสูงสามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูงสุดโดยได้ผลผลิตที่มีมูลค่าสูงกว่ามูลค่าของทรัพยากรที่ได้ใช้ไป

ดังนั้น การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวัดที่มีประสิทธิผล โดยผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวม เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วจัดลำดับเนื้อหาจำแนกออกเป็น ๓ หัวข้อ ดังนี้คือ (๑) ความหมายของ ประสิทธิภาพ(๒) คุณลักษณะของประสิทธิผลและ(๓) องค์ประกอบการบริหารวัดที่มีประสิทธิผล ซึ่ง

จะนำไปสู่การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองนครศรีธรรมราชดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

๑) ความหมายของประสิทธิผล

ความหมายของคำว่า ประสิทธิผล ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายไว้ดังนี้ รุ่งแก้วแดง และ ชัยณรงค์สุวรรณสารให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผลมีความสัมพันธ์กับผลงานที่องค์การพึงประสงค์หรือหมายถึงความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้นประสิทธิผลจึงหมายถึง ความสำเร็จหรือผลที่เป้าหมาย^{๖๙}

วิทยา ด้านธำรงกุล ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายนั้นๆ ประสิทธิผล จึงวัดกันที่ว่าองค์การสามารถสนองผู้บริโภคนสินค้าหรือบริการที่เป็นต้องการหรือไม่และสามารถบรรลุในสิ่งที่พยายามจะทำมากน้อยเพียงใด^{๗๐}

ความหมายของประสิทธิผลมีนักวิชาการกล่าวสรุปได้ว่าหมายถึงการที่องค์การได้ดำเนินงานใดๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่างๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายต่างๆ ที่องค์การตั้งไว้ จึงกล่าวได้ว่า ประสิทธิผลเป็นการทำกิจกรรมการดำเนินงานขององค์การสามารถสร้างผลงานได้โดยสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าทั้งในส่วนของผลผลิตและผลลัพธ์เป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ก่อให้เกิดผลผลิตผลลัพธ์ที่ตรงตามความคาดหวังที่กำหนดล่วงหน้าไว้มากน้อยเพียงใดการมีประสิทธิผลที่ดีจึงมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิต และผลลัพธ์การดำเนินงานเป็นกระบวนการวัดผลงานที่เน้นด้านปัจจัยนำออก^{๗๑}

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ความสำเร็จในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จะบรรลุตามเป้าหมายตามที่ตั้งไว้จึงเกิดจากการทำกิจกรรมร่วมกันด้วยการมีความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะแล้วผลการดำเนินงานงานนั้นก็จะออกมาดีสามารถสร้างผลงานได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๒) คุณลักษณะของประสิทธิผล

เกณฑ์ในการวัดคุณลักษณะของประสิทธิผล นั้นคือ ความสามารถในการผลิตขององค์การ ความยืดหยุ่นขององค์การในรูปของความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงภายในองค์การและความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนอกองค์การ ปราศจากความกดดันหรือการขัดแย้งรุนแรงระหว่างกลุ่มย่อยในองค์การ ระหว่างหน่วยงานในองค์การ Schein มีความเห็นว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง สมรรถนะ (Capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด

^{๖๙} รุ่งแก้วแดงและชัยณรงค์สุวรรณสาร, แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพองค์การ, ในประมวลสารชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษาหน่วยที่ ๙-๑๒, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา, ๒๕๓๖), หน้า ๑๕๙.

^{๗๐} วิทยา ด้านธำรงกุล, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร :เอ็ดดูเคชั่น จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๒๗.

^{๗๑} พิพัฒน์ ประดับเพชรและคณะ, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา, (บัณฑิตศึกษา: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, ๒๕๕๓), หน้า ๑๖๖.

(Survival) ปรับตัว (Adapt) รักษาสภาพ (Maintain) และเติบโต (Grow) ไม่ว่าจะองค์การนั้นๆ จะมีหน้าที่ใดๆ ที่ต้องการให้ลุล่วงไปด้วยดีซึ่งการวิจัยครั้งนี้จำแนกออกเป็น ๒ วิธี ดังนี้^{๗๒} คือ

๑) รูปแบบอนุมาน (Deductive Models) เป็นรูปแบบที่ได้จากการพิจารณาจากหลักการทั่วไปประกอบด้วยเกณฑ์การประเมินผล ซึ่งได้จากการตีความตามทฤษฎีแล้วก็นำเกณฑ์ดังกล่าวมาการศึกษาวิเคราะห์ทั่วไป

๒) รูปแบบอุปมาน (Inductive Models) เป็นรูปแบบที่ได้จากการพิสูจน์จากกรณีเฉพาะ โดยผู้ทำการศึกษาวิจัยพยายามสร้างเกณฑ์การประเมินผลที่มีความหมายอันเป็นผลจากการค้นคว้าวิจัยรูปแบบประเภทนี้ หลายแบบได้จากการสำรวจการศึกษาวิจัยที่ทำกันมาจากหลายๆ แหล่ง และพยายามผสมผสานกันเข้าให้เป็นรูปแบบรวม (unified) หรือเป็นการเสนอตัวแปรหรือเกณฑ์ได้จากวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative techniques) ซึ่งได้มาจากการศึกษาวิจัยของผู้เสนอรูปแบบนั้นๆ

สรุปได้ว่าเกณฑ์ในการวัดคุณลักษณะของประสิทธิผล คือ ความสามารถในการผลิตขององค์การ ความยืดหยุ่นขององค์การในรูปของความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ และความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนอกองค์การปราศจากความกดดัน หรือการขัดแย้งรุนแรงระหว่างกลุ่มย่อยในองค์การ ระหว่างหน่วยงานในองค์การ

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า เมื่อนำมาใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ผู้บริหารหรือผู้นำจึงควรมีความยืดหยุ่นหรือมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การในบางครั้งจึงจะประสบความสำเร็จ และมีการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ หรือมีความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนอกองค์การปราศจากความกดดัน ขัดแย้งรุนแรง ในระหว่างองค์การหรือหน่วยงาน

๓) องค์ประกอบการบริหารวัดที่มีประสิทธิผล

เมื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารวัดที่มีประสิทธิผลโดยวิธีการนำแนวคิดในการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลตามเป้าประสงค์ที่ ๒ ที่มีอัตลักษณ์ตามพุทธวิธีบริหาร มีคุณภาพมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่นของสังคม^{๗๓} ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดนี้มาเป็นองค์ประกอบการบริหารวัดที่มีประสิทธิผลในการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ของการปฏิบัติตามหลักธรรมกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของเจ้าอาวาส ด้วยเหตุว่า การบริหารแหล่งเรียนรู้กับการบริหารวัดมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันเพราะเป็นองค์กรของคณะสงฆ์เหมือนกัน จึงเป็นแนวทางร่วมกันได้ในการศึกษาครั้งนี้ จึงได้จำแนกองค์ประกอบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลดังต่อไปนี้

ก) องค์ประกอบของตัวชี้วัดประกอบด้วย

๑) ดัชนีความเชื่อมั่นในคุณภาพการศึกษา

^{๗๒} ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, “การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๕๓.

^{๗๓} กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการการพัฒนาการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา, (พ.ศ. ๒๕๕๓ - พ.ศ. ๒๕๖๒), (กรุงเทพมหานคร: กองพุทธศาสนศึกษา, ๒๕๕๓), หน้า ๕.

๒) ร้อยละของการจัดการศึกษาที่ได้คุณภาพมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา

ข) องค์ประกอบของกลยุทธ์ประกอบด้วย^{๗๔}

กลยุทธ์๑ขับเคลื่อนการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ด้วยระเบียบปฏิบัติกฎหมายมาตรการ
ทางการบริหารจัดการและการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ ๒ ปฏิรูประบบการติดตามประเมินผล การดำเนินงานของโรงเรียนและการ
พัฒนาการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพด้วยระบบนิเทศการศึกษาแบบครบวงจร

กลยุทธ์ ๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่โรงเรียนที่เป็นเลิศ ด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนา
ที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

กลยุทธ์ ๔ สร้างมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อการพัฒนาที่เป็นบริบท
และภารกิจศึกษา อย่างแท้จริง

กลยุทธ์ ๕ ปฏิรูปการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐานและ
เสริมสร้างความสุขขวัญกำลังใจความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพของบุคลากรที่ยั่งยืน

กลยุทธ์ ๖ พัฒนาโรงเรียนให้เข้มแข็งมุ่งสู่การพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ ๗ ปรับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย เน้นการใช้ในการจัดการเรียน
การสอนเพื่อการพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนอัจฉริยะ

กลยุทธ์ ๘ สร้างและพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ให้เพิ่มขึ้นทั้งปริมาณและคุณภาพ (๑
โรงเรียน๑ปริญญาโท๑กลุ่ม๑ปริญญาเอก)

กลยุทธ์ ๙ สร้างองค์ความรู้งานวิจัยนวัตกรรมที่เอื้อต่อการบริการและบริหาร
การศึกษา มุ่งสู่การเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการพระพุทธศาสนาของท้องถิ่น

๓) องค์ประกอบของ๓แผนงาน๓โครงการประกอบด้วย

ก) แผนงาน๑การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง และมีความทันสมัย

- โครงการ๔เพิ่มประสิทธิภาพและเกิดความคล่องตัวในการบริหารการศึกษา

ข) แผนงาน๒การพัฒนาบุคลากร และการสร้างองค์ความรู้ทางการศึกษา

- โครงการ๕พัฒนาระบบการบริหารและการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

ค) แผนงาน๓การพัฒนาประเทศไทยสู่การเป็นศูนย์กลางการศึกษา

- โครงการ๖การเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนด้วย

เกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของประสิทธิผล โดยวิธีการประเมินองค์การของโรงเรียนหรือของ
สถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษา อาจใช้รูปแบบการบูรณาการ เช่น การประกันคุณภาพ
การศึกษาของไทยในปัจจุบัน เช่น การประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอกที่มี
มาตรการประเมินเชิงระบบ และมีตัวบ่งชี้คุณลักษณะการประเมินในแต่ละมาตรฐานด้วย

^{๗๔}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗ - ๙.

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า เมื่อนำแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพมาประยุกต์เข้ากับการบริหารงานวัดจึงเป็นแนวคิดที่มีความก้าวหน้าของผู้ปกครองหรือผู้นำในองค์กรคณะสงฆ์

๒.๒.๒ ความหมายและความสำคัญของเจ้าอาวาส

ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมายและความสำคัญของเจ้าอาวาส โดยได้อธิบายเนื้อหาจำแนกรายละเอียด ออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้ คือ (๑) ความหมายของเจ้าอาวาส และ (๒) ความสำคัญของเจ้าอาวาส ดังต่อไปนี้

ก. ความหมายของเจ้าอาวาส

ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จึงกล่าวได้ว่า เจ้าอาวาส เป็นบุคคลที่เป็นตัวแทนของวัด เป็นผู้ที่นำพาให้วัดเจริญก้าวหน้า โดยเป็นหัวหน้าของพระภิกษุสามเณรและผู้ที่อยู่อาศัยวัดในการที่วัดจะเจริญขึ้นหรือเสื่อมลงจึงขึ้นอยู่กับเจ้าอาวาสซึ่งมีผู้ให้ความหมายของเจ้าอาวาสดังต่อไปนี้

น้อยลายครามและสุบรรณ จันทบุตร (๒๕๓๙)^{๗๕} ให้ความหมายไว้ว่าเจ้าอาวาส หมายถึง ผู้นำของพระภิกษุสงฆ์สามเณรและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ในวัดโดยทำหน้าที่เป็นผู้บริหารกิจการของวัดและปกครองบังคับบัญชาให้ผู้อยู่ในวัดมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

กรมการศาสนา (๒๕๔๔)^{๗๖} ให้ความหมายไว้ว่าเจ้าอาวาสหมายถึง พระสังฆาธิการระดับวัด เป็นผู้นำของพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ที่มีอยู่ในวัด เจ้าอาวาสจึงมีความสำคัญที่สุดต่อความเจริญรุ่งเรือง ความมั่นคงของวัด โดยทำหน้าที่เป็นผู้บริหารกิจการต่างๆ ของวัด ปกครองบังคับบัญชาพระภิกษุสามเณร แนะนำอบรมสั่งสอนพระภิกษุสามเณรและฆราวาสผู้อยู่อาศัยในวัดให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยดีงาม ให้อยู่ในศีลธรรมอันดีและมีความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกันพัฒนาวัดให้เจริญรุ่งเรือง

ไพบุลย์ เสียงก้อง (๒๕๔๔)^{๗๗} ให้ความหมายว่าเจ้าอาวาสหมายถึงพระสังฆาธิการระดับวัด เป็นผู้นำของพระภิกษุและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ในวัด

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ. ๒๕๔๒(๒๕๔๖)^{๗๘} ให้ความหมายของเจ้าอาวาสไว้ว่าเจ้าอาวาสหมายถึงพระภิกษุซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ปกครองวัด

^{๗๕} อ่างแล้ว, น้อยลายครามและสุบรรณ จันทบุตร, ๒๕๓๙, หน้า ๑๖๖.

^{๗๖} กรมการศาสนา, 'วัดพัฒนา' ๔๔, (กรุงเทพมหานคร: กองพุทธศาสนสถาน กระทรวงศึกษาธิการ, กองพุทธศาสนสถาน, ๒๕๔๔, หน้า ๒๐.

^{๗๗} ไพบุลย์ เสียงก้อง, "หลักการบริหารงานในวัด." ใน 'วัดพัฒนา' ๔๔, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๔, หน้า ๑๗.

^{๗๘} พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์, ๒๕๔๖, หน้า ๓๒๕.

บุญร่วม เทียมจันทร์ (๒๕๔๖)^{๗๙} ให้ความหมายไว้ว่า เจ้าอาวาส หมายถึงพระภิกษุซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้ปกครองวัด

สรุปได้ว่า เจ้าอาวาสคือพระสังฆาธิการระดับวัดเป็นผู้นำของพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ในวัด ซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารกิจการของวัด และปกครองบังคับบัญชาให้ผู้อยู่ในวัดมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและเพื่อพัฒนาวัดให้เจริญก้าวหน้าสืบต่องานพระศาสนาให้มั่นคงเจริญ รุ่งเรืองยิ่งขึ้นไป

ข. ความสำคัญของเจ้าอาวาส

เมื่อกล่าวถึงความสำคัญของเจ้าอาวาส จึงได้พบว่า เจ้าอาวาส เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการวัดมากที่สุด ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของเจ้าอาวาสดังต่อไปนี้

น้อยลายครามและสุบรรณจันทบุตร (๒๕๓๙)^{๘๐} ได้กล่าวถึงความสำคัญของ

เจ้าอาวาสไว้ว่าเป็นผู้บริหารกิจการวัดเป็นผู้ปกครองดูแลแนะนำสั่งสอนพระภิกษุสามเณรและฆราวาสผู้อยู่ในวัดให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยให้อยู่ในศีลธรรมอันดีดำเนินกิจกรรมและโครงการต่างๆ ของวัดให้สำเร็จไปด้วยดี มีประสิทธิภาพสูงและทำให้วัดเจริญรุ่งเรือง

ไพบุลย์เสียงก้อง (๒๕๔๔)^{๘๑} ได้กล่าวถึง ความสำคัญของเจ้าอาวาสไว้ว่า เป็นผู้มีความสำคัญต่อวัดที่สุดทั้งต่อความเจริญรุ่งเรืองสันติสุขและความมั่นคงโดยทำหน้าที่เป็นผู้บริหารกิจการต่างๆ ของวัดเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชากำกับดูแล แนะนำสั่งสอนพระภิกษุสามเณรและฆราวาสผู้อยู่ในวัดให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยดีงามให้อยู่ในศีลธรรมอันดีดำเนินกิจกรรมและโครงการต่างๆ ของวัดให้มีความเจริญรุ่งเรืองมั่นคงเป็นศูนย์กลางของชุมชนในการศึกษาอบรมศีลธรรมจริยธรรมและภาวนาธรรม

บุญร่วมเทียมจันทร์ (๒๕๔๖)^{๘๒} ได้กล่าวถึง ความสำคัญของเจ้าอาวาสไว้ว่า เป็นหัวหน้าของพระภิกษุสงฆ์เป็นผู้ปกครองดูแลพระภิกษุในวัดให้อยู่เป็นปกติสุขเช่นเดียวกับบ้านที่ต้องมีหัวหน้าบ้านที่เรียกว่าหัวหน้าครอบครัวดังนั้น เจ้าอาวาส จึงเป็นพ่อของวัดเป็นหัวหน้าวัดเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการปกครองดูแลวัด

สรุปได้ว่า เจ้าอาวาส จึงมีความสำคัญอย่างมากในฐานะเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาแนะนำสั่งสอนพระภิกษุสามเณรและฆราวาสผู้อยู่ในวัดให้ดำเนินกิจกรรมและโครงการต่างๆ ของ วัดให้มีความเจริญรุ่งเรือง โดยเมื่อเจ้าอาวาสเอาใจใส่ต่อการดำเนินกิจกรรมของวัด วัดก็ย่อมมีโอกาสเจริญก้าวหน้ามากแต่ถ้าเจ้าอาวาสไม่เอาใจใส่ต่อการดำเนินกิจกรรมของวัดก็อาจทำให้วัดเสื่อมโทรมลงได้และปรับตัวไม่ทันต่อยุคสมัยตามพัฒนาการของโลกสมัยที่มีเทคโนโลยีใหม่เข้ามามากมาย

๒.๒.๓ คุณสมบัติและอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาส

^{๗๙} บุญร่วม เทียมจันทร์, เจ้าอาวาส เจ้าพนักงาน ใครกำหนด?, (กรุงเทพมหานคร: สามดีพรีนติ้งอีควิปเม้นท์, ๒๕๔๖), หน้า ๓๙.

^{๘๐} อ่างแล้ว, น้อยลายครามและสุบรรณจันทบุตร, ๒๕๓๙, หน้า ๑๖๖.

^{๘๑} อ่างแล้ว, ไพบุลย์เสียงก้อง, ๒๕๔๔, หน้า ๑๗.

^{๘๒} เรื่องเดียวกัน, บุญร่วมเทียมจันทร์, ๒๕๔๖, หน้า ๓๙-๔๐.

การศึกษาถึงคุณสมบัติและอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องโดยได้อธิบายเนื้อหา จำแนกรายละเอียดออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้ คือ (๑) คุณสมบัติของเจ้าอาวาส และ (๒)อำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสดังต่อไปนี้

ก. คุณสมบัติของเจ้าอาวาส

ตามที่สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม(๒๕๔๒)^{๘๓}ได้กำหนดคุณสมบัติของพระสังฆาธิการ หรือ เจ้าอาวาสเอาไว้ในกฎหมายมหาเถรสมาคมฉบับที่๒๔(พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการมีดังต่อไปนี้

- ก) คุณสมบัติทั่วไป มีดังนี้
- ๑) มีพรรษาสมควรแก่ตำแหน่ง
 - ๒) มีความรู้สมควรแก่ตำแหน่ง
 - ๓) มีความประพฤติเรียบร้อยตามพระธรรมวินัย
 - ๔) เป็นผู้ฉลาดสามารถในการปกครองคณะสงฆ์
 - ๕) ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพไร้ความสามารถหรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบหรือเป็นโรคเรื้อนหรือเป็นวัณโรคในระยะอันตรายจนเป็นที่น่ารังเกียจ
 - ๖) ไม่เคยต้องคำวินิจฉัยลงโทษในอธิกรณ์ที่พึงรังเกียจมาก่อน
 - ๗) ไม่เคยถูกถอดถอนหรือถูกปลดจากตำแหน่งใดเพราะความผิดมาก่อน
- ข) คุณสมบัติโดยเฉพาะ มีดังนี้
- ๑) มีพรรษาพ้น๕
 - ๒) เป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ในถิ่นนั้น
 - ค) พระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามหลวงในกรุงเทพมหานครต้องมีคุณสมบัติโดยเฉพาะอีกส่วนหนึ่ง ดังนี้
 - ๑) มีพรรษาพ้น๑๐
 - ๒) เป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์
 - ๓) มีสมณศักดิ์
 - ๓.๑ ไม่ต่ำกว่าพระราชาคณะชั้นราชสำหรับพระอารามหลวง ชั้นเอก
 - ๓.๒ ไม่ต่ำกว่าพระราชาคณะชั้นสามัญสำหรับพระอารามหลวงชั้นโท
 - ๓.๓ ไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นเอกสำหรับพระอารามหลวงชั้นตรี
 - ง) พระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามหลวงในจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานครต้องมีคุณสมบัติโดยเฉพาะอีกส่วนหนึ่งดังนี้
 - ๑) มีพรรษาพ้น๑๐
 - ๒) เป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์
 - ๓) มีสมณศักดิ์
 - ๓.๑ ไม่ต่ำกว่าพระราชาคณะชั้นสามัญสำหรับพระอารามหลวงชั้นเอก

^{๘๓}อ้างแล้ว, สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม,๒๕๔๒, หน้า ๘๔, ๘๙-๙๐.

๓.๒ ไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นเอกสำหรับพระอารามหลวงชั้นโท

๓.๓ ไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นโท หรือพระครูสัญญาบัตรที่มีนิตยภัตไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นโท

น้อยลายครามและสุพรรณจินตบุตร (๒๕๓๙)^{๔๔} ได้เสนอคุณสมบัติที่ดีในการบริหารวัดของเจ้าอาวาส สำหรับพระอารามหลวงชั้นตรี ดังนี้

- ๑) เป็นผู้ทรงศีลทรงธรรม
- ๒) เป็นผู้ที่มีกิจการงานสะอาดไม่ประพฤตินอกรีตนอกรอยแห่งสมณะ
- ๓) เป็นผู้ฉลาดในอุบายแห่งทางเจริญและทางเสื่อม
- ๔) เป็นผู้มองเห็นการณ์ไกลในการสืบทอดในการบริหารการปกครองแล้วริบสร้างทายาทขึ้นมาโดยเฉพาะอุบายวิธีในการสร้างคน
- ๕) เป็นผู้มีความประพฤติดี
- ๖) เป็นผู้ที่มีสัจจริยธรรม๗ หรือธรรมของสัตตบุรุษ ๗ ประการ
- ๗) เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี
- ๘) เป็นผู้มีความรอบรู้ทั้งคฤหัสถ์และคฤหัสถ์
- ๙) เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- ๑๐) เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- ๑๑) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารและการปกครองได้ดี

สรุปได้ว่า คุณสมบัติของเจ้าอาวาสที่ระบุไว้ในกฎหมายเถรสมาคมและข้อเสนอแนะคุณสมบัติของเจ้าอาวาสที่เหมาะสมนั้นพบว่า เจ้าอาวาสจะต้องเป็นผู้ที่มีพรชาสมควรแก่ตำแหน่งและเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัดนั้นถ้าเป็นวัดพระอารามหลวงจะต้องมีสมณศักดิ์ที่สมควรแก่ตำแหน่งด้วยนอกจากนี้ ยังต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตัวในฐานะเป็นผู้นำของวัดเช่น มีคุณธรรมที่ดีมีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล เป็นผู้มีความรอบรู้ทั้งคฤหัสถ์และคฤหัสถ์

ข. อำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาส

อำนาจหน้าที่ในองค์กรปกครองคณะสงฆ์ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ผู้บัญชาการเป็นต้นไว้โดยชัดเจน ดังนี้

๑. อำนาจหน้าที่ผู้บัญชาการ

สมเด็จพระสังฆราช ทรงดำรงตำแหน่งสกลมหาสังฆปริณายก ทรงมีอำนาจหน้าที่บัญชาการคณะสงฆ์ทางมหาเถรสมาคม ตามอำนาจแห่งกฎหมายและพระธรรมวินัย ทรงตราพระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช โดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมาย พระธรรมวินัยและกฎหมายมหาเถรสมาคม

๒. อำนาจหน้าที่มหาเถรสมาคม

มหาเถรสมาคม ซึ่งเป็นองค์กรปกครองคณะสงฆ์สูงสุด มีอำนาจหน้าที่ตามความในมาตรา ๑๕ ตรี ดังนี้

“มาตรา ๑๕ ตรี มหาเถรสมาคมมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

^{๔๔}อ้างแล้ว, น้อยลายครามและ สุพรรณจินตบุตร,๒๕๓๙, หน้า ๑๖๗.

- (๑) ปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปโดยเรียบร้อยดีงาม
 - (๒) ปกครองและกำหนดการบรรพชาสามเณร
 - (๓) ควบคุมและส่งเสริมการศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ของคณะสงฆ์
 - (๔) รักษาหลักพระธรรมวินัยของพระพุทธศาสนา
 - (๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่น
- เพื่อการนี้ ให้มหาเถรสมาคมมีอำนาจตรากฎหมายมหาเถรสมาคมออกข้อบังคับ วางระเบียบ ออกคำสั่ง มีมติหรือออกประกาศ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายและพระธรรมวินัย ใช้บังคับได้ และจะมอบให้พระภิกษุรูปใด หรือคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการตามมาตรา ๑๙ เป็นผู้ใช้อำนาจหน้าที่ตามวรรคหนึ่งก็ได้"

๓. อำนาจหน้าที่เจ้าคณะ

อำนาจหน้าที่เจ้าคณะทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค คือ เจ้าคณะใหญ่ เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล ได้กำหนดไว้ในกฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๓ (พ.ศ.๒๕๔๑) ว่าด้วยระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ ข้อ ๗, ๑๐, ๑๕, ๒๐ และ ๒๕ ตามลำดับทุกข้อ เหมือนกันเกือบทั้งหมด จึงขอยกมาเฉพาะข้อ ๑๕ ดังนี้

“ข้อ ๑๕ เจ้าคณะจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ในเขตจังหวัดของตน ดังนี้

- (๑) ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย
กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช คำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตน
- (๒) ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม การ ศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินไปด้วยดี
- (๓) ระวังอธิกรณ์ วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยชั้นเจ้าคณะอำเภอ
- (๔) แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าคณะอำเภอให้เป็นไปโดยชอบ
- (๕) ควบคุมบังคับบัญชาเจ้าคณะและเจ้าอาวาส ตลอดถึงพระ ภิกษุสามเณรผู้อยู่ในบังคับบัญชาหรืออยู่ในเขตปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ที่อยู่ในบังคับบัญชา ให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย

(๖) ตรวจสอบและประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน”

อำนาจหน้าที่ตามข้อ ๑๕ เป็นอำนาจหน้าที่โดยภาพรวม ส่วนอำนาจหน้าที่โดยส่วนย่อย ยังมีในบทบัญญัติอื่น ๆ อีก

ส่วนรองเจ้าคณะชั้นต่าง ๆ มีอำนาจหน้าที่ตามที่เจ้าคณะมอบหมาย เพราะมีฐานะเป็นผู้ช่วยเจ้าคณะในชั้นนั้น ๆ

๔. หน้าที่และอำนาจเจ้าอาวาสและผู้รักษาการแทน

โดยที่วัดเป็นสถาบันหลักในการปกครองและการดำเนินกิจการคณะสงฆ์และพระศาสนาที่สำคัญสุด กฎหมายคณะสงฆ์บัญญัติให้วัดมีฐานะเป็นนิติบุคคล และให้เจ้าอาวาสเป็น

ผู้แทนวัดในกิจการทั่วไป ให้เจ้าอาวาสเป็นผู้ปกครองวัด เจ้าอาวาสนั้น มีฐานะเป็นผู้ปกครองวัดและมีฐานะเป็นผู้แทนวัด ทั้งมีฐานะเป็นเจ้าพนักงานตามมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ เจ้าอาวาสจึงเป็นผู้มีความสำคัญต่อความเสื่อมความเจริญของคณะสงฆ์และพระศาสนา แม้ผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาส ก็มีฐานะอย่างเดียวกับเจ้าอาวาส เพราะความสำคัญดังกล่าว จึงบัญญัติหน้าที่และอำนาจเจ้าอาวาสไว้โดยชัดเจนในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์มาตรา ๓๗ และ ๓๘ ดังนี้

“มาตรา ๓๗ เจ้าอาวาสมีหน้าที่ ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี

(๒) ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้น ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ หรือ คำสั่งของมหาเถรสมาคม

(๓) เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์

(๔) ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล”

“มาตรา ๓๘ เจ้าอาวาสมีอำนาจ ดังนี้

(๑) ห้ามบรรพชิตและคฤหัสถ์ ซึ่งมีได้รับอนุญาตของเจ้าอาวาสเข้าไปอยู่อาศัยในวัด

(๒) สั่งให้บรรพชิตหรือคฤหัสถ์ ซึ่งไม่อยู่ในโอวาทของเจ้าอาวาสออกไปเสียจากวัด

(๓) สั่งให้บรรพชิตหรือคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยในวัด ทำงานภายในวัดหรือให้ทำทัณฑ์บนหรือให้ขอขมาโทษ ในเมื่อบรรพชิตหรือคฤหัสถ์ในวัดนั้นประพฤติผิดคำสั่งเจ้าอาวาส ซึ่งได้สั่งโดยชอบด้วยพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม”

อนึ่ง เพราะวัดจะต้องมีเจ้าอาวาสหรือผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาส ซึ่งอาจปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่ว่างเว้นเลย จึงมีบทบัญญัติโดยชัดเจนในมาตรา ๓๙ ดังนี้

“มาตรา ๓๙ ในกรณีที่ไม่มีเจ้าอาวาสหรือเจ้าอาวาสไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้แต่งตั้งผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาส ให้ผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาส มีอำนาจและหน้าที่เช่นเดียวกับเจ้าอาวาส

การแต่งตั้งผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาส ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธี การที่กำหนดในกฎมหาเถรสมาคม”

สรุปได้ว่าอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสเป็นอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๓๗ และ ๓๘ เป็นหน้าที่ และอำนาจโดยภาพรวม ส่วนอำนาจและหน้าที่โดยส่วนย่อย ยังมีในบทบัญญัติอื่น ๆ อีกส่วนรองเจ้าอาวาสและผู้ช่วยเจ้าอาวาส เป็นผู้ช่วยเจ้าอาวาส มีอำนาจหน้าที่ตามที่เจ้าอาวาสมอบหมาย

๒.๒.๔ ตัวแปรแห่งความสำเร็จของกิจการคณะสงฆ์

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารรวบรวมวิเคราะห์แนวคิดต่างๆ จากนักวิชาการถึงตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกันระหว่างการบริหารวัดกับการบริหารโรงเรียนในหลัก “บ-ว-ร” ซึ่งต้องมีการอาศัยพึ่งพาซึ่งกันและกันจะแยกออกจากกันไม่ได้ ฉะนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำควรให้ความสำคัญในเรื่อง

นี้เป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ในการจรรโลงไว้ซึ่งพระพุทธศาสนาให้มั่นคงถาวรยิ่งๆ ขึ้นไป จึงได้พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิผลในการบริหารงานจากแนวคิดและงานวิจัย จำแนกออกได้ดังนี้

Wohlstetter and Morman (1996)^{๕๕} พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทำให้โรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีประสิทธิผลต่างจากโรงเรียนที่บริหารโดยเน้นการควบคุมจากภายนอก แบ่งออกเป็น ๗ ประการดังนี้

๑) อำนาจ (Power) โรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีการกระจายอำนาจอย่างกว้างขวาง ทั่วองค์กรและใช้คณะกรรมการโรงเรียนเพื่อประสานความพยายามของสมาชิกทุกฝ่าย ส่วนโรงเรียน ที่บริหารโดยการควบคุมจากภายนอก มีแนวโน้มที่จะเน้นอำนาจโดยคณะกรรมการโรงเรียนแต่ไม่ประสบความสำเร็จ และใช้องค์การการตัดสินใจในการสร้างความเปลี่ยนแปลงที่มีความหมายต่อการเรียนการสอน ส่วนโรงเรียนที่บริหารโดยการควบคุมจากภายนอก ไม่ได้มีการกระจายอำนาจ กระบวนการตัดสินใจจึงเน้นหนักเพียงในเรื่องความสัมพันธ์ของอำนาจเท่านั้น นอกจากนี้ ยังต้องการให้บุคลากรจากหน่วยงานกลางเปลี่ยนแปลงบทบาทโดยมุ่งเน้นให้เป็นผู้บริการมากกว่าผู้สั่งการ

๒) ความรู้และทักษะ (Knowledge and skill) โรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จะเห็นได้ว่า ความรู้และทักษะเป็น กระบวนการที่ต้องดำเนินการไปพร้อมกันเพื่อให้โรงเรียนสามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ส่วนโรงเรียนที่บริหารโดยการควบคุมจากภายนอกมีกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพที่เป็นครั้งคราวสำหรับครูบางคนหรือบางกลุ่มนั้น และต้องการเชื่อมโยงการพัฒนาวิชาชีพเข้ากับ การปฏิรูปโรงเรียน ในขณะที่โรงเรียนที่บริหารโดยการควบคุมจากภายนอกมักไม่มีแผนพัฒนา บุคลากร ดังนั้นจะเห็นว่า หน่วยงานกลางมักไม่เปิดโอกาสให้โรงเรียนมีการพัฒนาวิชาชีพที่ตรง ตามที่โรงเรียนต้องการอย่างกว้างขวาง ดังนั้น โรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจึงแสวงหา การอบรมจากแหล่งใหม่ๆ ที่ไม่เคยใช้บริการมาก่อน

๓) ข้อมูลข่าวสาร (Information) โรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้มีการรวบรวมข้อมูลข่าวสารจำนวนมากเพื่อมุ่งปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นอันดับแรก ในขณะที่โรงเรียนที่บริหารโดยการควบคุมจากภายนอกไม่จัดลำดับความสำคัญให้ชัดเจนจึงไม่เป็นระบบและครบถ้วน และยังมีกลไกหลายประการในการสื่อสารข้อมูลข่าวสารกับสมาชิก ในขณะที่โรงเรียนที่บริหารโดยควบคุมจากภายนอกไม่มีเครือข่ายการสื่อสารที่กว้างขวางพอ สมาชิกฝ่ายต่างๆ จึงมีความสงสัยและต่อต้านการตัดสินใจของคณะกรรมการ ดังนั้น จึงมีการเผยแพร่ข่าวสารอย่างรวดเร็วและถือเป็นความสำคัญ สำคัญตันทันที ทั้งนี้เพื่อช่วยให้มั่นใจว่าสมาชิกทุกฝ่ายรับทราบเรื่องที่ได้รับการตัดสินใจไปแล้ว หน่วยงานกลางก็ต้องให้ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารและการจัดการแก่ทางโรงเรียน

๔) การให้รางวัล (Rewards) โรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้ตอบแทนการทำงานที่ได้ผลก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ทั้งในรูปตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ในความถี่ที่มากกว่าโรงเรียนที่บริหารโดยการควบคุมจากภายนอกโดยโครงสร้างของเงินเดือนเป็นเรื่องที่ครู เข้าถึงยากในโรงเรียนทุกประเภท ดังนั้น จึงต้องใช้เวลาในการเรียนรู้จาก

^{๕๕} Wohlstetter and others, *Assessment of school - Based management*, U.S. Department of Education, Office of Educational Research and Improvement, (1997), pp: 1-45.

ประสบการณ์ขององค์การ ประเภทอื่น โดยอาจจัดโครงสร้างเงินเดือนให้ขึ้นอยู่กับความรู้และทักษะ การเรียนการสอนและ การพัฒนาหลักสูตร

๕) กลไกนำทางการทำงาน (An Instructional Guidance Mechanism) โรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีวิสัยทัศน์ที่เป็นไปได้ และมีการระบุ เป้าหมายการเรียนรู้ กรอบของหลักสูตรองค์ประกอบของหลักสูตรและการประเมินผลที่แน่ชัด ในขณะที่โรงเรียนที่ บริหารโดยการควบคุมจากภายนอก ไม่สามารถหาข้อยุติได้ว่าการจัดการเรียน การสอนจะเป็นไป ในทางใด

๖) ภาวะผู้นำ (Leadership) โรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนปรับบทบาท ของตนเองไปสู่การเป็นผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ซึ่งต้องทำงานหนัก เพื่อปลุกเร้าให้โรงเรียน เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ส่วนโรงเรียนที่บริหารโดยการควบคุมจากภายนอก ผู้บริหารจะทำงานตามความคิดของตนเองเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงและนำไปสู่ การต่อต้านการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในที่สุด ดังนั้น ภาวะผู้นำในโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานเป็นภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และมักจะมีกลุ่มครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารในหลายๆ เรื่อง ซึ่งตรงข้ามกับโรงเรียนที่บริหารโดยควบคุมจากภายนอก

๗) การจัดการทรัพยากร (Resources) โรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มี การแสวงหาทรัพยากรจากภายนอก หลากๆ แห่ง เช่น เครือข่ายและภาคธุรกิจ ในขณะที่โรงเรียนที่ บริหารโดยการควบคุมจากภายนอกไม่หาทรัพยากรในลักษณะนี้ ทั้งโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานและโรงเรียนที่บริหารโดยการควบคุมจากภายนอกต่างก็ยังคงถูกควบคุมจากเขตพื้นที่อย่าง เข้มงวดและมักไม่เปิดโอกาสให้โรงเรียนบริหารกองทุนได้โดยยืดหยุ่น^{๕๖}

สรุปได้ว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของเจ้าอาวาส นั้น เมื่อศึกษาจากปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานประกอบด้วยปัจจัย ด้านการกระจายอำนาจ ด้านความรู้และทักษะ ด้านข้อมูลข่าวสาร การให้รางวัลกลไกชี้แนะทางการ ทำงาน ภาวะผู้นำ และการจัดการทรัพยากร ซึ่งมีหลักการบริหารในแต่ละปัจจัย แตกต่างจากโรงเรียน ที่บริหารโดยการควบคุมจากภายนอกอย่างสิ้นเชิงทั้งในแนวคิดความเชื่อและการปฏิบัติ

๒.๒.๕ วิวัฒนาการการบริหารกิจการคณะสงฆ์

๑ มูลเหตุการสร้างวัดในประเทศไทย^{๕๗} คนไทยนับถือพระพุทธศาสนาลัทธิเถรวาท หรือหินยานรับอิทธิพลจากลังกาการสร้างวัดจึงสืบทอดแบบอย่างการสร้างศาสนสถานแบบอิทธิพล ลังกาโดยมักสร้างวัดเพื่อเป็นศาสนสถานที่เอื้ออำนวยต่อการกระทำศาสนพิธีและเป็นผลสืบเนื่องจาก คำสอนใน “ไตรภูมิ” เป็นเรื่องที่พรรณนาเกี่ยวกับสวรรค์และนรกการปลุกฝังความคิดในเรื่องดังกล่าว

^{๕๖} กุหลาบ ปุริสาร, “การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด ขอนแก่น: พหุ กรณศึกษา”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗), หน้า ๓๓- ๓๕.

^{๕๗} ม.ว.ร.เน่งน้อย ศักดิ์ศรี ,*หนังสือชุดคลื่นความคิด สถาปัตยกรรมไทย*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๔(อ็ดสำเนา) ,()

นี้มีผลต่อพฤติกรรมการดำเนินชีวิตของคนไทยบนพื้นฐานความเชื่อในเรื่องบุญและกรรม และความเชื่อที่ว่าการทำงานบุญให้ได้อันสงส์มากที่สุดคือการสร้างวัดดังนั้นคนไทยจึงนิยมสร้างวัดกันมาทุกยุคทุกสมัยการสร้างวัดในประเทศไทยนั้นนอกจากจะเป็นการสร้างตามคติโบราณและเพื่อสืบทอดพระพุทธศาสนาแล้ว ในกาลต่อมายังมีเหตุปัจจัยบางประการที่จูงใจไปสู่การสร้างวัด เช่น สร้างเพื่อให้เป็นสิ่งคู่บ้านคู่เมืองสร้างเพื่อให้เป็นวัดประจำวังสำหรับพระมหากษัตริย์ ใช้เป็นที่ประกอบพระราชพิธี สร้างขึ้นเพื่อให้เป็นวัดประจำรัชกาลหรือสร้างขึ้นเพื่อเป็นอนุสรณ์เพื่อเป็นการอุทิศกุศลบุญแห่งการถวายที่ดินและการสร้างนั้นแต่ผู้ล่วงลับไปแล้วสร้างขึ้นเพื่อปรากฏเหตุการณ์สำคัญสร้างขึ้นตามคติประเพณีนิยมบางประการ

๒ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้างวัด จากการศึกษากฎหมายที่มีผลบังคับใช้กับอาคารทางศาสนา พบว่า ในปัจจุบันไม่มีกฎหมายที่มีผลบังคับใช้โดยเฉพาะ แม้จะมีกฎหมายให้อำนาจออกกฎกระทรวงไว้ในพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒จนถึงปัจจุบันยังไม่มีการออกกฎหมาย หรือมาตรการควบคุมใดเพื่อบังคับใช้กับอาคารทางศาสนา คือ

๒.๑ พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ โอนความรับผิดชอบ ในส่วนของการกรมการศาสนาเดิม เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับพุทธมณฑลแยกออกมาเป็นสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งขึ้นตรงกับสำนักนายกรัฐมนตรี ส่วนกรมการศาสนาเดิมยังมีความรับผิดชอบดูแลในส่วนของกิจการศาสนาอื่นๆ นอกเหนือจากงานพระพุทธศาสนา

๒.๒ พระราชกฤษฎีกา โอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕

เนื้อหากฎหมายที่เกี่ยวข้อง^{๘๘} ให้โอนบรรดากิจการอำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิ ภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของกระทรวงศึกษาธิการ เฉพาะที่เกี่ยวกับส่วนราชการดังต่อไปนี้มาเป็นของสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงวัฒนธรรมคือ

(๑) กรมการศาสนา เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับพุทธมณฑล

(๒) กรมศิลปากร เฉพาะสำนักงานเลขานุการกรม, สำนักโบราณคดีและพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ, สำนักงานงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติเฉพาะที่เกี่ยวกับกองเอกชนสัมพันธ์

๒.๓ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕, พ.ศ. ๒๕๓๒ เนื้อหากฎหมายที่เกี่ยวข้องคือ ความหมายและการแบ่งประเภทของวัดระเบียบและ

ขั้นตอนดำเนินการในขั้นตอนการสร้างวัด การตั้งวัด การรวมวัด การย้าย การยุบเลิกวัดและการขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมาให้เป็นไปตามวิธีการที่กำหนด โดยเขียนไว้อย่างละเอียดในกฎกระทรวง๑และกฎกระทรวง ๒ออกตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕, พ.ศ. ๒๕๓๒

๓ หน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับวัด

๑) สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี

^{๘๘} พระราชกฤษฎีกา, โอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๑๑๙, ข้อ ๑-๓.

จากการปรับเปลี่ยนอำนาจหน้าที่ของหน่วยราชการทำให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีหน้าที่ดูแลเกี่ยวข้องกับงานทางด้านพุทธมณฑล ซึ่งเกี่ยวกับงานด้านคณะสงฆ์ และการทำนุบำรุงศาสนาการบริหารและการจัดการเรื่องศาสนาวัตถุและศาสนาสมบัติของวัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบและการก่อสร้างโดยตรง “ฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง กองพุทธศาสนสถาน” ทำหน้าที่ออกแบบอาคาร วางผังวัดและอาคารเสนาสนะ รวมถึงงานประมาณราคาและงานควบคุมการก่อสร้าง “สำนักเลขานุการมหาเถรสมาคม” จัดและสนับสนุนการศึกษาและอบรมพระสังฆาธิการ

๒) กรมศิลปากร กระทรวงวัฒนธรรม ดูแลในส่วนของงานที่เกี่ยวข้องกับศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ และมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบและก่อสร้างวัด ๒ หน่วยงาน คือ “สำนักสถาปัตยกรรม” มีหน้าที่ให้บริการในเรื่องการออกแบบที่เกี่ยวข้องกับศิลปะและวัฒนธรรม รวมทั้ง การออกแบบ ก่อสร้างและการบูรณ ปฏิสังขรณ์วัด และ “สำนักโบราณคดี” ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบสำหรับโครงการออกแบบก่อสร้าง และบูรณปฏิสังขรณ์วัดหรืออาคารอื่นที่ขึ้นทะเบียนเป็นโบราณสถาน

๓) มหาเถรสมาคม มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบงานเกี่ยวกับการคณะสงฆ์ทั้งหมด ส่งเสริมและการเผยแพร่พระพุทธศาสนา ในส่วนของมหาเถรสมาคมที่เกี่ยวข้องกับโครงการออกแบบและก่อสร้างนั้น มหาเถรสมาคมมีหน้าที่พิจารณาการขออนุญาต สร้างวัด ตั้งวัด ขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมาโดยการดำเนิน การร่วมกับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ทำให้มหาเถรสมาคมสามารถเป็นตัวกลาง หรือเป็นผู้ควบคุม หรือออกกฎระเบียบเพื่อให้คณะสงฆ์ปฏิบัติตามได้

๔) เจ้าอาวาส^{๔๙} หมายถึง พระสังฆาธิการระดับวัดเป็นผู้นำของพระภิกษุ สามเณร และคฤหัสถ์ที่มีอยู่ในวัด มีความสำคัญต่อความเจริญรุ่งเรือง สันติสุขและความมั่นคงของวัด โดยทำหน้าที่เป็นผู้บริหารกิจการของวัด

๕) ไวยาวัจกร^{๕๐} หมายถึง ผู้ทำกิจธุระแทนพระภิกษุสงฆ์ ผู้ทำการขวนขวายแทนพระภิกษุสงฆ์ ผู้ช่วยขวนขวายทำกิจธุระ ผู้ช่วยเหลือรับใช้พระมีฐานะเป็นเจ้าของงานตามประมวลกฎหมายอาญา คณะ กรรมการวัด เป็นกลุ่มบุคคลซึ่งทางวัดตั้งขึ้นมาช่วยดูแลกิจการและงานเกี่ยวกับวัด เช่น การจัดงานบุญ การดูแลการใช้พื้นที่ของวัด การจัดงานเทศกาลรื่นเริงต่างๆ และรวมถึงการดูแลและมีส่วนร่วมในโครงการออกแบบและก่อสร้างด้วย ซึ่งคณะกรรมการวัดจะประกอบด้วยกลุ่มบุคคลหลายกลุ่ม ทั้งในส่วนของพระสงฆ์ ผู้บริจาคปัจจัย ผู้ออกแบบก่อสร้างประชาชนในท้องถิ่นหรือเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานของราชการซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในแต่ละวัด

^{๔๙} การศาสนา, กรม. กองแผนงาน, **คู่มือพระสังฆาธิการ ว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎระเบียบ และคำสั่งคณะสงฆ์**, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๔), (อัดสำเนา)

^{๕๐} สำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, สำนัก, คณะกรรมการศาสนา, **หนังสือคู่มือไวยาวัจกร**, เอกสารประกอบการเสวนา “เรื่อง บทบาทไวยาวัจกร”, (เอกสารไม่ตีพิมพ์เผยแพร่).

๒.๒.๖ รูปแบบการปกครองคณะสงฆ์

มีการจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค เป็นไปตามความในมาตรา ๒๒ ของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์พ.ศ. ๒๕๐๕ ที่กำหนดตำแหน่งพระสังฆาธิการหรือผู้ปกครองคณะสงฆ์ตามลำดับชั้น

๑ ความหมายของการปกครอง คำว่าการปกครองมีนักวิชาการทั้งหลายได้ให้ความหมายไว้หลายความหมายดังต่อไปนี้

เดโช สวานานนท์ ได้ให้ความหมายของการปกครองไว้ในหนังสือพจนานุกรมศัพท์ทางการเมืองว่าการปกครอง (Government) หมายถึงการดูแลการให้ความคุ้มครองหรือการบริหาร เป็นคำที่ใช้ในการบริหารบ้านเมืองในลักษณะที่มีผู้ปกครองผู้มีอำนาจในการปกครองบ้านเมืองสูงสุดเรียกกันว่าพ่อเมือง^{๙๑}

คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้สรุปความหมายของการปกครองไว้ว่าการปกครองหมายถึงการบริหารวางระเบียบกฎเกณฑ์ให้สมาชิกของสังคมได้อยู่ร่วมกัน ทำหน้าที่อย่างปกติสุขรวมทั้ง หน่วยงานของรัฐมีหน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชนให้เกิดการอยู่ร่วมกัน และปฏิบัติตามนโยบายของรัฐอย่างถูกต้องตลอดจนถึงการพยายามสร้างรูปแบบการ

ปกครองที่จะกำจัดคนเลวให้น้อยที่สุดโดยพยายามให้เกิดจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกันในสังคมโดยไม่มีการใช้อำนาจหรือการลงโทษมาบังคับให้ทำหรือปฏิบัติตาม^{๙๒}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้ให้ความหมายของการปกครองตามแนวทัศนะของพระพุทธศาสนาไว้ว่าการปกครองตามความหมายในพระพุทธศาสนาเป็นการปกครองเพื่อการศึกษาการปกครอง และความสงบเรียบร้อยที่เกิดจากการปกครองนั้นมิใช่จุดหมายในตัวแต่เป็นเพียงปัจจัยคือสภาพเอื้อเพื่อช่วยให้แต่ละบุคคลบรรลุจุดหมายแห่งการศึกษาหรือเพื่อเป็นหลักประกันของการศึกษาจึงถือคติได้ว่าการปกครองที่มีขึ้นเป็นเรื่องของการศึกษา และเพื่อการศึกษาทั้งสิ้นถ้าไม่ปกครองด้วยการศึกษาก็ต้องปกครองด้วยอำนาจเมื่อปกครองด้วยอำนาจก็เกิดความรู้สึกในเชิงปฏิบัติที่เอียงไปที่จะขัดแย้งกันด้วยเหตุนี้ การปกครองแบบใช้อำนาจจึงก่อให้เกิดปัญหาเริ่มแต่เกิดความขัดแย้งในจิตใจเป็นต้นไปทำให้ยังต้องเพิ่มการใช้อำนาจใช้อำนาจและจะเน้นการลงโทษมากยิ่งขึ้นตามลำดับไม่ใช่การปกครองแบบพยายามสร้างคนดีแต่เป็นการปกครองแบบพยายามกำจัดคนเลว^{๙๓}

^{๙๑} เดโช สวานานนท์, พจนานุกรมศัพท์การเมือง, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์หน้าตาสุโลกกว้าง จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๒๗-๒๘.

^{๙๒} คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, การปกครองคณะสงฆ์ไทย, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๕.

^{๙๓} พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต), นิติศาสตร์แนวพุทธ, กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๓๙, หน้า ๕๕-๕๖.

๒ หลักการปกครองคณะสงฆ์ พระสงฆ์ เป็นสถาบันบุคคลที่เกิดขึ้นตามการตรัสรู้ของพระพุทธเจ้าผ่านวิธีการอุปสมบทตามที่พระพุทธองค์ทรงอนุญาตทำหน้าที่ในการรักษาและสืบทอดพระพุทธศาสนาจากรุ่นสู่รุ่นสืบมาจนถึงปัจจุบัน^{๙๔}

๒.๑การปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลางหมายถึง การปกครองดูแลกิจการคณะสงฆ์ทั่วราชอาณาจักรเป็นอำนาจหน้าที่ของพระมหากษัตริย์และมหาเถรสมาคมตามมาตรา๔ที่บัญญัติไว้ให้เจ้าคณะใหญ่ทั้ง๔ตำแหน่งที่บัญญัติไว้ให้เจ้าคณะทั้ง๔ตำแหน่งคือเจ้าคณะใหญ่เหนือเจ้าคณะใหญ่หนใต้เจ้าคณะใหญ่หนกลางและเจ้าคณะใหญ่ธรรมยุติกนิกายกับพระราชคณะที่เป็นรองเจ้าคณะทั้ง๔คณะทั้งหมดสรุปเป็นมหาเถรสมาคมมีหน้าที่ถวายคำปรึกษาในการพระศาสนาและการปกครองคณะสงฆ์แต่พระมหากษัตริย์การประชุมวินิจฉัยคดีในที่ประชุมมหาเถรสมาคมตั้งแต่สรุปขึ้นไปให้ถือเป็นสิทธิขาดผู้ใดจะอุทธรณ์หรือโต้แย้งต่อไปอีกไม่ได้

๒.๒การปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาคคือ การจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาคควบขนานไปกับการบริหารราชการแผ่นดินส่วนภูมิภาคกล่าวคือมีการแบ่งส่วนการปกครองคณะสงฆ์ออกเป็นสังฆมณฑลมีเจ้าคณะสังฆมณฑลที่พระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งจากพระราชคณะเป็นผู้ปกครองดูแลกิจการคณะสงฆ์ในสังฆมณฑลนั้นเจ้าคณะสังฆมณฑลนี้ เทียบได้กับข้าหลวงเทศาภิบาลผู้ทำหน้าที่ปกครองประชาชนและบริหารราชการแผ่นดินในมณฑลของฝ่ายบ้านเมืองรองจากเจ้าคณะมณฑลลงมามีเจ้าคณะเมือง หรือจังหวัดที่พระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งรอง

จากเจ้าคณะเมืองก็คือ เจ้าคณะแขวงหรืออำเภอเป็นผู้ปกครองเจ้าอาวาสวัดต่างๆ^{๙๕} ดังแผนภาพ แสดงโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์พ.ศ. ๒๕๐๕และแก้ไขเพิ่มเติมพ.ศ. ๒๕๓๕ ดังนี้

^{๙๔} อ่างแล้ว, คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑, หน้า๑๖.

^{๙๕} พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูรธมจิตโต), การปกครองคณะสงฆ์ไทย, มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๑.



ภาพที่ ๒.๗ โครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์^{๔๖}

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้

๒.๓.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวัดเพื่อให้วัดเป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมต่างๆของพุทธศาสนิกชนทั่วไปซึ่งหมายถึงการพัฒนากิจการพระพุทธศาสนาหรือการพัฒนาวัดเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ตามแนวทางพระพุทธศาสนา

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีภารกิจเกี่ยวกับการดำเนินงานสนองงานคณะสงฆ์และรัฐโดยการทำนุบำรุงส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนาให้การอุปถัมภ์คุ้มครองและส่งเสริมการพัฒนางานพระพุทธศาสนาดูแลรักษาจัดการศาสนสมบัติพัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางของพระพุทธศาสนารวมทั้งให้การสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทางศาสนา

ด้วยตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในการสนองงานคณะสงฆ์และรัฐประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายในการอุปถัมภ์คุ้มครองและทำนุบำรุงศาสนาส่งเสริมการป้องกันและกลไกที่รับผิดชอบด้านศาสนาเพื่อให้การบริหารจัดการส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนามีความเป็นเอกภาพและประสิทธิภาพรวมทั้งส่งเสริมความเข้าใจอันดีและสมานฉันท์ระหว่างศาสนิกชนของทุกศาสนาเพื่อนำหลักธรรมของศาสนาไปใช้ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนใช้หลักธรรมในการดำรงชีวิตมากขึ้น ดังนั้นวัดจึงต้องได้รับการพัฒนาในด้านการบูรณปฏิสังขรณ์ให้มีความมั่นคงแข็งแรงปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่เพื่อสามารถใช้ประโยชน์ในการดำเนินกิจกรรมได้

^{๔๖} อ่างแล้ว, พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูรธรรมจิตโต), การปกครองคณะสงฆ์ไทย, หน้า ๔๙.

อย่างสมบูรณ์แบบการพัฒนาวัดเพื่อให้วัดมีสภาพสะอาดสงบและสว่างเพื่อสร้างความสุขทางด้านจิตใจให้กับประชาชนจึงควรพัฒนาวัดแบบบูรณาการให้สอดคล้องกับภารกิจ๖ด้านของคณะสงฆ์โดยระดมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเช่นชุมชนรอบวัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนราชการสถานศึกษาในพื้นที่เพื่อจุดมุ่งหมายให้วัดมีสภาพความเป็นศูนย์กลางชุมชนอย่างแท้จริงและยั่งยืน

(ก) วิสัยทัศน์

สำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนพระพุทธศาสนาให้มีความมั่นคงยั่งยืนและสังคมมีความสุขด้วยหลักพุทธธรรม

(ข) พันธกิจ

- ๑) เสริมสร้างให้สถาบันและกิจการทางพระพุทธศาสนามีความมั่นคงยั่งยืน
- ๒) สนับสนุนส่งเสริมและจัดการการศึกษาสงฆ์และการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาให้มีความรู้คู่คุณธรรม
- ๓) จัดการศึกษาสงฆ์เพื่อผลิตและพัฒนาศาสนทายาทที่เปี่ยมปัญญาพุทธธรรมเผยแผ่ทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาให้เจริญงอกงามและร่วมสร้างสังคมพุทธธรรมที่มีความเข้มแข็ง
- ๔) ดำเนินการให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนาโลก
- ๕) พัฒนาการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติให้เป็นประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนาและสังคม

(ค) ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างเอกภาพให้กับสถาบันและกิจการทางพระพุทธศาสนาอย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการพัฒนาระบบการศึกษาสงฆ์และการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างเป็นระบบและครบวงจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับศาสนทายาท

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างศักยภาพให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนาโลก

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนานโยบายและเสริมสร้างศักยภาพระบบบริหารจัดการศาสนสมบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติให้เป็มืออาชีพ^{๙๗}

^{๙๗} คู่มือ “การพัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐาน”, (๓๐ ก.ย. ๒๕๕๔),สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ , บทที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.onab.go.th/e-Books/WadStand_ard.pdf[๗ พ.ย. ๒๕๕๕].หน้า ๑-๒.

๒.๓.๒ แนวคิดทฤษฎีสมรรถนะในการบริหารจัดการ

แมคเคลแลนด์ (David c. McClelland) ได้จำแนกสมรรถนะการบริหารประกอบไปด้วย ๕ ด้าน^{๙๘} คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านลักษณะนิสัย และด้านแรงจูงใจ ซึ่งผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ ดังมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

๑.ด้านความรู้

กิริติ ยศยิ่งยงให้ความหมายของความรู้ว่า ความรู้เป็นความสามารถในการปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ^{๙๙}

ทักเกอร์และคอฟสกีได้ให้ความหมายของความรู้ไว้ว่า^{๑๐๐} ความรู้หมายถึง ข้อมูลที่บุคคลได้สะสมไว้จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ความรู้ด้านการวางแผน ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

๑.๑ประเภทของความรู้

กิริติ ยศยิ่งยง เห็นว่า ความรู้แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท^{๑๐๑} คือ

๑. ความรู้ที่ฝังลึกหรือความรู้แบบซ่อนเร้น (Implicit or Tacit Knowledge) เป็นความรู้เฉพาะหรือความรู้ทั่วไปหรือความรู้ทางสังคม หรือความรู้ขององค์การ หรือความรู้ส่วนบุคคล ที่มีลักษณะเป็นความรู้ที่อยู่ในจิตใจของแต่ละบุคคล เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ หรือพรสวรรค์ต่างๆ สามารถเข้าใจและรับรู้เพียงบุคคลนั้นหรือแต่ละบุคคล

๒. ความรู้แจ้งชัดหรือความรู้ที่แสดงออกมาให้เห็น (Explicit Knowledge) เป็น .ความรู้เฉพาะ หรือความรู้ทั่วไป หรือความรู้ทางสังคม หรือความรู้ขององค์การ ที่มีลักษณะเป็นเหตุ เป็นผล สามารถรวบรวม และถ่ายทอดออกมาอย่างเห็นได้ชัดในรูปแบบต่าง ๆ ได้ ซึ่งทำให้คน สามารถเข้าถึงได้ง่าย

๓. ความรู้โครงสร้างหรือความรู้ต่อยอดจากความรู้เดิม (Structural Knowledge) เป็นความรู้เฉพาะหรือความรู้ทั่วไปหรือความรู้ทางสังคมหรือความรู้ขององค์การที่เป็นระบบ ที่เกิดจากการต่อยอดองค์ความรู้

๑.๒ ความหมายของการจัดการความรู้

กิริติ ยศยิ่งยง อธิบายว่า^{๑๐๒} การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบรูปแบบใหม่ที่เน้นพัฒนากระบวนการ (Business process) ควบคู่ไปกับการพัฒนาการเรียนรู้

^{๙๘}McClelland D.C., Test for Competence, rather than intelligence, (American Psychologists, 17 (7), 1973), p.57 – 83.

^{๙๙}กิริติ ยศยิ่งยง, การจัดการความรู้ในองค์การและกรณีศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ ๒), (กรุงเทพมหานคร: มิสเตอร์ ก๊อปปี้ (ประเทศไทย), ๒๕๕๐), หน้า ๔.

^{๑๐๐}Tucker &Cofsky. (1994). Looking to the Future : Human Resources Competencies. [Online],

^{๑๐๑}กิริติ ยศยิ่งยง, การจัดการความรู้ในองค์การและกรณีศึกษา, หน้า ๑๖.

^{๑๐๒}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๔.

(Learning process) ผ่านกระบวนการจำแนก วิเคราะห์ และจัดระเบียบ ความรู้เพื่อสรรหา คัดเลือก จัดการและเผยแพร่สารสนเทศ ที่ถูกต้องเหมาะสม และเอื้ออำนวยให้เกิดการแบ่งปันความรู้ในเรื่องใด เรื่องหนึ่งขององค์การ เพื่อปรับปรุงหรือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถเชิงการแข่งขัน หรือเพื่อให้ได้มุมมอง ในองค์การมากขึ้น

๑.๓ องค์ประกอบของการจัดการความรู้

องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ คือคนเทคโนโลยีและกระบวนการความรู้ (Knowledge Process) โดยคนถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งความรู้และเป็น ผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือที่ทำให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยนรวมทั้งนำความรู้ไปใช้ได้อย่างง่ายและรวดเร็วขึ้น ส่วนกระบวนการความรู้เป็นการบริหารจัดการเพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้รู้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงและนวัตกรรมองค์ประกอบ ทั้ง ๓ ส่วนนี้จะต้องเชื่อมโยงและบูรณาการกันอย่างสมดุล

ฮอบ เจอร์รี่มี และฮอบ โทนี่ (Hope, Jeremy and Hope, Toney) อธิบายหลักการ จัดการความรู้ไว้ ๒ มุมมอง^{๑๐๓} คือ

๑. The information School คือการมองการจัดการความรู้ในเชิงของการจัดการ ข้อมูล ข่าวสารในองค์การ ซึ่งขับเคลื่อนโดยใช้ Groupware และ internet เป็นแนวคิดการใช้ ประโยชน์ ความรู้ที่ชัดเจนหรือที่อยู่ในรูปเอกสารต่าง ๆ ในแง่ของการนำมาวิเคราะห์สถานการณ์ หรือเรียกว่า ความรู้เชิงวัตถุ โดยมีความเชื่อว่าความรู้เหล่านี้เป็นทรัพยากรที่สามารถจับต้องได้ วิเคราะห์ ตั้งรหัส และถ่ายทอดให้กับผู้อื่นหรือขยายออกไปได้ หลักการจัดการความรู้ในมุมมองนี้ จึงเน้นการออกแบบ ระบบ และการเข้าถึงความรู้ โดยความรู้จะสามารถเติบโตและพัฒนาได้ เมื่อมีการแบ่งปันหรือ ถ่ายทอดต่อไป

๒. The Behavioral School คือการมองถึงการสร้างองค์ความรู้ขององค์การ โดยการ พิจารณาปัญหาของการจัดการความรู้เชิงระบบ ฐานความรู้ในเชิงเทคโนโลยี ซึ่งพบว่าภายในองค์การ จะมีวัฒนธรรมย่อยต่าง ๆ หลากหลายทั่วทั้งองค์การโดยแต่ละวัฒนธรรมย่อยนั้นจะมีความรู้หรือ ค่านิยมที่ไม่ชัดเจนอยู่อย่างมากมาย จึงเห็นควรพิจารณาถึงกลุ่มต่าง ๆ ในองค์การ ที่สะท้อนถึง บทบาทของคนในองค์การซึ่งคนในองค์การจะมีการทำงานที่แตกต่างกันไปบนพื้นฐานของแต่ละบุคคล และมีวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ การศึกษา คุณค่า ค่านิยมต่าง ๆ หรือเรียก อีกอย่างว่า ชุมชนนักปฏิบัติ

จากหลักการจัดการความรู้ มีแนวคิดที่เป็นมุมมองเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ คือ การ จัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีข้อมูลที่ชัดเจน มีองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้น และส่งเสริมให้ บุคลากรเห็นคุณค่า เห็นความสำคัญของความคิดต่าง ๆ ของบุคลากร ตลอดจนตระหนักถึงความ แตกต่างและศักยภาพของบุคคล มีเป้าหมาย และวิธีการวัดความสำเร็จที่ชัดเจน จึงสามารถส่งผลต่อ การจัดการเรียนรู้ ให้สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้

^{๑๐๓} Hope, Jeremy and Hope, Toney, **Competing in the third qave : The ten key management issues of the information age**, (Boston : The President and Fellows of Harvard College, ๑๙๙๗), p. 74 – 78.

สรุปได้ว่า ความรู้ คือ ข้อมูลที่บุคคลได้สะสมไว้จนเกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการจำได้ ความสามารถในการอธิบายได้ ความสามารถในการคิด ความสามารถในการนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆได้ ความสามารถในการแยกแยะสิ่งต่างๆออกเป็นส่วนย่อยๆได้ ความสามารถในการรวบรวมความรู้และข้อมูลต่างๆเข้าด้วยกันอย่างมีระบบ ความสามารถในการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งของหรือทางเลือกได้อย่างถูกต้อง มีความรู้ทางการบริหารการศึกษา ในการพัฒนางาน การประชาสัมพันธ์ การพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม สามารถนำความรู้ไปใช้ในการบริหาร ประสานความร่วมมือ พัฒนางานในด้านต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย

๒. ด้านทักษะ

การบริหารหน่วยงานหรือองค์กร เป็นกระบวนการดำเนินงานที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดรูปงานและระบบกำลังคน การจูงใจ และการควบคุมการดำเนินงานของ บุคลากรภายในหน่วยงาน หรือองค์การเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ใน การ จัดการหน่วยงานหรือองค์กรนั้นผู้บริหารจะต้องมีวิธีการ ปัจจัยหรือทรัพยากรเป็นวัตถุดิบสำหรับ การดำเนินงาน

ทักเกอร์และคอฟสกี ได้กล่าวถึง ทักษะ หมายถึง สิ่งที่บุคคลทำได้ดี และสามารถแสดงให้ผู้อื่นเห็นได้ถึงความชำนาญ เช่น ความสามารถในการนำเสนอ ความสามารถในการเจรจาต่อรอง ความสามารถในการสื่อสาร เป็นต้น^{๑๐๔}

กิตติมา ปรีดีติติก ได้กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานใดๆ หากคาดหวังจะให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลแล้ว จำเป็นที่จะต้องมีความชำนาญเป็นอย่างดีในสิ่งที่ปฏิบัติ นั่นคือ ทักษะในการปฏิบัติงานนั่นเอง ในทำนองเดียวกันกับผู้บริหารที่ดีมีความสามารถในการบริหารงาน จำเป็นต้องมีทักษะการเป็นผู้นำ การบริหารนั้นจึงจะประสบความสำเร็จด้วยดี ทักษะที่จำเป็นต้องมีคือ ทักษะพื้นฐาน ได้แก่^{๑๐๕}

๑. ทักษะด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง ทักษะที่เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถที่จะเข้าใจเกี่ยวกับความสลับซับซ้อนในหน่วยงาน

๒. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการทำงานกับบุคคล ต่างๆ ภายในหน่วยงาน

๓. ทักษะด้านวิธีการ หมายถึง ความสามารถในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในการทำงานให้ถูกต้องตามวิธีการ

ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานข้างต้น ล้วนเป็นทักษะที่ผู้บริหารจำเป็นต้องแสวงหาให้มากยิ่งขึ้น ทักษะเหล่านี้ผู้บริหารแต่ละคนจะมีไม่เท่ากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารแต่ละคน

พนัส หันนาคินทร์ ได้ให้ความเห็นในเรื่องเดียวกันนี้ว่านอกจากจะต้องคำนึงถึงวิธีการที่เหมาะสมและแนบเนียนในการทำงาน เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายที่ ต้องการแล้ว ผู้บริหารยังจำเป็นต้อง

^{๑๐๔}Tucker &Cofsky. (1994). Looking to the Future : Human Resources Competencies. [Online],

^{๑๐๕}กิตติมา ปรีดีติติก. (๒๕๓๙). ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ธนะการพิมพ์. หน้า ๒๗๔

สร้างทักษะต่างๆให้เกิดขึ้นเพื่อทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทักษะที่ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างขึ้นให้เป็นสมบัติประจำตัว^{๑๐๖} คือ

๑. ทักษะในด้านกลวิธีการทำงาน คือรู้ว่าจะงานที่จะต้องทำในหน้าที่ของตนมีอะไรบ้างและทำงานนั้นๆได้อย่างไร

๒. ทักษะในด้านความคิดรวบยอด คือ การเข้าใจโครงสร้างและ ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร การเข้าใจและมองเห็นแนวโน้ม ของความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นผู้มีสายตาไกล

๓. ทักษะในด้านมนุษย คือ การรู้จักสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร รู้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวครูแต่ละคน และใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการของโรงเรียน รู้จักประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของครู

ทักษะทั้งสองประการแรกนั้น อาจจะได้จากการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษาด้วยตนเอง และนอกจากการปฏิบัติงาน แต่ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์นั้น ต้องอาศัยความสามารถ ไหวพริบ และบุคลิกลักษณะของตนเองเป็นองค์ประกอบสำคัญ

จากที่ผู้รู้ได้ให้ความหมายของทักษะผู้ทำวิจัยสรุปได้ว่า ทักษะ หมายถึง สิ่งที่บุคคลทำได้ดี และสามารถแสดงให้ผู้อื่นเห็นได้ถึงความชำนาญความรู้ ความสามารถ คล่องแคล่วว่องไวในการทำกิจกรรมกิจกรรมหนึ่ง โดยสามารถใช้ไหวพริบ ให้บรรลุความสำเร็จ มีทักษะด้านความรู้ในโครงสร้างของงาน การสร้างความสัมพันธ์ทั้งด้านในและด้านนอก ทักษะการใช้เครื่องมือในการบริหารงานให้ถูกต้อง ทักษะในการวางแผนและหน้าที่รับผิดชอบ รู้ถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง การสร้างทีมงาน และการใช้บุคลากรได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมรวมถึงการใช้ทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ปัญหาในการบริหารอย่างเหมาะสมถูกต้องและรวดเร็ว

๓. ด้านแนวคิดของตนเอง

อัตมโนทัศน์ (Self-concept) มีนักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้นิยามไว้ดังนี้

ทักเกอร์และคอฟสกี^{๑๐๗} (Tucker & Cofsky) กล่าวว่า อัตมโนทัศน์ ได้แก่ การมีเจตคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ที่เกี่ยวกับตนเองหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น การมองตนเองว่าเป็นคนซื่อสัตย์ กล้าหาญ รับผิดชอบ เป็นต้น

ไดเมียร์^{๑๐๘} (Dinkmeyer) เป็นบุคคลแรกที่ทำให้คำจำกัดความของ อัตมโนทัศน์โดยกล่าวว่า อัตมโนทัศน์เป็นการรับรู้สิ่งต่างๆ ซึ่งถูกจัดให้เป็นระบบ จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับผลมาจากการสังเกตตน ทั้งในอดีตและปัจจุบัน และเป็นสิ่งที่บุคคลเชื่อเกี่ยวกับตัวเอง อัตมโนทัศน์เป็นเหมือนแผนที่ที่แต่ละคนจะใช้พิจารณาเพื่อเข้าใจตนเอง

^{๑๐๖} พันัส หันนาคินท์. (๒๕๒๙). หลักการบริหารโรงเรียน. (พิมพ์ครั้งที่ ๒). กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช. หน้า ๗๕ - ๗๖

^{๑๐๗} Tucker & Cofsky. Looking to the Future: Human Resources Competencies. 1994. (Online), Retrieved July 12, 2004, from : <http://www.opm.gov/studies/Trans2.pdf>

^{๑๐๘} Dinkmeyer, Don C. Child Development: The Emerging Self, New Delhi: Prentice-Hall of India Private, 1967, p.184

โรเจอร์ส^{๑๐๘} (Rogers) ให้ความหมายของอัตมโนทัศน์ว่า เป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อตนเองเกี่ยวกับ รูปร่างลักษณะ ความสามารถ การรับรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างตนเองกับผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม การรับรู้เกี่ยวกับคุณค่าของตนเอง

แฟรนค์เซน^{๑๑๐} (Frandsen) กล่าวว่า อัตมโนทัศน์ เป็นผลรวมของทัศนคติ ความนึกคิด ความรู้สึก และค่านิยมเกี่ยวกับพฤติกรรม ความสามารถและคุณลักษณะของตนเอง

คอมส์และสนิกส์^{๑๑๑} (Combs and Snygg) กล่าวว่า อัตมโนทัศน์ คือ องค์ประกอบที่สามารถควบคุมบุคลิกภาพ ซึ่งแต่ละคนได้สร้างและเรียนรู้ด้วยตัวเอง นอกจากนั้นอัตมโนทัศน์ยังเป็นแกนกลางของบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งเราสามารถดู อัตมโนทัศน์ได้จาก “ตน” ซึ่งเป็นพื้นฐานให้เข้าใจบุคลิกภาพ

กู๊ด^{๑๑๒} (Good) กล่าวว่าอัตมโนทัศน์ คือ ความรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถ รูปร่างลักษณะ การกระทำกิจวัตรของตนเองในฐานะเป็นบุคคลหนึ่ง

เวลแมน^{๑๑๓} (Wolman) ให้ความหมาย อัตมโนทัศน์ไว้ว่า เป็นการ ประเมินผลที่บุคคลมีต่อตนเอง

อิงลิชและอิงลิช^{๑๑๔} (English and English) กล่าวว่า อัตมโนทัศน์ คือความคิดเห็นที่บุคคลมีต่อตนเอง ซึ่งรวมทั้งความรู้สึกและทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเอง เช่น การรับรู้เกี่ยวกับตน เป็นสิ่งทั้งหมดที่บุคคลเรียกว่า “ฉัน” และ “ของฉัน” ซึ่งเกิดจากการรับรู้ความคิดเห็น ความรู้สึกและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับตน

เจอร์ซิลด์^{๑๑๕} (Jersild) กล่าวว่า อัตมโนทัศน์ คือ โลกภายในของ บุคคล เป็นผลรวมของ ความรู้สึกและความคิด ซึ่งทำให้บุคคลรับรู้ถึงความคงอยู่ของตนว่าตนคือใคร มีความรู้สึกเกี่ยวกับตน ในด้านลักษณะนิสัยและคุณสมบัติของตนเองอย่างไร

เฮอร์ลอค^{๑๑๖} (Herlock) กล่าวว่า อัตมโนทัศน์ เป็นความคิดเห็น เกี่ยวกับตนเองทั้ง ทางด้านร่างกายและจิตใจ ด้านร่างกาย ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปร่างหน้าตา และสุขภาพ ส่วนด้านจิตใจ ได้แก่ ความนึกคิด การปรับตัว ความเชื่อมั่น

^{๑๐๘} Rogers, Carl R. Client-Centered Therapy, Boston: Houghton Mifflin, 1951, p. 136

^{๑๑๐} Frandsen, N. Educational Psychology, New York: McGraw-Hill, 1961, p. 472

^{๑๑๑} Combs, Arthur W & Donald Snygg, Individual Behavior: A Perceptual Approach to Behavior, New York: Harper and Row, 1959, p. 167

^{๑๑๒} Good, Carter V. Dictionary of Education, New York: McGraw-Hill, 1969, p. 254

^{๑๑๓} Wolman, Benjamin B. Dictionary of Behavior Science, New York: Macmillan, 1973, p. 342

^{๑๑๔} English, H.B. and A.C. English. A Comprehensive Dictionary of Psychological and Psychoanalysis Term, London: Longmans, 1958, p. 486

^{๑๑๕} Jersild, Anther T. In Search of Self, New York: Teacher College, Columbia University, 1966, p. 7

^{๑๑๖} Herlock, E.B. Adolescent Development, New York: McGraw-Hill, 1955, p. 465

ลาซาลัส^{๑๑๗} (Lazalus) กล่าวว่า อัตมโนทัศน์เป็นตัวกำหนด พฤติกรรมของบุคคลและทำให้บุคคลเข้าใจตนเอง ซึ่งบุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่ตนเป็นอยู่

ดิงค์เมเยอร์^{๑๑๘} (Dinkmeyer) กล่าวว่า อัตมโนทัศน์เป็นโลกภายใน ของบุคคลแต่ละคน หรือเป็นผลมาจากการปะทะสัมพันธ์กับผู้อื่น การพัฒนาตนของบุคคลจะได้รับอิทธิพลจากศาสนา สังคม และฐานะทางเศรษฐกิจที่เขาเกี่ยวข้อง

เคนด์เลอร์^{๑๑๙} (Kendler) ให้ความหมายว่า อัตมโนทัศน์ คือ ทศนคติที่มีต่อตนเอง การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองจะเกิดขึ้นตามลำดับตั้งแต่เล็กลงโนโต การประเมินค่า เกี่ยวกับตนเองจะเปลี่ยนแปลงไปตามวุฒิภาวะ บุคคลจะค้นพบรูปแบบใหม่ๆ ในการตัดสินใจตนเอง

พรหมทิพย์ เกษะนันท์^{๑๒๐} สรุปความหมายของอัตมโนทัศน์ไว้ว่า เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง เป็นส่วนหนึ่งของตนแต่เป็นแก่นแท้ เป็นส่วนสำคัญเป็นคุณลักษณะประจำตัวของตนเอง เป็นลักษณะที่บุคคลคิดว่าเป็นตัวของเขาเองตลอดเวลา ไม่ว่าจะอยู่แห่งไหน แต่อัตมโนทัศน์ไม่ใช่ตน เพราะตน คือ วิถีทางที่บุคคลเป็นของตนเอง รวมความรู้สึก นึกคิดเกี่ยวกับตนเองบางส่วน พร้อมทั้งร่างกาย บุคลิกภาพ สติปัญญา ความสามารถ นิสัยใจคอไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ อำไพ ศิริพิพัฒน์^{๑๒๑} ซึ่งเห็นว่า อัตมโนทัศน์กับตนไม่ใช่สิ่งเดียวกันโดยกล่าวว่า อัตมโนทัศน์นี้เป็นส่วนหนึ่งของตน ซึ่งตนหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นตัวของเขา คือ ร่างกาย บุคลิกภาพ สติปัญญา ความสามารถ นิสัยใจคอ ค่านิยมของบุคคลนั้น

จากความหมายของ อัตมโนทัศน์ดังกล่าวสรุปได้ว่า อัตมโนทัศน์คือ การมีเจตคติ ค่านิยม ภาพลักษณ์ที่เกี่ยวกับตนเอง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อตนเองในทุกๆ ด้าน ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ จากประสบการณ์ที่ตนได้มีปฏิสัมพันธ์กับสังคมและสิ่งแวดล้อม มีความตระหนักในคุณค่า มีความมั่นใจ มีจรรยาบรรณของนักบริหาร มีความเชื่อที่ดี สามารถปรับตัวได้เสมอมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ความรู้สึกนึกคิดเหล่านี้ อาจจะเป็นจริงหรือไม่ก็ได้ แต่ก็จะสามารถพัฒนาต่อไปตามวุฒิภาวะและสิ่งแวดล้อม

๔. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

ทักเกอร์และคอฟสกี^{๑๒๒} ได้กล่าวถึง ลักษณะ นิสัย หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะประจำตัว

^{๑๑๗} Lazalus,R.S.personality and Adjustment, Englewood-Cltffs,N.J:prentce Hall, 1963, p. 472

^{๑๑๘} Dinkmeyer,Don C. Child Development : The Emerging Self, New Delhi : prentice-Hall of India Private, 1967, p. 183

^{๑๑๙} Kendler, Howard H. Basic Psychology, New York : Appleton Century Crofts, 1963, pp. 459 - 461

^{๑๒๐} พรหมทิพย์ เกษะนันท์, การเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองของวัยรุ่น, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (๒๕๑๗, หน้า ๕๖)

^{๑๒๑} อำไพ ศิริพิพัฒน์,ความนึกคิดเกี่ยวกับตน,คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (๒๕๑๕, หน้า ๙๓)

^{๑๒๒} Tucker & Cofsky.Looking to the Future:Human Resources Competencies.1994. (On line), Retrieved July 12,2004, from : <http://www.opm.gov/studies/Trans2.pdf>

บุคคลที่แสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้ เช่น ความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจ ความยืดหยุ่น ความเมตตากรุณา เป็นต้น

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ข้อเสนอว่า ผู้นำที่ดีต้องมีลักษณะนิสัย^{๑๒๓} ดังนี้

๑. ต้องซาบซึ้งถึงนโยบาย อำนาจหน้าที่ และกิจการงานในหน่วยงานของตน
๒. ต้องมีแผนในการดำเนินงาน และหมั่นเอาใจใส่ปรับปรุงอยู่เสมอ
๓. ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ ปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๔. ต้องจัดให้มีระบบการติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ
๕. ต้องรู้จักใช้คนให้สมกับงาน ต้องติดตามงานอยู่เสมอ หากพบข้อบกพร่องต้องรีบแก้ไข
๖. ต้องมีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม และมีพรหมวิหารสี่
๗. รู้จักพิจารณาความสำคัญของงาน งานด่วนรีบทำก่อน
๘. ต้องเป็นคนที่มีความคิดริเริ่มสนับสนุน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มด้วย
๙. ต้องกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น และหาทางปรับปรุงงานของหน่วยงานอยู่เสมอ หมั่นอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามารถในการทำงาน ให้ความสนใจในความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา

๑๐. ต้องเป็นคนใจกว้าง มีใจหนักแน่นต่อสถานการณ์ คำพูดที่ขัดแย้งหรือไม่เป็นมิตรเป็น คนหูเบาต้องฟังความคิดเห็นทุกด้านเสียก่อน แล้วจึงสั่งการหรือปฏิบัติการ แต่อย่า เมินต่อข่าวลือ หรือคำบอกเล่าและเป็นผู้กล้าที่ยอมรับผิดชอบ

๑๑. ต้องเป็นคนตรงต่อเวลา มีความขยันในงาน อุทิศเวลาให้แก่หน้าที่การงาน

๑๒. ยกย่องชมเชยผู้กระทำดี และควรทำต่อหน้าผู้อื่น เมื่อมีโอกาส และดู หรือเล่นงานผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเจี๊ยบๆ อย่าให้ใครได้ยิน

ลักษณะของผู้นำตามแนวคิดของเชสเตอร์ ไอบาร์นาร์ด^{๑๒๔} ได้พิจารณาคูณลักษณะของผู้นำในสายตานักบริหาร กล่าวว่า ผู้นำมีความจำเป็นจะต้องมีคุณสมบัติพิเศษ ๕ ประการ ดังนี้

๑. ความมีชีวิตชีวาและทนทาน ความมีชีวิตชีวาหมายถึงความคล่องแคล่วว่องไว ตื่นเต้น อยู่เสมอพร้อมอยู่เสมอที่จะรับสถานการณ์ทุกชนิด ปรับตัวได้ และร่าเริงแจ่มใสอยู่เสมอ ส่วนความทนทานคือการทำงานต่อเนื่องกันได้โดยไม่ต้องหยุดพักเป็นเวลานานๆ ทนต่อความลำบากเจ็บไข้ได้ โดยไม่ปริกาบบ่น หรือแสดงอาการท้อแท้ให้ผู้ใดพบเห็น

๒. ความสามารถในการตัดสินใจ คือการตัดสินใจได้ถูกต้อง รวดเร็ว และเต็มใจเสมอที่จะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตัวเองในเมื่อปัญหาใดๆ เกิดขึ้น

๓. ความสามารถในการจูงใจคน คือความสามารถในการสนทนา ความเป็นนักพูด สามารถแสดงปาฐกถาในที่สาธารณะ ความสามารถจับจุดสนใจของบุคคลอื่นได้ รู้จักเอาใจคน ถูกจังหวะ โดยไม่เสียงาน รู้จักวางตัวให้ผู้อื่นเลื่อมใส และเป็นคนที่สามารถใช้ภาษาได้ดี ผู้อื่นเข้าใจง่าย

^{๑๒๓} สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ ๘). (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช(๒๕๒๖) หน้า ๒๓๓ - ๒๓๔)

^{๑๒๔} ภิญโญ สาธร,หลักการบริการการศึกษา,พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช ๒๕๒๖, หน้า ๑๖๔-๑๖๖

เป็นต้น

๔. ความรับผิดชอบ คือยินดีรับผิดชอบเมื่อทำผิดพลาด และเมื่อรับหน้าที่ใดมาแล้วจะบากบั่นทำหน้าที่ให้ดีที่สุด โดยไม่ทอดทิ้งแม้มีอุปสรรคนานาประการมาเกี่ยวข้องก็ตาม

๕. ความฉลาดไหวพริบ คือสมองเฉียบแหลมเต็มไปด้ว้ด้วยความรอบรู้ ทันโลก ทันทเหตุการณ์ เป็นคนมีความรู้ ฐานะ ฐานะนโยบายและวัตถุประสงค์ของงานแจ่มชัด รู้กระบวนการบริหารงาน มีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งงาน เป็นคนพหุสูตร คือรอบรู้และสนใจในเรื่องราวต่างๆ รอบด้าน และมีความคิดริเริ่มเป็นต้น

สาชส์^{๑๒๕} (Sachs) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้บริหารที่ดี โดยเน้น วิธีการทำงานแบบประชาธิปไตยว่า

๑. มีความเข้าใจตนเอง และสามารถประเมินค่าตนเองได้อย่างถูกต้อง
๒. มีความเข้าใจในสถานภาพของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี
๓. ยอมรับฟังและเคารพในความคิดของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี
๔. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
๕. สามารถนำความคิดเห็นของผู้ร่วมงานไปใช้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานของตน

จากที่ได้ศึกษาจากผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหลายข้างต้น สรุปได้ว่า ลักษณะนิสัย คือ คุณลักษณะต่างๆของบุคคล มีการเอาใจใส่ต่อหน้าที่ หวังดีต่อผู้ร่วมงาน ช่วยเหลือ และแสดงความยินดีเมื่อผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จ มีภาวะผู้นำ รู้เท่าทันโลกทันเหตุการณ์ ผู้บริหารปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

๕. ด้านแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมมนุษย์ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ทักเกอร์และคอฟสกี^{๑๒๖} (Tucker & Cofsky) กล่าวถึงแรงจูงใจ หมายถึง ความคิดที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เช่น คนที่คาดหวังในความสำเร็จสูง จะเกิดแรงขับเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ หรือ คนที่ไม่มีเพื่อนและต้องการเพื่อนอย่างมาก ก็จะเกิดแรงขับเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น

ลูธันส์^{๑๒๗} (Luthans) กล่าวว่าแรงจูงใจ อาจจะหมายถึงความต้องการ (Desire, Wants) ความต้องการในสิ่งที่จำเป็น (Needs) ความปรารถนา (Wishes) จุดหมาย (Aims) เป้าหมาย (Goals) สิ่งจูงใจ (incentive)

^{๑๒๕} Sachs, B.M. Educational administration : A behavioral approach, Boston: Houghton Mifflin, 1966, pp. 3-4

^{๑๒๖} Tucker & Cofsky. Looking to the Future: Human Resources Competencies. 1994. (Online), Retrieved July 12, 2004, from : <http://www.opm.gov/studies/Trans2.pdf>

^{๑๒๗} Luthans, F. Organizational behavior (6 ed.), New York : McGraw – Hill, 1992, p, 146

สุเมธ เดียววิเศษ^{๑๒๘} กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นที่ทำให้มนุษย์กระทำการกิจกรรมหรือมีพฤติกรรมออกมา และเป็นพฤติกรรมที่ดำเนินไปสู่เป้าหมาย อย่างเป็นใดอย่างหนึ่ง แรงจูงใจเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ ที่มีอยู่ และความต้องการที่มีความเข้มข้นมากที่สุดจะเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์เราแสดงพฤติกรรมออกมา

สมส่วน ล้อมประเสริฐ^{๑๒๙} ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการ ความปรารถนา หรือความอยาก

ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ^{๑๓๐} กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นมูลฐานของการเรียนรู้ และถือว่ามี ความสำคัญ การที่จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจนั้นต้องอาศัยแรงขับภายในของบุคคล ที่มีเครื่องล่อ (Incentive) และจะนำไปสู่การเรียนรู้ตามเป้าหมาย

สุรางค์ ไคว์ตระกูล^{๑๓๑} กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิด พฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย

สตีเยร์และพอร์เตอร์^{๑๓๒} (Steers & Porter) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจไว้ ๓ ประการ คือ แรงจูงใจหมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำการพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทาง หรือ แนวทางให้บุคคลกระทำการพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่สนับสนุนรักษา พฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

ผู้บริหารนอกจากจะต้องรู้ความหมายของแรงจูงใจแล้วยังจะต้องรู้ถึงทฤษฎี แรงจูงใจด้วย ซึ่งจากการศึกษาพบว่าไม่มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ซึ่งแต่ละทฤษฎีมีความคล้ายคลึง สอดคล้อง และสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลน^{๑๓๓} (McClelland) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น ๓ ประการ คือ

๑. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement :NACH) เป็นแรงขับ เพื่อจะ ทำให้งานที่กระทำประสบความสำเร็จที่ดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน

๒. ความต้องการความรักความผูกพัน (Need for Affiliation : NAFF) เป็น ความ

^{๑๒๘} สุเมธ เดียววิเศษ, พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา, กรุงเทพมหานคร: รุ่งวัฒนาการพิมพ์, (๒๕๒๗, หน้า๔)

^{๑๒๙} สมส่วน ล้อมประเสริฐ, แรงจูงใจการปฏิบัติงานครูและผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี, วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, (๒๕๓๒, หน้า ๗)

^{๑๓๐} ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ, จิตวิทยาธุรกิจ, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (๒๕๓๒, หน้า ๓๙ - ๔๐)

^{๑๓๑} สุรางค์ ไคว์ตระกูล, จิตวิทยาการศึกษา, กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (๒๕๓๓, หน้า ๑๑๑ - ๑๑๒)

^{๑๓๒} Steers, R.M., & Porter, L.W. Motivation and work behavior, New York : McGraw – Hill, 1983, p.4 - 5

^{๑๓๓} McClelland, D.C. The achieving society, New York : D.van Nostrand, 1961, pp. 100 -

ปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่น เพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่นคล้ายกับ ความต้องการของมาสโลว์

๓. ความต้องการมีอำนาจ(Need for Power: NPOW) เป็นความต้องการที่จะทำให้คนอื่น มีความประพฤติหรือพฤติกรรมตามที่ต้องการจะมีอำนาจในการบังคับ**บัญชา**และอิทธิพลเหนือผู้อื่น

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลน ได้เน้นสาระสำคัญด้านแรงจูงใจว่าผู้ที่ทำงานได้อย่าง ประสพผลสำเร็จต้องมีแรงจูงใจด้านความต้องการสัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง ความสำเร็จของงานจะทำได้ โดยการกระตุ้นความต้องการด้าน NACH เป็นสำคัญ บุคคลแต่ละคน เมื่อมี NACH สูง ก็สามารถ ทำงานได้สำเร็จและช่วยให้หน่วยงานมีประสิทธิผลไปด้วย

ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอส์เบิร์ก (Herzberg) มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation Maintenance Theory” หรือ “Dual Factors Theory” หรือ “The Motivation - Hygiene Theory” โดยสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีจำนวนมากกว่า 200 คน ที่ถูกเลือกเป็นตัวแทน ในการศึกษาจากโรงงานอุตสาหกรรมในเมืองพิตสเบิร์ก(Pittstbarga) โดยอภิปรายถึงความรู้สึกที่ดี และความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน^{๑๓๔} ซึ่งได้ค้นพบองค์ประกอบหลัก ๒ ประการ คือ^{๑๓๕}

๑. องค์ประกอบกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบด้านแรงจูงใจที่ทำให้ มนุษย์ทำงานมากขึ้น เป็นแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ

๒. องค์ประกอบค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่ พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งคนงานใช้เป็นข้ออ้างเมื่อเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจตามทฤษฎีการเสริมแรงมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีทางจิตวิทยาการเรียนรู้และ การวางเงื่อนไข บางครั้งรู้จักกันในชื่อว่า ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบปฏิบัติการซึ่งมีนักจิตวิทยาชื่อ Skinner เป็นผู้ริเริ่มค้นพบขึ้น ทฤษฎีนี้ได้เน้นว่า พฤติกรรมของคนถูกกำหนดด้วยผลลัพธ์จากการ แสดงพฤติกรรมออก คือ ถ้าพฤติกรรมนั้นได้รับการตอบสนองที่เป็นบวกหรือเป็นรางวัลที่ก่อให้เกิด ความยินดีก็จะมีแนวโน้มที่พฤติกรรมนั้นจะเกิดขึ้น หรือมีการกระทำซ้ำอีกในอนาคต ในขณะที่การ ตอบสนองต่อผลลัพธ์ที่เป็นลบหรือการทำให้โทษที่ก่อให้เกิดความไม่ยินดี พฤติกรรมนั้นจะยุติหรือสิ้นสุด ลงหรือมีการกระทำซ้ำน้อยลง พฤติกรรมของคนถูกกำหนดด้วยผลลัพธ์จากการแสดงพฤติกรรม ออกมาดังนี้^{๑๓๖}

๑. การเสริมแรง อาจเป็นไปได้ทั้งทางบวกและลบ ผลลัพธ์ก็เช่นกันสามารถทำให้เกิดการ ตอบสนองได้ทั้งทางบวกและทางลบหรือทั้งบวกและลบร่วมกัน ตัวเสริมแรงทางบวกจะทำให้เกิดผล ลัพธ์ที่พึงปรารถนา ผู้ที่ได้รับการเสริมแรงก็จะเกิดความยินดีมีความสุข ส่วนตัวเสริมแรงทางลบ จะทำ ให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นลบ ผู้ที่ได้รับการเสริมแรงก็จะเกิดความไม่ปรารถนา และไม่ชอบ แต่อย่างไรก็ตาม

^{๑๓๔} ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหารการศึกษา การจัดแผนใหม่, กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๖ หน้า ๔๐๔

^{๑๓๕} สุริยัน นนทศักดิ์, (ม.ป.ป.), หลักการบริหารการศึกษา, ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, หน้า ๓ - ๒๕

^{๑๓๖} หลุยส์ จำปาเทศ, จิตวิทยาการจูงใจ, กรุงเทพมหานคร: สถาบันการบริหารและจิตวิทยา, ๒๕๓๕ หน้า ๖๙-๗๑

ตัวเสริมแรงทั้งสองก็จะทำให้ผู้ถูกเสริมแรงมีผลงานไปในทางที่ดี มุ่งกระทำ มุ่งปฏิบัติต่อสิ่งที่ให้เกิดประโยชน์หรือเพื่อให้บังเกิดผลดีให้เป็นไปตามเป้าหมาย

๒. ตัวเสริมแรงปฐมภูมิ และทุติยภูมิหรือจะใช้คำว่า การให้รางวัล ดังนี้

ก. ตัวเสริมแรงปฐมภูมิ ได้แก่ การให้รางวัลเกี่ยวกับร่างกาย เช่น อาหาร น้ำ การนอนหลับ ตลอดจนการเอาความเจ็บปวดออกไปจากความรู้สึกทางกาย การเสริมแรงปฐมภูมินี้จะก่อให้เกิดความพึงพอใจเพราะตามธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนต้องการความสุขไม่ชอบความทุกข์ การได้รับอาหารขณะที่หิว ได้น้ำขณะที่กระหาย แม้ขณะที่เจ็บปวดมีผู้เยียวยารักษา ให้ก็จะก่อให้เกิดความสุขหรือความพึงพอใจทั้งสิ้น

ข. ตัวเสริมแรงทุติยภูมิ เป็นตัวเสริมแรงที่ได้มาจากการเรียนรู้ หรือเกิดขึ้น ภายหลัง ได้แก่ ความต้องการทางสังคม เงิน เกียรติยศ ตำแหน่ง การยอมรับ ความภาคภูมิใจในฝีมือ ฯลฯ ตัวเสริมแรงนี้ได้เป็นสิ่งที่มีมาแต่กำเนิด ยิ่งไปกว่านั้นตัวเสริมแรงทุติยภูมิบางครั้งไม่ช่วยทำให้เกิดความสุขสบายเสมอไป เพราะการทำงานหลังจากการเสริมแรงทุติยภูมิอาจทำให้เกิดความเมื่อยล้า ความเจ็บปวดของร่างกายได้

ตัวเสริมแรงปฐมภูมิจะไม่มีประสิทธิภาพ ถ้าเคยรับมาก่อนจนเต็มที่แล้ว เช่น คนที่รับประทานอาหารจนอิ่มเต็มที่แล้ว อีกนานกว่าที่อาหารจะเป็นตัวเสริมแรงได้อีก แต่ตัวเสริมแรงทุติยภูมิไม่เป็นเช่นนั้น คนจะไม่มีวันเบื่อการยกย่องสรรเสริญ การสนับสนุนคำจูงตรงข้ามกันถ้ายังใช้มาก จะเพิ่มการเสริมแรงได้มาก ยิ่งคนได้รับการยกย่องยอมรับเขายิ่งให้คุณค่ากับการยกย่องการยอมรับนั้นมากขึ้นและหวังที่จะได้รับมากขึ้นเรื่อยไปในอนาคตข้างหน้า ซึ่งการยกย่องการยอมรับนี้เป็นตัวเสริมแรงที่ควรใช้กันมากในการทำงาน

๓. ตัวเสริมแรงภายนอกและตัวเสริมแรงภายใน การวิเคราะห์ในเรื่องตัวเสริมแรงภายนอกและตัวเสริมภายในจะทำให้รู้สึกถึงผลที่เกิดขึ้นโดยตรงต่อพฤติกรรม ทำให้รู้ว่าจะเสริมแรงอย่างไร ในระดับใด

ก. ตัวเสริมแรงภายนอก หมายถึง การเสริมแรงที่บุคคลได้รับจากผู้อื่นเป็นสิ่งที่ได้รับจากภายนอก เช่น จากผู้ร่วมงาน หัวหน้า หรือจากองค์กร ค่าตอบแทนทางด้านการเงิน เป็นอย่างที่ได้เห็นได้ชัด ซึ่งได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน แผนงานที่ดึงดูดใจ การสนับสนุนส่งเสริมให้มีตำแหน่งสูงขึ้นในการทำงาน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สิ่งทั้งหลายเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ได้มาจากภายนอกทั้งสิ้น แม้ว่าจะไม่เกิดผลที่มองเห็นเป็นรูปร่างชัดเจนหรือเกิดผลขึ้นกับร่างกายก็ตาม จัดว่าเป็นตัวเสริมแรง เพราะมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของผู้ถูกเสริมแรง

ข. ตัวเสริมแรงภายใน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลได้มาจากงานที่ทำ ตัวเสริมแรงภายในเกิดขึ้นในตัวบุคคลและขึ้นอยู่กับการให้คุณค่าของคนแต่ละบุคคล คนที่รักการทำงาน ชอบและตั้งใจทำงานจะได้รับความพอใจจาก การประสบความสำเร็จในการทำงาน จากผลงานที่ยอดเยี่ยมของเขา คนที่ให้คุณค่ากับการช่วยเหลือ ก็จะพอใจที่ได้รับความช่วยเหลือจากคนใดคนหนึ่ง ในขณะที่เขาต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูงก็จะรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานที่ทำทลายความสามารถ และสามารถประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ทำทลาย

ตัวเสริมแรงภายในและภายนอกมีความสัมพันธ์ใกล้เคียงกันมากในบางสถานการณ์ตัวเสริมแรงภายนอกอาจทำผลของตัวเสริมแรงภายในได้ เช่น เงินจะทำลายความพึงพอใจภายในที่มีต่อ

งาน แต่ถ้าค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมตามการประเมินผลงานก็ไม่ใช่เป็นการทำลายความพึงพอใจ แต่จะช่วยเสริมแรงให้ระดับการจูงใจนั้นสูงขึ้นและพอใจในงานมากยิ่งขึ้น

จากผู้ที่ให้ความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมาแล้วนั้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความคิดที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมขึ้น พฤติกรรมของบุคคลใดก็ตาม ที่ถูกกระตุ้นบุคคลอื่นๆโดยใช้ปัจจัยในหรือปัจจัยภายนอก ทำให้เกิดการกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์มีการให้รางวัลแก่ผู้ร่วมงานหลังจากงานประสบความสำเร็จ สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเอง มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานเมื่อผู้ร่วมงานเกิดความท้อแท้ให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ให้การยกย่อง ในการปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จและมีการลงโทษ ต่อผู้ร่วมงาน เมื่อทำงานไม่ลุล่วงตามเวลาจนเกิดความเสียหาย ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาวิชาชีพ และให้ความเป็นมิตรกับผู้ร่วมงาน

๒.๓.๕ เกณฑ์มาตรฐานการพัฒนาการบริหารจัดการ

การสร้างวัดมีมาแต่โบราณกาลเมื่อประชาชนมีจิตศรัทธาในบวรพุทธศาสนาได้อพยพไปตั้งถิ่นฐานอยู่ตามที่ใดก็มักสร้างวัดขึ้นแล้วนิมนต์พระสงฆ์ไปพำนักเพื่อบำเพ็ญบุญกุศลประกอบศาสนกิจตามประเพณีที่สืบทอดกันมาในอดีตวัดเป็นสถานที่ที่พุทธศาสนิกชนทั่วไปได้ใช้เป็นสถานศึกษาอบรมให้มีความรู้ในด้านวิชาชีพตำราแพทย์แผนไทยและศิลปกรรมแขนงต่างๆเป็นสถานที่ทำบุญบำเพ็ญกุศลเป็นศูนย์กลางการบริหารและการปกครองรวมทั้งเป็นที่พึ่งทางจิตใจของประชาชนดังนั้นวัดจึงเป็นสถานที่ที่สำคัญยิ่งในการสืบทอดพระพุทธศาสนาตลอดมาจึงถือได้ว่าวัดเป็นศูนย์กลางของชุมชนไทย ทั้งอดีตและปัจจุบันปัจจุบันการสร้างวัดตั้งวัดจะต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามขั้นตอนของทางราชการ เมื่อการสร้างวัดตั้งวัดได้เสร็จสิ้นได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมาเป็นวัดที่ถูกต้องและสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้ขึ้นทะเบียนไว้ในทะเบียนวัดของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติแล้วจึงถือว่าวัดนั้นเป็นวัดโดยสมบูรณ์ โดยเจ้าอาวาสมีหน้าที่ทำนุบำรุง รักษาวัดจัดกิจกรรมและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดีในการนี้ ต้องดูแลบริหารกิจการภายในวัดอย่างต่อเนื่องทั้งด้านการปกครอง การศึกษาการปฏิบัติและอื่นๆให้มีความก้าวหน้าถูกต้องเป็นระเบียบเพื่อให้วัดเป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมต่างๆของพุทธศาสนิกชนทั่วไปซึ่งหมายถึงการพัฒนากิจการพระพุทธศาสนาหรือการพัฒนาวัดนั่นเอง

(ก) การพัฒนาวัดหมายถึงการปรับปรุงสภาพวัดและการดำเนินกิจกรรมต่างๆของวัด จนกระทั่งมีความเจริญรุ่งเรืองเป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชนและเป็นศูนย์กลางของชุมชนโดยดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาวัดดังนี้

๑. พัฒนาวัดให้เกิดความรู้สึกรักแก่ชุมชนในท้องถิ่นนั้นว่าวัดเป็นของตนมีความรู้สึกหวงแหนและช่วยกันดูแลรักษา

๒. สร้างสภาพวัดให้มีความหมาย๕ประการคือ

- เป็นที่พักอาศัยของพระภิกษุสามเณร
- เป็นที่บวชเรียนศึกษาปฏิบัติธรรม
- เป็นที่ทำบุญบำเพ็ญกุศลของชาวบ้าน
- เป็นที่ที่ชาวบ้านได้เข้ามาหาความสงบทางกายทางใจ

- เป็นศูนย์กลางสำหรับทำกิจกรรมทางสังคมร่วมกันของชาวบ้าน
 ๓. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างวัดกับประชาชนในท้องถิ่นวัดต้องสะอาดร่มรื่นมีการ
 จัดกิจกรรมเพื่อประชาชนมีความพร้อมที่จะให้บริการแก่ประชาชนที่เข้าวัดเพื่อ
 บำเพ็ญกุศลศึกษาพระธรรมวินัยและหลักพระพุทธศาสนา

๔. สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างวัดกับประชาชนในท้องถิ่นในการติดต่อกับ
 หน่วยงานอื่นๆการจัดกิจกรรมเพื่อการสาธารณูปโภคสาธารณูปการตลอดจนการส่งเสริมอาชีพซึ่ง
 ควรให้วัดเป็นศูนย์กลาง

๕. ให้เกิดการยอมรับตลอดไปว่าวัดกับชุมชนนั้นๆเป็นหน่วยงานเดียวกันให้ความ
 ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

(ข) การพัฒนาวัดอย่างต่อเนื่องการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนเพียงอย่างเดียว
 ยังไม่สามารถพัฒนาวัดได้สมบูรณ์ครบถ้วนการพัฒนาวัดที่สมบูรณ์ครบถ้วนจะต้องพัฒนาวัดแบบ
 บูรณาการโดยการเชื่อมโยงกิจกรรมของวัดให้สอดคล้องกับการบริหารงานคณะสงฆ์และให้สอดคล้อง
 กับเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อมปัจจุบันโดยบูรณาการให้สอดคล้องกับภารกิจ๖ด้านของคณะสงฆ์
 ดังนี้

๑. การปกครองหมายถึงการดูแลคุ้มครองบริหาร

ความสำคัญการปกครองของคณะสงฆ์ไทยเป็นการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
 โดยมีสมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปริณายกทรงเป็นประธานมีการบังคับบัญชากันไปตามลำดับชั้น
 นับตั้งแต่ระดับมหาเถรสมาคมลงไปจนถึงเจ้าอาวาสพระราชบัญญัติคณะสงฆ์พ.ศ. ๒๕๐๕แก้ไข
 ปรับปรุงพ.ศ. ๒๕๓๕ได้ลำดับชั้นการปกครองคณะสงฆ์ไว้ดังนี้

มาตรา๒๐คณะสงฆ์ต้องอยู่ภายใต้การปกครองของมหาเถรสมาคมการจัดระเบียบ
 การปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายมหาเถรสมาคม

หลักการปกครองเป็นภารกิจที่วัดโดยพระภิกษุผู้เป็นเจ้าอาวาสหรือเจ้าคณะปกครอง
 ดำเนินการสอดส่องดูแลรักษาความเรียบร้อยดีงามเพื่อให้พระภิกษุสามเณรที่อยู่ในวัดหรือในปกครอง
 ปฏิบัติตามพระธรรมวินัยกฎหมายข้อบังคับระเบียบคำสั่งประกาศของมหาเถรสมาคมหรือพระ
 บัญชาของสมเด็จพระสังฆราชภารกิจด้านนี้ครอบคลุมถึงการที่พระภิกษุผู้ทำหน้าที่เป็นเจ้าคณะ
 ปกครองทุกระดับนับตั้งแต่ผู้ช่วยเจ้าอาวาสรองเจ้าอาวาสเจ้าอาวาสเจ้าคณะตำบลเจ้าคณะอำเภอเจ้า
 คณะจังหวัดเจ้าคณะภาคเจ้าคณะใหญ่ (หน) นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่พระภิกษุทำหน้าที่เป็นพระ
 กรรมวาจาจารย์เป็นพระอุปัชฌาย์ในการอุปสมบทกุลบุตร

๒. การศาสนศึกษาหมายถึงการเล่าเรียนฝึกฝนและอบรม

ความสำคัญการศึกษาในทางพระพุทธศาสนาเป็นการศึกษาเล่าเรียนพระปริยัติธรรม
 ทั้งแผนกธรรมและบาลีนอกจากจะเป็นการศึกษาหลักธรรมคำสั่งสอนแล้วยังได้ชื่อว่าเป็นการสืบต่อ
 อายุพระพุทธศาสนาไว้อีกด้วยโดยเฉพาะการศึกษาภาษาบาลีเพราะถ้าไม่รู้ภาษาบาลีแล้วก็จะไม่มีผู้ใด
 สามารถรู้และเข้าใจพระพุทธรวจนะในพระไตรปิฎกถ้าขาดความรู้เรื่องพระไตรปิฎกแล้ว
 พระพุทธศาสนาจะต้องเสื่อมสูญไปด้วยด้วยเหตุนี้พระมหากษัตริย์ผู้เป็นศาสนูปถัมภกตั้งแต่โบราณ
 มาจึงทรงทำการทำนุบำรุงสนับสนุนการเล่าเรียนพระปริยัติธรรมและทรงยกย่องพระภิกษุสามเณรที่
 เรียนรู้พระพุทธรวจนะให้มีฐานันดรพระราชทานราชูปการต่างๆมีนิตยภัตเป็นต้น

หลักการศาสนศึกษาเป็นภารกิจด้านการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์ ทั้งแผนกธรรม - บาลีแผนกสามัญการอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่งภารกิจด้านนี้ ครอบคลุมถึงการที่พระภิกษุทำหน้าที่เป็นครูสอนเป็นกรรมการตรวจข้อสอบธรรมบาลีสนามหลวงเป็น เลขานุการสอบธรรม - บาลีสนามหลวงเป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือเป็นประธานจัดสอบธรรม - บาลี สนามหลวงและเป็นเจ้าสำนักเรียนในฐานะที่เป็นเจ้าอาวาสนอกจากนี้ ยังรวมถึงการส่งเสริมการ ศึกษาพระปริยัติธรรมทุกวิธีที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัยเช่นมอบทุนการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรที่ สอบไล่ได้จัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาพระปริยัติธรรม เป็นต้น

๓. การเผยแผ่หมายถึงทำให้ขยายออกไปทำให้ขยายกว้างขวางออกไป

ความสำคัญการเผยแผ่คือการทำให้แพร่หลายในลักษณะติดแน่นกระจายไปเช่นเผยแผ่ศาสนาเผยแผ่ธรรมองค์การเผยแผ่ส่วนคำว่าเผยแผ่ใช้ในความหมายว่าประกาศโฆษณาทำให้แพร่หลายในลักษณะกระจายให้เป็นรูปธรรมหรือให้สัมผัสได้ทางตาหู เป็นต้น

หลักการเผยแผ่เป็นภารกิจด้านการดำเนินการประกาศพระพุทธศาสนาให้ประชาชน ได้รับทราบในทุกๆวิธีที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัยโดยมุ่งเน้นให้ประชาชนได้มีความรู้ความเข้าใจใน หลักธรรมแล้วน้อมนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้แก่การเทศนาการปาฐกถาในโอกาสและสถานที่ ต่างๆทั้งในวัดและนอกวัดการบรรยายธรรมทั้งทางวิทยุและโทรทัศน์การเผยแผ่ธรรมด้วยสื่อต่างๆเช่น หนังสือหนังสือพิมพ์หรือวีดิทัศน์ภารกิจด้านนี้ครอบคลุมถึงการที่วัดหรือพระภิกษุจัดกิจกรรมต่างๆขึ้น ในวัดโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการเผยแผ่ธรรมหรือต้องการให้ประชาชนเข้าวัดปฏิบัติธรรมหรือมุ่งเน้น สืบสานวัฒนธรรมไทยที่ได้รับอิทธิพลมาจากหลักพระพุทธศาสนาเช่นการจัดงานเทศน์มหาชาติการจัด งานในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาการจัดงานในวันที่กำหนดเป็นวันสำคัญของไทย (วันขึ้นปีใหม่วัน สงกรานต์ เป็นต้น) การจัดโครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนการจัดโครงการบวชนกขัมมจารีณี (ซีพราหมณ์) การจัดอุปสมบทหมู่หรือจัดให้มีการปฏิบัติธรรมเฉลิมพระเกียรติเนื่องในวันเฉลิมพระ ชนมพรรษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระนางเจ้าฯพระบรมราชินีนาถการจัดพิธี แสดงตนเป็นพุทธมามกะการจัดให้มีการแสดงธรรมในวันอัมมสวนะ (วันพระ) การจัดส่งพระภิกษุไป สอนศีลธรรมแก่นักเรียนตามโรงเรียนต่างๆนอกจากนี้ยังมีการเผยแผ่ธรรมที่คณะสงฆ์ร่วมกับ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจัดให้ดำเนินการในรูปแบบ “หน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล (อ.ป.ต.)” “การอบรมจริยธรรมนักเรียนข้าราชการและประชาชน” “การอบรมครูจริยศึกษา” “การ ส่งเสริมหน่วยเผยแผ่ศีลธรรม” “การส่งเสริมหน่วยสงเคราะห์พุทธมามกะผู้เยาว์” เช่นโครงการ อุทยานการศึกษาในวัดโครงการสวนสมุนไพรในวัดโครงการลานวัดลานใจลานกีฬาโครงการวัดพัฒนา ตัวอย่าง เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปการดำเนินการใดๆของพระภิกษุในพระพุทธศาสนาที่เป็นไปเพื่อการ เผยแผ่ธรรมทางพระพุทธศาสนาทั้งในวัดนอกวัดชื่อว่าภารกิจด้านการเผยแผ่ทั้งสิ้นปัจจุบันการเผยแผ่ ต้องดำเนินงานตามระเบียบมหาเถรสมาคมว่าด้วยการเผยแผ่พระพุทธศาสนาพ.ศ. ๒๕๕๐

๔. การสาธารณูปการหมายถึงการก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนสถาน ภายใต้วัด

ความสำคัญการสาธารณูปการโดยรวมหมายถึงการพัฒนาวัดในด้านวัตถุทุกอย่างไม่ เฉพาะแต่ศาสนสถานเท่านั้นหากรวมไปถึงการทำวัดให้สะอาดร่มรื่นสะดวกสบายการทำถนนทางเดิน

ในวัดและการตกแต่งวัดให้ดูสวยงามให้สบายตาแก่ผู้พบเห็นนอกจากนี้การสาธารณูปการเป็นงานประจำของเจ้าอาวาสอย่างหนึ่งซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำทั้งนี้เพื่อสร้างสิ่งที่เป็นรักษาสิ่งที่มีอยู่แล้วไว้และซ่อมแซมสิ่งที่ชำรุดทรุดโทรมให้คงสภาพไว้เพื่อประโยชน์แก่ชุมชนและพระสงฆ์ภายในวัดในการนี้ให้รวมถึงการดูแลรักษาศาสนสมบัติของพระพุทธศาสนาที่เป็นสมบัติส่วนรวมของสงฆ์มิใช่สมบัติส่วนตัวของผู้ใดผู้หนึ่งโดยเฉพาะมีพระพุทธานุญาตให้สงฆ์ช่วยกันดูแลรักษาเช่นให้ตั้งพระภิกษุทำหน้าที่ดูแลรักษาวัสดุสิ่งของของสงฆ์ซึ่งเรียกว่าภัณฑาคาริกโดยเฉพาะ

ศาสนสมบัติแบ่งเป็น๒อย่างคือ

- ศาสนสมบัติวัดคือทรัพย์สินของวัดใดวัดหนึ่งเป็นหน้าที่ของสงฆ์ในวัดนั้นซึ่งมีเจ้าอาวาสเป็นต้นช่วยกันดูแลรักษาให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย

- ศาสนสมบัติกลางคือทรัพย์สินอันมิใช่เป็นศาสนสมบัติวัดแต่เป็นของสงฆ์ส่วนกลางเช่นที่ดินและผลประโยชน์วัดร้างทรัพย์สินที่มีผู้ยกให้สงฆ์ส่วนกลางศาสนสมบัติกลางเป็นหน้าที่ของผู้ปกครองสงฆ์ระดับสูงดูแลรักษาทั้งนี้การจัดการศาสนสมบัติภายในวัดจะต้องยึดหลักให้ถูกต้องตามกฎหมายพระธรรมวินัยมติมหาเถรสมาคมและจะต้องไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชนโดยทั่วไปหากไม่จำเป็น

หลักการดำเนินการสาธารณูปการเป็นภารกิจที่วัดหรือพระภิกษุดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาวัดด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมการบูรณปฏิสังขรณ์ในเขตพุทธาวาสและ

เขตสังฆาวาสหรือกล่าวง่าย ๆ ก็คือภารกิจด้านการก่อสร้างการซ่อมแซมการจัดให้มีการบำรุงดูแลรักษาถาวรวัตถุหรือสาธารณสมบัติของวัดเช่นการสร้างอุโบสถวิหารอาคารเรียนศาลาการเปรียญหอธรรมกุฏิเมรุการจัดการศาสนสมบัติให้เป็นไปด้วยดีการจัดทำบัญชีเสนาสนะและศาสนสมบัติของวัดเป็นต้น

๕. การศึกษาสงเคราะห์หมายถึงการให้การสงเคราะห์ด้านการฝึกฝนอบรมแก่ประชาชน

ความสำคัญการศึกษาสงเคราะห์เป็นการจัดการศึกษาที่วัดคณะสงฆ์ดำเนินการขึ้นเพื่อสนองต่อนโยบายของภาครัฐในอันที่จะส่งเสริมให้ประชาชนเยาวชนได้รับการศึกษา

หลักการการศึกษาสงเคราะห์เป็นภารกิจด้านการดำเนินการจัดการศึกษาที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่เด็กและเยาวชนให้มีความรู้ความเข้าใจหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อสามารถดำรงตนและดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขและเป็นพลเมืองที่มีความรู้คู่คุณธรรมของประเทศโดยมีความมุ่งหมาย๔ลักษณะคือ

๑) การจัดการศึกษาเป็นโรงเรียนตามแผนการศึกษาแห่งชาติโดยมุ่งให้พระภิกษุสามเณรนักเรียนได้ศึกษาเพื่อชีวิตและสังคมได้แก่โรงเรียนราษฎร์การกุศลของวัดศูนย์การเรียนรู้ศีลธรรมในวัด (ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์เดิมหรือวันหยุดอื่นๆ) ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยสงฆ์

๒) การสงเคราะห์ให้เด็กและประชาชนได้รับการศึกษาในสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชนตามแผนการศึกษาแห่งชาติเช่นการเป็นผู้นำในการตั้งโรงเรียนในชนบทที่ตั้งวัดการให้สร้างสถานศึกษาในบริเวณวัดการให้ใช้หรือให้เช่าที่ดินวัดหรือที่ธรณีสงฆ์ในการสร้างสถานศึกษาของรัฐหรือท้องถิ่นการเป็นผู้อุปการะโรงเรียนต่างๆการให้ความอุปถัมภ์แก่เด็กวัด

๓) การสอนศีลธรรมแก่นักเรียนนักศึกษาในระบบโรงเรียนตามแผนการศึกษาชาติเช่น การสอนธรรมศึกษา การสอนศีลธรรมหน่วยงานพระธรรมทูตและหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล ในการเผยแพร่ศีลธรรมในโรงเรียนและสถานศึกษาต่างๆ

๔) การสงเคราะห์เกื้อกูลแก่การศึกษาสถาบันการศึกษาหรือบุคลากรทางการศึกษา

เช่น มอบทุนการศึกษามอบอุปกรณ์การศึกษา ฯลฯ การกิจด้านนี้ครอบคลุมถึงการที่ พระภิกษุผู้เป็นเจ้าของวาสนได้บริจาคทุนทรัพย์ส่วนตัวเพื่อการศึกษาแก่เด็กในระบบโรงเรียนของรัฐหรือ ของเอกชนหรือสร้างหรือซ่อมแซมอาคารสถานศึกษาหรือการดำเนินการใดๆของพระภิกษุที่มีความสามารถโดยไม่ขัดต่อพระธรรมวินัยที่เป็นไปเพื่อการส่งเสริมการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนที่อยู่ในวัยเรียนจัดว่าเป็นภารกิจด้านการศึกษาสงเคราะห์ทั้งสิ้น

๖. การสาธารณสงเคราะห์ หมายถึงการช่วยเหลือเพื่อประชาชนทั่วไป

ความสำคัญ การสาธารณสงเคราะห์นอกจากเป็นการให้ความช่วยเหลือประชาชนผู้ ยากไร้และประสบภัยแล้วยังหมายรวมถึงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางราชการเป็นศูนย์กลางการ เรียนรู้การฝึกอาชีพแก่ประชาชนการให้ใช้สถานที่วัดสำหรับดำเนินกิจกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

หลักการสาธารณสงเคราะห์ เป็นภารกิจที่วัดหรือพระภิกษุสงฆ์ดำเนินการช่วยเหลือ สังคมในรูปแบบต่างๆที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัยทั้งนี้โดยมุ่งเน้นเพื่อประโยชน์และความสุขแก่ประชาชน เป็นสำคัญได้แก่การสงเคราะห์พระภิกษุสามเณรและวัดที่ประสบภัยและขาดแคลนการให้วัดเป็น สถานที่ประกอบกุศลเกี่ยวกับเรื่องเกิดแก่เจ็บตายเช่นการสวดศพการเผาศพการทำบุญอุทิศการ ถวายสังฆทาน เป็นต้น การให้วัดเป็นสถานที่จัดฝึกอบรมประชาชนด้านอาชีพต่างๆการสงเคราะห์ ผู้ป่วยโรคร้ายหรือผู้ป่วยยากไร้การจัดให้มีโรงพยาบาลการบริจาคทรัพย์ส่วนตัวหรือชักชวนญาติโยม บริจาคทรัพย์จัดสร้างโรงพยาบาลการให้ความรู้ข่าวสารแก่ชุมชนด้านต่างๆเช่นการศึกษาการ สาธารณสุขมูลฐานการปกครองการช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยหรือการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ต่างๆ เป็นต้น^{๑๓๗}

๒.๓.๖ การพัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐาน^{๑๓๘}

วัดในฐานะองค์กรชุมชนประเภทหนึ่งซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับประชาชนหรือชุมชนในเขตพื้นที่ วัดและบริเวณใกล้เคียงมากกว่าองค์กรชุมชนอื่น ๆ ดังนั้นในการพัฒนาวัดตามมาตรฐานที่กำหนดนั้นวัด ควรจะมีบทบาทในการทำหน้าที่และมีกิจกรรมต่างๆโดยเจ้าอาวาสและคณะกรรมการของวัดจะต้องมี ระบบการบริหารจัดการวัดที่ทันสมัยมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล ต่างๆที่มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้เพื่อให้ชุมชนมีความไว้วางใจ (Trust) เปิดโอกาสให้ชุมชนมี ส่วนร่วมในการบริหารจัดการวัด

^{๑๓๗} คู่มือ “การพัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐาน”, (๓๐ ก.ย. ๒๕๕๔), สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, บทที่ ๒ เกณฑ์มาตรฐานการพัฒนาวัด, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.onab.go.th/e-Books/WadStand_ard.pdf [๗ พ.ย. ๒๕๕๕], หน้า ๖-๑๐.

^{๑๓๘} อ่างแล้ว, คู่มือ “การพัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐาน”, (๓๐ ก.ย. ๒๕๕๔), [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.onab.go.th/e-Books/WadStand_ard.pdf [๗ พ.ย. ๒๕๕๕], หน้า ๑๒.

(ก) วัตถุประสงค์ของการจัดทำหนังสือ “การพัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐาน”

(๑) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

(๒) เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุดและมีมาตรฐานเดียวกัน

(๓) เพื่อสร้างมาตรฐานการพัฒนาวัดขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาสู่การดำเนินกิจกรรมวัดพัฒนาของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (อุทยานการศึกษาในวัดวัดพัฒนาตัวอย่างและวัดพัฒนาตัวอย่างที่มีผลงานดีเด่น)

(๔) เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ด้านการพัฒนาวัดและส่งเสริมให้วัดพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

(๕) เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้วัดเกิดกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองไปสู่คุณภาพและความสำเร็จและเกิดการยอมรับจากสังคม

(๖) เพื่อบูรณาการการทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วนเพิ่มประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการพัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐาน

(ข) ขั้นตอนการดำเนินการ

(๑) ขั้นเตรียมการประกอบด้วยเตรียมตนเองทีมงานและส่วนอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

(๒) ขั้นดำเนินการประกอบด้วยวิเคราะห์ตนเองการสร้างความเข้าใจการระดมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนการจัดทำแผนการดำเนินการและการดำเนินการตามแผน

(๓) ขั้นประเมินผลประกอบด้วยประเมินผลด้วยตนเองและโดยคณะกรรมการหรือบุคคลภายนอก

(๔) ขั้นประกาศผล/ยกย่องเชิดชูเกียรติเช่นการประกาศผลของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

(๕) ขั้นขยายผลเช่นการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

(ค) กรอบการพัฒนา**หมวดที่ ๑ การสาธารณูปการ**

การดำเนินการปรับปรุงพัฒนาวัดในด้านการสาธารณูปการมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

๑.๑ บริเวณวัด

๑.๒ การปรับปรุงพัฒนาดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ภายในวัด

๑.๓ ความสะอาด/มั่นคงแข็งแรงของอาคารเสนาสนะต่างๆ

๑.๔ วัดมีสิ่งปลูกสร้างและอาคารเสนาสนะต่างๆ

๑.๕ การบริหารจัดการและดูแลศาสนสมบัติของวัด

หมวดที่ ๒ ด้านการปกครอง

การดำเนินการบริหารจัดการด้านการปกครองมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

๒.๑ การจัดทำระเบียบปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับบุคลากรภายในวัด

๒.๒ มีการวางแผนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

๒.๓การพัฒนาและสวัสดิการ

หมวดที่๓ด้านการศาสนศึกษา

การดำเนินการด้านการศาสนศึกษามีแนวทางการดำเนินการดังนี้

๓.๑การจัดการ/จัดให้มีเพื่อการศาสนศึกษา

๓.๒การส่งเสริมการศาสนศึกษา

หมวดที่๔ด้านการศึกษาสงเคราะห์

การดำเนินการด้านการศึกษาสงเคราะห์มีแนวทางการดำเนินการดังนี้

๔.๑การจัดตั้งโรงเรียนศูนย์อบรมชมรมต่างๆในวัด

๔.๒การส่งเสริมหรือสนับสนุนการศึกษาสงเคราะห์

หมวดที่๕ด้านการเผยแผ่

การดำเนินการด้านการเผยแผ่มีแนวทางการดำเนินการดังนี้

๕.๑การจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาเนื่องในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา

เช่นวันมาฆบูชาวันวิสาขบูชาวันอาสาฬหบูชาวันเข้าพรรษา เป็นต้น

๕.๒การจัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญของสถาบันพระมหากษัตริย์

๕.๓การจัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญตามประเพณี/ท้องถิ่น

๕.๔การทำหน้าที่อบรมส่งเสริมศีลธรรมของพระภิกษุสามเณร

๕.๕บุคลากรของวัดทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนา

๕.๖มีการเผยแผ่ข้อมูลข่าวสารทางพระพุทธศาสนา

๕.๗ภายในวัดมีมุมเรียนรู้พระพุทธศาสนา

๕.๘มีการจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่เยาวชนประชาชนทั่วไป

หมวดที่๖ด้านการสาธารณสงเคราะห์

การดำเนินการด้านสาธารณสงเคราะห์มีแนวทางการดำเนินการดังนี้

๖.๑การให้ความช่วยเหลือ/สงเคราะห์ด้านต่างๆแก่ประชาชน

๖.๒การมีส่วนร่วม/สนับสนุนด้านการสาธารณสงเคราะห์

๖.๓การสร้างเครือข่าย/แนวร่วม/อาสาสมัคร/จิตอาสาเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ

๖.๔การมีส่วนร่วมของประชาชน/ส่วนราชการ^{๑๓๙}

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวัด ในเกณฑ์มาตรฐานการพัฒนาวัดตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์พ.ศ. ๒๕๐๕แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๓๕เป็นกรอบการพัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐาน ได้แบ่งออกเป็น ๖ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑การสาธารณูปการ หมายถึง ภารกิจที่วัด หรือพระภิกษุดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาวัด ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดลอม การบูรณปฏิสังขรณ์ในเขตพุทธาวาส และเขตสังฆาวาส

^{๑๓๙} อ่างแล้ว, คู่มือ “การพัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐาน”, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: [http://www.onab .go.th/e-Books/WadStand ard.pdf](http://www.onab.go.th/e-Books/WadStand ard.pdf) [๗ พ.ย. ๒๕๕๗], หน้า ๑๒-๑๖.

ด้านที่ ๒ การปกครอง หมายถึง ภารกิจที่วัดโดยพระภิกษุผู้เป็นเจ้าของอาวาส หรือเจ้าคณะปกครองดำเนินการสอดส่อง ดูแล รักษาความเรียบร้อยดีงาม เพื่อให้พระภิกษุสามเณรที่อยู่ในวัด หรือในปกครองปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศของมหาเถรสมาคม หรือพระบัญชาของสมเด็จพระสังฆราช

ด้านที่ ๓ การศาสนศึกษา หมายถึง ภารกิจด้านการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์ทั้งแผนกธรรม-บาลี แผนกสามัญ การอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่งภารกิจด้านนี้ครอบคลุมถึงการที่พระภิกษุทำหน้าที่เป็นครูสอน เป็นกรรมการตรวจข้อสอบธรรมบาลีสนามหลวง เป็นเลขานุการสอบธรรม-บาลีสนามหลวง เป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือเป็นประธานจัดสอบธรรม-บาลีสนามหลวง และเป็นเจ้าสำนักเรียนในฐานะที่เป็นเจ้าอาวาส นอกจากนี้ ยังรวมถึงการส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรมทุกวิธีที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย

ด้านที่ ๔ การเผยแผ่ หมายถึง ภารกิจด้านการดำเนินการประกาศพระพุทธศาสนาให้ประชาชนได้รับทราบในทุกๆ วิธี ที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมแล้วน้อมนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

ด้านที่ ๕ การศึกษาสงเคราะห์ หมายถึง ภารกิจด้านการดำเนินการจัดการศึกษาที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่เด็กและเยาวชน ให้มีความรู้ความเข้าใจหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อการส่งเสริมการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนที่อยู่ในวัยเรียน ให้สามารถดำรงตนและดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และเป็นพลเมืองที่มีความรู้คู่คุณธรรมของประเทศ

ด้านที่ ๖ การสาธารณสงเคราะห์ หมายถึง ภารกิจที่วัดหรือพระภิกษุดำเนินการช่วยเหลือสังคมในรูปแบบต่าง ๆ ที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย โดยมุ่งเน้นเพื่อประโยชน์และความสุขแก่ประชาชนเป็นสำคัญ

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ก. งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้สามารถนำมาสังเคราะห์ตามประเด็นเนื้อหาได้ ดังนี้

รวิวรรณเผ่ากัณหา ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับภาควิชาสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยของรัฐได้กำหนดองค์ประกอบสมรรถนะเบื้องต้น ๘ องค์ประกอบดังนี้

๑. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการได้แก่ความสามารถในการวิเคราะห์งานการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของภาควิชาการกำหนดเป้าหมายของงานการวางแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติกำกับให้อาจารย์ดำเนินการตามแผนการประเมินผลการดำเนินงานการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศการสร้างความร่วมมือประสานงานทั้งในและนอกภาควิชาให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการรวมทั้งความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับการอุดมศึกษานโยบายของมหาวิทยาลัย ระเบียบและข้อปฏิบัติต่างๆ

๒. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำได้แก่การมีวิสัยทัศน์การสร้างแรงจูงใจที่มุ่งสู่ผลสำเร็จ การตัดสินใจการแก้ปัญหาและความขัดแย้งต่างๆ การคิดเชิงริเริ่มสร้างสรรค์การนำและประสานงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการนำกลยุทธ์ระดับคณะไปสู่การปฏิบัติการประสานและให้ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของอาจารย์และภาควิชาการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งในภาควิชา เชื่อมโยงและนำแผนหรือนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของคณะและมหาวิทยาลัยการมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายของคณะและมหาวิทยาลัยการเป็นตัวแทนที่สื่อ แสดงความเป็นวิชาการของภาควิชา

๓. สมรรถนะด้านสัมพันธภาพได้แก่การแสดงความเข้าใจในผู้ร่วมงานการมีมนุษยสัมพันธ์ที่รู้จักขอร้องต่อรองหรือปฏิเสธเมื่อจำเป็น

๔. สมรรถนะด้านการสื่อสารได้แก่การมีทักษะในการใช้ภาษาในการพูดฟังและนำเสนอความคิดเชิงวิชาการที่สร้างสรรค์มีการมอบหมายงานชัดเจนมีการสื่อความหมายที่ตรงไปตรงมามีการประชุมที่มีประสิทธิภาพการเป็นตัวแทนการเจรจาต่อรองหรือการเป็นผู้ประสานงานทั้งกับผู้บริหารระดับสูงหรือเป็นตัวแทนในการสื่อสารโดยตรงกับคณบดีและการติดต่อกับหน่วยงานภายนอก

๕. สมรรถนะด้านการบริการวิชาการได้แก่ความรู้ความสามารถในการบริหารหลักสูตรและรายวิชาการเตรียมแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพการมีทักษะการสอนทั้งในชั้นเรียนและในคลินิกมีความสามารถในการทำวิจัยการพัฒนาคณะความรู้ในสาขาวิชาและวิชาชีพการเป็นพี่เลี้ยงสำหรับอาจารย์ที่เป็นนักวิจัยหน้าใหม่การกระตุ้นและชี้แนะให้มีการกำหนดทิศทางแผนการวิจัยและกลยุทธ์การส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องรวมทั้งการให้บริการวิชาการแก่สังคม

๖. สมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรได้แก่ความรู้ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรการสรรหางบประมาณเพื่อสนับสนุนเอื้ออำนวยความสะดวกจัดสภาพแวดล้อมให้การปฏิบัติงานของอาจารย์บรรลุเป้าหมายส่วนตัวและของภาควิชา

๗. สมรรถนะด้านการบริหารอาจารย์ได้แก่ความรู้ความสามารถในการสร้างทีมงานและการมีส่วนร่วมของคณาจารย์การคัดเลือกอาจารย์ใหม่การปฐมนิเทศการเป็นพี่เลี้ยงการให้คำปรึกษาแก่คณาจารย์ในด้านต่างๆ กากับกระตุ้นส่งเสริมพัฒนาและการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในบรรยากาศแห่งความสุขและความพึงพอใจ

๘. สมรรถนะด้านการพยาบาลและการพัฒนาวิชาชีพได้แก่ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลการประสานความร่วมมือกับฝ่ายบริการและองค์การที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการเรียนการสอนในคลินิกและการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลรวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริการพยาบาลแก่ทั้งพยาบาลและนักศึกษาพยาบาล^{๑๔๐}

รวิภา หอมเศรษฐี ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารระดับกลางในระบบราชการไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๐๐ คน ซึ่งเป็นข้าราชการผู้ดำรง

^{๑๔๐} รวีวรรณเผ่ากัณหา, “สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับภาควิชาสาขาวิชาพยาบาล ศาสตร มหาวิทาลัยของรัฐ”. *วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘), หน้า ๑๒.

ตำแหน่งระดับ ๗-๘ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์และกระทรวงการคลัง มีอิทธิพลต่อระดับสมรรถนะหลัก ๔ ด้าน คือ สมรรถนะด้านการทำงาน สมรรถนะเฉพาะด้าน สมรรถนะด้านการเมืองและสมรรถนะทางจริยธรรมจากผลการวิจัยในหลายเรื่องที่ว่าผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าทุกองค์กรมีการสร้างสมรรถนะเป็นเรื่องที่สำคัญ ดังที่ผู้วิจัยได้เกริ่นนำไว้ข้างต้นว่า สมรรถนะเปรียบเสมือนหางเสือที่จะนำพาท้องค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจหรือองค์กรภาคราชการ ไปสู่ทิศทาง เป้าหมายที่ได้วางกรอบกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนองค์กรนั้นๆ สิ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดสมรรถนะที่เชื่อมโยงได้แก่การสร้างสมรรถนะให้เกิดในมิติต่างๆ คือ ๑) สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ ๒) สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง ๓) สมรรถนะการสร้างความร่วมมือ ๔) สมรรถนะการสื่อสาร และ ๕) สมรรถนะการพัฒนาบุคลากร เพราะในการสร้างสมรรถนะให้เกิดขึ้นใน ๕ ประเด็นนั้นจะส่งผลให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพมีสมรรถนะสูง^{๑๔๑}

อนันต์ นามทองตัน ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัยพบว่า ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี ๔ องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย ๑) องค์ประกอบหลักด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน ๒) องค์ประกอบด้านการดำเนินการตามแผน ๓) องค์ประกอบด้านการตรวจสอบประเมินผล ๔) องค์ประกอบด้านหลักการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน^{๑๔๒}

ประมา ศาสตระรุจิ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน” มีเกณฑ์สมรรถนะที่ใช้ในการสร้างคู่มือ คือ ต้นแบบสมรรถนะสำหรับข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย ๘ สมรรถนะหลัก คือ ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒) การบริการที่ดี ๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔) คุณธรรม และจริยธรรม ๕) ความร่วมแรงร่วมใจ ๖) ความเข้าใจองค์กร และระบบราชการ ๗) การบริหารการเปลี่ยนแปลง ๘) มนุษย์สัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่มีความสำคัญที่สุดในการประเมินบุคคลโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงาน คือ จริยธรรม รองลงมาคือ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และลำดับที่สามคือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความร่วมแรงร่วมใจ และความเข้าใจองค์กร และระบบราชการตามลำดับ^{๑๔๓}

^{๑๔๑} วิชา หอมเศรษฐี, “สมรรถนะของผู้บริหารระดับกลางในระบบราชการไทย”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙), บทคัดย่อ.

^{๑๔๒} อนันต์ นามทองตัน, “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, **วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๓), บทคัดย่อ.

^{๑๔๓} ประมา ศาสตระรุจิ, “การพัฒนาเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน”, **วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ.

อนันต์ พันนึก ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารขั้นพื้นฐานประกอบด้วย ๔ ส่วน ส่วนที่ ๑ ความนำ ส่วนที่ ๒ รายละเอียดโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนที่ ๓ เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคสนาม และส่วนที่ ๔ แนวทาง เงื่อนไข ตัวชี้ความสำเร็จในการนำโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ โดยมีผลปรากฏว่า โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีประสิทธิภาพ^{๑๔๔}

สีบวงส์ กาฬวงศ์ ได้ศึกษาเรื่อง ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารการศึกษาพบว่า สมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายก อบต. ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ๕ ด้านได้แก่ ๑) สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ ๒) สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง ๓) สมรรถนะการสร้างความร่วมมือ ๔) สมรรถนะการสื่อสาร และ ๕) สมรรถนะการพัฒนาบุคลากร^{๑๔๕}

พระครูปริยัติกิตติธำรง(ทองขาว กิตติธโร) ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทพระสงฆ์และวัดในสังคมยุคปัจจุบัน” ผลการวิจัยพบว่า

๑. พระสงฆ์ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องศีลธรรมและความประพฤติดีงามเพื่อปลูกศรัทธาให้เกิดขึ้นกับประชาชนในท้องถิ่นและการพัฒนาจิตใจของประชาชนการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาชีวิตในด้านต่างๆและการเป็นที่พึ่งทางใจให้ความร่มเย็นเป็นสุขทางจิตใจให้แก่ประชาชนในชุมชนและหมู่บ้าน

๒. พระสงฆ์ควรมีบทบาทในการศึกษาสั่งสอนเยาวชนด้านศีลธรรมในวัดหรือสถานศึกษาต่างๆของรัฐและเอกชนและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของประชาชนและเยาวชนของสังคมแล้วนำสิ่งที่ศึกษามาถ่ายทอดให้กับประชาชนทำให้คนไม่ตึกกลับเป็นคนดีและมีความรับผิดชอบได้

๓. พระสงฆ์ควรเป็นนักเทศน์นักเผยแผ่ที่ดีเพื่อสามารถดึงดูดจิตใจของประชาชนให้ปฏิบัติตามหลักคำสั่งสอนได้ถูกต้องและให้การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาชุมชนให้เป็นแผ่นดินธรรมแผ่นดินทองดังคำที่หลวงพ่อบุญทาสได้กล่าวไว้ว่า “ศีลธรรมไม่กลับมาโลกจะพินาศ”

๔. พระสงฆ์หรือเจ้าอาวาสหรือสมภารวัดควรพัฒนาตนเองในด้านความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมเพื่อรู้เท่าทันกระแสโลกอันเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสังคมในปัจจุบันและทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาผู้ประนีประนอมในสถานการณ์ต่างๆ

๕. พระสงฆ์ควรให้ความช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนความสามัคคีในหมู่บ้านเป็นผู้นำชุมชนโดยช่วยขจัดความขัดแย้งในหมู่บ้านได้เพราะโดยส่วนมากชาวบ้านจะศรัทธาและเชื่อฟังพระสงฆ์ผู้ทรงศีลอยู่แล้ว

^{๑๔๔} อนันต์ พันนึก, “การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๔), บทคัดย่อ.

^{๑๔๕} สีบวงส์ กาฬวงศ์, “ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหาร”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔), บทคัดย่อ.

๖. พระสงฆ์ควรให้การสั่งสอนเทคนิคขั้นพื้นฐานแก่ชาวบ้านซึ่งสามารถเรียนรู้ได้จาก วัดเช่นสถาปัตยกรรมการก่อสร้างการเป็นช่างไม้และฝีมือต่างๆ

๗. พระสงฆ์ควรเรียนรู้ด้านกฎหมายกฎระเบียบสงฆ์เป็นผู้นำในการพัฒนาและดำเนิน โครงการต่างๆทำหน้าที่ช่วยวางแผนแนะนำและสนับสนุนส่งเสริมงานของชาวบ้านโครงการพัฒนาต่างๆ ของรัฐที่พระเป็นผู้ประสานงาน

๘. พระสงฆ์ควรเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับในที่นี้มีได้หมายความว่าเงินหรือวัตถุสิ่งของ แต่หมายถึงด้านคำสอนและหลักธรรมต่างๆพระสงฆ์ควรให้การสงเคราะห์ชุมชนในด้านต่างๆ เช่นการจัดงานการกุศลงานมงคลงานอวมงคลงานสืบสานประเพณีวัฒนธรรมและการให้ที่พักอาศัยแก่คนเดินทางตามสมควร

๙. พระสงฆ์ควรมีการรวมตัวหรือทำงานกันเป็นทีม และทำงานเชิงรุกมากกว่าเชิงรับซึ่ง ต้องได้รับการสนับสนุนจากเจ้าอาวาสและองค์กรของรัฐในเรื่องของงบประมาณและควรผลิตบุคลากร ของศาสนาให้มีความเป็นผู้นำ^{๑๔๖}

พระครูกิตติญาณวิสิฐ (ธนา กิตติธนาโณ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหาร สำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมตามหลักพุทธธรรม” ผลการวิจัยพบว่า

๑. สมรรถนะของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า สมรรถนะผู้บริหารอยู่ในระดับมากทุกมิติ โดยประเภทที่มีค่าเฉลี่ยสูงห้าอันดับแรก ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อผู้อื่น พร้อมทั้งจะรับ ความสำเร็จและความล้มเหลวร่วมกับบุคลากร รองลงมาคือ ความโอ้อ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และ ให้บริการด้วยความจริงใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เพื่อส่งเสริมให้ เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ให้โอกาสบุคลากรในการแสดง ความสามารถและพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมและเป็นผู้ประพฤติดี ประพฤติชอบทั้ง กายวาจา ใจ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน การเงินและพัสดุของสำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรม

๒. องค์กรประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรม แผนก ธรรม ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย ๕ องค์กรประกอบได้แก่ องค์กรประกอบที่ ๑ สมรรถนะด้านการ บริหารจัดการองค์กร องค์กรประกอบที่ ๒ สมรรถนะด้านการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร องค์กรประกอบ ที่ ๓ สมรรถนะด้านบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ องค์กรประกอบที่ ๔ สมรรถนะด้านการครองตนตามแนว พุทธ องค์กรประกอบที่ ๕ สมรรถนะด้านความรู้การบริหารเชิงพุทธ องค์กรประกอบทั้ง ๕ นั้นเป็นปัจจัย สำคัญต่อการพัฒนาสำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรม ซึ่งสมรรถนะทั้ง ๕ ดังกล่าวนั้น จะนำไปสู่การ บริหารสำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น^{๑๔๗}

^{๑๔๖} พระครูปริยัติกิตติธำรง (ทองขาวกิตติธโร), “บทบาทพระสงฆ์กับการพัฒนาสังคมยุคปัจจุบัน”, รายงาน การวิจัย, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).บทคัดย่อ.

^{๑๔๗} พระครูกิตติญาณวิสิฐ (ธนา กิตติธนาโณ), “สมรรถนะของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาพระปริยัติ ธรรม แผนกธรรมตามหลักพุทธธรรม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), บทคัดย่อ.

พระมหาอุตร อุตโตโร (มากติ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีตามหลักกัลยาณมิตร” ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะครูสอนนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีตามหลักกัลยาณมิตรในเขตกรุงเทพมหานครมี ๔ กลุ่มรวม ๑๒ สมรรถนะย่อยได้แก่ ๑) กลุ่มสมรรถนะทั่วไป (General competency) ประกอบด้วย ๓ สมรรถนะย่อยคือคุณธรรมจริยธรรม (Moral and Ethical), การสื่อสารที่ดี (Good Communication) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Good Role Model), ๒) กลุ่มสมรรถนะตนเอง (Individual Competency) ประกอบด้วย ๓ สมรรถนะย่อยคือภาวะผู้นำตนเอง (Self Leadership), การมีสติปัญญา (Emotional Intelligence) และการพัฒนาบุคลิกภาพตนเอง (Self Personality Development) ๓) กลุ่มสมรรถนะการทำงานกับคนอื่น (Working with Others Competency) ประกอบด้วย ๓ สมรรถนะย่อยคือการทำงานเป็นทีม (Working in Teams), การช่วยเหลือผู้อื่น (Helping Others) และความเชื่อถือไว้วางใจได้ (Credibility) ๔) กลุ่มสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Competency) ประกอบด้วย ๓ สมรรถนะย่อยคือการจัดการชั้นเรียน (Classroom Management), ความรอบรู้ในการจัดการเรียนรู้ (Technical Learning Skill) และการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ (Using Innovation and Information Technology) ซึ่งสมรรถนะดังกล่าวนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของครูได้^{๑๔๘}

พระมหาธฤติวิโรจโน (รุ่งชัยวิฑูร) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์” ผลการวิจัยพบว่า

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไปผู้วิจัยได้สรุปเป็นองค์ประกอบของการพัฒนาที่สำคัญออกเป็น ๔ ด้านใช้อักษรย่อภาษาอังกฤษว่า VETS ได้แก่ ๑) V; Vision, การสร้างวิสัยทัศน์ ๒) E; Education การให้การศึกษา ๓) T; Training การฝึกอบรมและ ๔) S; Study tour การไปดูงาน ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนาได้แก่การพัฒนาตามหลักศึกษา ๓ พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ กาวนา ๔ อธิบาท ๔ และสัปปุริสธรรม ๗

๒. การพัฒนาพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบันทั้ง ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการปกครองมีการประชุมเพื่ออบรมพระสังฆาธิการตามมติมหาเถรสมาคมหรือการจัดหลักสูตรในระยะสั้นๆ เท่านั้นแต่ยังไม่ได้มีองค์กรรับผิดชอบโดยตรง ๒) ด้านการศาสนศึกษายังคงมีการบริหารจัดการทางด้านการศึกษาที่ยังคงไว้ซึ่งพระธรรมวินัยมีการศึกษาพระปริยัติธรรมสายสามัญหรือการศึกษาในมหาวิทยาลัยมากขึ้น ๓) ด้านการศึกษาสงเคราะห์มีการบริหารจัดการทางด้านการศึกษาโดยมุ่งเน้นการสงเคราะห์ประชาชนในด้านการศึกษาซึ่งยังคงให้ประชาชนได้รับการศึกษาทางพระธรรมวินัยควบคู่ไปกับการปฏิบัติ ๔) ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นการพัฒนาให้พระสังฆาธิการมีความก้าวหน้าในการเผยแผ่และทักษะการใช้ภาษาของสมัยปัจจุบันมุ่งเน้นให้ประชาชนปฏิบัติธรรมตามกำลังศรัทธาถือว่าเป็นการสั่งสอนในภาคทฤษฎีและปฏิบัติที่ควบคู่กันไป ๕) ด้านสาธารณูปการการพัฒนาตามกำลังศรัทธาของพุทธศาสนิกชนโดยไม่ได้มีการวางแผนเอาไว้ล่วงหน้าซึ่งในปัจจุบันมีอยู่มากและมีการพัฒนาโดยการศึกษาและวางแผนการก่อสร้างสิ่งต่างๆ ภายในวัดเพื่อให้เหมาะสมกับ

^{๑๔๘} พระมหาอุตร อุตโตโร (มากติ), “สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีตามหลักกัลยาณมิตร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), บทคัดย่อ.

สถานที่๖) ด้านสาธารณสุขสงเคราะห์มีการช่วยเหลือประชาชนโดยอยู่บนพื้นฐานของจิตเมตตาแต่ยังไม่ได้ช่วยเหลือเป็นระบบต้องมีการวางแผนความต้องการของประชาชนหรือศึกษาปัญหาหรือความเดือดร้อนของประชาชนว่ามีสิ่งใดที่ขาดแคลน

๓. รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการตามแนวทั่วไปและตามแนวพระพุทธศาสนาที่จะให้มีประสิทธิภาพในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง๖ด้านควรมีการบูรณาการการพัฒนาพระสังฆาธิการตามแนวสากลและพระพุทธศาสนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารกิจการคณะสงฆ์มากยิ่งขึ้นได้แก่ ๑) ด้านการปกครองควรบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไปตามองค์ประกอบของ VETS ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาคือพรหมวิหาร๔ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมกับผู้ปกครองมากที่สุด๒) ด้านการศึกษาควรมีการบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาคือสิกขา๓หรือไตรสิกขาที่ถือว่าเป็นหลักธรรมในการพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้อยู่อย่างประเสริฐ๓) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ควรมีการบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาคือสังคหวัตถุ๔ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ให้สามัคคีเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน๔) ด้านการเผยแผ่ควรมีการบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาคือภavana๔ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมสำหรับพัฒนาฝึกฝนอบรมมนุษย์ให้มีความสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข๕) ด้านการสาธารณสุขควรมีการบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาคืออิทธิบาท๔ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จเป็นบันไดแห่งความสุขและความสำเร็จ๖) ด้านสาธารณสุขสงเคราะห์ควรมีการบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาคือสัปปุริสธรรม๗ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมที่สามารถพัฒนามนุษย์ได้เป็นอย่างดี^{๑๔๙}

ทรงกรด เจริญพร ได้ทำการวิจัยเรื่อง “องค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวหลักพุทธธรรมพุทธศาสนา” สรุปผลการวิจัยว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวหลักธรรมพุทธศาสนา ประกอบด้วยหลักธรรมในแต่ละหลักการ ดังนี้^{๑๕๐} หลักการที่ ๑ ความรอบรู้แห่งตน ได้แก่ ปัจฉัยให้เกิดสัมมาทิฐิ ๒ ธรรมมีอุปการะมาก ๒ ไตรสิกขา ปัญญา ๓ ขรവാสธรรม ๔ หลักการที่ ๒ รูปแบบ วิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ได้แก่ โยนิโสมนสิการ พรหมวิหาร ๔ วุฒิธรรม ๔ สติปัญญา ๔ อคติ ๔ หลักการที่ ๓ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ได้แก่ สุจริต ๓ เทศนาวิธี ๔ พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ กัลยาณมิตรธรรม ๗ หลักการที่ ๔ การเรียนรู้เป็นทีม ได้แก่ ขรวาสธรรม ๔ พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ สัปปุริสธรรม ๗ อปริหานิยธรรม ๗ หลักการที่ ๕ การคิดเชิงระบบ ได้แก่ โยนิโสมนสิการ ไตรลักษณ์ อริยสัจ ๔ กาลามสูตร ปฏิจจสมุปบาท

ชวนพิศ ลิทธิธาดา ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ” ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มี

^{๑๔๙} พระมหาธฤตวิโรจโน (รุ่งชัยวิฑูร), “รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), บทคัดย่อ.

^{๑๕๐} ทรงกรด เจริญพร, “องค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวหลักพุทธธรรมพุทธศาสนา”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๖), บทคัดย่อ.

ประสิทธิผล ประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบ คือ ๑) สมรรถนะด้านวิชาชีพ ๒) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ๓) สมรรถนะด้านหน้าที่ ๔) สมรรถนะด้านบุคคล ๕) สมรรถนะด้านการบังคับบัญชา^{๑๕๑}

อนันต์ พันนึก ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ๔ ส่วน ส่วนที่ ๑ ความนำ ส่วนที่ ๒ รายละเอียดโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนที่ ๓ เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคสนาม และส่วนที่ ๔ แนวทาง เงื่อนไข ตัวชี้ความสำเร็จในการนำโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ โดยมีผลปรากฏว่า โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีประสิทธิภาพ^{๑๕๒}

อนันต์ นามทองตัน ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัยพบว่า ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี ๔ องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย ๑) องค์ประกอบหลักด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน ๒) องค์ประกอบด้านการดำเนินการตามแผน ๓) องค์ประกอบด้านการตรวจสอบประเมินผล ๔) องค์ประกอบด้านหลักกรรมการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน^{๑๕๓}

ประมา ศาสตรระจิก ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน” มีเกณฑ์สมรรถนะที่ใช้ในการสร้างคู่มือ คือ ต้นแบบสมรรถนะสำหรับข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย ๘ สมรรถนะหลัก คือ ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒) การบริการที่ดี ๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔) คุณธรรมและจริยธรรม ๕) ความร่วมแรงร่วมใจ ๖) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ๗) การบริหารการเปลี่ยนแปลง ๘) มนุษย์สัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่มีความสำคัญที่สุดในการประเมินบุคคลโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานคือ จริยธรรม รองลงมาคือ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และลำดับที่สามคือ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความร่วมแรงร่วมใจ และความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ตามลำดับ^{๑๕๔}

^{๑๕๑}ชวนพิศ สิทธิธาดา, “รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒), บทคัดย่อ.

^{๑๕๒}อนันต์ พันนึก, “การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๔), บทคัดย่อ.

^{๑๕๓}อนันต์ นามทองตัน, “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๓), บทคัดย่อ.

^{๑๕๔}ประมา ศาสตรระจิก, “การพัฒนาเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน” *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ.

ธเนศ คิตรงูรื่อง ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาและการประเมินผลการใช้โปรแกรมประยุกต์สำหรับพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบมาตรฐานของผู้บริหารที่เพิ่มเติมจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ๔ องค์ประกอบ คือ (๑) ทักษะการบริหารจากภายในสู่การสมานฉันท์ (๒) ทักษะการบริหารแบบสมเหตุสมผล (๓) ทักษะการจัดการแบบร่วมกายร่วมใจ (๔) การบริหารการใช้เทคโนโลยีแบบก้าวหน้า^{๑๕๕}

สมถวิล ชูทรัพย์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาเครื่องมือและตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ” ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ๑๗ คุณลักษณะ คือ (๑) กาย (๒) บุคลิกภาพ (๓) ทางสังคม (๔) ส่วนบุคคล (๕) ความรู้ (๖) ความสามารถในการปฏิบัติงาน (๗) วิชาชีพ (๘) แรงจูงใจ (๙) ทักษะ (๑๐) การบริหาร (๑๑) คุณธรรมจริยธรรม (๑๒) ภาวะผู้นำ (๑๓) ความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น (๑๔) ความสามารถในการวางแผนการทำงาน (๑๕) ความสามารถในการทำงานร่วมกับชุมชน (๑๖) ความสามารถในฐานะผู้นำด้านศาสนา วัฒนธรรมและจริยธรรม (๑๗) ทักษะ^{๑๕๖}

ชฎิล นิมนวล ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความภักดีต่อองค์กรของผู้รับบริการ” ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มี ๑๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีสติสัมปชัญญะ การคำนึงผลประโยชน์ส่วนรวมสูงสุด ความประหยัด การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ การไม่เลือกปฏิบัติ ความอดกลั้น ความเป็นผู้มีจิตสาธารณะ ความขยันหมั่นเพียร และฉันทะความพอใจ^{๑๕๗}

สุรลีนี แม้นญาติ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า มีเพียงตัวแปรสังเกตความผูกพันต่อองค์กร ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ ที่มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยลำดับค่าเฉลี่ย

^{๑๕๕} ธเนศ คิตรงูรื่อง, “การพัฒนาและการประเมินผลการใช้โปรแกรมประยุกต์สำหรับพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๑), บทคัดย่อ.

^{๑๕๖} สมถวิล ชูทรัพย์, “การพัฒนาเครื่องมือและตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ.

^{๑๕๗} ชฎิล นิมนวล, “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความภักดีต่อองค์กรของผู้รับบริการ”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒), บทคัดย่อ.

พบว่า ตัวแปรสังเกตที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความซื่อสัตย์ รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์กร และ ความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนตัวแปรสังเกตที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทัศนคติ^{๑๕๘}

จรรยาธน์ สงศรี ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนตามแนววิถีพุทธ” สรุปผลการวิจัยว่า “รูปแบบการเสริมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนวิถีพุทธ มีองค์ประกอบ ๗ องค์ประกอบ ได้แก่ ศีล (Moral: M) สมาธิ (Meditation : M) สติ (Mindfulness) คุณค่า/ค่านิยม (Value : V) การคิดเป็นกุศลหรือคิดทางบวก (Positive Thinking : P) การเสวนาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Dialogue : C) และระบบส่งเสริมการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน (Promotion Systems) ทั้ง ๗ องค์ประกอบนี้ เชื่อมโยงสัมพันธ์กันเป็น กระบวนการ ดังนั้น คำย่อของรูปแบบคือ 3M 2P VD Model^{๑๕๙}

ข) งานวิจัยต่างประเทศ

Hearn Close Smith and Southey ศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะเฉพาะของวิชาชีพ ในประเทศออสเตรเลียที่มีกรอบงานเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ โดยศึกษาว่าสมรรถนะของวิชาชีพได้มาจากการ เป็นเจ้าของกลุ่มคุณลักษณะที่เหมาะสม เช่น ความสามารถ (ability) ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) โดยทั้งหมดนี้จะเป็นปัจจัยพื้นฐานร่วมกันของสมรรถนะ (competency) ซึ่งผลวิจัย พบว่าในกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๗ วิชาชีพ ได้แก่ วิศวกร สถาปนิก นักบัญชี นักบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ นักการตลาด นักสังคมสงเคราะห์ และครูนั้นมีปัจจัยด้านความสามารถร่วมกันคือ การแก้ปัญหา การเข้าไปมีส่วนร่วมในวิชาชีพ กรอบความคิดของการอ้างอิง ความสามารถทางอารมณ์ การมีอิทธิพล ความรู้เกี่ยวกับ องค์กร การทำงานเชิงรุก และการมุ่งการค้า^{๑๖๐}

Ulrich Brockbank Yeung and Lake ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะนักบริหารทรัพยากร มนุษย์ในมิติปัจจุบันและมองแนวโน้มในอนาคต พบว่า สมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้ ด้าน ความรู้ทางธุรกิจและด้านการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์นั้นประกอบด้วย ๗ ด้านด้วยกัน คือ การจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนา การประเมินผล รางวัล การสื่อสาร การออกแบบองค์กร และการบริการเปลี่ยนแปลง^{๑๖๑}

Tillema ได้วิจัยการตรวจสอบการประเมินการปฏิบัติงานในองค์กร:การสร้างมาตรฐาน คุณภาพสำหรับการประเมินสมรรถนะสรุปว่าการประเมินสมรรถนะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา

^{๑๕๘} สุธาสนี แม้นญาติ, “โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น”, วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๔), บทคัดย่อ.

^{๑๕๙} จรรยาธน์ สงศรี, “การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนตามแนววิถี พุทธ”, วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๔), บทคัดย่อ.

^{๑๖๐} Hearn Close Smith and Southey. Defining generic competencies in Australia : Towards a framework for professional development, *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 34(3), 1996, pp. 44 - 62.

^{๑๖๑} Ulrich Brockbank Yeung and Lake, Human Resource Competencies : An Empirical Assessment, *Human Resource Management*, 34(5),1995, pp. 473 - 495.

และการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การการตรวจสอบสมรรถนะต้องกระทำอย่างละเอียดและระมัดระวังในการใช้เครื่องมือการประเมินวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อค้นหาการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนากระบวนการคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องการพัฒนาเครื่องมือประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานและการนำไปทดลองประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานตามเป้าหมายและส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรและองค์การในอนาคต^{๑๖๒}

Paulson Lvergard and Hunt ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้ในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า วิธีการเรียนรู้นั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะ โดยมีปัจจัยการประกอบการตัดสินใจ คือการควบคุมกระบวนการเรียนรู้ความต้องการในเรื่องของความรู้^{๑๖๓}

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง“การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒”ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

๑. **แนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่ของเจ้าอาวาส** จากการศึกษาแนวคิดของกรมการศาสนา^{๑๖๔} สรุปได้แนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่ของพระเจ้าอาวาส หมายถึง หน้าที่ของพระสังฆาธิการ ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านปกครอง๒)ด้านศาสนศึกษา๓)ด้านการศึกษาสงเคราะห์๔) ด้านการเผยแผ่ ๕) ด้านสาธารณูปการและ ๖) ด้านสาธารณสงเคราะห์

๒. **สมรรถนะของเจ้าอาวาส**ประกอบด้วย๑) หลักสมรรถนะ จากการศึกษาหลักการแนวคิดและทฤษฎีของ^{๑๖๕} อารังศักดิ์ คงคาสวัสดิ์^{๑๖๖} ชูชัย สมितिไกร^{๑๖๗} ณรงค์วิทย์ แสนทอง^{๑๖๘} นิสิตารักษ์ เวชยานนท์^{๑๖๙} อารณวิทย์พันธ์^{๑๗๐} เทือน ทองแก้ว^{๑๗๑} สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ^{๑๗๒} และ

^{๑๖๒}Tillema, Auditing Assessment Practice in Organization : Establishing Quality Criteria for Appraising Competencies, p. 359.

^{๑๖๓}Paulson Lvergard and Hunt. Learning at Work : Competence development or competence-stress. *Applied Ergonomics*, 36(2),1995, pp. 135 - 144.

^{๑๖๔}สำนักงานเจ้าคณะภาค ๑๖, คู่มือปฏิบัติงานการคณะสงฆ์ หน้า ๔๖.

^{๑๖๕}United Nations Industrial, อ่างถึงโน อนันต์ นามทองตัน, “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, *วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต*, หน้า ๓๓.

^{๑๖๖}อารังศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, *Competency ภาคปฏิบัติ...เขาทำกันอย่างไร?*, ๑๒ - ๑๘.

^{๑๖๗}ชูชัย สมितिไกร,*การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร*, หน้า ๓๑.

^{๑๖๘}ณรงค์วิทย์ แสนทอง, *มารู้จัก Competency กันเถอะ*, หน้า ๗๑ - ๗๒.

^{๑๖๙}นิสิตารักษ์ เวชยานนท์, *Competency Model* กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย, หน้า ๓๒.

^{๑๗๐}อารณวิทย์พันธ์, “Career Development in Practice”. หน้า๒๘-๓๐.

^{๑๗๑}เทือน ทองแก้ว, *สมรรถนะ (Competency) : หลักการ และแนวปฏิบัติ*, หน้า ๒.

^{๑๗๒}สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency Based HRM*, หน้า ๒๙ - ๓๐.

McClelland^{๑๗๓} สรุปได้สมรรถนะตามตำแหน่งงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Functional competency) หมายถึง ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานของพระสังฆาธิการ ๒) สมรรถนะเจ้าอาวาสจากการศึกษาแนวคิดของณรงค์วิทย์ แสันทอง^{๑๗๔} อารังศักดิ์ คงคาสวัสดิ์^{๑๗๕} McClelland^{๑๗๖} Spencer and Spencer^{๑๗๗} และ Kaplan and Norton^{๑๗๘} สรุปได้สมรรถนะเจ้าอาวาส ด้านความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการเจ้าอาวาสที่จำเป็นต้องมีในการบริหารคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน

๓. หลักการพัฒนาสมรรถนะจากการศึกษาแนวคิดของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร^{๑๗๙} สมชาติกิจยรรยงและอรจรรย์ณตะกั่วทุ่ง^{๑๘๐} กัญญามาน อินทหว่าง^{๑๘๑} สุภาพรพิศาลบุตร และยงยุทธเกษาศร^{๑๘๒} Sparks and Loucks-Horsley^{๑๘๓} Hughes^{๑๘๔} Seldin^{๑๘๕} และ Davies and Ellison^{๑๘๖} สรุปได้หลักการพัฒนาสมรรถนะหมายถึงกระบวนการพัฒนาในการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพพระสังฆาธิการเจ้าอาวาสให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ได้แก่การให้การศึกษา (Education) การบรรยาย (Lecture) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) อภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) การระดมสมอง (Brain Storming) และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) ดังสรุปแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยในภาพ

^{๑๗๓}McClelland อ่างใน สุกัญญาธรมีธรรมโชติ, **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency BASED LEARNIN**". หน้า ๑๗-๑๙.

^{๑๗๔}ณรงค์วิทย์ แสันทอง, **เทคนิคการจัดทำ และนำ Job competency ไปใช้งาน**. หน้า ๓๐ – ๕๕.

^{๑๗๕}อารังศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, **Competency ภาคปฏิบัติ...เขาทำกันอย่างไร ?**, หน้า ๔๘ – ๕๑.

^{๑๗๖}McClelland, อ่างถึงใน อนันต์ นามทองตัน, “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารจัดการการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, หน้า ๓๗.

^{๑๗๗}Spencer and Spencer, อ่างถึงในชวนพิศ สิทธิธาดา, “รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ”, หน้า ๒๓.

^{๑๗๘}Kaplan and Norton, อ่างแล้ว.

^{๑๗๙}มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, **แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล**, [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <http://competency.rmutp.ac.th/> [๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๙].

^{๑๘๐}สมชาติกิจยรรยงและ อรจรรย์ณตะกั่วทุ่ง, **เทคนิคการจัดฝึกอบรม**, หน้า ๘๐.

^{๑๘๑}กัญญามาน อินทหว่าง, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาองค์กร**, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <http://www.thaihealth.or.th/partner/blog/23056> [๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๙].

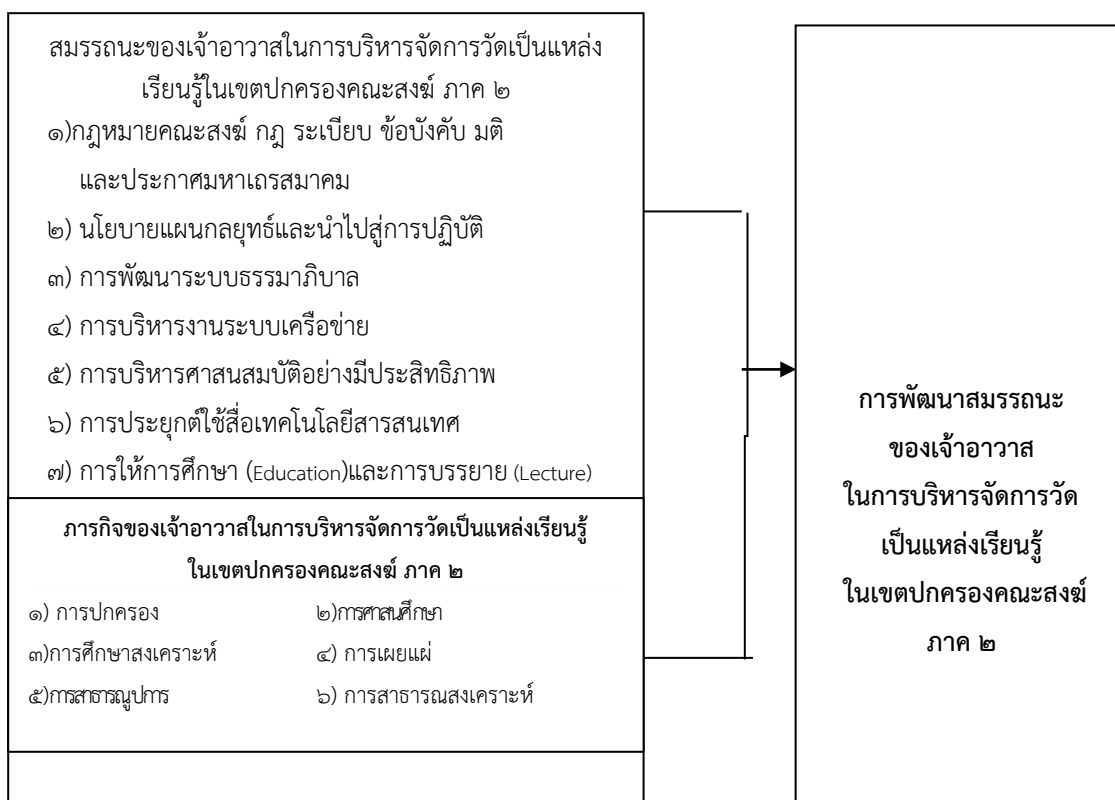
^{๑๘๒}สุภาพรพิศาลบุตรและยงยุทธเกษาศร, **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**, หน้า ๙-๑๐.

^{๑๘๓}Sparks and Loucks-Horsley, “Five models of development for teacher”, **Journal of Staff Development**, 10(4) . (1989), pp. 40 - 57.

^{๑๘๔}Hughes, “ Phylogenies of developmentally important proteins do not support the hypothesis of two rounds of genome duplication early in vertebrate history”, **Journal of Molecular Evolution**, 48(5), (1999), pp. 565 – 576.

^{๑๘๕}Seldin, **Evaluating and developing administrative performance**, p. 178.

^{๑๘๖}Davies and Ellison, **School Leadership for the 21st Century**. pp. 54 - 67.



บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีวิธีดำเนินการวิจัยรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยวิธีการเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์เชิงลึก และยืนยันข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และวิธีการเชิงปริมาณด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์ นำเสนอผลการวิจัยโดยใช้วิธีการเชิงพรรณนา (Descriptive Research) แล้วสร้างองค์ความรู้และข้อสรุป (Interpretation of Data)

ผู้วิจัย กำหนดขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ ๓.๑ ขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย	วิธีการวิจัย	ผลที่ได้รับจากการวิจัย
ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาสภาพกอบสรณะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒	-ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเครื่องมือ -ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน ๕ รูป/คน -แบบสอบถามและสัมภาษณ์ -แบบสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ	-เครื่องมือแบบกึ่งมีโครงสร้างแบบสอบถามสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มสภาพการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒
ขั้นตอนที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒	-แจกสอบถามพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส จำนวน ๗๕ รูป/คน - สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๑๘ รูป/คน -สนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ focus group ๑๐ รูป/คน	-ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ -ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ -การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒
ขั้นตอนที่ ๓ นำเสนอการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำเสนอการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒	นำเสนอการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

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

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยแบ่งเป็น ๔ ขั้นตอนคือ (๑) การจัดเตรียมโครงการวิจัย (๒) การดำเนินการวิจัย (๓) การตรวจสอบความเหมาะสมและ (๔) การเขียนรายงานผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

๓.๑.๑ การจัดเตรียมโครงการวิจัย

ในขั้นตอนนี้ได้ศึกษาข้อมูลชั้นปฐมภูมิ (Primary Source) และข้อมูลชั้นทุติยภูมิ (Secondary Source) แหล่งข้อมูล ได้แก่ หอสมุดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยหอสมุดแห่งชาติ สำนักหอสมุดของมหาวิทยาลัยต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน รวมถึงการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์รวบรวมข้อมูลวิเคราะห์เอกสาร ประมวลผล สรุปเป็นกรอบแนวคิดการจัดทำโครงการวิจัย นำเสนอโครงการวิจัยต่อที่ปรึกษาคณะกรรมการควบคุมดุสิตนิพนธ์เพื่อให้ข้อเสนอแนะ ความเห็นในแนวทางขอข่าตามประเด็นการศึกษา ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวัตถุประสงค์การวิจัย ปัญหาที่ต้องการทราบขอบเขตการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับตามกรอบแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการวิจัยและนำแนวคิดเห็นนี้มาปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว จึงทำการสอบปกป้องโครงการวิจัย ดังนั้น การวิจัยขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยทำการปรับแก้ไขโครงการวิจัย ตามข้อเสนอแนะความคิดเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิควบคุมการสอบป้องกันโครงการวิจัย และ ออกเอกสารของหลักสูตรเพื่อขออนุมัติบัณฑิตวิทยาลัยได้ให้ดำเนินการวิจัยต่อไป

๓.๑.๒ การดำเนินการวิจัย

ในขั้นตอนนี้ แบ่งเป็น ๓ ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาสภาพสมรรถนะดังต่อไปนี้

๑) ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักการแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ในศาสตร์สมัยใหม่และสรุปข้อมูลที่เกี่ยวข้องในคัมภีร์พระพุทธศาสนา

๒) นำบทสรุปเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้การวิเคราะห์เอกสารและการสังเคราะห์ (Content Synthesis) สรุปเป็นตัวแปรนำไปเป็นข้อคำถามสร้างแบบสัมภาษณ์ (Interview) ฉบับสมบูรณ์

ขั้นตอนที่ ๒ ร่างสภาพสมรรถนะดังต่อไปนี้

๑) นำสภาพสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ มาสร้างเป็นแบบสอบถามการวิจัย และพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

๒) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยโดยใช้ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยกำหนดผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน ๕ รูป/คน

ขั้นตอนที่ ๓ การพัฒนาเกณฑ์วัดดังต่อไปนี้

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยนำเครื่องมือการวิจัยที่จัดทำฉบับสมบูรณ์ลงพื้นที่เก็บข้อมูลการศึกษาภาคสนามตามกลุ่มประชากรตัวอย่างการวิจัยดังนี้ (๑) แบบสอบถามการวิจัยเก็บข้อมูล จำนวน ๓ จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดสระบุรี และจังหวัดอ่างทองพุทธศักราช ๒๕๕๘ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เจ้าอาวาสในวัดเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ แล้วรวบรวมนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ(Percentage)วิเคราะห์ระดับการพิจารณาใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (๒) แบบสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร พระสังฆาธิการ ผู้เชี่ยวชาญรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction)

๓.๑.๓ การตรวจสอบความเหมาะสม

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปผล และตรวจสอบสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ที่เหมาะสมโดยวิธีการยืนยันด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความถูกต้องความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ประโยชน์

๓.๑.๔ การเขียนรายงานผลการวิจัย

ผู้วิจัยรวบรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปข้อค้นพบการวิจัยที่ได้ในวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ มาสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะทั้งในเชิงนโยบาย การนำไปใช้ประโยชน์และการทำวิจัยครั้งต่อไปแล้วเรียบเรียงจัดพิมพ์ต้นฉบับเอกสารให้ถูกต้องสมบูรณ์ ตามที่รูปแบบของบัณฑิตวิทยาลัยกำหนดเพื่อขออนุมัติวิทยานิพนธ์เล่มนี้ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษาศึกษาบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๓.๒.๑ ประชากรที่ใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มประชากรการวิจัยที่ได้กำหนดในครั้งนี้นี้จำนวน ๗๕ รูป/คน

๓.๒.๒ ประชากรที่ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ คือการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๑๘ รูป/คน และการจัดสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๑๐ รูป/คน

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย (๑) ข้อมูลเอกสาร(๒) แบบสอบถาม(๓) แบบสัมภาษณ์ และ (๔) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ดังต่อไปนี้

๓.๓.๑ ข้อมูลเอกสาร (Documentary Data)

การศึกษารวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ได้แก่ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Sources) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) มาประมวลสังเคราะห์ข้อมูลหลักการแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาขอขยายการวิจัยกำหนดประเด็นและตัวแปรที่จะศึกษา การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้รับแนะนำจากคณาจารย์ที่ปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นแนววิธีการสร้างข้อคำถาม สังเคราะห์เอกสารประมวลข้อมูลวิเคราะห์กำหนดเป็นองค์ประกอบสมรรถนะ

๓.๓.๒ แบบสอบถาม(Questionnaire)

แบบสอบถามหลักการแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ โดยศึกษาข้อมูลทั้งในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรคณะสงฆ์ เพื่อให้ครอบคลุมขอขยายการวิจัยนำมาปรับปรุง แก้ไข จากการแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ จำนวน ๖๐ ข้อ และมีข้อคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะอื่นๆโดยการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ระดับการพิจารณาใช้ค่าเฉลี่ย(Mean)และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๓.๓.๓ แบบสัมภาษณ์ (Interview)

ผู้วิจัยนำแบบการสัมภาษณ์สภาพสมรรถนะ ที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้ว และมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย นำมาสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structure In-Depth Interview)และ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview)ไปสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับกลุ่มเป้าหมายการวิจัย โดยมีข้อคำถามประกอบการสัมภาษณ์และแบบสัมภาษณ์มีคำถามที่เปิดกว้างเพื่อครอบคลุมในกลุ่มเป้าหมายประชากรการวิจัย

๓.๓.๔ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม จะเป็นไปในลักษณะการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงและข้อมูลตรงตามที่กำหนดไว้หรือเป็นข้อค้นพบใหม่ซึ่งเกิดจากการสนทนาโดยมีประเด็นของปัญหาที่เจาะจงกับกลุ่มตัวอย่างประชากร จำนวน ๑๐ รูป/คน

สรุปได้ว่า การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ข้อมูลเอกสารแบบสอบถามแบบสัมภาษณ์ และ แบบบันทึกการสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้ครอบคลุมขอบเขตพื้นที่กลุ่มเป้าหมายการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาเอกสาร (Documentary Study) ในประเด็นที่เกี่ยวข้องที่มีส่วนสัมพันธ์กับบทสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อจะเก็บรวบรวมข้อมูลตามประเด็นของกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ในเบื้องต้น

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์จากเจ้าหน้าที่ในโครงการศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีพุทธศักราช ๒๕๕๘ แล้วนำส่งไปยังกลุ่มเป้าหมายการวิจัยเพื่อขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้เดินทางนำส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยมากที่สุดดำเนินการดังต่อไปนี้

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ในส่วนนี้จะเป็นการสรุปประเด็นจากแบบสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการแยกจำแนกข้อมูล (Typological Analysis) แนวคิดทฤษฎีการวิเคราะห์ผลตามความมุ่งหมายและกรอบแนวความคิดการวิจัย สำหรับการจัดกลุ่มข้อความเป็นหมวดหมู่ แยกจำแนกตามองค์ประกอบและเกณฑ์ชี้วัดการบริหารจัดการดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มตามรูปแบบการบรรยายเชิงพรรณนา (Descriptive Data Analysis) ผู้วิจัยได้กำหนดแบ่งเป็น ๔ ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การศึกษารวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร (Documentary Search) ที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์ประกอบและเกณฑ์ชี้วัดจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ (Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมในการเป็นเกณฑ์ชี้วัดการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้โดยใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวชี้วัดเพื่อนำไปกำหนดเป็นองค์ประกอบการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยการรวบรวมแยกจำแนกและจัดหมวดหมู่ใช้การตีความเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ ๓ การตรวจสอบคุณภาพและยืนยันสมรรถนะเพื่อตอบปัญหาการวิจัยที่ได้จากการลงพื้นที่ภาคสนามมาดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

(In-Depth Interview Research) ได้สรุปองค์ความรู้ เพื่อนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิรับรองโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction)

ขั้นตอนที่ ๔ การสร้างข้อสรุปองค์ประกอบ โดยการตรวจสอบความสอดคล้องเชิงทฤษฎีเพื่อหาข้อสรุปผลการคัดเลือกองค์ประกอบโดยใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) และนำเสนอการวิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ผลในรูปแบบเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และ การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction)

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) โดยมีระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ๒) เพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ๓) เพื่อนำเสนอการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

ผู้วิจัย ใช้เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย ๑) การศึกษาเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ๒) การสัมภาษณ์ มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ได้แก่ พระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารและนักวิชาการจำนวน ๑๘ รูป/คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ๓) การสนทนากลุ่ม มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสมรรถนะ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ จำนวน ๑๐ รูป/คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยใช้แนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผลการสนทนากลุ่มและ ๔) การแจกแบบสอบถาม โดยมีประชากร ได้แก่ เจ้าอาวาสในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ จำนวน ๗๕ รูป โดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายโดยนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

๔.๑ ผลการศึกษาสภาพสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

๔.๒ ผลการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

๔.๓ ผลการนำเสนอการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

๔.๔ องค์ความรู้จากการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N = ประชากร

μ = ค่าเฉลี่ย

σ = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

๔.๑ ผลการศึกษาสภาพสมรรถนะเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ เขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

ผลการศึกษาสภาพสมรรถนะเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ เขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ โดยผู้วิจัย ได้ทำการวิเคราะห์เอกสารและทำการสัมภาษณ์ ซึ่งสรุปผล จากการวิเคราะห์เอกสารและผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

๔.๑.๑ ผลการวิเคราะห์เอกสาร

ผลการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็น แหล่งเรียนรู้ เขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ สรุปได้ดังต่อไปนี้

๑. **สมรรถนะ (Competency)** หมายถึง ความสามารถของเจ้าอาวาสในการบริหาร จัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ที่จำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามหน้าที่และ เป้าหมายของคณะสงฆ์

๒. **ประเภทของสมรรถนะ** จัดแบ่งเป็น ๓ ประเภท ได้แก่

๑) สมรรถนะหลักขององค์กร (Core competency of corporation) จะถูก กำหนดขึ้น ตามวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมายหลักขององค์กรเพื่อให้สมาชิกทุกคนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ตลอดจนบุคลิกภาพที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ

๒) สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Professional competency or role competency) เป็นการบ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการในตำแหน่งความรับผิดชอบ ที่บุคคลที่เข้ามาสู่ตำแหน่งนั้นๆ ต้องปฏิบัติ

๓) สมรรถนะตามตำแหน่งงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Functional competency) เป็นความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานนั้นๆ

๓. **สภาพสมรรถนะ** หมายถึงความสามารถของเจ้าอาวาสที่จำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการ บริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ คือ ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติ หน้าที่ของเจ้าอาวาสในการจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ได้แก่ ข้อมูล/สิ่งที่ได้รับจากการศึกษา, การฝึกอบรม, การสัมมนา, การสนทนา, การศึกษาด้วยตนเอง, การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

๔. **การพัฒนาสมรรถนะ** หมายถึงกระบวนการพัฒนาในการเพิ่มพูนความรู้เพื่อ เสริมสร้างศักยภาพของเจ้าอาวาสให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการวัดเป็นแหล่ง เรียนรู้ ประกอบด้วย ๖ ประการ ดังนี้

๑) การให้การศึกษา (Education) เป็นการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้โดยตรง กับพระสังฆาธิการ เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติตลอดจนเสริมสร้าง ความสามารถในการปรับตัวในทุกๆด้านโดยเฉพาะหากต้องการเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะ ทำงานตามความต้องการขององค์กรหรืออีกกรณีหนึ่งการให้การศึกษาสามารถใช้เพื่อเตรียม พระสังฆาธิการ เพื่อการเลื่อนตำแหน่งซึ่งอาจต้องใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน

๒) การบรรยาย (Lecture) เป็นการบรรยายของวิทยากรตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ อาจใช้สื่อต่างๆประกอบการบรรยายเช่นรูปภาพแผ่นใสสไลด์หรือวีดีโอเทปเป็นต้นบางครั้งอาจเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถาม

๓) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้ได้ปฏิบัติจริงโดยจะมีการบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วจึงให้ลงมือปฏิบัติอาจเป็นการฝึกการใช้เครื่องมือใหม่ๆประชุมเพื่อช่วยกันสร้างคู่มือหรือสร้างอุปกรณ์ต่างๆเป็นต้นการปฏิบัตินิยมให้ร่วมกันเป็นกลุ่มย่อยๆมากกว่าปฏิบัติเป็นกลุ่มใหญ่หรือรายบุคคล

๔) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) เป็นการแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อยจากกลุ่มใหญ่กลุ่มย่อยเพื่อพิจารณาประเด็นปัญหาอาจเป็นปัญหาเดียวกันหรือต่างกันในช่วงเวลาที่กำหนดมีวิทยากรคอยช่วยเหลือทุกกลุ่มแต่ละกลุ่มต้องเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเพื่อดำเนินการแล้วนำความคิดเห็นของกลุ่มเสนอต่อที่ประชุมใหญ่

๕) การระดมสมอง (Brain Storming) เป็นการประชุมกลุ่มเล็กเพื่อเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรีโดยปราศจากข้อจำกัดหรือกฎเกณฑ์ใดๆในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่งโดยไม่คำนึงว่าจะถูกหรือผิดดีหรือไม่ดีความคิดหรือข้อเสนอทุกอย่างจะถูกจัดไว้แล้วนำไปกลั่นกรองอีกชั้นหนึ่ง

๖) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ใช้เวลาน้อยสามารถพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์และความรู้ที่กว้างขึ้นมากกว่าเดิมด้วยการดูงานที่หน่วยงานราชการ องค์กร หรือวัด ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นเลิศในด้านต่างๆ เช่น การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ เป็นต้น

๕. เจ้าอาวาส หมายถึง พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งพระสังฆาธิการ ปกครองวัดที่จัดให้วัดเป็นแหล่งเรียนรู้

๖. หน้าที่ของพระสังฆาธิการ หมายถึง หน้าที่ของพระสังฆาธิการ ที่สำคัญมี ๖ ด้าน ดังนี้

๑) ด้านการปกครองเป็นการควบคุมและส่งเสริมรักษาความเรียบร้อยดีงาม คือ หน้าที่ของพระสังฆาธิการ ในการปกครองดูแลพระภิกษุสามเณรในเขตปกครองของตนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศและบัญชาของสมเด็จพระสังฆราชนอกจากนั้นพระสังฆาธิการ ยังจะต้องทำหน้าที่ระงับอธิกรณ์วินัยการลงนิคหกรรม การวินัยลงข้ออุทธรณ์คำสั่ง ตลอดจนการควบคุมบังคับบัญชาพระภิกษุสามเณรผู้อยู่ใต้เขตปกครองของตนชี้แจง แนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชาให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยพร้อมทั้งการตรวจตรา การประชุมชี้แจงตามวาระ

๒) ด้านการศาสนศึกษาเป็นการศึกษาในทางพระพุทธศาสนา คือ การศึกษาพระปริยัติธรรมและการศึกษาอื่นๆ อันสมควรแก่สมณะ โดยมีการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน ได้แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

(๑) การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมตามหลักสูตรแบ่งเป็น ๓ ชั้น คือ นักธรรมชั้นตรี นักธรรมชั้นโท นักธรรมชั้นเอก ถ้าเป็นฆราวาสเรียกว่า ธรรมศึกษาแบ่งออกเป็น ธรรมศึกษาชั้นตรี ธรรมศึกษาชั้นโท ธรรมศึกษาชั้นเอก ส่วน

การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ตามหลักสูตรแบ่งออกเป็น ๘ ชั้น คือ บาลีประโยค ๑-๒ และเปรียญธรรม ๓-๙

(๒) การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา การจัดการเรียนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการมีทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายเพื่อให้การศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรทั้งวิชาสามัญและการศึกษาพระปริยัติธรรมควบคู่กันไป เพื่อให้พระภิกษุสามเณรมีความรู้ในหลักธรรมและหากพระภิกษุสามเณรเหล่านี้ มีความประสงค์จะลาสิกขาก็สามารถนำวุฒิการศึกษาที่ได้รับไปใช้เพื่อการศึกษาต่อในสถานศึกษาต่อในสถานศึกษาหรือใช้สมัครงานเพื่อประกอบอาชีพได้

๓) ด้านการศึกษาสงเคราะห์เป็นการจัดการศึกษาเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล หรืออุดหนุนจนเจือช่วยเหลือด้านการศึกษาอื่นนอกจากการศาสนาศึกษา หรือสถาบันอื่น หรือบุคคลอื่นผู้กำลังศึกษาเล่าเรียน โดยคณะสงฆ์ได้กำหนดการศึกษาสงเคราะห์เป็นกิจการอันหนึ่งของพระสงฆ์ คือ การศึกษานอกเหนือจากการศาสนาศึกษาที่พระสงฆ์ดำเนินการเพื่อสงเคราะห์ประชาชน หรือพระภิกษุสามเณร

๔) ด้านการเผยแผ่ เป็นการทำให้หลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนาขยายกว้างขวางออกไป ทำให้เป็นที่เผยแผ่หลายต่อสาธารณชนเป็นการสื่อสารเพื่อการพัฒนาบุคคลทางด้านจิตใจให้มีความเคารพเลื่อมใสยำเกรงต่อพระรัตนตรัยน้อมนำเอาหลักธรรมในพระพุทธศาสนาไปประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติตามสมควรแก่การปฏิบัติเหตุนี้จึงเป็นหน้าที่ของพระสังฆาธิการ ที่จะต้องจัดทำอันเป็นภารกิจประจำตลอดเวลาที่ดำรงตำแหน่งพระสังฆาธิการ แยกออกเป็น ๒ ประเภท คือ (๑) เป็นฐานะในการจัดการศึกษา อบรมสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิต (๒) เป็นฐานะในการอบรมและสั่งสอนธรรมแก่คฤหัสถ์

๕) ด้านการสาธารณูปการ เป็นการช่วยเหลืออุดหนุนหรือเกื้อกูลคนส่วนมากหรือคนทั่วไปหรือกิจการเกี่ยวกับการดูแลรักษาและจัดการวัดให้อยู่ในความเรียบร้อยเป็นงานเกี่ยวกับการพัฒนาอาคาร สถานที่ และสิ่งแวดล้อมของวัดอันเป็นการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชนโดยมีพระภิกษุสงฆ์ เป็นผู้นำในการพัฒนาทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ ผู้นำทางศาสนาของชุมชน กล่าวโดยสรุป ประกอบด้วย (๑) การก่อสร้าง และการบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนวัตถุและศาสนสถาน (๒) กิจการอันเกี่ยวกับวัด คือ การสร้างวัด การตั้ง การรวม การย้าย การยุบเลิก การขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา การยกวัดร้างเป็นวัดมีพระภิกษุจำพรรษา และการยกวัดราษฎร์เป็นพระอารามหลวง (๓) กิจการอื่นๆ ของวัด เช่น การจัดงานวัด การเรียไร และ (๔) การศาสนสมบัติของวัด

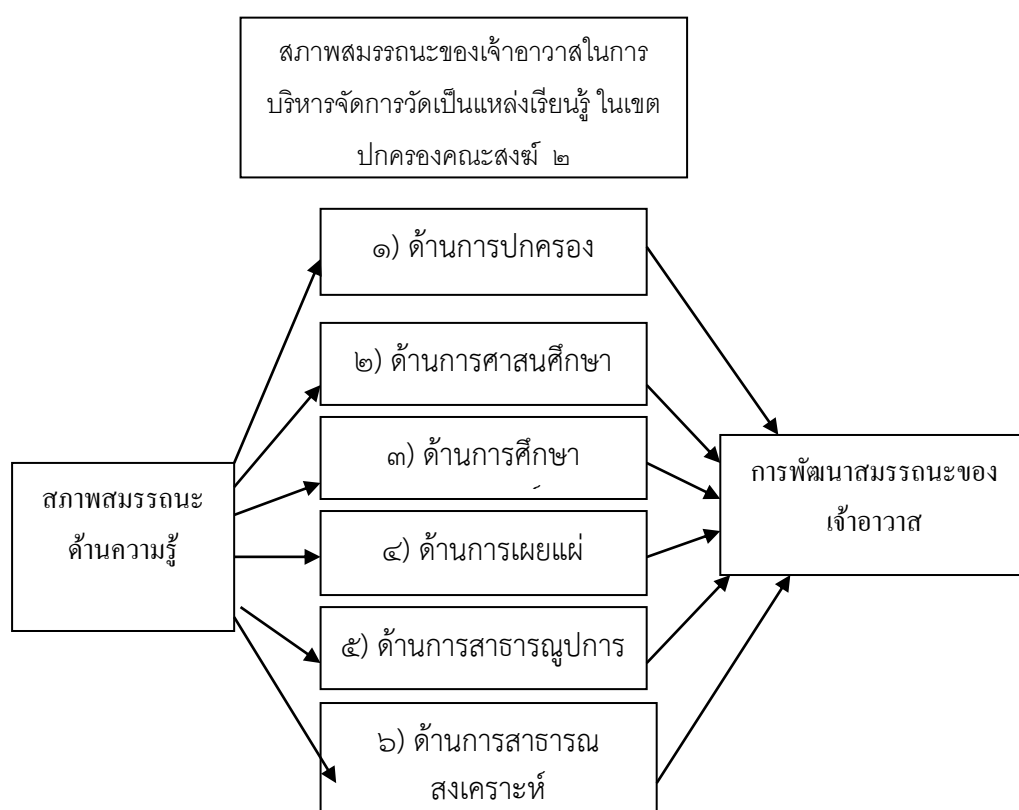
๖) ด้านการสาธารณสงเคราะห์เป็นการช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ การจัดการอันเป็นประโยชน์ เป็นกิจกรรมที่วัดหรือพระภิกษุสงฆ์ดำเนินการเพื่อให้เป็นสาธารณประโยชน์ในด้านสังคมสงเคราะห์บุคคลและสาธารณะสงเคราะห์โดยแยกลักษณะมี ๔ ประการได้แก่

(๑) การดำเนินการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล ได้แก่ การที่วัดและคณะสงฆ์ดำเนินการเองซึ่งกิจอย่างใดอย่างหนึ่งมีวัตถุประสงค์ให้เป็นสาธารณประโยชน์ เช่น กิจการหน่วยอบรมประจำตำบลห้องสมุดเพื่อประชาชน จัดอบรมวิชาชีพให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น เป็นต้น

(๒) การช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ เช่น การช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมกิจการของรัฐหรือเอกชนให้ไปเพื่อสาธารณประโยชน์ การพัฒนาหมู่บ้าน การพัฒนาตำบลและการอนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม

(๓) การเกื้อกูลสาธารณสมบัติ สถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ ได้แก่ การสร้างถนนขุดลอกคูคลอง ก่อสร้างโรงพยาบาลและปลูกต้นไม้ เป็นต้น

(๔) การเกื้อกูลแก่ประชาชนหรือสรรพสัตว์ ได้แก่ การช่วยเหลือประชาชน เช่น การจัดตั้งหน่วยอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย ช่วยเหลือประชาชนทางด้านไฟไหม้และน้ำท่วมมอบเครื่องอุปโภคบริโภคแก่ผู้ประสบภัย และสาธารณภัย ซึ่งได้แก่ ความยากจน ความเจ็บไข้ เป็นต้น



ภาพที่ ๔.๑ สภาพสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

๔.๑.๒ ผลการสัมภาษณ์

ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ สรุปตามแบบสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

๑. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒ ตามตำแหน่งงานของพระสังฆาธิการ ประกอบด้วย ๖ ด้าน ดังนี้

๑) สมรรถนะด้านการปกครอง พระสังฆาธิการ ส่วนน้อย มีความรู้ความสามารถในการบริหารด้านการปกครองน้อย ขาดประสบการณ์ในการปกครองคณะสงฆ์มีการทำงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีการบริหารจัดการปกครองตามความเคยชินที่เคยปฏิบัติมารวมทั้งขาดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จึงทำให้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการปกครองคณะสงฆ์สำเร็จลุล่วงได้ยาก นอกจากนี้ ยังไม่มีองค์กร สถาบัน หรือหน่วยงานที่รับภาระหน้าที่ในการพัฒนาพระสังฆาธิการ ด้านการปกครองโดยตรงมีการพัฒนาที่เป็นรูปแบบเก่า คือ การประชุมอบรมพระสังฆาธิการ ตามมติมหาเถรสมาคม หรือการจัดหลักสูตรในระยะสั้น

๒) สมรรถนะด้านการศาสนศึกษาพระสังฆาธิการ ส่วนมากมีการบริหารจัดการทางด้านการศึกษาตามหลักพระธรรมวินัยคือบาลีและนักธรรมมีความรู้ความเข้าใจในภาษาบาลีและมีความรู้ความสามารถในการสอนธรรมสามารถส่งเสริมการจัดการศาสนศึกษาพระปริยัติธรรมแก่พระภิกษุสามเณรได้ และมีการตรวจเยี่ยมสำนักศาสนศึกษาที่ตนเองได้ดูแล พระสังฆาธิการ ส่วนน้อยที่ได้มีการศึกษาพระปริยัติธรรมสายสามัญ หรือการศึกษาในมหาวิทยาลัยในระดับปริญญาตรี-โท-เอก ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พระสังฆาธิการ ได้มีการศึกษาครบทั้งทางโลกและทางธรรม และไม่มี การสนับสนุนให้พระภิกษุสามเณรได้รับการศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรมที่สูงขึ้นกว่าเดิม

๓) สมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์พระสังฆาธิการ ส่วนมากมีการบริหารจัดการทางด้านการศึกษาที่มุ่งเน้นการสงเคราะห์ประชาชนในด้านการศึกษา ซึ่งยังคงให้ประชาชนได้รับการศึกษาทางพระธรรมวินัยควบคู่ไปกับการปฏิบัติ และยังคงเน้นให้มีการศึกษาวิชาการทางโลกควบคู่กันไปด้วยนอกจากนี้ พระสังฆาธิการ ขาดการสนับสนุนในเรื่องของการศึกษาสงเคราะห์และขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาช่วยพัฒนางานด้านศึกษาสงเคราะห์การจัดอุทยานการศึกษาภายในวัด และการอำนวยความสะดวกให้สถานศึกษามาจัดกิจกรรมภายในวัด

๔) สมรรถนะด้านการเผยแผ่ พระสังฆาธิการ ส่วนมาก มีความสามารถและความพร้อมในการพูด เทศน์และการบรรยาย มีความสามารถอบรมประชาชนในการปฏิบัติธรรมทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติมีการจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเชิงรับเป็นส่วนมาก มีการส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรเป็นพระนักเผยแผ่ ขาดความรู้ในเรื่องการประชาสัมพันธ์ และขาดความรู้ในเรื่องการจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาผ่านสื่อต่างๆ เช่น วารสาร สิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น

๕) สมรรถนะด้านการสาธารณูปการ พระสังฆาธิการ ส่วนมาก มีการช่วยเหลืออุดหนุนหรือเกื้อกูลประชาชนภายในชุมชน เป็นผู้นำในการพัฒนาทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจของชุมชน ขาดความรู้ในด้านการวางแผนพัฒนาระบบสาธารณูปการภายในวัด ไม่มีความรู้เกี่ยวกับการกำหนดแผนพัฒนาในการบริหารจัดการพัฒนาวัดการบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ โบราณสถาน และโบราณวัตถุภายในวัด ขาดความรู้เกี่ยวกับการก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนวัตถุและศาสนสถาน และขาดความรู้ในเรื่องการจัดการศาสนสมบัติของวัด

๖) สมรรถนะด้านการสาธารณสงเคราะห์พระสังฆาธิการ ส่วนมาก มีการอนุญาตให้มีการกิจการหน่วยอบรมประจำตำบลห้องสมุดเพื่อประชาชนภายในวัดมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ มีการให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม มีการสนับสนุนการปลูกต้นไม้มีการช่วยเหลือประชาชนที่ประสบภัยธรรมชาติ มีการมอบเครื่องอุปโภคบริโภคแก่ผู้ประสบภัยและผู้เจ็บป่วยมีการช่วยเหลือประชาชนภายในชุมชน แต่ยังคงขาดการวางแผน

ในการสงเคราะห์ประชาชนให้ตรงตามความต้องการและความเดือดร้อนของประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการสังคมสงเคราะห์

๒. สภาพสมรรถนะการเรียนรู้ (Learning) เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ตามตำแหน่งงานของพระสังฆาธิการ ทั้ง ๖ ด้าน ดังนี้

๑) สภาพสมรรถนะการเรียนรู้ (Learning) ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการปกครองประกอบด้วย

- พระสังฆาธิการ ควรร่วมมือภาคีเครือข่ายให้เกิดสัมฤทธิ์ผล
- พระสังฆาธิการ ควรเรียนรู้พัฒนาระบบธรรมาภิบาล
- พระสังฆาธิการ ควรศึกษาการบริหารศาสนสมบัติอย่างมีประสิทธิภาพ
- พระสังฆาธิการ ควรเรียนรู้เท่าทันในเรื่องต่างๆ ทั้งทางโลกและทางธรรม
- พระสังฆาธิการ จะต้องมีความรู้ที่ดี มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล
- พระสังฆาธิการ จะต้องมีการกำหนดนโยบายในการปกครองที่มีรูปแบบและ

วิธีการทำงานที่แน่นอนและชัดเจน โดยจะต้องพัฒนาที่มากขึ้น

- การจัดอบรมด้วยการกำหนดให้มีหลักสูตรอบรมพัฒนาพระสังฆาธิการ ให้มีความรู้ในด้านการกิจการคณะสงฆ์ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ทางสังคม โดยแบ่งเป็นการพัฒนาคนและการพัฒนางาน

- การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาสนับสนุนด้านฐานข้อมูลการสร้างบุคลากรในองค์กรให้มีความสามารถในการบริหารจัดการมีการตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอการสร้างความเป็นธรรมความเสมอภาคในองค์กร

- การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีการประสานประโยชน์สร้างความร่วมมือการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

- การกำหนดแผนในอนาคตเป็นระยะสั้น ระยะยาว เพื่อกำหนดทิศทางในการทำงาน

- พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความศรัทธาในพระพุทธศาสนาอย่างมั่นคง
- พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความรู้ทางปัญญา
- พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความรู้ที่กว้างไกล มีการกำหนดนโยบาย มีรูปแบบ

วิธีการทำงานที่แน่นอนชัดเจน

- พระสังฆาธิการ มีความรู้ความสามารถในพระธรรมวินัยและวิชาการที่เหมาะสม

- พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่ผู้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมตามความสามารถในการทำงาน

- พระสังฆาธิการ เป็นผู้ประพฤติตามหลักพระธรรมวินัย กฎหมายคณะสงฆ์ กฎระเบียบ ข้อบังคับ มติประกาศมหาเถรสมาคมเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยแก่หมู่คณะสงฆ์

- พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์และรู้จักการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดศรัทธา พร้อมทั้งจะร่วมแรงร่วมใจกันทำงานขับเคลื่อนองค์กรไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- พระสังฆาธิการ มีการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการประสานงานกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความร่วมมือกันระหว่างองค์กร

- พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการที่จะพัฒนาคนและพัฒนางานให้เหมาะสมโดยการศึกษา

๒) สภาพสมรรถนะการเรียนรู้ (Learning) ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการศึกษาประกอบด้วย

- พระสังฆาธิการ เป็นผู้ที่มีศรัทธาในพระพุทธศาสนาอย่างมั่นคง

- พระสังฆาธิการ เป็นผู้ที่มีศักยภาพทางปัญญา

- พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการกำหนดนโยบาย มีรูปแบบวิธีการทำงานที่แน่นอนชัดเจน

- พระสังฆาธิการ มีมีความรู้ความสามารถในพระธรรมวินัยและวิชาการที่เหมาะสม

- พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่ผู้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมตามความสามารถในการทำงาน

- พระสังฆาธิการ เป็นผู้ประพฤติตามหลักพระธรรมวินัย กฎหมายคณะสงฆ์ กฎระเบียบ ข้อบังคับ มติ ประกาศมหาเถรสมาคม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยแก่หมู่คณะสงฆ์

- พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์และรู้จักการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดศรัทธา พร้อมทั้งจะร่วมแรงร่วมใจกันทำงานขับเคลื่อนองค์กรไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- พระสังฆาธิการ มีการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการประสานงานกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความร่วมมือกันระหว่างองค์กร

- พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการที่จะพัฒนาคนและพัฒนางานให้เหมาะสมโดยการศึกษา

- การเพิ่มขีดความสามารถศาสนบุคคล

- การเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านพระพุทธศาสนาให้เข้มแข็ง

- การส่งเสริมและพัฒนาพระสังฆาธิการ ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถทั้งในภาคปริยัติและปฏิบัติ

- การเปิดโอกาสให้มีการร่วมมือทุกฝ่าย ประสานงาน ประสานประโยชน์ มีความชัดเจน และโปร่งใส

- การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้สอนและผู้เรียน

- การกำหนดนโยบายในด้านการศาสนศึกษาในภายหน้า โดยยึด ๓ กลุ่ม คือ ผู้เรียน สำนักเรียน และผู้จัดการศึกษา

- การกำหนดแผนในอนาคตด้านการบริหารศาสนศึกษาโดยมุ่งเน้นทางด้านการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมให้มาก

- การส่งเสริมการศึกษาพระธรรมวินัยอย่างต่อเนื่องและต้องสร้างแรงจูงใจในการศึกษา

- การอบรมให้ความรู้แก่พระสังฆาธิการ โดยในเริ่มต้นให้มีหลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อเปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการ ได้พัฒนาตนเอง

- การเพิ่มศักยภาพมากขึ้นแก่พระสังฆาธิการ โดยการเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมต่างๆ เพื่อค้นหาจุดเด่น จุดด้อย

- การศึกษาดูงานในการบริหารศาสนศึกษาในวัดที่มีการบริการศาสนศึกษาที่มีการพัฒนาได้ดีเลิศ

- พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีศรัทธาในพระพุทธศาสนาอย่างมั่นคง

- พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความรู้ทางปัญญา

- พระสังฆาธิการ เป็นผู้ให้ความสำคัญในด้านการศาสนศึกษาเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางพระศาสนาทั้ง ๓ ด้าน คือ ปรียัติ ปฏิบัติ ปฏิเวธ

- พระสังฆาธิการ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ รู้จักการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดศรัทธาในการร่วมกิจกรรมต่างๆ

- พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความตั้งใจในการศาสนศึกษา ตลอดถึงการสนับสนุนเกี่ยวกับการศาสนศึกษาให้ครอบคลุมทุกด้าน

- พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความตระหนักถึงการศึกษานักธรรม- บาลี เพื่อให้การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓) สภาพสมรรถนะการเรียนรู้ (Learning)) ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์ประกอบด้วย

- พระสังฆาธิการ ควรมีความร่วมมือภาคีเครือข่ายให้เกิดสัมฤทธิ์ผล

- พระสังฆาธิการ ควรเรียนรู้การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้

- พระสังฆาธิการ ควรเรียนรู้เกี่ยวกับพัฒนาระบบธรรมาภิบาล

- พระสังฆาธิการ ควรมีการเรียนรู้การพัฒนาหลักสูตรและแนวทางการบริการวิชาการเชิงพุทธให้ทันสมัย

- พระสังฆาธิการควรมีการพัฒนาในการด้านการศึกษาสงเคราะห์ด้วยการอาศัยความร่วมมือจากภาครัฐบาล และเอกชน

- พระสังฆาธิการ ควรมีการพัฒนาเด็กให้มีความรู้ เพื่อให้เด็กมีโอกาสในการพัฒนาสถานที่อยู่ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และประเทศชาติ

- พระสังฆาธิการ ควรพัฒนาให้รู้จักการเป็นครู ด้วยการให้การศึกษา ควรพัฒนาการศึกษาให้มาก

- พระสังฆาธิการ ต้องมีความรู้คู่ความสามารถและรู้จักหาทีมงานบุคลากรในการช่วยงานพระศาสนาด้านการศึกษาสงเคราะห์

- การเพิ่มขีดความสามารถศาสนบุคคล

- การเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านพระพุทธศาสนาให้เข้มแข็ง
 - การพัฒนาพระสังฆาธิการ ให้รู้จักการเป็นครู ด้วยการให้การศึกษา และควร
อุปถัมภ์การศึกษาสงเคราะห์ระดับชั้น
 - การฝึกอบรมถวายความรู้คู่ความสามารถให้พระสังฆาธิการ
 - การฝึกให้พระสังฆาธิการ มีการวางแผนในการบริหารทำงานในรูปแบบ PDCA
ซึ่งจะต้องเน้นหลักการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี
 - มีการกระตุ้นให้พระสังฆาธิการ ได้มีการปฏิบัติด้านศึกษาสงเคราะห์อยู่
ตลอดเวลา ด้วยการปฏิบัติจริงและมีการรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบอยู่เสมอ
 - มีนโยบายการพัฒนาพระสังฆาธิการ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ควรมีแผนการ
พัฒนาในอนาคต โดยพระสังฆาธิการ ต้องเริ่มจากตนเองก่อน โดยจะต้องพัฒนาตนเองก่อนที่จะ
พัฒนาคนอื่น
 - มีโครงการพระสังฆาธิการ เข้าหาเด็กมากขึ้นเพื่อที่จะต้องรู้เท่าทันเด็กและเข้าใจ
เด็กนักเรียนให้มากขึ้น
 - พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความศรัทธาในพระพุทธศาสนาอย่างมั่นคง
 - พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความศรัทธาทางปัญญา
 - พระสังฆาธิการ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และมีการสนับสนุนการศึกษาสงเคราะห์อยู่
เสมอ
 - พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความสามารถในการวางแผนการพัฒนาในอนาคต
 - พระสังฆาธิการ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่จะการพัฒนาวัดให้เป็นพิพิธภัณฑ์ท่องเที่ยว
มุ่งเน้นให้ชุมชนเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาในเรื่องต่างๆ
 - พระสังฆาธิการ มีความตระหนักถึงความสำคัญของเด็กและเยาวชน ปลุกฝังให้
เด็กรู้จักธรรมและรู้จักวิธีการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน
 - พระสังฆาธิการ ต้องสร้างแรงจูงใจทางการศึกษาต่างๆ เพื่อให้ผู้นำสงฆ์เป็น
ศูนย์กลางของชุมชน
 - พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความสามารถในการวางแผนการทำงานและมีการ
กำหนดรูปแบบในการดำเนินงานด้านการศึกษาสงเคราะห์
- ๔) สภาพสมรรถนะการเรียนรู้ (Learning) ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการเผย
แผ่ประกอบด้วย
- พระสังฆาธิการ ควรมีความร่วมมือภาคีเครือข่ายให้เกิดสัมฤทธิ์ผล
 - พระสังฆาธิการ ควรเรียนรู้การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้
 - พระสังฆาธิการ ควรเรียนรู้เกี่ยวกับพัฒนาระบบสารสนเทศ ๔.๐
 - พระสังฆาธิการ ควรมีการเรียนรู้การพัฒนาหลักสูตรและแนวทางการบริการ
วิชาการเชิงพุทธให้ทันสมัย
 - พระสังฆาธิการควรมีความรู้ความสามารถในการแสดงธรรมเทศนาและควรพยายาม
เน้นการฝึกของตนหลายภาษา

- พระสังฆาธิการ มีความรู้ในการนำเอาสื่อเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการเผยแผ่ให้มากยิ่งขึ้น
- พระสังฆาธิการ มีความรู้และเทคนิคในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา
- พระสังฆาธิการ มุ่งเน้นให้สอนประชาชนให้มีความรู้ในเรื่องธรรมะอย่างรอบด้าน และเป็นไปตามหลักพระพุทธศาสนาที่ถูกต้อง
- การเพิ่มขีดความสามารถศาสนบุคคล
- การเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านพระพุทธศาสนาให้เข้มแข็ง
- การพัฒนาพระสังฆาธิการ ให้นำเอาสื่อเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มากยิ่งขึ้น
- การจัดตั้งกองทุนเพื่อการเผยแผ่และการบริหารจัดการเพื่อได้ประโยชน์สูงสุด
- การฝึกอบรมถวายความรู้พระสังฆาธิการ ให้เป็นผู้มีความสามารถและเข้าใจในหลักการเผยแผ่แล้วนำไปปฏิบัติเป็นตัวอย่างที่ดี รวมถึงจะต้องมีเรียนรู้ในเรื่องเทคนิค วิธีการ ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา
- การฝึกอบรมให้พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความสามารถในการเทศน์ได้และเทศน์เป็น
- การจัดการประชุมสัมมนาพระสังฆาธิการ เพื่อสนับสนุนให้พระสังฆาธิการ เข้าใจในเป้าหมายของการเผยแผ่พระพุทธศาสนา
- การจัดศึกษาให้พระสังฆาธิการ สามารถบูรณาการหลักพระพุทธศาสนาเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยวิธีพระธรรมจาริก หรือพระธรรมทูต เช่น การเยี่ยมเยียนประชาชนในพื้นที่
- พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความศรัทธาในพระพุทธศาสนาอย่างมั่นคง
- พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความศรัทธาภาพทางปัญญา
- พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ อุดมการณ์ มีเป้าหมายในการทำหน้าที่นักเผยแผ่ที่ชัดเจน มีความมั่นคงในพระพุทธศาสนาอย่างมั่นคง
- พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์และรู้จักวิธีการส่งแรงบันดาลใจ เพื่อที่จะทำใ้บุคลากรในการเผยแผ่เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ
- พระสังฆาธิการ มีความสามารถในการประยุกต์ในการสอนพระพุทธศาสนา เช่น การให้จิตอาสา หรือครูที่เกษียณอายุมาศึกษาธรรมะ ตามหลักสูตรธรรมศึกษา เพื่อร่วมมือในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา
- พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ด้วยการ จัดให้มีการรับฟังนโยบาย หลักการเผยแผ่ และฝึกพูด เทศน์ บรรยายและผลิตสื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในรูปแบบต่างๆ ได้
- พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายของการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

๕) สภาพสมรรถนะการเรียนรู้ (Learning) ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการ
 สาธารณูปการประกอบด้วย

- พระสังฆาธิการ ควรร่วมมือภาคีเครือข่ายให้เกิดสัมฤทธิ์ผล
- พระสังฆาธิการ ควรเรียนรู้พัฒนาระบบธรรมาภิบาล
- พระสังฆาธิการ ควรศึกษาการบริหารศาสนสมบัติอย่างมีประสิทธิภาพ
- พระสังฆาธิการ ควรเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาให้เป็นนโยบายของวัดในการสร้าง

สาธารณูปการ

- พระสังฆาธิการ ควรมีการให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนแม่บทในการพัฒนา
 วัดโดยเจ้าอาวาสต้องรู้จักวิธีการบริหารงานสาธารณูปการ

- พระสังฆาธิการ ควรเรียนรู้ในการพัฒนาในการสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัด
 ให้เหมาะสม

- การเพิ่มขีดความสามารถศาสนบุคคล
- การเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านพระพุทธศาสนาให้เข้มแข็ง
- การปลูกฝังให้พระสังฆาธิการ เกิดความเอาใจใส่ในการควบคุมดูแลและ
 ปฏิสังขรณ์ภายในวัด

- การอบรมถวายความรู้พระสังฆาธิการ เกี่ยวกับการพัฒนาในการสร้าง
 สิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสม ควรจัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาวัด ควรมีการนำเสนอในรูปแบบ
 โครงการให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของงาน

- การจัดกลุ่มและยกย่องวัดต้นแบบที่มีสาธารณูปการที่ดี การจัดแผนผังวัดที่ดี
 ควรมี Master Plan ที่เหมาะสมสำหรับภูมิภาคต่างๆ ควรมีการทำประวัติวัด

- การสร้างสาธารณูปการขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของเจ้าอาวาส ซึ่งวัตถุประสงค์
 จะขึ้นอยู่กับโครงสร้างของวัด ดังนั้น ควรจัดแบ่งสาธารณูปการให้ชัดเจน

- การส่งเสริมพระสังฆาธิการ ที่มีความรู้เรื่องสาธารณูปการแล้วมาถ่ายทอดวิชา
 ความรู้ในการก่อสร้างถาวรวัตถุภายในวัด

- การอบรมให้พระสังฆาธิการ ได้เรียนรู้เรื่องเกี่ยวกับสาธารณูปการที่ถูกต้องและ
 เหมาะสม

- การขอความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยศิลปากรในการเปิดหลักสูตร
 ประกาศนียบัตรในการเรียนรู้เรื่องศิลปกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม จิตรกรรม หรือศิลปะ
 ต่างๆ ที่เกี่ยวกับการก่อสร้างวัด เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีโอกาสในการศึกษา

- การให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาวัดโดยเจ้าอาวาสต้อง
 รู้จักวิธีการบริหารงานสาธารณูปการ หากพระสังฆาธิการ ไม่มีความรู้ในเรื่องการก่อสร้างก็ให้ปรึกษา
 ทางหน่วยงานราชการที่มีความรู้ในด้านนั้น

- พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความรู้ในพระพุทธรูปอย่างมั่นคง
- พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความรู้ทางปัญญา
- พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความรู้ในการดูแลสิ่งก่อสร้างภายในวัดที่มีการบริหารที่มี
 ประสิทธิภาพ หรือจัดเป็นหลักสูตรทางการศึกษาในระดับประกาศนียบัตร หรือปริญญาตรีขึ้นไป

- พระสังฆาธิการ เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และวิธีการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาวัด หรือสาธารณูปการ

- พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับสาธารณูปการต้อง เช่น การศึกษาการก่อสร้าง การอนุรักษ์ การซ่อมแซม เป็นต้น

๖) สภาพสมรรถนะการเรียนรู้ (Learning) ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการสาธารณสงเคราะห์ประกอบด้วย

- พระสังฆาธิการ ควรร่วมมือภาคีเครือข่ายให้เกิดสัมฤทธิ์ผล

- พระสังฆาธิการ ควรเรียนรู้พัฒนาระบบธรรมาภิบาล

- พระสังฆาธิการ ควรศึกษาการบริหารศาสนสมบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

- พระสังฆาธิการ ควรศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาสังคมและให้ความช่วยเหลือเร่งด่วน เช่น การศึกษา อาชีพ รายได้ การทำมาหากิน ปัญหายาเสพติด เป็นต้น

- พระสังฆาธิการ ควรมีการช่วยเหลือด้านสาธารณสงเคราะห์ให้แก่ประชาชน ไม่ควรเป็นการให้เปล่า ควรให้ประชาชนได้มาตอบแทนวัด หรือเข้ามาช่วยเหลือในวัด เพื่อให้ประชาชนที่ได้รับผลประโยชน์จากการช่วยเหลือ

- พระสังฆาธิการ เห็นถึงความสำคัญที่จะอุทิศตนเพื่อพระศาสนา โดยคำนึงถึงประชาชนเป็นหลัก โดยนำหลักธรรมของพระพุทธศาสนามาใช้

- การเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านพระพุทธศาสนาให้เข้มแข็ง

- พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีการช่วยเหลือด้านสาธารณสงเคราะห์แก่ประชาชน เพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้ในเบื้องต้น

- การสนับสนุนโครงการ วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงงบประมาณ สร้างแรงบันดาลใจให้แก่พระสังฆาธิการ ให้สมานสามัคคีช่วยเหลือกัน

- การร่างหลักสูตรเกี่ยวกับสาธารณสงเคราะห์ เพื่อให้พระสังฆาธิการ มีการบริหารจัดการที่ถูกต้องเกี่ยวกับสาธารณสงเคราะห์

- การศึกษาดูงานในการดำเนินการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านการสาธารณสงเคราะห์ ในวัดที่มีความโดดเด่นทางด้านการช่วยเหลือสังคม รวมถึงองค์กรภาครัฐ และเอกชน

- พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีศรัทธาในพระพุทธศาสนาอย่างมั่นคง

- พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความศรัทธาทางปัญญา

- พระสังฆาธิการ เป็นผู้วิสัยทัศน์และการสร้างแรงบันดาลใจในการนำหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาประยุกต์ใช้กับตนเองในด้านการสาธารณสงเคราะห์

- พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความสามารถในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับด้านสาธารณสงเคราะห์อยู่ตลอดเวลา

- พระสังฆาธิการ เป็นผู้ที่มีจิตใจเมตตาและมีความเสียสละให้ความช่วยเหลือประชาชน

- พระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์เพื่อที่จะทำให้การช่วยเหลืออย่างมีประสิทธิภาพ

- พระสังฆาธิการ เป็นผู้นำที่มีอยู่ให้ประจักษ์แก่คณะสงฆ์และประชาชน ด้วยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ชักชวนให้คณะสงฆ์ด้วยกันและประชาชนทั่วไปได้ร่วมกันช่วยเหลือคณะสงฆ์และประชาชนที่เดือดร้อน

ผู้วิจัย สรุปสภาพสมรรถนะการเรียนรู้ (Learning) เกี่ยวกับในการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ตามตำแหน่งงานของพระสังฆาธิการ เจ้าอาวาส ทั้ง ๖ ด้านได้แก่ ๑) สมรรถนะด้านการปกครอง ๒) สมรรถนะด้านการศาสนศึกษา ๓) สมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์ ๔) สมรรถนะด้านการเผยแผ่ ๕) สมรรถนะด้านการสาธารณูปการ และ ๖) สมรรถนะด้านการสาธารณสงเคราะห์ ดังต่อไปนี้

๑. สมรรถนะด้านการปกครองประกอบด้วย

๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านปกครอง

๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการปกครอง

๓) การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล

๔) การบริหารงานระบบเครือข่าย

๕) การบริหารศาสนสมบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

๖) การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการปกครอง

๗) การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ ประกาศมหาเถรสมาคมด้านปกครอง นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติ ด้านการปกครอง การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล การบริหารงานระบบเครือข่าย การบริหารศาสนสมบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการปกครอง โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์ การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ

๘) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการ ให้มีความรู้การบริหารคน การบริหารงานบุคคล และการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ทางสังคมโดยแบ่งเป็นการพัฒนาคนและการพัฒนางาน

๙) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการปกครอง การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล การบริหารงานระบบเครือข่าย การบริหารศาสนสมบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการปกครอง

๑๐) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านการปกครอง โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารและการปกครองแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้

๒. สมรรถนะด้านการศาสนศึกษาประกอบด้วย

๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการศาสนศึกษา

๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศาสนศึกษา

๓) การวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารการศาสนศึกษา

๔) การสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารและการเรียนรู้

๕) การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารแหล่งเรียนรู้

๖) การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศาสนศึกษา

๗) การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมาย คณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการศาสนศึกษา นโยบาย แผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศาสนศึกษา การวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารจัดการ การสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการ การจัดการความรู้เกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศาสนศึกษา โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย เอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ

๘) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อเพิ่มศักยภาพแก่พระสังฆาธิการ เกี่ยวกับพัฒนาการจัดการศึกษาแผนกธรรมแผนกบาลีและธรรมศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งพัฒนาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางพระศาสนาทั้งปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธ

๙) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ การวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารจัดการ การสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการ การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหาร การศึกษา และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศาสนศึกษา

๑๐) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ และวัดที่มีการบริหาร การศาสนศึกษาที่มีการพัฒนาได้ดีเลิศ โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็น จุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการ บริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้

๓. สมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์ประกอบด้วย

๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการศึกษาสงเคราะห์

๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศึกษาสงเคราะห์

๓) การบริหารจัดการศึกษาสงเคราะห์

๔) การบริการวิชาการเชิงพุทธที่ทันสมัยในปัจจุบัน

๕) การวางแผนการบริหารการทำงานและการบริหารทีมงานบุคลากร

๖) การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศึกษาสงเคราะห์

๗) การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมาย คณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการศึกษาสงเคราะห์ นโยบาย แผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศึกษาสงเคราะห์ การบริหารจัดการศึกษาสงเคราะห์ การบริการวิชาการเชิงพุทธที่ทันสมัยในปัจจุบัน การวางแผนการบริหารการทำงานและการบริหารทีมงาน บุคลากร และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศึกษาสงเคราะห์ โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ

๘) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการ ให้มีความรู้คู่ความสามารถในการดำเนินงานด้านการศึกษาสงเคราะห์การเป็นครูด้วยการให้การศึกษา ความสามารถในการวางแผนการทำงาน และการหาทีมงานบุคลากรในการช่วยงานพระศาสนา ด้านการศึกษาสงเคราะห์

๙) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่ การปฏิบัติด้านการศึกษาสงเคราะห์ การบริหารจัดการศึกษาสงเคราะห์ การบริการวิชาการเชิงพุทธที่ ทันสมัยในปัจจุบัน การวางแผนการบริหารการทำงานและการบริหารทีมงานบุคลากร และการ ประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศึกษาสงเคราะห์

๑๐) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของ พระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านการศึกษาสงเคราะห์ และวัดที่มีความโดดเด่นทางด้านการ การศึกษาสงเคราะห์ รวมถึงองค์กรภาครัฐ และเอกชน โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็น บทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารจัดการศึกษาสงเคราะห์แล้วนำมาประยุกต์ใช้ ในการจัดการศึกษาสงเคราะห์

๔. สมรรถนะด้านการเผยแผ่ประกอบด้วย

๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการเผย

๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการเผยแผ่

๓) การศึกษาพุทธธรรมด้วยการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ

๔) เทคนิคและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

๕) เทคนิคและวิธีการแสดงธรรมเทศนา

๖) การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเผยแผ่

๗) การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมาย คณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการเผย นโยบายแผนกลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการเผยแผ่ การศึกษาพุทธธรรมด้วยการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เทคนิคและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เทคนิคและวิธีการแสดงธรรมเทศนา และการประยุกต์ใช้ สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเผยแผ่ โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการ

พัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ

๘) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ด้วยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้มีการรับฟังนโยบายหลักการเผยแพร่ และฝึกพูด เทคนิ์ บรรยายและผลิตสื่อการเผยแพร่พระพุทธศาสนาได้

๙) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการเผยแพร่ การศึกษาพุทธธรรมด้วยการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เทคนิคและวิธีการเผยแพร่พระพุทธศาสนา เทคนิคและวิธีการแสดงธรรมเทศนา และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเผยแพร่

๑๐) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านการเผยแพร่และวัดที่มีการจัดการเผยแพร่พระพุทธศาสนาได้ดีเด่น โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการเผยแพร่แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการเผยแพร่พระพุทธศาสนา

๕. สมรรถนะด้านการสาธารณูปการประกอบด้วย

๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการสาธารณูปการ

๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณูปการ

๓) วิธีการบริหารงานการสาธารณูปการที่ถูกต้องและเหมาะสม

๔) ความรู้เรื่องศิลปกรรม ปะติมากรรม สถาปัตยกรรม จิตรกรรม และศิลปะต่างๆ

๕) การสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสม

๖) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณูปการ

๗) การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการสาธารณูปการ นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณูปการ วิธีการบริหารงานการสาธารณูปการที่ถูกต้องและเหมาะสมความรู้เรื่องศิลปกรรม ปะติมากรรม สถาปัตยกรรม จิตรกรรม และศิลปะต่างๆ การสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสม และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณูปการ โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ

๘) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการ ให้มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาในการสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสม การจัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาวัด และการนำเสนอในรูปแบบโครงการให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของงานการก่อสร้างถาวรวัตถุภายในวัด การบริหารแหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และความรู้เกี่ยวกับการสาธารณูปการต้อง เช่น การศึกษาการก่อสร้าง การอนุรักษ์ การซ่อมแซม เป็นต้น

๙) อภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณูปการ วิธีการบริหารงานการสาธารณูปการที่ถูกต้องและเหมาะสมความรู้เรื่องศิลปกรรม ปะติมากรรม สถาปัตยกรรม จิตรกรรม และศิลปะต่างๆ การสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสมและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณูปการ

๑๐) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านการสาธารณูปการ และวัดต้นแบบที่มีการสาธารณูปการที่ดี วัดที่มีการจัดแผนผังวัดที่ดี วัดที่มี Master Plan ที่เหมาะสมสำหรับภูมิภาคต่างๆ ควรมีการทำประวัติวัด โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารจัดการด้านการสาธารณูปการแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสาธารณูปการ

๖. สมรรถนะด้านการสาธารณสงเคราะห์ประกอบด้วย

๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการสาธารณสงเคราะห์

๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณสงเคราะห์

๓) การบริหารจัดการที่ถูกต้องเกี่ยวกับการสาธารณสงเคราะห์

๔) การปลูกฝังจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้นำด้านจิตใจ

๕) การพัฒนาความร่วมมือภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล

๖) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณสงเคราะห์

๗) การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมาย คณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการสาธารณสงเคราะห์ นโยบาย แผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณสงเคราะห์ การบริหารจัดการที่ถูกต้องเกี่ยวกับการสาธารณสงเคราะห์ การปลูกฝังจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้นำด้านจิตใจ การพัฒนาความร่วมมือภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณสงเคราะห์ โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ

๘) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการ ให้มีความรู้เกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ในการให้ความช่วยเหลือแก่คณะสงฆ์และประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้ในเบื้องต้น

๙) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณสงเคราะห์การบริหารจัดการที่ถูกต้องเกี่ยวกับการสาธารณสงเคราะห์ การปลูกฝังจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้นำด้านจิตใจ การพัฒนาความร่วมมือภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณสงเคราะห์

๑๐) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านการสาธารณสงเคราะห์ และวัดที่มีความโดดเด่นทางด้าน

ช่วยเหลือสังคม รวมถึงองค์กรภาครัฐ และเอกชน โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็น บทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารจัดการด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์แล้วนำมา ประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์

๔.๒ ผลการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

๔.๒.๑ การยกร่างการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัด เป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

ผู้วิจัย ได้สรุปผลการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ เพื่อยกร่างการพัฒนาสมรรถนะของ เจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ได้ ดังนี้

การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขต ปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ มีการพัฒนาตามสมรรถนะพระสังฆาธิการ ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) สมรรถนะด้าน การปกครอง ๒) สมรรถนะด้านการศาสนศึกษา ๓) สมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์ ๔) สมรรถนะ ด้านการเผยแผ่ ๕) สมรรถนะด้านการสาธารณูปการ และ ๖) สมรรถนะด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. การพัฒนาสมรรถนะด้านการปกครอง

การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการ ด้านการปกครอง ประกอบด้วย

๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการปกครอง

๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการปกครอง

๓) การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล

๔) การบริหารงานระบบเครือข่าย

๕) การบริหารศาสนสมบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

๖) การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการปกครอง

๗) การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมาย คณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ ประกาศมหาเถรสมาคมด้านปกครอง นโยบายแผนกลยุทธ์และ นำไปสู่การปฏิบัติด้านการปกครอง การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล การบริหารงานระบบเครือข่าย การ บริหารศาสนสมบัติอย่างมีประสิทธิภาพและการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านปกครอง โดยใช้สื่อการเรียนรู้อประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึก ปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ

๘) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการ ให้มี ความรู้การบริหารคน การบริหารงานบุคคล และการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ให้สอดคล้องกับ สภาพการณ์ทางสังคมโดยแบ่งเป็นการพัฒนาคนและการพัฒนางาน

๙) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่

การปฏิบัติด้านการปกครอง การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล การบริหารงานระบบเครือข่าย การบริหารศาสนสมบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการปกครอง

๑๐) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านการปกครอง โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารและการปกครองแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการปกครองคณะสงฆ์

๒. การพัฒนาสมรรถนะด้านการศาสนศึกษา

การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการ ด้านการศาสนศึกษาประกอบด้วย

๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการศาสนศึกษา

๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศาสนศึกษา

๓) การวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารการศาสนศึกษา

๔) การสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารและการเรียนรู้

๕) การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศาสนศึกษา

๖) การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศาสนศึกษา

๗) การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการศาสนศึกษา นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศาสนศึกษา การวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารการศาสนศึกษา การสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารและการเรียนรู้ การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศาสนศึกษา และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศาสนศึกษา โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ

๘) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อเพิ่มศักยภาพแก่พระสังฆาธิการเกี่ยวกับพัฒนาการจัดการศึกษาแผนกธรรมแผนกบาลีและธรรมศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นรวมทั้งพัฒนาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางพระศาสนาทั้งปริยัติปฏิบัติ และปฏิเวธ

๙) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศาสนศึกษา การวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารการศาสนศึกษา การสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารและการเรียนรู้ การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศาสนศึกษา และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศาสนศึกษา

๑๐) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านการศาสนศึกษา และวัดที่มีการบริหารการศาสนศึกษาที่มีการพัฒนาได้ดีเลิศ โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารด้านการศาสนศึกษาแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการการศาสนศึกษา

๓. การพัฒนาสมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์

การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ประกอบด้วย

๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการศึกษาสงเคราะห์

๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศึกษาสงเคราะห์

๓) การบริหารจัดการศึกษาสงเคราะห์

๔) การบริการวิชาการเชิงพุทธที่ทันสมัยในปัจจุบัน

๕) การวางแผนการบริหารการทำงานและการบริหารทีมงานบุคลากร

๖) การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศึกษาสงเคราะห์

๗) การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมาย คณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการศึกษาสงเคราะห์ นโยบาย แผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศึกษาสงเคราะห์ การบริหารจัดการศึกษาสงเคราะห์ การบริการวิชาการเชิงพุทธที่ทันสมัยในปัจจุบัน การวางแผนการบริหารการทำงานและการบริหารทีมงานบุคลากร และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศึกษาสงเคราะห์ โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ

๘) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการ ให้มีความรู้คู่ความสามารถในการดำเนินงานด้านการศึกษาสงเคราะห์การเป็นครูด้วยการให้การศึกษา ความสามารถในการวางแผนการทำงาน และการหาทีมงานบุคลากรในการช่วยงานพระศาสนา ด้านการศึกษาสงเคราะห์

๙) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่ การปฏิบัติด้านการศึกษาสงเคราะห์ การบริหารจัดการศึกษาสงเคราะห์ การบริการวิชาการเชิงพุทธที่ทันสมัยในปัจจุบัน การวางแผนการบริหารการทำงานและการบริหารทีมงานบุคลากร และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศึกษาสงเคราะห์

๑๐) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านการศึกษาสงเคราะห์ และวัดที่มีความโดดเด่นทางด้านการศึกษาสงเคราะห์ รวมถึงองค์กรภาครัฐ และเอกชน โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารจัดการศึกษาสงเคราะห์แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาสงเคราะห์

๔. การพัฒนาสมรรถนะด้านการเผยแผ่

การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการ ด้านการเผยแผ่ ประกอบด้วย

๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการเผย

๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการเผยแผ่

๓) การศึกษาพุทธธรรมด้วยการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ

๔) เทคนิคและวิธีการเผยแพร่พระพุทธศาสนา

๕) เทคนิคและวิธีการแสดงธรรมเทศนา

๖) การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเผยแพร่

๗) การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมาย คณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการเผย นโยบายแผนกลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการเผยแพร่ การศึกษาพุทธธรรมด้วยการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เทคนิคและวิธีการเผยแพร่พระพุทธศาสนา เทคนิคและวิธีการแสดงธรรมเทศนา และการประยุกต์ใช้ สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเผยแพร่ โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการ พัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์ สมมติ

๘) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ด้วยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้มีการรับฟังนโยบาย หลักการเผยแพร่ และฝึกพูด เทศน์ บรรยายและผลิตสื่อการเผยแพร่พระพุทธศาสนาได้

๙) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่ การปฏิบัติด้านการเผยแพร่ การศึกษาพุทธธรรมด้วยการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เทคนิคและ วิธีการเผยแพร่พระพุทธศาสนา เทคนิคและวิธีการแสดงธรรมเทศนา และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศด้านการเผยแพร่

๑๐) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของ พระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านการเผยแพร่ และวัดที่มีการจัดการเผยแพร่พระพุทธศาสนาได้ดีเด่น โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการเผยแพร่ แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการเผยแพร่พระพุทธศาสนา

๕. การพัฒนาสมรรถนะด้านการสาธารณูปการ

การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการ ด้านการสาธารณูปการ ประกอบด้วย

๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการสาธารณูปการ

๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณูปการ

๓) วิธีการบริหารงานสาธารณูปการที่ถูกต้องและเหมาะสม

๔) ความรู้เรื่องศิลปกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม จิตรกรรมและศิลปะต่างๆ

๕) การสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสม

๖) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณูปการ

๗) การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมาย คณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการสาธารณูปการ นโยบาย แผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณูปการ วิธีการบริหารงานการสาธารณูปการที่ ถูกต้องและเหมาะสมความรู้เรื่องศิลปกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม จิตรกรรม และศิลปะต่างๆ การสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสม และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการ

สาธารณูปการ โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ

๘) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการ ให้มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาในการสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสม การจัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาวัด และการนำเสนอในรูปแบบโครงการให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของงานการก่อสร้างถาวรวัตถุภายในวัด การบริหารแหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และความรู้เกี่ยวกับการสาธารณูปการ เช่น การศึกษาการก่อสร้าง การอนุรักษ์ การซ่อมแซม เป็นต้น

๙) อภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณูปการ วิธีการบริหารงานการสาธารณูปการที่ถูกต้องและเหมาะสมความรู้เรื่องศิลปกรรม ปะติมากรรม สถาปัตยกรรม จิตรกรรม และศิลปะต่างๆ การสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสมและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณูปการ

๑๐) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านสาธารณูปการ และวัดต้นแบบที่มีการสาธารณูปการที่ดี วัดที่มีการจัดแผนผังวัดที่ดี วัดที่มี Master Plan ที่เหมาะสมสำหรับภูมิภาคต่างๆ ควรมีการทำประวัติวัด โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารจัดการด้านการสาธารณูปการแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสาธารณูปการ

๖. การพัฒนาสมรรถนะด้านการสาธารณสงเคราะห์

การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ ประกอบด้วย

๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการสาธารณสงเคราะห์

๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณสงเคราะห์

๓) การบริหารจัดการที่ถูกต้องเกี่ยวกับการสาธารณสงเคราะห์

๔) การปลูกฝังจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้นำด้านจิตใจ

๕) การพัฒนาความร่วมมือภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล

๖) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณสงเคราะห์

๗) การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมาย คณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการสาธารณสงเคราะห์ นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณสงเคราะห์ การบริหารจัดการที่ถูกต้องเกี่ยวกับการสาธารณสงเคราะห์ การปลูกฝังจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้นำด้านจิตใจ การพัฒนาความร่วมมือภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณสงเคราะห์ โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ

๘) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการ ให้มีความรู้เกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ในการให้ความช่วยเหลือแก่คณะสงฆ์และประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้ในเบื้องต้น

๙) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์การบริหารจัดการที่ถูกต้องเกี่ยวกับสาธารณสุขสงเคราะห์ การปลูกฝังจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้นำด้านจิตใจ การพัฒนาความร่วมมือภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์

๑๐) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ และวัดที่มีความโดดเด่นทางด้านการช่วยเหลือสังคม รวมถึงองค์กรภาครัฐ และเอกชน โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารจัดการด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์

๔.๒.๒ ผลการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

ผลการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เมื่อวันที่อังคาร ที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ อาคารเรียนรวมโซนซี (ชั้น ๕ ห้องซี ๕๑๐) หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ อำเภอลำปาง จังหวัดพะเยา โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสมรรถนะ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ด้านการบริหารปกครองคณะสงฆ์ จำนวน ๑๐รูป/คน ด้วยการเลือกเจาะจง (Purposive Selection) ได้แก่ ๑) พระครูวิสุทธิคุณ,ดร.อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒) พระครูกิตติญาณวิสิฐ, ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๓) พระมหาวิชาญ สุวิชาโน ผู้อำนวยการส่วนแผนและ พัฒนาการอบรม สถาบันวิปัสสนาธุระ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๔) พระมหา ญาณวัฒน์ฐิตินทฺตโน,ป.ธ.๙, ดร.อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๕) พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิริปัญโญ, ดร.อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๖) รศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปุ ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๗) รศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ผู้อำนวยการ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (วัดศรีสุदारาม) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๘) รศ.ดร.อินตา ศิริวรรณ อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธ ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย ๙) ดร.อำนาจ บัวศิริ อดีตรองผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ๑๐) ดร. บรรเจอดพร สู่แสนสุข รองผู้อำนวยการสำนักพัฒนานวัตกรรมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

โดยสรุปผลการสนทนากลุ่มเพื่อการพัฒนาการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้วยแนวคำถามสำหรับกรสนทนากลุ่ม (ดูรายละเอียดในภาคผนวก) ดังแสดงในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิจากการสนทนากลุ่ม

รายการ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
ภาพรวมของการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ (ฉบับร่าง)	-ควรเพิ่มภาพของการพัฒนาสมรรถนะเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒
การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ มีการพัฒนาตามสมรรถนะพระสังฆาธิการ ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) สมรรถนะด้านการปกครอง ๒) สมรรถนะด้านการศาสนศึกษา ๓) สมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์ ๔) สมรรถนะด้านการเผยแผ่ ๕) สมรรถนะด้านการสาธารณูปการ และ ๖) สมรรถนะด้านการสาธารณสงเคราะห์	-มีความเหมาะสม
๑. การพัฒนาสมรรถนะด้านการปกครอง การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการ ด้านการปกครอง ประกอบด้วย ๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการปกครอง ๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการปกครอง ๓) การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล ๔) การบริหารงานระบบเครือข่าย ๕) การบริหารศาสนสมบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ๖) การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการปกครอง ๗) การให้การศึกษ (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ ประกาศมหาเถรสมาคมด้านการปกครอง นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติ ด้านปกครอง การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล การบริหารงานระบบเครือข่าย การบริหารศาสนสมบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการปกครอง โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ ๘) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการ ให้มีความรู้การบริหารคน การบริหารงานบุคคล และการบริหารจัดการคณะสงฆ์ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ทางสังคมโดยแบ่งเป็นการพัฒนา	-มีความเหมาะสม

รายการ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
<p>คนและการพัฒนางาน</p> <p>๙) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการปกครอง การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล การบริหารงานระบบเครือข่าย การบริหารศาสนสมบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการปกครอง</p> <p>๑๐) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านการปกครอง โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารและการปกครองแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการปกครองคณะสงฆ์</p>	
<p>๒. การพัฒนาสมรรถนะด้านศาสนศึกษา</p> <p>การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการ ด้านการศาสนศึกษา ประกอบด้วย</p> <p>๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการศาสนศึกษา</p> <p>๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศาสนศึกษา</p> <p>๓) การวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารการศาสนศึกษา</p> <p>๔) การสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารและการเรียนรู้</p> <p>๕) การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา</p> <p>๖) การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศาสนศึกษา</p> <p>๗) การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการศาสนศึกษา นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศาสนศึกษา การวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารการศาสนศึกษา การสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารและการเรียนรู้ การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศาสนศึกษา โดยใช้สื่อการเรียนรู้</p> <p>๘) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อเพิ่มศักยภาพแก่พระสังฆาธิการ เกี่ยวกับพัฒนาการจัดการศึกษา แผนกธรรมแผนกบาลีและธรรมศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งพัฒนาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางพระศาสนาทั้งปริยัติ ปฏิบัติ และ ปฏิเวธ</p> <p>๙) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดม</p>	-มีความเหมาะสม

รายการ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
<p>สมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศาสนศึกษา การวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารการศาสนศึกษา การสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารและการเรียนรู้ การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศาสนศึกษา และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศาสนศึกษา</p> <p>๑๐) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านการศาสนศึกษา และวัดที่มีการบริหารการศาสนศึกษาที่มีการพัฒนาได้ดีเลิศ โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารด้านการศาสนศึกษาแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการการศาสนศึกษา</p>	
<p>๓. การพัฒนาสมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์</p> <p>การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ประกอบด้วย</p> <p>๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการศึกษาสงเคราะห์</p> <p>๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศึกษาสงเคราะห์</p> <p>๓) การบริหารจัดการศึกษาสงเคราะห์</p> <p>๔) การบริการวิชาการเชิงพุทธที่ทันสมัยในปัจจุบัน</p> <p>๕) การวางแผนการบริหารการทำงานและการบริหารทีมงานบุคลากร</p> <p>๖) การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศึกษาสงเคราะห์</p> <p>๗) การให้การศึกษ (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการศึกษาสงเคราะห์ นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศึกษาสงเคราะห์ การบริหารจัดการศึกษาสงเคราะห์ การบริการวิชาการเชิงพุทธที่ทันสมัยในปัจจุบัน การวางแผนการบริหารการทำงานและการบริหารทีมงานบุคลากร และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศึกษาสงเคราะห์ โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ</p> <p>๘) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการ ให้มีความรู้คู่ความสามารถในการดำเนินงานด้าน</p>	-มีความเหมาะสม

รายการ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
<p>การศึกษาสงเคราะห์การเป็นครูด้วยการให้การศึกษาความสามารถในการวางแผนการทำงาน และการหาทีมงานบุคลากรในการช่วยงานพระศาสนาด้านการศึกษาสงเคราะห์ ๙) อภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศึกษาสงเคราะห์ การบริหารจัดการ การศึกษาสงเคราะห์ การบริการวิชาการเชิงพุทธที่ทันสมัยในปัจจุบัน การวางแผนการบริหารการทำงานและการบริหารทีมงานบุคลากร และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยี</p>	
<p>สารสนเทศด้านการศึกษาสงเคราะห์</p> <p>๑๐) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านการศึกษาสงเคราะห์ และวัดที่มีความโดดเด่นทางด้านการศึกษาสงเคราะห์ รวมถึงองค์กรภาครัฐ และเอกชน โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารจัดการศึกษาสงเคราะห์แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาสงเคราะห์</p>	
<p>๔. การพัฒนาสมรรถนะด้านการเผยแผ่</p> <p>การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการ ด้านการเผยแผ่ประกอบด้วย</p> <p>๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการเผยแผ่</p> <p>๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการเผยแผ่๓) การศึกษาพุทธธรรมด้วยการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ</p> <p>๔) เทคนิคและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา</p> <p>๕) เทคนิคและวิธีการแสดงธรรมเทศนา</p> <p>๖) การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเผยแผ่</p> <p>๗) การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการเผยแผ่นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการเผยแผ่ การศึกษาพุทธธรรมด้วยการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เทคนิคและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เทคนิคและวิธีการแสดงธรรมเทศนา และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเผยแผ่ โดยใช้สื่อการเรียนรู้ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ</p>	<p>-มีความเหมาะสม</p>

รายการ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
<p>๘) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ด้วยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้มีการรับฟังนโยบาย หลักการเผยแผ่ และฝึกพูด เทศน์ บรรยายและผลิตสื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้</p> <p>๙) อภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการเผยแผ่ การศึกษาพุทธธรรมด้วยการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เทคนิคและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เทคนิคและวิธีการแสดงธรรมเทศนา และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเผยแผ่</p> <p>๑๐) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านการเผยแผ่ และวัดที่มีการจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้ดีเด่น โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการเผยแผ่แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา</p>	
<p>๕. การพัฒนาสมรรถนะด้านการสาธารณูปการ</p> <p>การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการ ด้านการสาธารณูปการ ประกอบด้วย</p> <p>๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการสาธารณูปการ</p> <p>๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณูปการ</p> <p>๓) วิธีการบริหารงานสาธารณูปการที่ถูกต้องและเหมาะสม</p> <p>๔) ความรู้เรื่องศิลปกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม จิตรกรรม และศิลปะต่างๆ</p> <p>๕) การสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสม</p> <p>๖) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณูปการ</p> <p>๗) การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการสาธารณูปการ นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติ ด้านการสาธารณูปการ วิธีการบริหารงานการสาธารณูปการที่ถูกต้องและเหมาะสมความรู้เรื่องศิลปกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม จิตรกรรม และศิลปะต่างๆ การสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสม และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณูปการ โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึก</p>	-มีความเหมาะสม

รายการ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
<p>ปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ</p> <p>๘) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระเจ้าอาวาสให้มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาในการสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสม การจัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาวัด และการนำเสนอในรูปแบบโครงการให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของงานการก่อสร้างถาวรวัตถุภายในวัด การบริหารแหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และความรู้เกี่ยวกับการสาธารณูปการ เช่น การศึกษาการก่อสร้าง การอนุรักษ์ การซ่อมแซม เป็นต้น</p> <p>๙) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณูปการ วิธีการบริหารงานสาธารณูปการที่ถูกต้องและเหมาะสมความรู้เรื่อง ศิลปกรรม ปะติมากรรม สถาปัตยกรรม จิตรกรรม และศิลปะต่างๆ การสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสมและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณูปการ</p> <p>๑๐) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านการสาธารณูปการ และวัดต้นแบบที่มีการสาธารณูปการที่ดี วัดที่มีการจัดแผนผังวัดที่ดี วัดที่มี Master Plan ที่เหมาะสมสำหรับภูมิภาคต่างๆ ควรมีการทำประวัติวัดโดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่าง และสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารจัดการด้านการสาธารณูปการแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสาธารณูปการ</p>	
<p>๖. การพัฒนาสมรรถนะด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์</p> <p>การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ ประกอบด้วย</p> <p>๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์</p> <p>๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์</p> <p>๓) การบริหารจัดการที่ถูกต้องเกี่ยวกับการสาธารณสุขสงเคราะห์</p> <p>๔) การปลูกฝังจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้นำด้านจิตใจ</p> <p>๕) การพัฒนาความร่วมมือภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล</p> <p>๖) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์</p> <p>๗) การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านสาธารณสุขสงเคราะห์</p>	-มีความเหมาะสม

รายการ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
<p>สงเคราะห์ นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ การบริหารจัดการที่ถูกต้องเกี่ยวกับสาธารณสุขสงเคราะห์ การปลูกฝังจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้นำด้านจิตใจ การพัฒนาความร่วมมือภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณสุข โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ</p> <p>๘) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาเจ้าอาวาสให้มีความรู้เกี่ยวกับการสังคมนาสงเคราะห์ในการให้ความช่วยเหลือแก่คณะสงฆ์และประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้ในเบื้องต้น</p> <p>๙) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์การบริหารจัดการที่ถูกต้องเกี่ยวกับการสาธารณสุขสงเคราะห์ การปลูกฝังจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้นำด้านจิตใจ การพัฒนาความร่วมมือภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์</p> <p>๑๐) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของเจ้าอาวาสที่มีผลงานดีเด่นด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ และวัดที่มีความโดดเด่นทางด้านการช่วยเหลือสังคม รวมถึงองค์กรภาครัฐ และเอกชน โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารจัดการด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์</p>	

ผู้วิจัย ได้นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มมาปรับปรุงแก้ไขการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ (ฉบับร่าง) ใน ๒ ประเด็นหลัก คือเพิ่มภาพของการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ มีกระบวนการพัฒนาตามสมรรถนะพระสังฆาธิการ ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) สมรรถนะด้านการปกครอง ๒) สมรรถนะด้านการศาสนศึกษา ๓) สมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์ ๔) สมรรถนะด้านการเผยแผ่ ๕) สมรรถนะด้านการสาธารณูปการ และ ๖) สมรรถนะด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. การพัฒนาสมรรถนะด้านการปกครอง

การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการ ด้านการปกครอง ประกอบด้วย

๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม
ด้านการปกครอง

๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการปกครอง

๓) การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล

๔) การบริหารงานระบบเครือข่าย

๕) การบริหารศาสนสมบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

๖) การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการปกครอง

๗) การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมาย คณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ ประกาศมหาเถรสมาคมด้านการปกครอง นโยบายแผนกลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการปกครอง การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล การบริหารงานระบบเครือข่าย การบริหารศาสนสมบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการปกครอง โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์ การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ

๘) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการ ให้มีความรู้การบริหารคน การบริหารงานบุคคล และการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ทางสังคมโดยแบ่งเป็นการพัฒนาคนและการพัฒนางาน

๙) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการปกครอง การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล การบริหารงานระบบเครือข่าย การบริหารศาสนสมบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการปกครอง

๑๐) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านการปกครอง โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารการปกครองแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการปกครองคณะสงฆ์

๒. การพัฒนาสมรรถนะด้านการศึกษา

การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการ ด้านการศึกษาประกอบด้วย

๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม
ด้านการศึกษา

๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศึกษา

๓) การวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารการศึกษา

๔) การสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารและการเรียนรู้

๕) การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

๖) การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศึกษา

๓) การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมาย คณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการศาสนาศึกษา นโยบาย แผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศาสนาศึกษา การวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารการศาสนาศึกษา การสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารและการเรียนรู้ การจัดการความรู้ เกี่ยวกับการบริหารการศาสนาศึกษา และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศาสนาศึกษา โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติใน สถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ

๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อเพิ่มศักยภาพแก่พระสังฆาธิการ เกี่ยวกับพัฒนาการจัดการศึกษาแผนกธรรมแผนกบาลีและธรรมศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งพัฒนาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางพระศาสนาทั้งปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธ

๕) อภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่ การปฏิบัติด้านการศาสนาศึกษา การวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารการศาสนา ศึกษา การสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารและการเรียนรู้ การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหาร การศาสนาศึกษา และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศาสนาศึกษา

๑๐) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของ พระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านการศาสนาศึกษา และวัดที่มีการบริหารการศาสนาศึกษาที่มีการ พัฒนาได้ดีเลิศ โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อ เรียนรู้วิธีการบริหารด้านการศาสนาศึกษาแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศาสนาศึกษา

๓. การพัฒนาสมรรถนะด้านการศาสนาสงเคราะห์

การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการ ด้านการศาสนาสงเคราะห์ ประกอบด้วย

๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการศาสนาสงเคราะห์

๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศาสนาสงเคราะห์

๓) การบริหารจัดการศาสนาสงเคราะห์

๔) การบริการวิชาการเชิงพุทธที่ทันสมัยในปัจจุบัน

๕) การวางแผนการบริหารการทำงานและการบริหารทีมงานบุคลากร

๖) การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศาสนาสงเคราะห์

๗) การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมาย คณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการศาสนาสงเคราะห์นโยบาย แผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศาสนาสงเคราะห์ การบริหารจัดการศาสนาสงเคราะห์ การ บริการวิชาการเชิงพุทธที่ทันสมัยในปัจจุบัน การวางแผนการบริหารการทำงานและการบริหารทีมงาน บุคลากร และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศาสนาสงเคราะห์ โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ

๘) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการ ให้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงานด้านการศึกษาสงเคราะห์การเป็นครูด้วยการให้การศึกษาศาสนาความสามารถในการวางแผนการทำงาน และการหาทีมงานบุคลากรในการช่วยงานพระศาสนาด้านการศึกษาสงเคราะห์

๙) อภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศึกษาสงเคราะห์ การบริหารจัดการศึกษาสงเคราะห์ การบริการวิชาการเชิงพุทธที่ทันสมัยในปัจจุบัน การวางแผนการบริหารการทำงานและการบริหารทีมงานบุคลากร และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศึกษาสงเคราะห์

๑๐) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านการศึกษาสงเคราะห์ และวัดที่มีความโดดเด่นทางด้านการศึกษาสงเคราะห์ รวมถึงองค์กรภาครัฐ และเอกชน โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารจัดการศึกษาสงเคราะห์แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาสงเคราะห์

๔. การพัฒนาสมรรถนะด้านการเผยแผ่

การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการ ด้านการเผยแผ่ ประกอบด้วย

๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการเผย

๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการเผยแผ่

๓) การศึกษาพุทธธรรมด้วยการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ

๔) เทคนิคและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

๕) เทคนิคและวิธีการแสดงธรรมเทศนา

๖) การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเผยแผ่

๗) การให้การศึกษ (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการเผย นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการเผยแผ่ การศึกษาพุทธธรรมด้วยการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เทคนิคและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เทคนิคและวิธีการแสดงธรรมเทศนา และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเผยแผ่ โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ

๘) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ด้วยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้มีการรับฟังนโยบายหลักการเผยแผ่ และฝึกพูด เทศน์ บรรยายและผลิตสื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้

๙) อภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการเผยแผ่ การศึกษาพุทธธรรมด้วยการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เทคนิคและ

วิธีการเผยแพร่พระพุทธศาสนา เทคนิคและวิธีการแสดงธรรมเทศนา และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเผยแพร่

๑๐) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านการเผยแพร่ และวัดที่มีการจัดการเผยแพร่พระพุทธศาสนาได้ดีเด่น โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการเผยแพร่ แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการเผยแพร่พระพุทธศาสนา

๕. การพัฒนาสมรรถนะด้านการสาธารณูปการ

การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการ ด้านการสาธารณูปการ ประกอบด้วย

๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการสาธารณูปการ

๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณูปการ

๓) วิธีการบริหารงานสาธารณูปการที่ถูกต้องและเหมาะสม

๔) ความรู้เรื่องศิลปกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม จิตรกรรมและศิลปะต่างๆ

๕) การสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสม

๖) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณูปการ

๗) การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการสาธารณูปการ นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณูปการ วิธีการบริหารงานสาธารณูปการที่ถูกต้องและเหมาะสมความรู้เรื่องศิลปกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม จิตรกรรม และศิลปะต่างๆ การสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสม และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณูปการ โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ

๘) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการ ให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาในการสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสม การจัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาวัด และการนำเสนอในรูปแบบโครงการให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของงานการก่อสร้างถาวรวัตถุภายในวัด การบริหารแหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และความรู้เกี่ยวกับการสาธารณูปการ เช่น การศึกษาการก่อสร้าง การอนุรักษ์ การซ่อมแซม เป็นต้น

๙) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณูปการ วิธีการบริหารงานการสาธารณูปการที่ถูกต้องและเหมาะสมความรู้เรื่องศิลปกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม จิตรกรรม และศิลปะต่างๆ การสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสมและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณูปการ

๑๐) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านการสาธารณูปการ และวัดต้นแบบที่มีการสาธารณูปการที่ดี วัดที่มีการจัดแผนผังวัดที่ดี วัดที่มี Master Plan ที่เหมาะสมสำหรับภูมิภาคต่างๆ ควรมีการทำประวัติวัด

โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารจัดการด้านการสาธารณสุขการแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสาธารณสุขการ

๖. การพัฒนาสมรรถนะด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์

การพัฒนาสมรรถนะพระสงฆ์วิชาการ ด้านสาธารณสุขสงเคราะห์ ประกอบด้วย

๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านสาธารณสุขสงเคราะห์

๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์

๓) การบริหารจัดการที่ถูกต้องเกี่ยวกับสาธารณสุขสงเคราะห์

๔) การปลูกฝังจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้นำด้านจิตใจ

๕) การพัฒนาความร่วมมือภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล

๖) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์

๗) การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมาย คณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านสาธารณสุขสงเคราะห์ นโยบาย แผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ การบริหารจัดการที่ถูกต้องเกี่ยวกับ การสาธารณสุขสงเคราะห์ การปลูกฝังจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้นำด้านจิตใจ การพัฒนาความร่วมมือภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ

๘) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสงฆ์วิชาการ ให้มีความรู้เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ในการให้ความช่วยเหลือแก่คณะสงฆ์และประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้ในเบื้องต้น

๙) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสงฆ์วิชาการ ได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์การบริหารจัดการที่ถูกต้องเกี่ยวกับการสาธารณสุขสงเคราะห์ การปลูกฝังจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้นำด้านจิตใจ การพัฒนาความร่วมมือภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์

๑๐) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสงฆ์วิชาการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ และวัดที่มีความโดดเด่นทางด้าน การช่วยเหลือสังคม รวมถึงองค์กรภาครัฐ และเอกชน โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็น บทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารจัดการด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์แล้วนำมา ประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์

๔.๓ ผลการเสนอการพัฒนาสมรรถนะเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

ผู้วิจัย ได้สร้างแบบสอบถามจากแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้วยการแจกแบบสอบถาม จำนวน ๗๕ ฉบับ ได้รับกลับมา ๗๕ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมของการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ใช้สอบถามประมาณค่า ๕ ระดับโดยใช้การวิเคราะห์ห้ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายโดยสรุปเสนอรูปแบบการสร้างแรงจูงใจ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพของการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ในภาพรวม

(N = ๗๕)

องค์ประกอบที่	การพัฒนาสมรรถนะเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ในภาพรวม	ระดับความเหมาะสม		
		μ	σ	แปลผล
๑	สมรรถนะด้านการปกครอง	๔.๔๙	๐.๑๔	มากที่สุด
๒	สมรรถนะด้านการศาสนศึกษา	๔.๒๘	๐.๔๕	มากที่สุด
๓	สมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์	๔.๓๓	๐.๔๘	มากที่สุด
๔	สมรรถนะด้านการเผยแผ่	๔.๒๐	๐.๔๖	มาก
๕	สมรรถนะด้านการสาธารณูปการ	๔.๒๘	๐.๒๖	มากที่สุด
๖	สมรรถนะด้านการสาธารณสงเคราะห์	๔.๐๘	๐.๖๕	มาก
ภาพรวม		๔.๓๕	๐.๕๖	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่าการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = ๔.๓๕$, $\sigma = ๐.๕๖$) และเมื่อเป็นแต่ละสภาพ พบว่า สภาพที่ ๑ สมรรถนะด้านการปกครอง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = ๔.๔๙$, $\sigma = ๐.๑๔$) สภาพที่ ๓ สมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = ๔.๓๓$, $\sigma = ๐.๔๘$) สภาพที่ ๕ สมรรถนะด้านการสาธารณูปการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = ๔.๒๘$, $\sigma = ๐.๒๖$) สภาพที่ ๒ สมรรถนะด้านการศาสนศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = ๔.๒๘$, $\sigma = ๐.๔๕$) สภาพที่ ๔ สมรรถนะด้านการเผยแผ่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๒๐$, $\sigma = ๐.๔๖$) และสภาพที่ ๖ สมรรถนะด้านการสาธารณสงเคราะห์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๐๘$, $\sigma = ๐.๖๕$)

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ สภาพการพัฒนาสมรรถนะด้านการปกครอง

(N = ๗๕)

ข้อที่	การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ สภาพการพัฒนาสมรรถนะด้านการปกครอง	ระดับความเหมาะสม		
		μ	σ	แปลผล
๑	กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการปกครอง	๔.๖๒	๐.๕๐	มากที่สุด
๒	นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการปกครอง	๔.๓๕	๐.๔๘	มากที่สุด
๓	การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล	๔.๙๐	๐.๓๖	มากที่สุด
๔	การบริหารงานระบบเครือข่าย	๔.๕๘	๐.๕๔	มากที่สุด
๕	การบริหารศาสนสมบัติอย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๑๖	๐.๔๖	มาก
๖	การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการปกครอง	๔.๑๔	๐.๔๔	มาก
๗	การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ ประกาศมหาเถรสมาคมด้านการปกครอง นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการปกครอง การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล การบริหารงานระบบเครือข่าย การบริหารศาสนสมบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการปกครอง โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ	๔.๑๕	๐.๔๕	มาก
๘	การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการ ให้มีความรู้การบริหารคน การบริหารงานบุคคล และการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ทางสังคมโดยแบ่งเป็นการพัฒนาคนและการพัฒนางาน	๔.๒๔	๐.๔๓	มากที่สุด
๙	อภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Stomping) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการปกครอง การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล การบริหารงานระบบเครือข่าย การบริหารศาสนสมบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการปกครอง	๔.๘๕	๐.๓๕	มากที่สุด
๑๐	การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านปกครอง โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็น	๔.๘๔	๐.๔๕	

บทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารและการปกครองแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการปกครองคณะสงฆ์			มากที่สุด
ภาพรวม	๔.๔๘	๐.๑๘	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ สภาพการพัฒนาสมรรถนะด้านการปกครอง ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = ๔.๔๘, \sigma = ๐.๑๘$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = ๔.๕๐, \sigma = ๐.๓๖$) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านปกครองมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = ๔.๖๒, \sigma = ๐.๕๐$) และการบริหารงานระบบเครือข่าย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = ๔.๕๘, \sigma = ๐.๕๔$) อภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้ พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านปกครอง การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล การบริหารงานระบบเครือข่าย การบริหารศาสนสมบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และการประยุกต์ใช้ สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านปกครอง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = ๔.๘๕, \sigma = ๐.๓๕$) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของ พระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านปกครอง โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารและการปกครองแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการปกครองคณะสงฆ์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = ๔.๘๔, \sigma = ๐.๔๕$) และการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการ ให้มีความรู้การบริหารคน การบริหารงานบุคคล และการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ทางสังคมโดยแบ่งเป็นการพัฒนาคนและการพัฒนางาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = ๔.๒๔, \sigma = ๐.๔๓$)

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ สภาพการพัฒนาสมรรถนะด้านการศาสนศึกษา

(N = ๗๕)

ข้อที่	การพัฒนาสมรรถนะเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ สภาพการพัฒนาสมรรถนะด้านการศาสนศึกษา	ระดับความเหมาะสม		
		μ	σ	แปลผล
๑๑	กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการศาสนศึกษา	๔.๐๕	๐.๖๖	มาก
๑๒	นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านศาสนศึกษา	๔.๑๔	๐.๖๖	มาก
๑๓	การวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารศาสนศึกษา	๔.๐๗	๐.๖๘	มาก
๑๔	การสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารและการเรียนรู้	๔.๓๐	๐.๕๘	มากที่สุด

๑๕	การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา	๔.๐๗	๐.๗๕	มาก
๑๖	การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศาสนศึกษา	๔.๐๘	๐.๖๕	มาก
๑๗	การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการศาสนศึกษา นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศาสนศึกษา การวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารการศึกษา การสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารและการเรียนรู้ การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศาสนศึกษา โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ	๔.๐๖	๐.๗๒	มาก
๑๘	การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อเพิ่มศักยภาพแก่พระสังฆาธิการ เกี่ยวกับพัฒนาการจัดการศึกษาแผนกธรรมแผนกบาลีและธรรมศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งพัฒนาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางพระศาสนา ทั้งปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธ	๓.๙๓	๐.๗๕	มาก
๑๙	อภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Stomming) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศาสนศึกษา การวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารการศึกษา การสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารและการเรียนรู้ การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศาสนศึกษา	๔.๑๐	๐.๖๘	มาก
๒๐	การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านการศาสนศึกษา และวัดที่มีการบริหารการศึกษาที่มีการพัฒนาได้ดีเลิศ โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารด้านการศาสนศึกษาแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศาสนศึกษา	๔.๒๑	๐.๗๙	มากที่สุด
ภาพรวม		๔.๑๒	๐.๘๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า การพัฒนาสมรรถนะเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ สภาพการพัฒนาสมรรถนะด้านการศาสนศึกษา ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12, \sigma = 0.84$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารและการเรียนรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.30, \sigma =$

๐.๕๘) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศาสนศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๑๔, \sigma = ๐.๖๖$) และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศาสนศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๐๘, \sigma = ๐.๖๕$) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านศาสนศึกษา และวัดที่มีการบริหารศาสนศึกษาที่มีการพัฒนาได้ดีเลิศ โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารด้านการศาสนศึกษาแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศาสนศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = ๔.๒๑, \sigma = ๐.๗๙$) อภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านศาสนศึกษา การวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารการศาสนศึกษา การสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารและการเรียนรู้ การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศาสนศึกษาและการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศาสนศึกษาที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๑๐, \sigma = ๐.๖๘$) และการให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมายคณะสงฆ์ กฎระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการศาสนศึกษา นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศาสนศึกษา การวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารการศาสนศึกษา การสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารและการเรียนรู้ การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศาสนศึกษา และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศาสนศึกษา โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๐๖, \sigma = ๐.๗๒$)

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ สภาพการพัฒนาสมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์

(N = ๗๕)

ข้อที่	การพัฒนาสมรรถนะเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ สภาพการพัฒนาสมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์	ระดับความเหมาะสม		
		μ	σ	แปลผล
๒๑	กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการศึกษาสงเคราะห์	๔.๑๗	๐.๗๙	มาก
๒๒	นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศึกษาสงเคราะห์	๔.๑๘	๐.๘๙	มาก
๒๓	การบริหารจัดการศึกษาสงเคราะห์	๔.๐๔	๐.๘๓	มาก
๒๔	การบริการวิชาการเชิงพุทธที่ทันสมัยในปัจจุบัน	๔.๒๖	๐.๗๕	มากที่สุด
๒๕	การวางแผนการบริหารการทำงานและการบริหารทีมงานบุคลากร	๔.๑๐	๐.๗๘	มาก
๒๖	การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศึกษาสงเคราะห์	๔.๑๑	๐.๘๑	มาก

ข้อที่	การพัฒนาสมรรถนะเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัด เป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ สภาพการพัฒนสมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์	ระดับความเหมาะสม		
		μ	σ	แปลผล
๒๗	การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการศึกษาสงเคราะห์นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศึกษาสงเคราะห์ การบริหารจัดการศึกษาสงเคราะห์ การบริการวิชาการเชิงพุทธที่ทันสมัยในปัจจุบัน การวางแผนการบริหารการทำงาน และการบริหารทีมงานบุคลากร และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศึกษาสงเคราะห์ โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ	๔.๑๐	๐.๗๘	มาก
๒๘	การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการ ให้มีความรู้คู่ความสามารถในการดำเนินงานด้านการศึกษาสงเคราะห์การเป็นครูด้วยการให้การศึกษาความสามารถในการวางแผนการทำงาน และการหาทีมงานบุคลากรในการช่วยงานพระศาสนาการศึกษาสงเคราะห์	๔.๑๑	๐.๘๑	มาก
๒๙	การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศึกษาสงเคราะห์ การบริหารจัดการศึกษาสงเคราะห์ การบริการวิชาการเชิงพุทธที่ทันสมัยในปัจจุบัน การวางแผนการบริหารการทำงานและการบริหารทีมงานบุคลากร และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศึกษาสงเคราะห์	๔.๒๑	๐.๗๓	มากที่สุด
๓๐	การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านการศึกษาสงเคราะห์ และวัดที่มีความโดดเด่นทางด้านการการศึกษาสงเคราะห์ รวมถึงองค์กรภาครัฐ และเอกชน โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารจัดการศึกษาสงเคราะห์ แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาสงเคราะห์	๔.๐๙	๐.๘๑	มาก
ภาพรวม		๔.๑๔	๐.๖๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ สภาพการพัฒนาสมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๑๔, \sigma = ๐.๖๖$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การบริการวิชาการเชิงพุทธที่ทันสมัยในปัจจุบันมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = ๔.๒๖, \sigma = ๐.๗๕$) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศึกษาสงเคราะห์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๑๘, \sigma = ๐.๘๙$) และกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการศึกษาสงเคราะห์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๑๗, \sigma = ๐.๗๙$) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศึกษาสงเคราะห์ การบริหารจัดการศึกษาสงเคราะห์ การบริการวิชาการเชิงพุทธที่ทันสมัยในปัจจุบัน การวางแผนการบริหารการทำงานและการบริหารทีมงานบุคลากร และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = ๔.๒๑, \sigma = ๐.๗๓$) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการ ให้มีความรู้คู่ความสามารถในการดำเนินงานด้านการศึกษาสงเคราะห์การเป็นครูด้วยการให้การศึกษาความสามารถในการวางแผนการทำงาน และการหาทีมงานบุคลากรในการช่วยงานพระศาสนาด้านการศึกษาสงเคราะห์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๑๑, \sigma = ๐.๘๑$) และการให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการศึกษาสงเคราะห์นโยบายแผน กลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศึกษาสงเคราะห์ การบริหารจัดการศึกษาสงเคราะห์ การบริการวิชาการเชิงพุทธที่ทันสมัยในปัจจุบัน การวางแผนการบริหารการทำงานและการบริหารทีมงานบุคลากร และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศึกษาสงเคราะห์ โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๑๐, \sigma = ๐.๗๘$)

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ สภาพการพัฒนาสมรรถนะด้านการเผยแผ่

(N = ๗๕)

ข้อที่	การพัฒนาสมรรถนะเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ สภาพการพัฒนาสมรรถนะด้านการเผยแผ่	ระดับความเหมาะสม		
		μ	σ	แปลผล
๓๑	กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติและประกาศมหาเถรสมาคมด้านการเผยแผ่	๔.๑๐	๐.๘๕	มาก
๓๒	นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการเผยแผ่	๔.๑๐	๐.๘๓	มาก
๓๓	การศึกษาพุทธธรรมด้วยการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ	๓.๙๓	๐.๘๗	มาก

๓๔	เทคนิคและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา	๔.๒๙	๐.๗๒	มากที่สุด
๓๕	เทคนิคและวิธีการแสดงธรรมเทศนา	๔.๐๐	๐.๘๑	มาก
๓๖	การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเผยแผ่	๔.๐๓	๐.๘๖	มาก
๓๗	การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการเผยแผ่ นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการเผยแผ่ การศึกษาพุทธธรรมด้วยการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เทคนิคและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เทคนิคและวิธีการแสดงธรรมเทศนา และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเผยแผ่ โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์ การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ	๔.๒๙	๐.๗๒	มากที่สุด
๓๘	การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ด้วยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้มีการรับฟังนโยบาย หลักการเผยแผ่ และฝึกพูด เทศน์ บรรยายและผลิตสื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้	๔.๐๐	๐.๘๑	มาก
๓๙	อภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการเผยแผ่ การศึกษาพุทธธรรมด้วยการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เทคนิคและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เทคนิคและวิธีการแสดงธรรมเทศนา และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเผยแผ่	๔.๐๓	๐.๘๖	มาก
๔๐	การศึกษาฐานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านการเผยแผ่และวัดที่มีการจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้ดีเด่น โดยศึกษาจากกรณีศึกษา ตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการเผยแผ่แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา	๔.๐๖	๐.๗๒	มาก
ภาพรวม		๔.๐๗	๐.๖๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่าการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ สภาพการพัฒนาสมรรถนะด้านการเผยแผ่ ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07, \sigma = 0.68$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า เทคนิคและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.29, \sigma = 0.72$) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการเผยแผ่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10, \sigma = 0.83$) และกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติและประกาศมหาเถรสมาคมด้านการเผยแผ่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10, \sigma = 0.85$) การให้การศึกษา (Education) และการ

บรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการเผย นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการเผยแผ่ การศึกษาพุทธธรรม ด้วยการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เทคนิคและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เทคนิคและวิธีการแสดงธรรมเทศนา และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเผยแผ่ โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Pointสื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = ๔.๒๙, \sigma = ๐.๗๒$) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านการเผยแผ่และวัดที่มีการจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้ดีเด่น โดยศึกษาจากกรณีศึกษา ตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการเผยแผ่แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๐๖, \sigma = ๐.๗๒$) และอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการเผยแผ่ การศึกษาพุทธธรรม ด้วยการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เทคนิคและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เทคนิคและวิธีการแสดงธรรมเทศนา และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเผยแผ่ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๐๓, \sigma = ๐.๘๖$)

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ สภาพการพัฒนาสมรรถนะด้านการสาธารณูปการ

(N = ๗๕)

ข้อที่	การพัฒนาสมรรถนะเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ สภาพการพัฒนาสมรรถนะด้านการสาธารณูปการ	ระดับความเหมาะสม		
		μ	σ	แปลผล
๔๑	กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการสาธารณูปการ	๔.๔๙	๐.๖๕	มากที่สุด
๔๒	นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณูปการ	๔.๒๑	๐.๗๘	มากที่สุด
๔๓	วิธีการบริหารงานการสาธารณูปการที่ถูกต้องและเหมาะสม	๔.๒๗	๐.๖๘	มากที่สุด
๔๔	ความรู้เรื่องศิลปกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม จิตรกรรม และศิลปะต่างๆ	๔.๓๒	๐.๗๓	มากที่สุด
๔๕	การสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสม	๔.๓๒	๐.๖๖	มากที่สุด
๔๖	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณูปการ	๔.๒๒	๐.๖๘	มากที่สุด
๔๗	การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการสาธารณูปการ นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณูปการ วิธีการบริหารงานการสาธารณูปการที่ถูกต้องและ	๔.๓๑	๐.๗๙	

ข้อที่	การพัฒนาสมรรถนะเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ สภาพการพัฒนาสมรรถนะด้านการสาธารณูปการ	ระดับความเหมาะสม		
		μ	σ	แปลผล
	เหมาะสมความรู้เรื่องศิลปกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม จิตรกรรม และศิลปะต่างๆ การสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสม และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณูปการ โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์ การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ			มากที่สุด
๔๘	การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการ ให้มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาในการสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสม การจัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาวัด และการนำเสนอในรูปแบบโครงการให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของงานการก่อสร้างถาวรวัตถุภายในวัด การบริหารแหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และความรู้เกี่ยวกับการสาธารณูปการ เช่น การศึกษา การก่อสร้าง การอนุรักษ์ การซ่อมแซม เป็นต้น	๔.๑๗	๐.๘๐	มาก
๔๙	อภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณูปการ วิธีการบริหารงานการสาธารณูปการที่ถูกต้องและเหมาะสมความรู้เรื่องศิลปกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม จิตรกรรม และศิลปะต่างๆ การสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสมและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณูปการ	๔.๓๔	๐.๖๗	มากที่สุด
๕๐	การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านการสาธารณูปการ และวัดต้นแบบที่มีสาธารณูปการที่ดี วัดที่มีการจัดแผนผังวัดที่ดี วัดที่มี Master Plan ที่เหมาะสมสำหรับภูมิภาคต่างๆ ควรมีการทำประวัติวัด โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารจัดการด้านการสาธารณูปการแล้ว นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสาธารณูปการ	๔.๒๗	๐.๖๘	มากที่สุด
ภาพรวม		๔.๓๐	๐.๕๘	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า การพัฒนาสมรรถนะเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ สภาพการพัฒนาสมรรถนะด้านสาธารณูปการในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.30, \sigma = 0.58$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า กฎหมาย

คณะสงฆ์ กฏ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านสาธารณูปการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.49, \sigma = 0.65$) การสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.32, \sigma = 0.66$) และความรู้เรื่องศิลปกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม จิตรกรรม และศิลปะต่างๆมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.32, \sigma = 0.73$) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านสาธารณูปการ วิธีการบริหารงานสาธารณูปการที่ถูกต้องและเหมาะสมความรู้เรื่องศิลปกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม จิตรกรรม และศิลปะต่างๆ การสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสมและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านสาธารณูปการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.34, \sigma = 0.67$) การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมายคณะสงฆ์ กฏ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านสาธารณูปการ นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านสาธารณูปการ วิธีการบริหารงานสาธารณูปการที่ถูกต้องและเหมาะสมความรู้เรื่องศิลปกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม จิตรกรรม และศิลปะต่างๆ การสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสม และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านสาธารณูปการ โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.31, \sigma = 0.74$) และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านสาธารณูปการ และวัดต้นแบบที่มีสาธารณูปการที่ดี วัดที่มีการจัดแผนผังวัดที่ดี วัดที่มี Master Plan ที่เหมาะสมสำหรับภูมิภาคต่างๆ ควรมีการทำประวัติวัดโดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารจัดการด้านสาธารณูปการแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสาธารณูปการ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.27, \sigma = 0.68$)

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ สภาพการพัฒนาสมรรถนะด้านการสาธารณสงเคราะห์

(N = ๗๕)

ข้อที่	การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ สภาพการพัฒนาสมรรถนะด้านการสาธารณสงเคราะห์	ระดับความเหมาะสม		
		μ	σ	แปลผล
๕๑	กฎหมายคณะสงฆ์ กฏ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการสาธารณสงเคราะห์	๓.๙๖	๐.๗๓	มาก
๕๒	นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณสงเคราะห์	๔.๐๔	๐.๘๓	มาก
๕๓	การบริหารจัดการที่ถูกต้องเกี่ยวกับการสาธารณสงเคราะห์	๔.๐๓	๐.๙๕	มาก

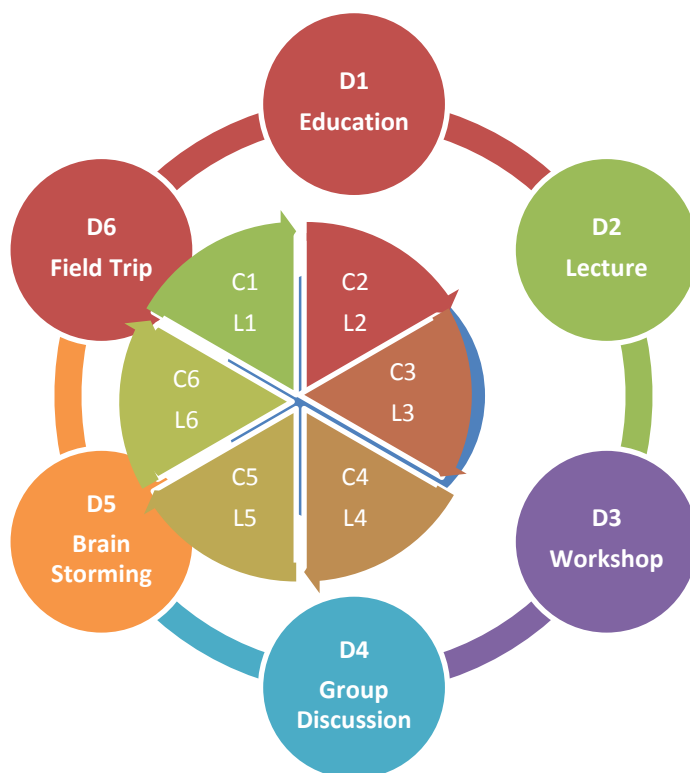
ข้อที่	การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัด เป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ สภาพการพัฒนาสมรรถนะด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์	ระดับความเหมาะสม		
		μ	σ	แปลผล
๕๔	การปลูกฝังจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้นำด้านจิตใจ	๔.๐๒	๐.๙๔	มาก
๕๕	การพัฒนาความร่วมมือภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล	๔.๐๔	๐.๘๖	มาก
๕๖	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์	๔.๑๗	๐.๗๗	มาก
๕๗	การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับ กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถร สมาคม ด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การ ปฏิบัติด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ การบริหารจัดการที่ถูกต้องเกี่ยวกับ สาธารณสุขสงเคราะห์ การปลูกฝังจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้นำ ด้านจิตใจ การพัฒนาความร่วมมือภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผล และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้าน การสาธารณสุขสงเคราะห์ โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย เอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์ การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติใน สถานการณ์สมมติ	๔.๓๒	๐.๖๖	มากที่สุด
๕๘	การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระ สังฆาธิการ ให้มีความรู้เกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ในการให้ ความช่วยเหลือแก่คณะสงฆ์และประชาชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และการให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและสามารถ พึ่งตนเองได้ในเบื้องต้น	๔.๓๑	๐.๗๙	มากที่สุด
๕๙	อภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ได้มีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และ นำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์การบริหาร จัดการที่ถูกต้องเกี่ยวกับการสาธารณสุขสงเคราะห์ การปลูกฝัง จิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้นำด้านจิตใจ การพัฒนา ความร่วมมือภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการ สาธารณสุขสงเคราะห์	๔.๑๓	๐.๘๑	มาก
๖๐	การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จาก ประสบการณ์ของพระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้าน การสาธารณสุขสงเคราะห์ และวัดที่มีความโดดเด่นทางการ ช่วยเหลือสังคม รวมถึงองค์กรภาครัฐ และเอกชน โดยศึกษา	๔.๑๔	๐.๙๐	

ข้อที่	การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัด เป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ สภาพการพัฒนาสมรรถนะด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์	ระดับความเหมาะสม		
		μ	σ	แปลผล
	จากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารจัดการด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์			มาก
ภาพรวม		๔.๐๗	๐.๗๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ สภาพการพัฒนาสมรรถนะด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๐๗$, $\sigma = ๐.๗๕$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านสาธารณสุขสงเคราะห์ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๑๗$, $\sigma = ๐.๗๗$) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านสาธารณสุขสงเคราะห์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๐๔$, $\sigma = ๐.๘๓$) และการพัฒนาความร่วมมือภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๐๔$, $\sigma = ๐.๘๖$) การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านสาธารณสุขสงเคราะห์ นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านสาธารณสุขสงเคราะห์ การบริหารจัดการที่ถูกต้องเกี่ยวกับสาธารณสุขสงเคราะห์ การปลูกฝังจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้นำด้านจิตใจ การพัฒนาความร่วมมือภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านสาธารณสุขสงเคราะห์ โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย เอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = ๔.๓๒$, $\sigma = ๐.๖๖$) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการ ให้มีความรู้เกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ ในการให้ความช่วยเหลือแก่คณะสงฆ์และประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้ในเบื้องต้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = ๔.๓๑$, $\sigma = ๐.๗๙$) และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการ ที่มีผลงานดีเด่นด้านสาธารณสุขสงเคราะห์ และวัดที่มีความโดดเด่นทางด้านการช่วยเหลือสังคม รวมถึงองค์กรภาครัฐ และเอกชน โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารจัดการด้านสาธารณสุขสงเคราะห์แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการด้านสาธารณสุขสงเคราะห์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๑๔$, $\sigma = ๐.๙๐$)

๔.๔ องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้เป็นการนำเสนอการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ที่เป็นหน้าที่ของพระสังฆาธิการ ทุกระดับ ๖ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านการปกครอง ๒) ด้านการศาสนศึกษา ๓) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ๔) ด้านการเผยแผ่ ๕) ด้านการสาธารณูปการ และ ๖) ด้านการสาธารณสงเคราะห์ซึ่งมีการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ในการพัฒนา (Development) ประกอบด้วย การให้การศึกษา (Education) การบรรยาย (Lecture) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) อภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) การระดมสมอง (Brain Storming) และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) โดยสรุปเป็น “D6C6L6” ดังแสดงในภาพที่ ๔.๒



ภาพที่ ๔.๒ องค์ความรู้จากการวิจัย “D6C6L6”

อธิบายภาพที่ ๔.๒ องค์ความรู้จากการวิจัยมี ดังนี้

การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ คือ “D6C6L6”

D6 หมายถึง D=Development การพัฒนา คือ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะที่เป็นหน้าที่ของพระสังฆาธิการ (๖ ด้าน) อันเป็นสมรรถนะด้านความรู้ โดยการพัฒนา ประกอบด้วย

D1= การพัฒนาด้วยการให้การศึกษา (Education) มีระดับความเหมาะสมตามสมรรถนะที่เป็นหน้าที่ของพระสังฆาธิการ ทั้ง ๖ ด้าน ดังนี้ด้านการปกครอง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๑๕$, $\sigma = ๐.๔๕$) , ด้านการศาสนศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๐๖$, $\sigma = ๐.๗๒$) , ด้านการศึกษาสงเคราะห์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๑๐$, $\sigma = ๐.๗๘$) , ด้านการเผยแผ่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = ๔.๒๙$, $\sigma = ๐.๗๒$) ,

ด้านการสาธารณูปการ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.27, \sigma = 0.68$) , ด้านการสาธารณสงเคราะห์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14, \sigma = 0.50$)

C6 หมายถึง C=Competency (สมรรถนะ) คือ สมรรถนะที่เป็นหน้าที่ของพระสังฆาธิการ ทั้ง ๖ ด้าน ได้แก่

C1 = สมรรถนะด้านการปกครองมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.48, \sigma = 0.18$)

C2 = สมรรถนะด้านการศาสนศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12, \sigma = 0.84$)

C3 = สมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14, \sigma = 0.66$)

C4 = สมรรถนะด้านการเผยแผ่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07, \sigma = 0.68$)

C5 = สมรรถนะด้านการสาธารณูปการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.30, \sigma = 0.58$)

C6 = สมรรถนะด้านการสาธารณสงเคราะห์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07, \sigma = 0.75$)

L6 หมายถึง L = Learning หมายถึง การเรียนรู้ที่พระสังฆาธิการ ควรพัฒนา โดยแบ่งตามสมรรถนะที่เป็นหน้าที่ทั้ง ๖ ด้านนั้น ได้แก่

L1 = การเรียนรู้ด้านการปกครองประกอบด้วย

๑. กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการปกครอง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.62, \sigma = 0.50$)

๒. นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการปกครองมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.35, \sigma = 0.48$)

๓. การพัฒนาระบบบรรพชาภิบาลมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.92, \sigma = 0.36$)

๔. การบริหารงานระบบเครือข่ายมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.58, \sigma = 0.54$)

๕. การบริหารศาสนสมบัติอย่างมีประสิทธิภาพมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.16, \sigma = 0.46$)

๖. การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการปกครองมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14, \sigma = 0.44$)

L2 = การเรียนรู้ด้านการศาสนศึกษาประกอบด้วย

๑. กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการศาสนศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05, \sigma = 0.66$)

๒. นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศาสนศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14, \sigma = 0.66$)

๓. การวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารการศาสนศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07, \sigma = 0.68$)

๔. การสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารและการเรียนรู้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.30, \sigma = 0.58$)

๕. การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศาสนศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07, \sigma = 0.75$)

๖. การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศาสนศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08, \sigma = 0.65$)

L3 = การเรียนรู้ด้านการศึกษาสงเคราะห์ประกอบด้วย

๑. กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการศึกษาสงเคราะห์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07, \sigma = 0.79$)

๒. นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศึกษาสงเคราะห์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18, \sigma = 0.89$)

๓. การบริหารจัดการศึกษาสงเคราะห์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04, \sigma = 0.83$)

๔. การบริการวิชาการเชิงพุทธที่ทันสมัยในปัจจุบันมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.26, \sigma = 0.75$)

๕. การวางแผนการบริหารการทำงานและการบริหารทีมงานบุคลากรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10, \sigma = 0.78$)

๖. การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศึกษาสงเคราะห์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11, \sigma = 0.81$)

L4 = การเรียนรู้ด้านการเผยแผ่ประกอบด้วย

๑. กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการเผยแผ่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10, \sigma = 0.85$)

๒. นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการเผยแผ่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10, \sigma = 0.83$)

๓. การศึกษาพุทธธรรมด้วยการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93, \sigma = 0.87$)

๔. เทคนิคและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.29, \sigma = 0.72$)

๕. เทคนิคและวิธีการแสดงธรรมเทศนามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00, \sigma = 0.81$)

๖. การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเผยแผ่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03, \sigma = 0.86$)

L5 = การเรียนรู้ด้านการสาธารณสุขการประกอบด้วย

๑. ภูมิหายคณะสงฆ์ กฏ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการสาธารณสุขการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.49, \sigma = 0.65$)
๒. นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณสุขการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.21, \sigma = 0.78$)
๓. วิธีการบริหารงานสาธารณสุขการที่ถูกต้องและเหมาะสมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.27, \sigma = 0.68$)
๔. ความรู้เรื่องศิลปกรรม ปะติมากรรม สถาปัตยกรรม จิตรกรรม และศิลปะต่างๆ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.32, \sigma = 0.73$)
๕. การสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.32, \sigma = 0.66$)
๖. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณสุขการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.22, \sigma = 0.68$)

L6 = การเรียนรู้ด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ประกอบด้วย

๑. ภูมิหายคณะสงฆ์ กฏ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96, \sigma = 0.73$)
๒. นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04, \sigma = 0.83$)
๓. การบริหารจัดการที่ถูกต้องเกี่ยวกับการสาธารณสุขสงเคราะห์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03, \sigma = 0.95$)
๔. การปลูกฝังจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้นำด้านจิตใจมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02, \sigma = 0.94$)
๕. การพัฒนาความร่วมมือภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04, \sigma = 0.86$)
๖. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17, \sigma = 0.77$)

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) โดยมีระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๓ ประการ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ ๑ เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ โดย ๑) การศึกษาเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และ ๒) การสัมภาษณ์ มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ได้แก่ พระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ และนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๘ รูป/คน ด้วยการเลือกเจาะจง (Purposive Selection) โดยใช้เครื่องมือการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

วัตถุประสงค์ที่ ๒ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ โดยการจัดสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสมรรถนะ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ด้านการบริหารการจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ จำนวน ๑๐ รูป/คน ด้วยการเลือกเจาะจง (Purposive Selection) ใช้เครื่องมือการวิจัยคือแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผลการสนทนากลุ่ม

วัตถุประสงค์ที่ ๓ เพื่อนำเสนอการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ โดยใช้แบบสอบถามพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ จำนวน ๗๕ รูป ใช้เครื่องมือการวิจัยคือแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง ๓ ประการ ดังนี้

๕.๑.๑ เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ตามตำแหน่งงานของพระสังฆาธิการ ประกอบด้วย ๖ ด้าน ดังนี้

๑. สมรรถนะด้านการปกครอง พบว่า พระสังฆาธิการส่วนน้อย มีความรู้ความสามารถในการบริหารด้านการปกครองน้อย ขาดประสบการณ์ในการปกครองคณะสงฆ์มีการทำงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีการบริหารจัดการปกครองตามความเคยชินที่เคยปฏิบัติมาแบบพ่อปกครองลูก รวมทั้งการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่แตกต่าง จึงทำให้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการปกครองคณะสงฆ์สำเร็จลุล่วงได้ยาก นอกจากนี้ ยังไม่มีองค์กร สถาบัน หรือหน่วยงานที่รับภาระหน้าที่ในการพัฒนาพระสังฆาธิการด้านการปกครองโดยตรง มีการพัฒนาที่เป็นรูปแบบเก่า คือ การประชุมอบรมพระสังฆาธิการตามมติมหาเถรสมาคม หรือการจัดหลักสูตรในระยะสั้น

๒. สมรรถนะด้านการศาสนศึกษา พบว่า พระสังฆาธิการส่วนมาก มีการบริหารจัดการทางด้านการศึกษาตามหลักพระธรรมวินัยคือบาลีและนักธรรมมีความรู้ความเข้าใจในภาษาบาลีและมีความรู้ความสามารถในการสอนธรรมสามารถส่งเสริมการจัดการศาสนศึกษาพระปริยัติธรรมแก่พระภิกษุสามเณรได้ และมีการตรวจเยี่ยมสำนักศาสนศึกษาที่ตนเองได้ดูแล พระสังฆาธิการบางรูปมีการศึกษาพระปริยัติธรรมสายสามัญ หรือการศึกษาในมหาวิทยาลัยในระดับปริญญาตรี-โท-เอกซึ่งเป็นสิ่งสำคัญทำให้พระสังฆาธิการได้มีการศึกษาครบทั้งทางโลกและทางธรรม และขาดการสนับสนุนให้พระภิกษุสามเณรได้รับการศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรมที่สูงขึ้นกว่าเดิม

๓. สมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์พบว่า พระสังฆาธิการส่วนมาก มีการบริหารจัดการทางด้านการศึกษาที่มุ่งเน้นการสงเคราะห์ประชาชนในด้านการศึกษา ซึ่งยังคงให้ประชาชนได้รับการศึกษาทางพระธรรมวินัยควบคู่ไปกับการปฏิบัติ และยังคงมุ่งเน้นให้มีการศึกษาวิชาการทางโลกควบคู่กันไปด้วยนอกจากนี้ พระสังฆาธิการบางรูปขาดการสนับสนุนในเรื่องของการศึกษาสงเคราะห์และขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาช่วยพัฒนางานด้านการศึกษาสงเคราะห์การจัดอุทยานการศึกษาภายในวัด และการอำนวยความสะดวกให้สถานศึกษามาจัดกิจกรรมภายในวัด

๔. สมรรถนะด้านการเผยแผ่ พบว่า พระสังฆาธิการส่วนมาก มีความสามารถและความพร้อมในการเทศน์และการบรรยาย มีความสามารถอบรมประชาชนในการปฏิบัติธรรมทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติมีการจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเชิงรับเป็นส่วนมาก มีการส่งเสริมให้พระภิกษุ สามเณรเป็นพระนักเผยแผ่พระสังฆาธิการบางรูปขาดความรู้ในเรื่องการประชาสัมพันธ์ และขาดความรู้ในเรื่องการจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาผ่านสื่อต่างๆ เช่น วารสาร สิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น

๕. สมรรถนะด้านการสาธารณูปการ พบว่า พระสังฆาธิการส่วนมาก มีการช่วยเหลืออุดหนุนหรือเกื้อกูลประชาชนภายในชุมชน เป็นผู้นำในการพัฒนาทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจของชุมชน พระสังฆาธิการบางรูปขาดความรู้ในด้านการวางแผนพัฒนาระบบสาธารณูปการภายในวัด ขาดความรู้เกี่ยวกับการกำหนดแผนพัฒนาในการบริหารจัดการพัฒนาวัดการบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ โบราณสถาน และโบราณวัตถุภายในวัด ขาดความรู้เกี่ยวกับการก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนวัตถุและศาสนสถานและขาดความรู้ในเรื่องการจัดการศาสนสมบัติของวัด

๖. สมรรถนะด้านการสาธารณสงเคราะห์พบว่า พระสังฆาธิการส่วนมาก มีส่วนร่วมในการกิจการหน่วยอบรมประจำตำบลห้องสมุดเพื่อประชาชนภายในวัดมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณะประโยชน์ มีการให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม มีการสนับสนุนการปลูกต้นไม้ มีการช่วยเหลือประชาชนที่ประสบภัยธรรมชาติ มีการมอบเครื่องอุปโภคบริโภคแก่ผู้ประสบภัยและผู้เจ็บป่วยมีการช่วยเหลือประชาชนภายในชุมชน พระสังฆาธิการ

บางรูปขาดการวางแผนในการสังเคราะห์ประชาชนให้ตรงตามความต้องการและความเดือดร้อนของประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการสังคมสังเคราะห์

๕.๑.๒ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ มีกระบวนการพัฒนาตามสมรรถนะพระสังฆาธิการ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) การพัฒนาสมรรถนะด้านการปกครอง๒)การพัฒนาสมรรถนะด้านการศาสนศึกษา๓)การพัฒนาสมรรถนะด้านการศึกษาสังเคราะห์๔) การพัฒนาสมรรถนะด้านการเผยแผ่ ๕) การพัฒนาสมรรถนะด้านการสาธารณูปการ และ ๖) การพัฒนาสมรรถนะด้านการสาธารณสงเคราะห์ซึ่งในการพัฒนาสมรรถนะทั้ง ๖ ด้านนั้นจะประกอบตามแต่ละสมรรถนะทั้ง ๖ ด้านได้มีการพัฒนา (Development) ได้แก่ การให้การศึกษา (Education) การบรรยาย (Lecture) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) อภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) การระดมสมอง (Brain Storming) และ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip)

๕.๑.๓ เพื่อนำเสนอการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ในภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}= ๔.๓๕$, S.D.= .๕๖) และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง ๖ พบว่า ๑) การพัฒนาสมรรถนะด้านการปกครองมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ๒) การพัฒนาสมรรถนะด้านการศาสนศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ๓) การพัฒนาสมรรถนะด้านการศึกษาสังเคราะห์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ๔) การพัฒนาสมรรถนะด้านการเผยแผ่ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก๕) การพัฒนาสมรรถนะด้านการสาธารณูปการ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ๖) การพัฒนาสมรรถนะด้านการสาธารณสงเคราะห์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ มีองค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการตามหน้าที่ ๖ ด้าน พบว่า ๑) การพัฒนาสมรรถนะด้านการปกครองมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ๒) การพัฒนาสมรรถนะด้านการศาสนศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ๓) การพัฒนาสมรรถนะด้านการศึกษาสังเคราะห์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ๔) การพัฒนาสมรรถนะด้านการเผยแผ่ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก๕) การพัฒนาสมรรถนะด้านการสาธารณูปการ มีความเหมาะสมอยู่ใน

ระดับมากที่สุด ๖) การพัฒนาสมรรถนะด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ คือ การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการ ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) สมรรถนะด้านการปกครอง ๒) สมรรถนะด้านการศาสนศึกษา ๓) สมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์ ๔) สมรรถนะด้านการเผยแผ่ ๕) สมรรถนะด้านการสาธารณูปการ และ ๖) สมรรถนะด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระมหาธุดิโรจโน (รุ่งชัยวิฑูร)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบันทั้ง ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการปกครองมีการประชุมเพื่ออบรมพระสังฆาธิการตามมติมหาเถรสมาคมหรือการจัดหลักสูตรในระยะสั้นๆ เท่านั้น แต่ยังไม่ได้อบรมหรือจัดหลักสูตรโดยตรง ๒) ด้านการศาสนศึกษา ยังคงมีการบริหารจัดการทางการศึกษาที่ยังคงไว้ซึ่งพระธรรมวินัยมีการศึกษาพระปริยัติธรรมสายสามัญหรือการศึกษาในมหาวิทยาลัยมากขึ้น ๓) ด้านการศึกษาสงเคราะห์มีการบริหารจัดการทางการศึกษาโดยมุ่งเน้นการสงเคราะห์ประชาชนในด้านการศึกษาซึ่งยังคงให้ประชาชนได้รับการศึกษาทางพระธรรมวินัยควบคู่ไปกับการปฏิบัติ ๔) ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นการพัฒนาให้พระสังฆาธิการมีความก้าวหน้าในการเผยแผ่และทักษะการใช้ภาษาของสมัยปัจจุบันมุ่งเน้นให้ประชาชนปฏิบัติตามคำสั่งศรัทธาถือว่าการสั่งสอนในภาคทฤษฎีและปฏิบัติที่ควบคู่กันไป ๕) ด้านการสาธารณูปการการพัฒนาตามคำสั่งศรัทธาของพุทธศาสนิกชนโดยไม่ได้มีการวางแผนเอาไว้ล่วงหน้าซึ่งในปัจจุบันมีอยู่มากและมีการพัฒนาโดยการศึกษาและวางแผนการก่อสร้างสิ่งต่างๆ ภายในวัดเพื่อให้เหมาะสมกับสถานที่ ๖) ด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์มีการช่วยเหลือประชาชนโดยอยู่บนพื้นฐานของจิตเมตตาแต่ยังไม่ได้ช่วยเหลือเป็นระบบต้องมีการวางแผนความต้องการของประชาชนหรือศึกษาปัญหาหรือความเดือดร้อนของประชาชนว่ามีสิ่งใดที่ขาดแคลน^๑ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระมหาศรณชัย มหาปุณฺโณ (การะเวก)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในยุคโลกาภิวัตน์” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ด้านการปกครองในรูปแบบเดิมๆ มีการประชุมเพื่ออบรมพระสังฆาธิการตามมติมหาเถรสมาคม หรือการจัดหลักสูตรในระยะสั้นๆ เท่านั้น จึงควรมีองค์กร หรือสถาบันที่เป็นหน่วยงานรับผิดชอบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ มีการกระจายอำนาจประสานสร้างประโยชน์ สร้างเครือข่ายให้เกิดความร่วมมือทุกภาคส่วน ๒) ด้านการศาสนศึกษา มีการบริหารจัดการทางการศึกษาที่ยังคงไว้ซึ่งพระธรรมวินัย แต่มีการศึกษาพระปริยัติธรรมสายสามัญหรือการศึกษาในมหาวิทยาลัยมากขึ้นจึงควรให้ความสำคัญในด้านการศึกษาพระปริยัติธรรมทั้งแผนกธรรมและบาลี ปรับปรุงกฎระเบียบการจัดการการศึกษาให้เข้ากับยุคสมัย วางนโยบายให้เป็นไปในทิศทางเดียวเพื่อให้เกิดเอกภาพทางการศึกษา พร้อมสร้างแรงจูงใจให้เห็นความสำคัญในการเรียนบาลีเพื่อนำไปประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป ๓) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ มีการบริหารจัดการ

^๑พระมหาธุดิโรจโน (รุ่งชัยวิฑูร), “รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).บทคัดย่อ.

ทางด้านการศึกษาโดยมุ่งเน้นการสงเคราะห์ประชาชนให้ได้รับการศึกษาทางพระธรรมวินัย ควบคู่ไปกับการปฏิบัติจึงควรสนับสนุนให้มีการศึกษาทางธรรมแก่เยาวชนและประชาชนทั่วไป ให้มีความรู้ในทางธรรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรมให้แก่เยาวชนและประชาชนทั่วไป และควรมีการระดมความคิดในเบื้องต้นในระดับจังหวัด เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค จุดเด่น จุดด้อยของแต่ละจังหวัด และเป็นมติของจังหวัดแล้วนำมารวมความคิด เป็นระดับภาคต่อไป๔) ด้านการเผยแผ่ มีการพัฒนาให้พระสังฆาธิการมีความก้าวหน้าในการเผยแผ่ และทักษะการใช้ภาษาของสมัชชาปัจจุบันมีความพร้อมทั้งในการพูด การเทศน์ การบรรยาย การเขียนและการพิมพ์ตำราทางพระพุทธศาสนาและแต่งตำราทางวรรณคดี วรรณกรรม ตำราวิชาการ รวมถึงมีการมุ่งเน้นให้ประชาชนมีการปฏิบัติธรรมที่ถือว่าเป็นการสั่งสอนในภาคทฤษฎี และปฏิบัติที่ควบคู่กันไปจึงควรมีแผนระยะสั้นและแผนระยะยาวในการฝึกอบรมผู้นำสงฆ์ ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ด้วยการจัดให้มีการรับฟังนโยบาย หลักการเผยแผ่ และฝึกพูด เทศน์ บรรยายและผลิตสื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในรูปแบบต่างๆ เพื่อที่จะได้ทำงานเผยแผ่เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๕) ด้านการสาธารณูปการ ปัจจุบันมี ๒ รูปแบบ คือ ๑) การพัฒนาตามกำลังศรัทธาของพุทธศาสนิกชน โดยไม่ได้มีการวางแผนเอาไว้ล่วงหน้าซึ่งในปัจจุบันมีอยู่มาก และ ๒) การพัฒนาโดยการศึกษา และวางแผนการก่อสร้างสิ่งต่างๆ ภายในวัดเพื่อให้เหมาะสมกับสถานที่จึงควรมีการจัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาวัด ศึกษารายละเอียดของงานสาธารณูปการ การบริหารจัดการวัดด้วยความโปร่งใส การบูรณปฏิสังขรณ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ ครอบอนุรักษ์ ศิลปะ ของท้องถิ่นรูปแบบการก่อสร้างตามภูมิภาคตามความเหมาะสมตามอัตลักษณ์ของพื้นที่นั้นๆ และต้องคำนึงถึงประโยชน์ใช้สอยต่างๆ ตามกำลังความสามารถของเจ้าอาวาส ในอนาคตน่าจะมีการระดมทุน หรือตั้งธนาคารพระพุทธศาสนา เพื่อเปิดโอกาสให้วัดเล็กๆ ที่มีการก่อสร้าง แต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ในการก่อสร้างให้มีโอกาสกู้ยืมเพื่อใช้ในการก่อสร้างสาธารณูปการของวัดให้มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความรวดเร็วในการก่อสร้างเพื่อพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์รวมจิตใจของพุทธศาสนิกชน และศูนย์กลางทางการศึกษาและการพัฒนาของชุมชน และ ๖) ด้านการสาธารณสงเคราะห์การดำเนินกิจการเพื่อให้เป็นสาธารณประโยชน์ ปัจจุบันมีการช่วยเหลือประชาชนโดยอยู่บนพื้นฐานของจิตเมตตา พระสงฆ์จึงควรมีบทบาทด้วยการเสนอแนะให้เกิดความคิดริเริ่มแก่ชาวบ้าน ว่าในชุมชนมีอะไรที่จะทำให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม โดยทำหน้าที่ให้เหมาะสมกับบทบาท คำนึงถึงความเหมาะสมและกาลเทศะ และไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย เป็นผู้ดำเนินการเสียสละ แสดงภาวะในการเป็นผู้นำที่มีอยู่ให้ประจักษ์แก่คณะสงฆ์และประชาชนด้วยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพไปสู่ยุคโลกาภิวัตน์^๒

การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ มีการพัฒนาตามสมรรถนะพระสังฆาธิการ ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) การพัฒนาสมรรถนะด้านการปกครอง๒)การพัฒนาสมรรถนะด้านการศาสนศึกษา๓)การพัฒนาสมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์๔) การพัฒนาสมรรถนะด้านการเผยแผ่ ๕) การพัฒนาสมรรถนะด้านการสาธารณูปการ และ ๖) การพัฒนาสมรรถนะด้านการสาธารณสงเคราะห์ซึ่งในแต่ละด้านจะ

^๒พระมหาศรมชัย มหาปุณโณ(การะเวก), “การพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในยุคโลกาภิวัตน์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).บทคัดย่อ.

ประกอบด้วยส่วนสำคัญตามสมรรถนะที่เป็นหน้าที่ทั้ง ๖ ด้านตามหน้าที่ของพระสังฆาธิการทั้ง ๖ ด้านนั้นเป็นสิ่งสำคัญเป็นเบื้องต้นในการทำหน้าที่ให้สมบูรณ์โดยตรงได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูกิตติญาณวิสิฐ (ธนา กิตติธนาโณ)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมตามหลักพุทธธรรม” ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบได้แก่ องค์ประกอบที่ ๑ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการองค์กร องค์ประกอบที่ ๒ สมรรถนะด้านการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร องค์ประกอบที่ ๓ สมรรถนะด้านบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ องค์ประกอบที่ ๔ สมรรถนะด้านการครองตนตามแนวพุทธ องค์ประกอบที่ ๕ สมรรถนะด้านความรู้การบริหารเชิงพุทธ องค์ประกอบทั้ง ๕ นั้นเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาสำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรม ซึ่งสมรรถนะทั้ง ๕ ดังกล่าวนั้น จะนำไปสู่การบริหารสำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น^๓ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **Hearn Close Smith and Southey** ศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะเฉพาะของวิชาชีพในประเทศออสเตรเลียที่มีกรอบงานเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ โดยศึกษาว่าสมรรถนะของวิชาชีพได้มาจากการเป็นเจ้าของกลุ่มคุณลักษณะที่เหมาะสม เช่น ความสามารถ (ability) ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) โดยทั้งหมดนี้จะเป็นปัจจัยพื้นฐานร่วมกันของสมรรถนะ (competency)^๔ นอกจากนี้ การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการทั้ง ๖ ด้านยังสามารถนำมาบูรณาการตามหลักพระพุทธศาสนาเพื่อการพัฒนาสมรรถนะได้อีก สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาธฤติ วิโรจโน (รุ่งชัยวิฑูร)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการตามแนวทั่วไปและตามแนวพระพุทธศาสนาที่จะให้มีประสิทธิภาพในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้านควรมีการบูรณาการการพัฒนาพระสังฆาธิการตามแนวสากลและหลักพระพุทธศาสนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารกิจการคณะสงฆ์มากยิ่งขึ้นได้แก่ ๑) ด้านการปกครองควรบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไปตามองค์ประกอบของ VETS ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาคือพรหมวิหาร^๕ ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมกับผู้ปกครองมากที่สุด ๒) ด้านการศาสนศึกษาควรบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาคือสิกขา ๓ หรือไตรสิกขาที่ถือว่าเป็นหลักธรรมในการพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้อยู่อย่างประเสริฐ ๓) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ควรบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาคือสังคหวัตถุ ๔ ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ให้สามัคคีเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ๔) ด้านการเผยแพร่ควรบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม

^๓พระครูกิตติญาณวิสิฐ (ธนา กิตติธนาโณ), “สมรรถนะของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมตามหลักพุทธธรรม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).บทคัดย่อ.

^๔HearnClose Smith Southey, Defining generic competencies in Australia : Towards a framework for professional development, **Asia Pacific Journal of Human Resources**, 34 (3), 1996, pp. 44-62.

แนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาคือภาวนา^๔ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมสำหรับพัฒนาฝึกฝนอบรมมนุษย์ให้มีความสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข^๕) ด้านการสาธารณสุขการควบคุมการพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชนตามแนวทั่วไป(VETS) ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ อิทธิบาท^๔ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จเป็นบันไดแห่งความสุขและความสำเร็จ ๖) ด้านการสาธารณสุขกระทรวงสาธารณสุขการพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชนตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาคือสัพปุริสธรรม^๖ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมที่สามารถพัฒนามนุษย์ได้เป็นอย่างดี^๕

การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการด้านการปกครองของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ประกอบด้วย (๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการปกครอง (๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการปกครอง(๓) การพัฒนาระบบบรรพชาภิบาล(๔) การบริหารงานระบบเครือข่าย(๕) การบริหารศาสนสมบัติอย่างมีประสิทธิภาพ(๖) การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการปกครองสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระเทพปริยัติสุธี(วรวิทย์ คงคปณโณ)**ที่กล่าวว่าการปกครอง หมายถึง การควบคุมและส่งเสริมรักษาความเรียบร้อยดีงาม หมายถึงงานในหน้าที่ของพระสังฆาธิการในการปกครองดูแลพระภิกษุ สามเณรในเขตปกครองของตนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย และตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ทั้งนี้ คำว่า การปกครอง แปลว่า การควบคุมดูแล รักษา ควบคุมให้ท่านอยู่ในที่ท่านควรจะอยู่ ด้วยเหตุนี้พระสังฆาธิการจึงต้องดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศและบัญชาของสมเด็จพระสังฆราช นอกจากนั้นพระสังฆาธิการยังจะต้องทำหน้าที่ระงับอธิกรณ์วินัยจัดการลงนิคหกรรม การวินัยลงข้ออุทธรณ์คำสั่ง ตลอดจนการควบคุมบังคับบัญชาพระภิกษุสามเณรผู้อยู่ใต้เขตปกครองของตนชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชาให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยพร้อมทั้งการตรวจตราการประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน^๖ และสอดคล้องกับแนวคิดของ**พระครูปริยัติกิตติธำรง(ทองขาว กิตติธโร)**ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทพระสงฆ์และวัดในสังคมยุคปัจจุบัน” ผลการวิจัยพบว่าพระสงฆ์ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องศีลธรรมและความประพฤติดีงามเพื่อปลูกศรัทธาให้เกิดขึ้นกับประชาชนในท้องถิ่นและการพัฒนาจิตใจของประชาชนการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาชีวิตในด้านต่างๆและการเป็นที่พึ่งทางใจให้ความร่มเย็นเป็นสุขทางจิตใจให้แก่ประชาชนในชุมชนและหมู่บ้าน^๗

^๔พระมหาธฤตวิโรจโน (รุ่งชัยวิฑูร), “รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).บทคัดย่อ.

^๖พระเทพปริยัติสุธี(วรวิทย์ คงคปณโณ), **เอกสารประกอบคำบรรยาย เรื่องการปกครองคณะสงฆ์และการพระศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๖.

^๗พระครูปริยัติกิตติธำรง (ทองขาวกิตติธโร), “บทบาทพระสงฆ์กับการพัฒนาสังคมยุคปัจจุบัน”, **รายงานการวิจัย**, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).บทคัดย่อ.

การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการด้านการศาสนศึกษาของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ประกอบด้วย(๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการศาสนศึกษา(๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศาสนศึกษา(๓)การวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารการศาสนศึกษา(๔) การสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารและการเรียนรู้(๕)การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศาสนศึกษา(๖) การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศาสนศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เสาวนีย์ ไชยกุล และนางจจจิตร แสงทอง** ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทพระสังฆาธิการที่มีต่อการพัฒนาศาสนศึกษาและศาสนสงเคราะห์จังหวัดพะเยา” ผลการศึกษาพบว่า บทบาทในการจัดการศึกษาด้านการศาสนศึกษา พบว่า ๑) บทบาทพระสังฆาธิการในจังหวัดพะเยา ในด้านการบริหารจัดการศึกษาด้านการศาสนศึกษา เป็นบทบาทในฐานะเป็นผู้บริหาร เช่น เป็นเจ้าสำนักเรียน เป็นผู้จัดการ เป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นต้น ซึ่งบทบาทในด้านนี้จะมุ่งเน้นด้านการบริหารจัดการศึกษา เช่น การบริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารด้านวิชาการ เป็นต้น ๒) บทบาทด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาด้านการศาสนศึกษา มีการส่งเสริมและสนับสนุนในลักษณะเด่น ในด้านการจัดตั้งกองทุนการศึกษา การมอบทุนหรือรางวัลสำหรับพระภิกษุสามเณรในกรณีที่สอบได้ การส่งเสริมให้มีการสำเร็จการศึกษาในทุกระดับชั้น การจัดหางบประมาณ บุคลากร สื่อการเรียนการสอน และมีการจัดอบรมสัมมนา ๓) บทบาทในฐานะเจ้าอาวาสต่อการจัดการศึกษาด้านการศาสนศึกษา มีบทบาทในสองสถานะ คือ เป็นทั้งบทบาทผู้บริหาร และบทบาทของผู้ปกครองคณะสงฆ์ ภายในวัดที่ตั้งสำนักเรียนหรือสถานที่เรียนในระดับต่างๆ ดังนั้นจึงมีบทบาททั้งในด้านการบริหารจัดการศึกษา ๔) บทบาทด้านการส่งเสริมและสนับสนุนต่อการพัฒนาการศาสนศึกษา มีบทบาทที่สอดคล้องกับการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาด้านการศาสนศึกษา^๕ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูปริยัติกิตติธำรง(ทองขาว กิตติธโร)** ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทพระสงฆ์และวัดในสังคมยุคปัจจุบัน” ผลการวิจัยพบว่าพระสงฆ์ควรมีบทบาทในการศึกษาสั่งสอนเยาวชนด้านศีลธรรมในวัดหรือสถานศึกษาต่างๆของรัฐและเอกชนและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของประชาชนและเยาวชนของสังคมแล้วนำสิ่งที่ศึกษามาถ่ายทอดให้กับประชาชนทำให้คนไม่ตึกกลับเป็นคนดีและมีความรับผิดชอบได้^๖ สอดคล้องกับแนวคิดของ **พระมหาสมทรง สิริธโร และคณะ** ที่ได้กล่าวว่า บทบาทที่วัดและพระสงฆ์จะทำได้ คือ การศึกษา การเผยแผ่และการสงเคราะห์ซึ่งในส่วนของการศึกษานั้น เป็นการให้บริการด้านการศึกษาแก่พระสงฆ์คือการมีโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ นับเป็นทางหนึ่งในการสร้างอุบาสกอุบาสิกาเป็นพุทธศาสนิกชนที่มีคุณภาพ และเป็นกำลังของศาสนา อีกประการหนึ่งก็คือ การไปสอนวิชาศีลธรรมตามโรงเรียนต่างๆ เป็นอนุเคราะห์สังคมด้วยธรรมทาน การที่ให้พระสงฆ์ได้เข้าไปมีบทบาทในการศึกษาของชาติดังกล่าวนี้อาจจะทำให้เยาวชน และสังคมเห็นความสำคัญของวัด

^๕เสาวนีย์ ไชยกุล และนางจจจิตร แสงทอง, “บทบาทพระสังฆาธิการที่มีต่อการพัฒนาศาสนศึกษาและการศึกษาสงเคราะห์จังหวัดพะเยา”, **รายงานการวิจัย**, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).บทคัดย่อ.

^๖พระครูปริยัติกิตติธำรง (ทองขาวกิตติธโร), “บทบาทพระสงฆ์กับการพัฒนาสังคมยุคปัจจุบัน”, **รายงานการวิจัย**, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).บทคัดย่อ.

และพระสงฆ์องค์ประกอบในการจัดการศาสนศึกษาจะดีหรือไม่ประการใดขึ้นอยู่กับเจ้าสำนักเรียนหรือเจ้าสำนักศาสนศึกษา และครูอาจารย์ผู้บริหารการศาสนศึกษาที่ได้ช่วยแบกภาระการศาสนศึกษาอย่างเต็มกำลัง อันเป็นการแสดงความกตัญญู ต่อพระศาสนาและต่อพระสงฆ์การจัดการศาสนศึกษานั้นแผนกที่ประสบปัญหาหนัก คือการจัดการศึกษาแผนกบาลี เพราะขาดแคลนทั้งครูและนักเรียนและอุปสรรคอื่นๆ ซึ่งคณะสงฆ์จะต้องช่วยจัดการศึกษาแผนกบาลีอันเป็นการศึกษาพระพุทธศาสนาโดยตรงเพื่อให้พระสงฆ์เจริญด้วยวิชาความรู้ และการศาสนศึกษาให้เจริญก้าวหน้า การศึกษาปริยัติธรรมทั้งแผนกบาลีและแผนกธรรมเป็นการศึกษาหลักและสำคัญของพระสงฆ์^{๑๐}

การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการด้านการศึกษาสงเคราะห์ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ประกอบด้วย ๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศึกษาสงเคราะห์ ๓) การบริหารจัดการศึกษาสงเคราะห์ ๔) การบริการวิชาการเชิงพุทธที่ทันสมัยในปัจจุบัน ๕) การวางแผนการบริหารการทำงานและการบริหารทีมงานบุคลากร ๖) การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศึกษาสงเคราะห์สอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระครูปริยัติกิตติธำรง (ทองขาว กิตติธโร)** ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทพระสงฆ์และวัดในสังคมยุคปัจจุบัน” ผลการวิจัยพบว่าพระสงฆ์หรือเจ้าอาวาสหรือสมภารวัดควรพัฒนาตนเองในด้านความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมเพื่อรู้เท่าทันกระแสโลกอันเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสังคมในปัจจุบันและทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาผู้ประนีประนอมในสถานการณ์ต่างๆ^{๑๑} และสอดคล้องกับแนวคิดของ**พระเทพปริยัติสุธี(วรวิทย์ คงคปญโญ)** ที่กล่าวว่า การศึกษาสงเคราะห์ที่พระสงฆ์ดำเนินการในลักษณะนี้ เป็นการจัดการศึกษาซึ่งแบ่งได้เป็น ๔ ประเภท คือ ๑) โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา และโรงเรียนสงเคราะห์เด็กยากจนตามพระราชประสงค์ มีความมุ่งหมายให้วัดและพระภิกษุในพระพุทธศาสนาได้จัดการตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อสงเคราะห์เด็ก และเยาวชนของชาติ และพระภิกษุสามเณรส่วนหนึ่ง เป็นเหตุให้เด็กและเยาวชนได้เข้าใกล้วัด ๒) ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ มีความมุ่งหมายให้วัดได้ช่วยอบรมบ่มนิสัยเด็กก่อนวัยเรียนเพื่อปลูกฝังคุณธรรม วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามแก่เด็กและเยาวชน เปิดโอกาสให้พระสงฆ์ได้ใช้วิชาการศาสนศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติด้วยหลักธรรมของพระศาสนา ๓) ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด มีความมุ่งหมายให้วัดช่วยอบรมบ่มนิสัยเด็กก่อนวัยเรียนเพื่อปลูกฝังคุณธรรม และศีลธรรมแต่ยังเด็ก ทั้งเป็นการให้โอกาสวัดและพระสงฆ์ได้ร่วมพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติในวัยเด็ก และ ๔) โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจัดตั้งขึ้นเพื่อให้พระภิกษุสามเณรศึกษาเล่าเรียนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ แผนกสามัญศึกษา และมีการศึกษาพระปริยัติธรรม หมวดธรรมบาลีและศาสนปฏิบัติอีกส่วนหนึ่ง โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีการจัดตั้งขึ้นตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พ.ศ. ๒๕๓๗ และอยู่ในสังกัด

^{๑๐} พระมหาสมทรง สิริธโร และคณะ, **บทบาทของวัดและพระสงฆ์ไทยในอนาคต**, (กรุงเทพมหานคร : เกล็ดไทย, ๒๕๒๕), หน้า ๔๒ - ๔๓.

^{๑๑} พระครูปริยัติกิตติธำรง (ทองขาวกิตติธโร), “บทบาทพระสงฆ์กับการพัฒนาสังคมยุคปัจจุบัน”, **รายงานการวิจัย**, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).บทคัดย่อ.

กรมการศาสนา ขณะนี้วัดต่างๆ จำนวนมากจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา แต่ยังมีได้จัดการเป็นการศาสนศึกษา หรือศึกษาสงเคราะห์โดยรูปการนั้นจึงจัดเป็นการศึกษาสงเคราะห์มากกว่า เพราะเป็นการศึกษาเพื่อสงเคราะห์พระภิกษุสามเณรให้มีการศึกษาเล่าเรียนวิชาสามัญศึกษาทั้งผู้เรียนและผู้สอนก็เน้นหนักทางวิชาสามัญศึกษา^{๑๖}

การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการด้านการเผยแผ่ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ประกอบด้วย ๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการเผยแผ่ ๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการเผยแผ่ ๓) การศึกษาพุทธธรรมด้วยการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ๔) เทคนิคและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ๕) เทคนิคและวิธีการแสดงธรรมเทศนา ๖) การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเผยแผ่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูปริยัติกิตติธำรง(ทองขาว กิตติธโร)** ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทพระสงฆ์และวัดในสังคมยุคปัจจุบัน” ผลการวิจัยพบว่าพระสงฆ์ควรเป็นนักเทศน์นักเผยแผ่ที่ดีเพื่อสามารถดึงดูดจิตใจของประชาชนให้ปฏิบัติตามหลักคำสั่งสอนได้ถูกต้องและให้การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาชุมชนให้เป็นแผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง^{๑๗} สอดคล้องกับแนวพระดำริของ **สมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์ (ช่วง วรปุณฺโญ)** ที่ทรงตรัสไว้ว่า หน้าที่ในการเผยแผ่หลักธรรมของวัดหรือพระสงฆ์ ส่วนมากเป็นการจัดการเทศนาอบรมสั่งสอนประชาชนให้เกิดศรัทธาเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา แล้วตั้งอยู่ในสัมมาปฏิบัติเพื่อเป็นพลเมืองดีของประเทศชาติซึ่งเป็นหน้าที่ของเจ้าอาวาส เจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ และเจ้าคณะจังหวัด จะต้องทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนา คือ ๑) อบรมพระภิกษุสามเณร ให้เป็นสมณะสัญญา และอบรมเรื่องจรรยา มารยาท ตลอดจนถึงการปฏิบัติอันเกี่ยวกับพิธีหรือแบบอย่างต่างๆ ๒) อบรมการทำวัตรสวดมนต์ให้เป็นไปโดยมีระเบียบเรียบร้อย ๓) หาอุบายวิธีให้ได้ยินได้ฟังโอวาท คำสั่งสอนหรือคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ๔) แนะนำสั่งสอนธรรมประชาชนให้เข้าใจศาสนพิธี และการปฏิบัติ ๕) เทศนาสั่งสอนประชาชนให้ตั้งอยู่ในศีลธรรม และได้ยินได้ฟังเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนาโดยถูกต้อง ๖) หาอุบายวิธีสกัดกั้นสัทธรรมปฏิรูปมิให้เกิดขึ้น หรือบำบัดที่เกิดขึ้นแล้วให้หมดไปโดยที่ชอบ ๗) ขวนขวายเพื่อให้ศิษย์วัดมีความรู้ในเรื่องพระศาสนา และอบรมในทางศีลธรรม มีการไหว้พระสวดมนต์เป็นต้น ๘) ขวนขวายจัดตั้งห้องสมุด เพื่อประโยชน์แก่การศึกษาธรรมบาลี เพื่อประโยชน์แก่ประชาชน หรือขวนขวายจัดหาหนังสือเกี่ยวกับความรู้ทั่วไปบ้าง ที่เกี่ยวกับการไหว้พระสวดมนต์บ้าง ที่เกี่ยวกับศีลธรรมบ้าง ที่เกี่ยวกับประวัติพระบ้าง เพื่อให้ผู้รักษาศีลฟังธรรมตามวัดต่างๆ ได้ท่อง ได้อ่านได้ ได้ฟังตามสมควรแก่สถานทีและโอกาส และ ๙) ขวนขวายจัดหาอุปกรณ์การเรียนภาษาไทย บางประเภทสำหรับชั้นประถมขึ้นไว้เพื่อให้เด็กที่ขาดสนได้ใช้เรียน^{๑๘}

^{๑๖} พระเทพปริยัติสุธี(วรวิทย์ คงคปณฺโญ), เอกสารประกอบคำบรรยาย เรื่องการปกครองคณะสงฆ์ และการพระศาสนา, หน้า ๔๘-๔๙.

^{๑๗} พระครูปริยัติกิตติธำรง (ทองขาวกิตติธโร), “บทบาทพระสงฆ์กับการพัฒนาสังคมยุคปัจจุบัน”, รายงานการวิจัย, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).บทคัดย่อ.

^{๑๘} สมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์ (ช่วง วรปุณฺโญ), การเผยแผ่พระพุทธศาสนา คู่มือพระสังฆาธิการ ว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการศาสนา, หน้า ๑๔๕.

การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการด้านการสาธารณูปการของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ประกอบด้วย ๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการสาธารณูปการ ๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณูปการ ๓) วิธีการบริหารงานสาธารณูปการที่ถูกต้องและเหมาะสม ๔) ความรู้เรื่องศิลปกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม จิตรกรรมและศิลปะต่างๆ ๕) การสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสม ๖) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านสาธารณูปการซึ่งพบว่าได้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระครูปริยัติกิตติธำรง (ทองขาว กิตติธโร)** ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทพระสงฆ์และวัดในสังคมยุคปัจจุบัน” ผลการวิจัยพบว่าพระสงฆ์ควรให้การสั่งสอนเทคนิคขั้นพื้นฐานแก่ชาวบ้านซึ่งสามารถเรียนรู้ได้จากวัด เช่นสถาปัตยกรรมการก่อสร้างการเป็นช่างไม้และฝีมือต่างๆ^{๑๕} และสอดคล้องกับแนวคิดของ**พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปณฺโญ)** ที่ได้กล่าวว่า การสาธารณูปการนั้นหมายถึง ๑) การก่อสร้าง และการบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนวัตถุ และศาสนสถาน ๒) กิจกรรมอันเกี่ยวกับวัด คือ การสร้างวัด การตั้ง การรวม การย้าย การยุบเลิก การขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา การยกวัดร้างเป็นวัดมีพระภิกษุจำพรรษา และการยกวัดราษฎร์เป็นพระอารามหลวง ๓) กิจกรรมอื่นๆ ของวัด เช่น การจัดงานวัด การเรียไร ๔) การศาสนสมบัติของวัด^{๑๖}

การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการด้านการสาธารณสงเคราะห์ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ประกอบด้วย ๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านสาธารณสงเคราะห์ ๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านสาธารณสงเคราะห์ ๓) การบริหารจัดการที่ถูกต้องเกี่ยวกับสาธารณสงเคราะห์ ๔) การปลูกฝังจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้นำด้านจิตใจ ๕) การพัฒนาความร่วมมือภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล ๖) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านสาธารณสงเคราะห์สอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระครูปริยัติกิตติธำรง (ทองขาว กิตติธโร)** ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทพระสงฆ์และวัดในสังคมยุคปัจจุบัน” ผลการวิจัยพบว่าพระสงฆ์ควรเรียนรู้ด้านกฎหมายกฎระเบียบสงฆ์เป็นผู้นำในการพัฒนาและดำเนินโครงการพัฒนาต่างๆของรัฐที่พระเป็นผู้ประสานงาน พระสงฆ์ควรเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับในที่มีได้หมายความว่า เป็นเงินหรือวัตถุสิ่งของแต่หมายถึงด้านคำสอนและหลักธรรมต่างๆพระสงฆ์ควรให้การสงเคราะห์ชุมชนในด้านต่างๆ เช่นการจัดงานการกุศลงานมงคลงานอวมงคลงานสืบสานประเพณีวัฒนธรรมและการให้ที่พักอาศัยแก่คนเดินทางตามสมควร^{๑๗} และสอดคล้องกับแนวคิดของ**พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปณฺโญ)** ที่กล่าวว่า การสาธารณสงเคราะห์

^{๑๕} พระครูปริยัติกิตติธำรง (ทองขาวกิตติธโร), “บทบาทพระสงฆ์กับการพัฒนาสังคมยุคปัจจุบัน”, รายงานการวิจัย, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).บทคัดย่อ.

^{๑๖} พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปณฺโญ), เอกสารประกอบคำบรรยาย เรื่องการปกครองคณะสงฆ์และการพระศาสนา, หน้า ๔๔ - ๔๕.

^{๑๗} พระครูปริยัติกิตติธำรง (ทองขาวกิตติธโร), “บทบาทพระสงฆ์กับการพัฒนาสังคมยุคปัจจุบัน”, รายงานการวิจัย, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).บทคัดย่อ.

แยกโดยลักษณะที่ควรจะมี ๔ ประการ ได้แก่ ๑) การดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล ได้แก่ การที่ วัดและคณะสงฆ์ดำเนินการเองซึ่งกิจอย่างใดอย่างหนึ่งมีวัตถุประสงค์ให้เป็นสาธารณะประโยชน์ เช่น กิจการหน่วยอบรมประจำตำบลห้องสมุดเพื่อประชาชน จัดอบรมวิชาชีพให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น เป็นต้น ๒) การช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณะประโยชน์ ได้แก่ การช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมกิจการของรัฐหรือเอกชนให้เป็นไปเพื่อสาธารณะประโยชน์ เช่น การพัฒนาหมู่บ้าน การพัฒนาตำบลและการอนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ๓) การเกื้อกูลสาธารณะสมบัติ สถานที่ยื่นเป็น สาธารณะสมบัติ ได้แก่ การสร้างถนนขุดลอกคูคลอง ก่อสร้างโรงพยาบาลและปลูกต้นไม้ เป็นต้น ๔) การเกื้อกูลแก่ประชาชนหรือสรรพสัตว์ ได้แก่ การช่วยเหลือประชาชน เช่น การจัดตั้งหน่วย อาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย ช่วยเหลือประชาชนทางด้านไฟไหม้และน้ำท่วมมอบเครื่องอุปโภค บริโภคแก่ผู้ประสบภัยและสาธารณภัยได้แก่ ความยากจน ความเจ็บไข้ เป็นต้น^{๑๘}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยเสนอข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. ภาครัฐ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ภาค ๒ ควรนำผลงานวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาพระสังฆาธิการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สร้างความมั่นคงให้กับพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นประโยชน์และจำเป็นต่อการบริหารจัดการ ให้วัดเป็นแหล่งเรียนรู้ และพัฒนาการดำเนินงานในพระพุทธศาสนาให้บรรลุเป้าหมายได้

๒. ภาครัฐ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ภาค ๒ ควรนำผลงานวิจัยนี้ไปพัฒนาเป็นคู่มือประกอบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับอื่นๆ

๓. ภาครัฐ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการ กำหนดให้พระสังฆาธิการแสวงหาความร่วมมือและมีการรวมตัวกัน เพื่อสร้างเป็นเครือข่ายของพระ สังฆาธิการทุกระดับ โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการริเริ่มสร้างสรรค์และร่วมกันพัฒนาพระ สังฆาธิการพร้อมกันทั่วประเทศ

๔. ภาครัฐ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรสร้าง ระบบการกำกับดูแลพระสังฆาธิการให้มีคุณภาพ และสามารถตรวจสอบได้

๕. ภาครัฐ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมี หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการพัฒนาสมรรถนะของพระสังฆาธิการทุกระดับ

^{๑๘} พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ), เอกสารประกอบคำบรรยาย เรื่องการปกครองคณะสงฆ์ และการพระศาสนา, หน้า ๖๑-๖๒.

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑. สมรรถนะด้านการปกครอง เจ้าคณะพระสังฆาธิการในระดับต่างๆ ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรคณะสงฆ์ทุกระดับ เพื่อให้เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ รู้จักการวางแผนและทำงานอย่างเป็นระบบ รู้จักวิธีสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานและเป็นผู้ที่มีความรู้และมีความสามารถในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นที่มาตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อให้คณะสงฆ์ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. สมรรถนะด้านการศาสนศึกษา เจ้าคณะพระสังฆาธิการในระดับต่างๆ ควรให้ความสำคัญในด้านการศึกษาพระปริยัติธรรมทั้งแผนกธรรมและบาลี ของพระสังฆาธิการ ตลอดถึงพระภิกษุสามเณรทั่วไปให้มีความรู้อย่างแตกฉาน ควรเอาใจใส่เป็นเชิงนโยบาย โดยการสร้างแรงจูงใจในการเรียนบาลี เพื่อนำไปประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถอบรมสั่งสอนประชาชนทั่วไปได้อย่างถูกต้อง รวมถึงการสนับสนุนการศึกษา

๓. สมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์ เจ้าคณะพระสังฆาธิการในระดับต่างๆ ควรสนับสนุนให้มีการศึกษาทางธรรมแก่เยาวชนและประชาชนทั่วไป ให้มีความรู้ในทางธรรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรมให้แก่เยาวชนและประชาชนทั่วไป ได้แก่การสอนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ โครงการบรรพชาสามเณร การมอบทุนการศึกษาสงเคราะห์แก่เด็กและเยาวชนที่ยากจน ให้ได้รับโอกาสทางการศึกษา นอกจากนี้ควรมีการระดมความคิดในเบื้องต้น ในระดับจังหวัด เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค จุดเด่น จุดด้อยของแต่ละจังหวัด และเป็นมติของจังหวัด แล้วนำมารวมความคิดเป็นระดับภาค เพื่อที่จะมุ่งเป็นนโยบายในอนาคตต่อไป

๔. สมรรถนะด้านการเผยแผ่ องค์การปกครองคณะสงฆ์ ควรมีแผนระยะสั้นและแผนระยะยาวในการฝึกอบรมพระสังฆาธิการทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ด้วยการจัดให้มีการรับฟังนโยบายหลักการเผยแผ่ และฝึกพูด เทศน์ บรรยายและผลิตสื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในรูปแบบต่างๆ เพื่อที่จะได้ทำงานเผยแผ่เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. สมรรถนะด้านการสาธารณูปการ เจ้าคณะพระสังฆาธิการในระดับต่างๆ ควรจัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาวัด ศึกษารายละเอียดของงานสาธารณูปการ การบริหารจัดการวัดด้วยความโปร่งใส การบูรณปฏิสังขรณ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ ให้คำแนะนำในการก่อสร้างแก่พระสังฆาธิการทั้งหลายที่มีความรู้ไม่เพียงพอในการก่อสร้างเพื่อพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์รวมจิตใจของพุทธศาสนิกชน และศูนย์กลางทางการศึกษาและการพัฒนาของชุมชน

๖. สมรรถนะด้านการสาธารณสงเคราะห์ องค์การปกครองคณะสงฆ์ ควรมีกำหนดนโยบายที่ชัดเจนให้พระสังฆาธิการมีการรายงานด้านสังคมสงเคราะห์อยู่ตลอดเวลา เป็นรายเดือน รายปี เป็นต้น เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พระสังฆาธิการตระหนักถึงการสังคมสงเคราะห์ โดยการตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือระหว่างวัดกับวัด บริจาคให้แก่มูลนิธิที่ช่วยเหลือด้านสังคมสงเคราะห์ ผู้นำคณะสงฆ์ควรเป็นผู้นำในการเสียสละ รวมถึงการพัฒนาความสามารถของพระสังฆาธิการในเรื่องการสื่อสารที่ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่พระสังฆาธิการในทุกระดับต้องมีอยู่ในตนเองหากคณะสงฆ์ในเขตการปกครองหรือประชาชนที่อยู่ในละแวกใกล้เคียงประสบปัญหาเดือดร้อนผู้นำคณะสงฆ์ต้องแสดงภาวะในการเป็นผู้นำที่มีอยู่ให้ประจักษ์แก่คณะสงฆ์และประชาชนด้วยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรทำการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับอื่นๆ ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้สถิติขั้นสูง

๒. ควรนำหลักสมรรถนะประเภทอื่นมาทำการวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับอื่นๆ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒ หรือในภาคอื่น

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. **คู่มือพระสังฆาธิการ ว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา**. กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๔๐.

กรมการศาสนา. **กฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๑.

_____ **คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา**. กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๔๐.

กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. **คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กวระเบียบ และคำสั่งของคณะสงฆ์**. กรุงเทพมหานคร: การศาสนา, ๒๕๔๒.

คณะทำงานจัดทำหนังสือ ทำเนียบพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘. **ทำเนียบพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒**. กรุงเทพมหานคร : รุ่งศิลป์การพิมพ์ (๑๙๗๗), ๒๕๕๘.

คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **การปกครองคณะสงฆ์ไทย**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร :มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

ชูชัย สมितिไกร. **การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

ฐิติพัฒน์ พิษุธาตาดำพงษ์. **การพัฒนาระบบสมรรถนะของกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข**. กรุงเทพมหานคร : ปูนซีเมนต์ไทย, ๒๕๔๘.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. **เทคนิคการจัดทำ และนำ Job competency ไปใช้งาน**. กรุงเทพมหานคร : เอชอาร์เซ็นเตอร์, ๒๕๕๑.

_____ **มารู้จัก Competency กันเถอะ**. พิมพ์ครั้งที่ ๓, กรุงเทพมหานคร :เอชอาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๐.

दनัย เทียนพุ่ม. **ความสามารถในทรคนะ ดร.दनัย เทียนพุ่ม**. กรุงเทพมหานคร : เอ.อาร์.อินพอร์ เมชั่นแอนพับลิเคชั่น, ๒๕๕๐.

เทียน ทองแก้ว. **สมรรถนะ (Competency) : หลักการ และแนวปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๐.

ฉำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. **Competency ภาคปฏิบัติ...เขาทำกันอย่างไร?**. กรุงเทพมหานคร :สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น), ๒๕๕๐.

- _____ .Training Roadmap ตาม Competency เขาทํากันอย่างไร?. กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย – ญี่ปุ่น), ๒๕๕๑.
- อํารงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์.เริ่มต้นอย่างไร...เมื่อจะนำ competency มาใช้ในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย – ญี่ปุ่น), ๒๕๔๘.
- นิสดารค์ เวชยานนท์.Competency Model กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย. กรุงเทพมหานคร : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, ๒๕๕๐.
- บุญชม ศรีสะอาด.การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: ชมรมเด็ก, ๒๕๔๕.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต).ทางสายอิสรภาพของการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๔๑.
- พระพุทธวรญาณ. ธรรมญาณนิพนธ์: ๑๐๐ ปีพระพุทธวรญาณ. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘.
- พระไพศาล วิสาโล.พระพุทธศาสนาไทยในอนาคต แนวโน้มและทางออกจากวิกฤต. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสดศรี – สฤษดิ์วงศ์, ๒๕๔๖.
- พระมหาสมทรง สิรินโร และคณะ.บทบาทของวัดและพระสงฆ์ไทยในอนาคต. กรุงเทพมหานคร : บริษัทเคล็ดไทย จำกัด, ๒๕๒๕.
- พระศรีศาสนวงศ์ (มีชัย วีรปญโญ). อธิบายกฎหมายเถรสมาคม.กรุงเทพมหานคร : ประยูรสาสนไทย การพิมพ์, ๒๕๕๑.
- สมชาติกิจจรยงและ อรรถจริยณตะกั่วทุ่ง.เทคนิคการจัดฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย- ญี่ปุ่น), ๒๕๕๐.
- สมเด็จพระมหาธีรราชังคลาจารย์ (ช่วง วรปญโญ).คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา. กรุงเทพมหานคร: การศาสนา, ๒๕๔๐.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.การศึกษาภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารปีพ.ศ. ๒๕๔๓-๒๕๔๔. กรุงเทพมหานคร : สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๔.
- สำนักงานเจ้าคณะภาค ๑๖.คู่มือปฏิบัติงานการคณะสงฆ์. สุราษฎร์ธานี: สำนักงานเลขานุการเจ้าคณะภาค ๑๖ วัดท่าไทร, ๒๕๔๗.
- สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ.การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency Based HRM. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น (มหาชน), ๒๕๕๐.
- สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ.แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๔๙.
- สุจิตรา ธนานันท์.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ที พี เอ็น เพรส, ๒๕๔๘.
- อาภรณ์ภูวิทย์พันธ์. Career Development in Practice.กรุงเทพมหานคร : เอชอาร์เซ็นเตอร์, ๒๕๔๗.

(๒) บทความ:

เสฐียรพงษ์วรรณปก. “มัชฌิมาปฏิปทา :สายกลางสองมิติ” ในคอลัมน์ธรรมะใต้ธรรมาสน์.

หนังสือพิมพ์ข่าวสด๒๔กุมภาพันธ์๒๕๔๙.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). หัวใจพระพุทธศาสนา. วารสารพุทธจักร. ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕ (พฤษภาคม ๒๕๕๐) : ๗.

(๓) วิทยานิพนธ์/งานวิจัย :

โชติ บดีรัฐ. “การบริหารงานของพระสังฆาธิการ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ๒๕๕๕.

ธงชัย สิ่งอุดม “การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

ประมา ศาสตรระจฺจ. “การพัฒนาเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน”. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐.

พระครูกิตติญาณวิสิฐ (ธนา กิตติธโร), “สมรรถนะของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมตามหลักพุทธธรรม”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

พระครูปริยัติกิตติธโร (ทองขาวกิตติธโร). “บทบาทพระสงฆ์กับการพัฒนาสังคมยุคปัจจุบัน”. รายงานการวิจัย. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

พระมหาธตฺตวิโรจโน (รุ่งชัยวิฑูร). “รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พระมหาเรืองเดช ถาวรธมโม (ศรีประสม). “การบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนวัดไผ่ล้อม ตำบลจันทนิมิต อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี”. รายงานการวิจัย. หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระมหาศรณชัย มหาบุญโณ(การะเวก). “การพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในยุคโลกาภิวัตน์”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พระมหาสหัส ฐิตสาโร. “การบริหารองค์กรคณะสงฆ์”. รายงานการวิจัย. คณะครุศาสตร์: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

พระมหาอุดร อุตฺตโร (มากดี). “สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีตามหลักกัลยาณมิตร”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

รวีภา หอมเศรษฐี. “สมรรถนะของผู้บริหารระดับกลางในระบบราชการไทย”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙.

รวีวรรณเผ่ากัณหา. “สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับภาควิชาสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ”. **วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘.

สีบวงส์ กาฬวงศ์. “ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค้การบริหาร”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔.

สุริยา รักการศิลป์. “บทบาทพระสงฆ์กับพลวัตเศรษฐกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๕๓.

เสาวนีย์ ไชยกุล และนางจจจิตร แสงทอง. “บทบาทพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาศาสนศึกษาและการศึกษาสงเคราะห์จังหวัดพะเยา”. **รายงานการวิจัย**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

อนันต์ นามทองต้น. “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๓.

อนันต์ พันนึก. “การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๔.

(๔) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ :

พระธรรมญาณมุนี (ทองย้อย กิตติทินฺโน). **วัดช่วยชาวบ้านได้อย่างไร. การแสวงหาเส้นทางการพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ไทย**, ๒๕๒๖.(เอกสารอัดสำเนา).

พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปณโณ). **เอกสารประกอบคำบรรยาย เรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา**. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐. (เอกสารอัดสำเนา).

เอนกลาง สุทธินนท์. **แนวทางการนำสมรรถนะทั้ง ๕ ไปเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานอย่างได้ผล**. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.พ., ๒๕๔๘.(เอกสารอัดสำเนา).

(๕) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

กัญญามน อินหว่าง. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาองค์กร**. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล: <http://www.thaihealth.or.th/partner/blog/23056> [๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๙].

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. **แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล**. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล: <http://competency.rmutp.ac.th/> [๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๙].

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.).**การพัฒนาระบบสมรรถนะ**. [ออนไลน์].

แหล่งข้อมูล : http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=258&Itemid=252 [๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๙].

๒. ภาษาอังกฤษ

Boyatzis R.E. **The competent manager : A model of effective performance**. New York : John Wiley & Sons, 1982.

Cronbach Lee J. **Essentials of psychological testing**, 4th ed. New York : Harper & Row, 1971.

David D. Dobois and others. **Competency-Based Human Resource Management**. The United State of America : Davies-Davies- Black Publishing, a division of CPP, Inc, 2004.

David McClelland. **A guide to job competency assessment**. The United State of America: Davies-Black Publishing, a division of CPP, Inc, 2004.

Davies and Ellison, **School Leadership for the 21st Century**. London : Rutledge, 1997.

English H.B. and A.C. English. **A Comprehensive Dictionary of Psychological and Psychoanalysis Term**. London : Longmans, 1958.

Gmesh Shermon. **Competency Based HRM. A Strategic Resource for Competency Mapping, Assessment and Development Centres**. New York : Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited, 2005.

Hearn Close Smith and Southey, **Defining generic competencies in Australia : Towards a framework for professional development**. **Asia Pacific Journal of Human Resources**, 34(3), 1996.

Hope Jeremy and Hope Toney. **Competing in the third qave : The ten key Management issues of the information age**. Boston : The President and Fellows of Harvard College, 1997.

Howard Risser and others. **New Strategies for Public Pay**. San Francisco : Jossey-Bass Pabbisher, 1998.

Hughes. “ Phylogenies of developmentally important proteins do not support the hypothesis of two rounds of genome duplication early in vertebrate history”, **Journal of Molecular Evolution**, 48 (5), (1999).

Likert Rensis. “The Method of Constructing and Attitude Scale”, in **Reading in Attitude Theory and Measurement**. Fishbeic, Matin, Ed, New York : Wiley & Son, 1967.

- Lloyd C. & Cook A. **Implementing standard of competency: Practical strategies For industry.** London :Kogan Page. 1993.
- Lyle M. Spencer and Signe M.Spencer.**Competency at Work :Models for Superior Performance.** The United State of America : John Wiley & Sons, 1993.
- Magnuson W.C. **The characteristics of successful school business Mangers.** Dissertation Abstracts International, 32(52), 1971.
- Maslow A.H. **Motivation and personality.** New York :Herper and Brothers, 1970.
- McClelland D.C..**Test for Competence rather than intelligence.**American Psychologists, 17 (7), 1973.
- McClelland. D.C. **The achieving society.** New York :D.vanNostrand, 1961.
- McShane S. & Von Gilnow M.A.. **Organizational Behavior.**Boston : McGraw-Hill, 2000.
- Mitrani A. Dalziel M. &Fitt D. **competency based human resource management : Value driven strategies for recruitment development and reward.**London : McGraw-Hill, 1992.
- Paulson Lvergard and Hunt. Learning at Work : Competence development or competence-stress. **Applied Ergonomice**, 36 (2),1995.
- Prien, E.P. **The function of job analysis in content validation.** New York : Wiley, 1997.
- Richard Boyatzis. **The Competency Manager: A Model for Effective Performance,** New York : John Wiley & Son, 1982.
- Robert E. Quinn and others.**Becoming a Master Manager a Competency Framework.** United States of America : John Wiley &Sons Inc, 1990.
- Seldin, **Evaluating and developing administrative performance,** (San Francisco: Jossey-Bass Inc., 1988.
- Sparks and Loucks-Horsley.“Five models of development for teacher”. **Journal of Staff Development**, 10 (4) . 1989.
- Spencer. Spencer. **Competence at work Model For superior performance.** New York : Wiley. 1993.
- Tillema.**Auditing Assessment Practice in Organization : Establishing Quality Criteria for Appraising Competencies.**International Journal of Human Resources Development and Management.Geneva : 2003.
- Ulrich, Brockbank, Yeung, and Lake. Human Resource Competencies : An Empirical Assessment. **Human Resource Management**, 34 (5), 1995.

ภาคผนวก

ภาคผนวก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- แบบสัมภาษณ์
- เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม
- แบบสอบถาม

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง

“การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้
ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒”

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยจัดทำขึ้นด้วยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้วิจัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผน และการพัฒนาสมรรถนะเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและประโยชน์ต่อสังคมต่อไปโดยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลของท่านเพื่อใช้ประโยชน์เฉพาะงานวิจัยนี้เท่านั้น

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ได้แก่

ตอนที่ ๑ เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้

ตอนที่ ๓ เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะด้านการพัฒนาสมรรถนะเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้ด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

พระครูสุตานุยุต (บัญญัติ สุนาโค)

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง

“การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒”

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง

.....

 สัมภาษณ์เมื่อวันที่..... เดือน..... พ.ศ.
 สถานที่สัมภาษณ์.....
 ตั้งแต่เวลา..... น. ถึงเวลา..... น.
 รวมระยะเวลาสัมภาษณ์..... ชม. นาที

ตอนที่ ๒เป็นคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้

ท่านคิดว่า สมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ตามตำแหน่งงานของพระสังฆาธิการ ประกอบด้วย ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) สมรรถนะด้านปกครอง๒)สมรรถนะด้านศาสนศึกษา๓)สมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์๔) สมรรถนะด้านการเผยแผ่ ๕)สมรรถนะด้านสาธารณูปการและ ๖) สมรรถนะด้านสาธารณสงเคราะห์ ในปัจจุบันเป็นอย่างไร

- ๑. สมรรถนะด้านปกครอง.....

- ๒.สมรรถนะด้านศาสนศึกษา.....

- ๓.สมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์.....

- ๔.สมรรถนะด้านการเผยแผ่.....

- ๕. สมรรถนะด้านสาธารณูปการ.....

- ๖.สมรรถนะด้านสาธารณสงเคราะห์.....

ตอนที่ ๓ เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะด้านการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

ท่านคิดว่า สภาพสมรรถนะด้านการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ตามตำแหน่งงานของพระสังฆาธิการทั้ง ๖ ด้าน ควรประกอบด้วยอะไรบ้าง

- ๑. สภาพสมรรถนะด้านการพัฒนาในสมรรถนะด้านปกครอง

- ๒.สภาพสมรรถนะด้านการพัฒนาในสมรรถนะด้านศาสนศึกษา

.....
๓.สภาพสมรรถนะด้านการพัฒนาในสมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์
.....

.....
๔.สภาพสมรรถนะด้านการพัฒนาในสมรรถนะด้านการเผยแพร่
.....

.....
๕. สภาพสมรรถนะด้านการพัฒนาในสมรรถนะด้านสาธารณูปการ
.....

.....
๖.สภาพสมรรถนะด้านการพัฒนาในสมรรถนะด้านสาธารณสงเคราะห์
.....
.....

เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม
เรื่อง

**“การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขต
ปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒”**

๑. ข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิ
ตำแหน่ง
.....
.....
.....

๒. แนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม

ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการ
บริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒(ฉบับร่าง) มีการพัฒนาเป็นอย่างไร
บ้าง

**การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขต
ปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒(ฉบับร่าง)**

การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขต
ปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ มีการพัฒนาตามสมรรถนะพระสังฆาธิการ ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) สมรรถนะด้าน
ปกครอง๒)สมรรถนะด้านศาสนศึกษา๓)สมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์๔) สมรรถนะด้านการเผย
แผ่ ๕) สมรรถนะด้านสาธารณูปการ และ ๖) สมรรถนะด้านสาธารณสงเคราะห์

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....

๑. การพัฒนาสมรรถนะด้านปกครอง

การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการด้านปกครอง ประกอบด้วย

๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม
ด้านปกครอง

๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านปกครอง

๓) การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล

๔) การบริหารงานระบบเครือข่าย

๕) การบริหารศาสนสมบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

๖) การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านปกครอง

๗) การให้การศึกษา (Education)และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมาย
คณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ ประกาศมหาเถรสมาคมด้านปกครอง นโยบายแผนกลยุทธ์และ
นำไปสู่การปฏิบัติ ด้านปกครอง การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล การบริหารงานระบบเครือข่าย การ
บริหารศาสนสมบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านปกครอง
โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึก
ปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ

๘) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการให้มีความรู้
การบริหารคน การบริหารงานบุคคล และการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์
ทางสังคมโดยแบ่งเป็นการพัฒนาคนและการพัฒนางาน

๙) อภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming)
เพื่อให้พระสังฆาธิการได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่
การปฏิบัติด้านปกครอง การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล การบริหารงานระบบเครือข่าย การบริหารศา
สนสมบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านปกครอง

๑๐) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของ
พระสังฆาธิการที่มีผลงานดีเด่นด้านปกครอง โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่
เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารและการปกครองแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการปกครอง
คณะสงฆ์

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....

๒. การพัฒนาสมรรถนะด้านศาสนศึกษา

การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการด้านศาสนศึกษาประกอบด้วย

๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม
ด้านศาสนศึกษา

๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านศาสนศึกษา

๓) การวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารศาสนศึกษา

๔) การสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารและการเรียนรู้

๕) การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

๖) การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านศาสนศึกษา

๗) การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมาย
คณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านศาสนศึกษา นโยบายแผนกล
ยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านศาสนศึกษา การวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ
บริหารศาสนศึกษาการสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารและการเรียนรู้การจัดการความรู้เกี่ยวกับการ
บริหารการศึกษา และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านศาสนศึกษา โดยใช้สื่อการเรียนรู้
ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง
และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ

๘) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อเพิ่มศักยภาพแก่พระสังฆาธิการ
เกี่ยวกับพัฒนาการจัดการศึกษาแผนกธรรมแผนกบาลีและธรรมศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
รวมทั้งพัฒนาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางพระศาสนาทั้งปริยัติ
ปฏิบัติ และปฏิเวธ

๙) อภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming)
เพื่อให้พระสังฆาธิการได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่
การปฏิบัติด้านศาสนศึกษา การวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารศาสนศึกษาการ
สร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารและการเรียนรู้การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และ
การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านศาสนศึกษา

๑๐) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของ
พระสังฆาธิการที่มีผลงานดีเด่นด้านศาสนศึกษา และวัดที่มีการบริหารศาสนศึกษาที่มีการพัฒนาได้ดี
เลิศ โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการ
บริหารด้านศาสนศึกษาแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศาสนศึกษา

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....

๓. การพัฒนาสมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์

การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการด้านการศึกษาสงเคราะห์ ประกอบด้วย

๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม
ด้านการศึกษาสงเคราะห์

๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศึกษาสงเคราะห์
 ๓) การบริหารจัดการศึกษาสงเคราะห์
 ๔) การบริการวิชาการเชิงพุทธที่ทันสมัยในปัจจุบัน
 ๕) การวางแผนการบริหารการทำงานและการบริหารที่มงานบุคลากร
 ๖) การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศึกษาสงเคราะห์
 ๗) การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมาย คณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการศึกษาสงเคราะห์ นโยบาย แผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศึกษาสงเคราะห์ การบริหารจัดการศึกษาสงเคราะห์ การบริการวิชาการเชิงพุทธที่ทันสมัยในปัจจุบัน การวางแผนการบริหารการทำงานและการบริหารที่มงานบุคลากร และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศึกษาสงเคราะห์ โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ

๘) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการให้มีความรู้ คู่ความสามารถในการดำเนินงานด้านการศึกษาสงเคราะห์การเป็นครูด้วยการให้การศึกษา ความสามารถในการวางแผนการทำงาน และการหาที่มงานบุคลากรในการช่วยงานพระศาสนา ด้าน การศึกษาสงเคราะห์

๙) อภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่ การปฏิบัติด้านการศึกษาสงเคราะห์ การบริหารจัดการศึกษาสงเคราะห์ การบริการวิชาการเชิงพุทธที่ ทันสมัยในปัจจุบัน การวางแผนการบริหารการทำงานและการบริหารที่มงานบุคลากร และการ ประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศึกษาสงเคราะห์

๑๐) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของ พระสังฆาธิการที่มีผลงานดีเด่นด้านการศึกษาสงเคราะห์ และวัดที่มีความโดดเด่นทางด้านการ การศึกษาสงเคราะห์ รวมถึงองค์กรภาครัฐ และเอกชน โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็น บทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารจัดการศึกษาสงเคราะห์แล้วนำมาประยุกต์ใช้ ในการจัดการศึกษาสงเคราะห์

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....

.....

๔. การพัฒนาสมรรถนะด้านการเผยแผ่

การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการด้านการเผยแผ่ ประกอบด้วย

๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม
 ด้านการเผย

- ๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการเผยแผ่
- ๓) การศึกษาพุทธธรรมด้วยการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ
- ๔) เทคนิคและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา
- ๕) เทคนิคและวิธีการแสดงธรรมเทศนา

๖) การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเผยแพร่

๗) การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมาย คณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการเผยแผ่ นโยบายแผนกลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการเผยแผ่ การศึกษาพุทธธรรมด้วยการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เทคนิคและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เทคนิคและวิธีการแสดงธรรมเทศนา และการประยุกต์ใช้ สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเผยแผ่ โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการ พัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์ สมมติ

๘) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ด้วยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้มีการรับฟังนโยบาย หลักการเผยแผ่ และฝึกพูด เทศน์ บรรยายและผลิตสื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้

๙) อภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่ การปฏิบัติด้านการเผยแผ่ การศึกษาพุทธธรรมด้วยการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เทคนิคและ วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เทคนิคและวิธีการแสดงธรรมเทศนา และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศด้านการเผยแผ่

๑๐) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของ พระสังฆาธิการที่มีผลงานดีเด่นด้านการเผยแผ่ และวัดที่มีการจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้ดีเด่น โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการเผยแผ่ แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....

๕. การพัฒนาสมรรถนะด้านสาธารณูปการ

การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการด้านสาธารณูปการ ประกอบด้วย

๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านสาธารณูปการ

๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านสาธารณูปการ

๓) วิธีการบริหารงานสาธารณูปการที่ถูกต้องและเหมาะสม

๔) ความรู้เรื่องศิลปกรรม ปะติมากรรม สถาปัตยกรรม จิตรกรรม และศิลปะ ต่างๆ

๕) การสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสม

๖) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านสาธารณูปการ

๗) การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมาย คณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านสาธารณูปการ นโยบาย แผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านสาธารณูปการ วิธีการบริหารงานสาธารณูปการที่ถูกต้องและ เหมาะสมความรู้เรื่องศิลปกรรม ปะติมากรรม สถาปัตยกรรม จิตรกรรม และศิลปะต่างๆ การสร้าง

สิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสม และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านสาธารณูปการ โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ

๘) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการให้มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาในการสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสม การจัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาวัด และการนำเสนอในรูปแบบโครงการให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของงานการก่อสร้างถาวรวัตถุภายในวัด การบริหารแหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และความรู้เกี่ยวกับสาธารณูปการต้อง เช่น การศึกษาการก่อสร้าง การอนุรักษ์ การซ่อมแซม เป็นต้น

๙) อภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านสาธารณูปการ วิธีการบริหารงานสาธารณูปการที่ถูกต้องและเหมาะสมความรู้เรื่อง ศิลปกรรม ปะติมากรรม สถาปัตยกรรม จิตรกรรม และศิลปะต่างๆ การสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสมและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านสาธารณูปการ

๑๐) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการที่มีผลงานดีเด่นด้านสาธารณูปการและวัดต้นแบบที่มีสาธารณูปการที่ดี วัดที่มีการจัดแผนผังวัดที่ดี วัดที่มี Master Plan ที่เหมาะสมสำหรับภูมิภาคต่างๆ ควรมีการทำประวัติวัดโดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารจัดการด้านสาธารณูปการแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสาธารณูปการ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....

.....

๖. การพัฒนาสมรรถนะด้านสาธารณสงเคราะห์

การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการด้านสาธารณสงเคราะห์ ประกอบด้วย

๑) กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านสาธารณสงเคราะห์

๒) นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านสาธารณสงเคราะห์

๓) การบริหารจัดการที่ถูกต้องเกี่ยวกับสาธารณสงเคราะห์

๔) การปลูกฝังจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้นำด้านจิตใจ

๕) การพัฒนาความร่วมมือภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล

๖) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านสาธารณสงเคราะห์

๗) การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมาย คณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านสาธารณสงเคราะห์ นโยบาย แผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านสาธารณสงเคราะห์ การบริหารจัดการที่ถูกต้องเกี่ยวกับสาธารณสงเคราะห์ การปลูกฝังจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้นำด้านจิตใจ การพัฒนาความร่วมมือ

แบบสอบถาม
เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของการพัฒนาสมรรถนะ
ของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒

.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ เป็นเครื่องมือส่วนหนึ่งของคุณิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” ของพระครูสุตานุยุต (บัญญัติ สุนาโค) นิสิตปริญญาเอก รุ่นที่ ๒ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พธ.ด.) สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมี รศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู เป็นประธานกรรมการควบคุมคุณิพนธ์และรศ.ดร.สิน งามประโคน เป็นกรรมการควบคุมคุณิพนธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้ตรวจสอบความเหมาะสมของการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

ความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้และผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลของท่านเพื่อใช้ประโยชน์เฉพาะงานวิจัยนี้เท่านั้น ดังนั้น จึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ

แบบตรวจสอบความเหมาะสมฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามประมาณค่า ๕ ระดับ (Rating Scale) โดยใช้เกณฑ์แปลความหมายระดับความเหมาะสมจากการใช้ค่าน้ำหนัก ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------|
| ๕ | หมายถึง | มีความเหมาะสมมากที่สุด |
| ๔ | หมายถึง | มีความเหมาะสมมาก |
| ๓ | หมายถึง | มีความเหมาะสมปานกลาง |

๒ หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

๑ หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

พระครูสุตานุยุต (บัญญัติ สุนาโค)

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑

ความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมของการพัฒนาสมรรถนะ

ของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านพิจารณาเห็นว่า มีความเห็นตามความเป็นจริง
ของท่านว่ามีความคิดเห็นในระดับใด โดยกำหนดระดับการประเมิน ๕ ระดับ ดังนี้

๕ หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

๔ หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมาก

๓ หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

๒ หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อย

๑ หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่ง เรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒	ระดับความเหมาะสม				
		๕	๔	๓	๒	๑
๑. การพัฒนาสมรรถนะด้านการปกครอง						
๑	กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการปกครอง					
๒	นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการปกครอง					
๓	การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล					
๔	การบริหารงานระบบเครือข่าย					
๕	การบริหารศาสนสมบัติอย่างมีประสิทธิภาพ					
๖	การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการปกครอง					
๗	การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ ประกาศมหาเถรสมาคมด้านการปกครอง นโยบายแผน กลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านปกครอง การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล การบริหารงานระบบเครือข่าย การบริหารศาสนสมบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และการ ประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการปกครอง โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติใน					

ข้อ ที่	การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่ง เรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒	ระดับความเหมาะสม				
		๕	๔	๓	๒	๑
	สถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ					
๘	การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการให้มีความรู้การบริหารคน การบริหารงานบุคคล และการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ทางสังคมโดยแบ่งเป็นการพัฒนาคนและการพัฒนางาน					
๙	อภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการปกครอง การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล การบริหารงานระบบเครือข่าย การบริหารศาสนสมบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการปกครอง					
๑๐	การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการที่มีผลงานดีเด่นด้านการปกครอง โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารและการปกครองแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการปกครองคณะสงฆ์					
๒. การพัฒนาสมรรถนะด้านการศาสนศึกษา						
๑๑	กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการศาสนศึกษา					
๑๒	นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศาสนศึกษา					
๑๓	การวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารการศาสนศึกษา					
๑๔	การสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารและการเรียนรู้					
๑๕	การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศาสนศึกษา					
๑๖	การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศาสนศึกษา					
๑๗	การให้การศึกษ (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านศาสนศึกษา นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศาสนศึกษา การวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารการศาสนศึกษาการสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารและการเรียนรู้การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศาสนศึกษา และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านศาสนศึกษา โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ					
๑๘	การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อเพิ่มศักยภาพแก่พระสังฆาธิการเกี่ยวกับพัฒนาการจัดการศึกษาแผนกธรรมแผนกบาลีและธรรมศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งพัฒนาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทาง					

ข้อ ที่	การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่ง เรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒	ระดับความเหมาะสม				
		๕	๔	๓	๒	๑
	พระศาสนาทั้งปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธ					
๑๙	อภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Stomng) เพื่อให้พระ สังฆิการได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และ นำไปสู่การปฏิบัติด้านศาสนศึกษา การวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารศาสนศึกษาการสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารและการเรียนรู้การจัดการ ความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการศึกษา					
๒๐	การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆิ การที่มีผลงานดีเด่นด้านการศึกษา และวัดที่มีการบริหาร ศาสนศึกษาที่มีการพัฒนาได้ดีเลิศ โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่าง และสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหาร ด้านการศึกษาแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษา					
๓. การพัฒนาสมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์						
๒๑	กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้าน การศึกษาสงเคราะห์					
๒๒	นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศึกษาสงเคราะห์					
๒๓	การบริหารจัดการศึกษาสงเคราะห์					
๒๔	การบริการวิชาการเชิงพุทธที่ทันสมัยในปัจจุบัน					
๒๕	การวางแผนการบริหารการทำงานและการบริหารทีมงานบุคลากร					
๒๖	การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศึกษาสงเคราะห์					
๒๗	การให้การศึกษ (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการศึกษาสงเคราะห์ นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการศึกษาสงเคราะห์ การบริหารจัดการ การศึกษาสงเคราะห์ การบริการวิชาการเชิงพุทธที่ทันสมัยในปัจจุบัน การวางแผน การบริหารการทำงานและการบริหารทีมงานบุคลากร และการประยุกต์ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศึกษาสงเคราะห์ โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย เอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์ การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์ จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ					
๒๘	การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆิการให้มีความรู้คู่ ความสามารถในการดำเนินงานด้านการศึกษาสงเคราะห์การเป็นครูด้วยการให้ การศึกษาความสามารถในการวางแผนการทำงาน และการหาทีมงานบุคลากรในการ ช่วยงานพระศาสนาด้านการศึกษาสงเคราะห์					

ข้อ ที่	การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่ง เรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒	ระดับความเหมาะสม				
		๕	๔	๓	๒	๑
๒๙	อภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระ สังฆาธิการได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และ นำไปสู่การปฏิบัติด้านการศึกษาสงเคราะห์ การบริหารจัดการศึกษาสงเคราะห์ การ บริการวิชาการเชิงพุทธที่ทันสมัยในปัจจุบัน การวางแผนการบริหารการทำงานและ การบริหารที่มงานบุคลากร และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้าน การศึกษาสงเคราะห์					
๓๐	การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆา ธิการที่มีผลงานดีเด่นด้านการศึกษาสงเคราะห์ และวัดที่มีความโดดเด่นทางด้าน การศึกษาสงเคราะห์ รวมถึงองค์กรภาครัฐ และเอกชน โดยศึกษาจากกรณีศึกษา ตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารจ ัดการศึกษาสงเคราะห์แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาสงเคราะห์					
๔. การพัฒนาสมรรถนะด้านการเผยแผ่						
๓๑	กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติและประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการเผยแผ่					
๓๒	นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการเผยแผ่					
๓๓	การศึกษาพุทธธรรมด้วยการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ					
๓๔	เทคนิคและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา					
๓๕	เทคนิคและวิธีการแสดงธรรมเทศนา					
๓๖	การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเผยแผ่					
๓๗	การให้การศึกษ (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคมด้านการเผย นโยบายแผน กลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการเผยแผ่ การศึกษาพุทธธรรมด้วยการเรียนรู้ทั้ง ภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เทคนิคและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เทคนิคและวิธีการ แสดงธรรมเทศนา และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเผยแผ่ โดยใช้ สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การ ฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ					
๓๘	การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ด้วยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้มีการรับ ฟังนโยบาย หลักการเผยแผ่ และฝึกพูด เทศน์ บรรยายและผลิตสื่อการเผยแผ่ พระพุทธศาสนาได้					
๓๙	อภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระ สังฆาธิการได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และ นำไปสู่การปฏิบัติด้านการเผยแผ่ การศึกษาพุทธธรรมด้วยการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎี และปฏิบัติ เทคนิคและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เทคนิคและวิธีการแสดงธรรม					

ข้อ ที่	การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่ง เรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒	ระดับความเหมาะสม				
		๕	๔	๓	๒	๑
	เทศนา และการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเผยแผ่					
๔๐	การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการที่มีผลงานดีเด่นด้านการเผยแผ่ และวัดที่มีการจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้ดีเด่น โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการเผยแผ่แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา					
๕. การพัฒนาสมรรถนะด้านการสาธารณูปการ						
๔๑	กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการสาธารณูปการ					
๔๒	นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณูปการ					
๔๓	วิธีการบริหารงานสาธารณูปการที่ถูกต้องและเหมาะสม					
๔๔	ความรู้เรื่องศิลปกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม จิตรกรรม และศิลปะต่างๆ					
๔๕	การสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสม					
๔๖	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณูปการ					
๔๗	การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการสาธารณูปการ นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านสาธารณูปการ วิธีการบริหารงาน สาธารณูปการที่ถูกต้องและเหมาะสมความรู้เรื่องศิลปกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม จิตรกรรม และศิลปะต่างๆ การสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสม และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านสาธารณูปการ โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์การฝึกปฏิบัติใน สถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ					
๔๘	การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการให้มีความรู้ เกี่ยวกับการพัฒนาในการสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสม การจัดทำแผน แม่บทในการพัฒนาวัด และการนำเสนอในรูปแบบโครงการให้ถูกต้องตาม วัตถุประสงค์ของงานการก่อสร้างถาวรวัตถุภายในวัด การบริหารแหล่งเรียนรู้และ สิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และความรู้เกี่ยวกับสาธารณูปการต้อง เช่น การศึกษาการก่อสร้าง การอนุรักษ์ การซ่อมแซม เป็นต้น					
๔๙	อภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระ สังฆาธิการได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และ นำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณูปการ วิธีการบริหารงานการสาธารณูปการที่ ถูกต้องและเหมาะสมความรู้เรื่องศิลปกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม จิตรกรรม และศิลปะต่างๆ การสร้างสิ่งก่อสร้างภายในวัดให้เหมาะสมและการประยุกต์ใช้					

ข้อ ที่	การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่ง เรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒	ระดับความเหมาะสม				
		๕	๔	๓	๒	๑
	เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณูปการ					
๕๐	การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการที่มีผลงานดีเด่นด้านการสาธารณูปการและวัดต้นแบบที่มีสาธารณูปการที่ดี วัดที่มีการจัดแผนผังวัดที่ดี วัดที่มี Master Plan ที่เหมาะสมสำหรับภูมิภาคต่างๆ ควรมีการทำประวัติวัดโดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่างและสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารจัดการด้านการสาธารณูปการแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสาธารณูปการ					
๖. การพัฒนาสมรรถนะด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์						
๕๑	กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์					
๕๒	นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์					
๕๓	การบริหารจัดการที่ถูกต้องเกี่ยวกับการสาธารณสุขสงเคราะห์					
๕๔	การปลูกฝังจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้นำด้านจิตใจ					
๕๕	การพัฒนาความร่วมมือภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล					
๕๖	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์					
๕๗	การให้การศึกษา (Education) และการบรรยาย (Lecture) เกี่ยวกับกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศมหาเถรสมาคม ด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ นโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านสาธารณสุขสงเคราะห์ การบริหารจัดการที่ถูกต้องเกี่ยวกับการสาธารณสุขสงเคราะห์ การปลูกฝังจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้นำด้านจิตใจ การพัฒนาความร่วมมือภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ โดยใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนา Power Point สื่อออนไลน์ การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์สมมติ					
๕๘	การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการให้มีความรู้เกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ในการให้ความช่วยเหลือแก่คณะสงฆ์และประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้ในเบื้องต้น					
๕๙	อภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) และการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อให้พระสังฆาธิการได้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ การบริหารจัดการที่ถูกต้องเกี่ยวกับสาธารณสุขสงเคราะห์ การปลูกฝังจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้นำด้านจิตใจ การพัฒนาความร่วมมือภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์					

ข้อ ที่	การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่ง เรียนรู้ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒	ระดับความเหมาะสม				
		๕	๔	๓	๒	๑
๖๐	การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ของพระสังฆาธิการที่มีผลงานดีเด่นด้านการสาธารณสงเคราะห์ และวัดที่มีความโดดเด่นทางด้านการช่วยเหลือสังคม รวมถึงองค์กรภาครัฐ และเอกชน โดยศึกษาจากกรณีศึกษาตัวอย่าง และสรุปเป็นบทเรียนที่เป็นจุดดีและจุดเด่น เพื่อเรียนรู้วิธีการบริหารจัดการด้านการสาธารณสงเคราะห์เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการด้านการสาธารณสงเคราะห์					

ภาคผนวก

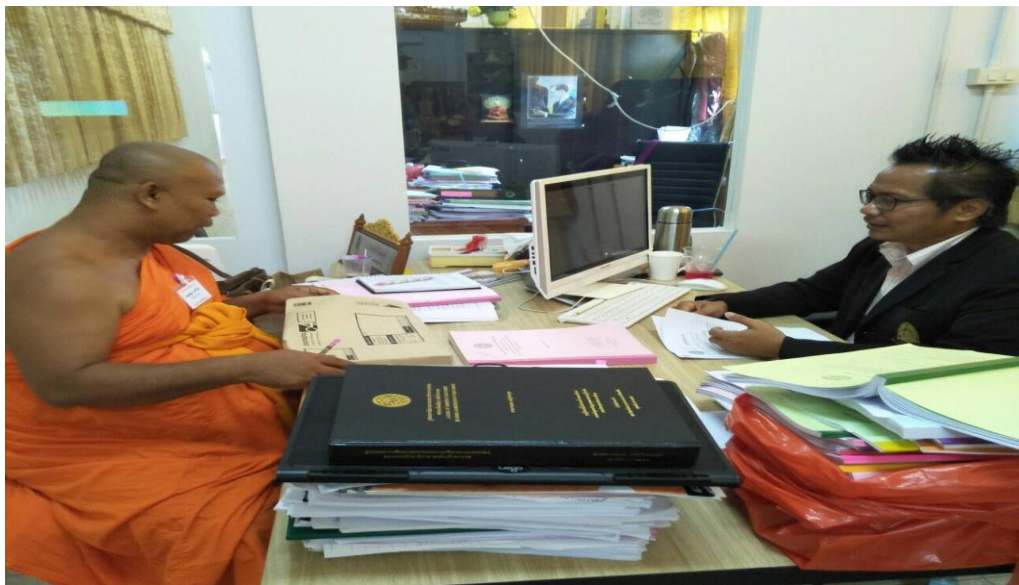
ภาพกระบวนการวิจัย

ภาพการสัมภาษณ์คุณฐิณีพนธ์













ภาพการสนทนากลุ่มคฤหัสถ์นิพนธ์

อาคารเรียนรวม โชนซี ชั้น ๕ ห้องซี ๕๑๐ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ในวันพุธที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑



ภาพคฤหัสถ์พิจารณา

อาคารเรียนรวม โชนซี ชั้น ๕ ห้องซี ๕๑๐ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ในวันพุธที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑



ภาพดุขฎิ็บ็องกััน

อาคารเรียนรวม โชนซี ชั้น ๕ ห้องซี ๕๑๐ หลักสูตรพุทธศาสตรดุขฎิ็บ็ณจิติ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ในวันพุธที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ -นามสกุล	พระครูสุตานุยุต (บัณฑิต ก้อนนาค)
วัน เดือน ปี เกิด	๓ มิถุนายน ๒๕๐๙
สถานที่เกิด	๑๘ ม.๕ ต.หนองแม่ไก่ อ.โพธิ์ทอง จ.อ่างทอง
อุปสมบท	๒๐ มีนาคม พ.ศ.๒๕๒๙
สังกัด	วัดโคกพุทรา อ.โพธิ์ทอง จ.อ่างทองคณะจังหวัดอ่างทอง
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ดำรงตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดบ้านแก พระปริยัตินิเทศ จังหวัดอ่างทอง ครูสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม วัดบ้านแก ครูพระสอนศีลธรรมโรงเรียนวัดบ้านแก
ประวัติการศึกษา	๒๕๓๒ นักรธรรมชั้นเอก (น.ธ.เอก) กองพุทธศาสนศึกษา กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ ๒๕๓๕ เปรียญธรรมสามประโยค (ป.ธ.๓) กองพุทธศาสน ศึกษาสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ๒๕๔๗ มัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์บริการการศึกษานอก โรงเรียนอำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง ๒๕๔๙ เปรียญธรรมห้าประโยค (ป.ธ.๕) กองพุทธศาสน ศึกษาสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ๒๕๕๒ พุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย ๒๕๕๔ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ม.) มหาวิทยาลัย รามคำแหง ๒๕๕๕ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต(ศษ.ม)สาขาบริหาร การศึกษา สถาบันรัชต์ภาคย์
ปีที่เข้าศึกษา	ปีการศึกษา ๒๕๕๕
ปีที่สำเร็จการศึกษา	ปีการศึกษา ๒๕๖๐
ที่อยู่ปัจจุบัน	วัดบ้านแก ต.ศรีพราน อ. แสวงหา จ.อ่างทอง โรงเรียนวัดบ้านแก ต.ศรีพราน อ. แสวงหา จ.อ่างทอง โทร ๐๘๑๗๘๐๒๕๔๓, E-Mail: i-bundit@hotmail.com