

รูปแบบการจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่ส่งเสริมการดำเนินชีวิตและอ้าง เอกลักษณ์ของชาวมอญในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

BUDDHIST PROPAGATION MANAGEMENT MODEL FOR LIVELIHOOD AND IDENTITY RESTORATION OF MON PEOPLE IN BANGKOK AND VICINITY

พระครูปลัดสุพรรณ ฐมฺมกานโม *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไป ปัญหาอุปสรรคการบริหารบุคลากรที่เป็นพระสงฆ์ในการปกครองคณะสงฆ์ จังหวัดสมุทรปราการ (2) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้วยแผนการบริหารจัดการ (3) เพื่อเสนอการบริหารงานศาสนบุคคลในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรปราการ

การวิจัยเป็นแบบผสานวิธี คือ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง จำนวน 22 รูป/คน และการสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหา จากทั้งสองวิธีด้วยการพรรณนา เพื่อจัดหมวดหมู่ของเนื้อหา แล้วนำมาสังเคราะห์เชิงระบบ เพื่อหาประเด็นร่วมหรือประเด็นหลักและอธิบายเนื้อหา เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ กับกลุ่มตัวอย่าง คือ พระสงฆ์ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 351 รูป แบบใช้แบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.916 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาคือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพทั่วไปของปัญหาอุปสรรคการบริหารงานบุคลากรที่เป็นพระสงฆ์ในการปกครองคณะสงฆ์ในจังหวัดสมุทรปราการ 1) ด้านการวางแผน การมอบหมายงาน การติดตาม การสรุปผลการดำเนินงานยังไม่มีชัดเจน 2) ด้านการสรรหา ขาดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ตรงกับความต้องการจากจำนวน อายุ ตำแหน่ง ทักษะต่างๆ 3) ด้านการพัฒนา มีนโยบายที่จะผลักดันการพัฒนาพระสงฆ์หลายด้านเกินไป ควรเจาะจงในแต่ละด้าน บุคลากรที่เข้ามาอยู่ในวัดอบรมได้ยากขึ้น เพราะเจ้าอาวาสขาดการศึกษา ความเชื่อถือชุมชน การศึกษาของคณะสงฆ์ฝ่ายนักธรรมและบาลี ไม่สนองตอบต่อเป้าหมายของพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริงและมีการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารกันมากเกินไปทำให้ชาตมนุษย์สัมพันธ์ซึ่งกันและกัน 4) การอ้างรักษา การปกครองมีการสร้างกำลังใจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ เจ้าคณะปกครองรับฟังปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และพร้อมที่จะให้คำแนะนำในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

* นิติปรัชญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) ภาควิชา รัฐศาสตร์คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

2. แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้วยแผนการบริหารจัดการ ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน การวางแผนเพื่อประชุมปรึกษาเพื่อหาข้อยุติในการวางแผนและใช้แผนในการปฏิบัติงานและให้สอดคล้องกฎหมายและหลักพระธรรมวินัยตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์เพื่อใช้ในการปฏิบัติการด้านการวางแผนให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน 2) ด้านการสรรหาพระสังฆาธิการที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับของคณะสงฆ์โดยใช้ระบบอาวุโส คุณสมบัติการศึกษา เพื่อการดำเนินการด้านการปกครองคณะสงฆ์มีประสิทธิภาพ 3) ด้านการพัฒนา ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของคณะพระสังฆาธิการในการศึกษา การพัฒนาความรู้ เพื่อนำมาประใช้ในการปกครองของคณะสงฆ์ เสริมสร้างให้ทรัพยากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มขึ้นจนสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขณะเดียวกันพร้อมที่จะรับผิดชอบงานตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อให้องค์กรสัมฤทธิ์ผล 4) ด้านการธำรงรักษา พิจารณาความดีความชอบตามความรู้ความสามารถเพื่อเลื่อนหรือเพิ่มตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งตลอดจนพิจารณาตามความรู้ความสามารถในแต่ละด้านและให้โอกาสคณะสงฆ์ผู้ที่เข้ามาใหม่ได้แสดงความสามารถที่ตนเองมีและต้องยึดหลักธรรมมาภิบาล

3. การบริหารงานศาสนบุคคลในการปกครองคณะสงฆ์ ควรเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอและควรเสริมปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ให้มากยิ่งขึ้น และควรมีการกระจายอำนาจหน้าที่กระจายการปฏิบัติงานอย่าง ครอบคลุมทุกพื้นที่ของจังหวัดอย่างเหมาะสม ประกอบกับควรทำงานอย่างมีระบบเป็นแนวทางเดียวกัน และมีเครือข่ายร่วมมือกัน โดยการใช้ความรู้ความสามารถของบุคลากรให้เต็มศักยภาพ ตลอดจนมีความประพฤติดีงามด้วยศีลาจารวัตรตามหลักพระธรรมวินัย มีความอดทน เสียสละทุ่มเทอย่างจริงจัง เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนาต่อไป

คำสำคัญ : การบริหารงานศาสนบุคคล การปกครองคณะสงฆ์

ABSTRACT

Objectives of this research were to; 1. Study general conditions and problems of administrative monks administration of Sangha Affairs Administration in Samutprakarn Province, 2. Study concept and theory related to personnel management development and 3. Propose personnal for administrative monks administration in Samutprakarn Province.

Methodology was the mixed methods. The qualitative method collected data from 22 key informants purposefully selected by in-depth-interview and from 8 participants in focus group discussion analyzed data from both steps by content analysis and descriptive interpretation and then used the findings to form a systematic data cluster. The quantitative method collected data from 351 samples who were monks in Samutprakarn Province by using questionnaires with reliability score at 0.916, analyzed data with descriptive statistics; frequency, percentile, mean and standard deviation.

Findings were as follows:

General conditions and problems of administrative monk administration in Samutprakarn were that; 1) planning; duty allocation, monitoring and evaluation were not clear, 2) recruitment; personnel recruitment was not done to meet the required positions in line with age, position and skills, 3) development; there were too many aspects of administrative monk development, there should be only specific aspect needed for development. This way resulted difficulty to train and teach monastery dwellers because abbots did not higher education, causing lacking confidence from community. Sangha education in the areas of and Pali was not responsive directly to the objectives of Buddhism and also there was communication with too many new technologies that caused the lack of human interrelationship, 4) law and order maintenance; Sangha administration was autonomous at each level, appointment was not done in line with rules and regulations. Governing body of Sangha administration could not issue order for Dismissal and punishment of administrative monks because of the blockage from higher level of administration.

2. Concepts of strategic development were: 1) planning; there was a plan for meeting and discussion for the clear plan implementation according to the rules and regulations of the Sangha Supreme Council and the laws of the Sangha Act, 2)

recruitment; there was a strategy for recruiting desirable persons to fill in the posts for highest benefit, 3) development; competency development of administrative monks in higher education, knowledge enrichment in order to use in Sangha administration and also developing personnel to have capacity, knowledge, attitudes and experiences so that they could perform the present positions efficiently and effectively and to be ready for higher positions and effectiveness of the organizations, 4) maintenance; appraisal and appointment were done according to the knowledge and capacity and open opportunity for new coming monks to show their competency by the good governance.

3. Strategy of administrative monk administration; there should be more amounts of administrative monks who were competent in duty performance. There should be empowerment of the duties equally and appropriately by networking throughout the province with the same direction. Personnel should utilized their capacities to the fullest along with good conducts in line with Dhamma-Vinaya, with patience and sacrifice for the security of Buddhism.

Keyword : Sangha Administration personnel

1. บทนำ

พระพุทธเจ้าตรัสรู้ในวันเพ็ญกลางเดือน 6 ซึ่งเป็นวันวิสาขบูชา พระองค์ทรงประทับอยู่ตามลำพังพระองค์เดียวในเวลานั้นยังไม่มีการปกครองคณะสงฆ์ ภายหลังต่อมาเมื่อพระพุทธเจ้าได้แสดงปฐมเทศนาแก่ปัญจวัคคีย์ ในวันอาสาฬหบูชาที่ป่าอิสิปตนมฤคทายวัน อัญญาโกณฑัญญะพราหมณ์ได้ดวงตาเห็นธรรมแล้วทูลขออุปสมบทเป็นพระภิกษุรูปแรก พระพุทธเจ้าตรัสว่า “เธอจงเป็นภิกษุมาเถิด ธรรมอันเรากล่าวดีแล้ว เธอจงประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดแห่งทุกข์โดยชอบเถิด” การปกครองคณะสงฆ์ได้เกิดขึ้นตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา เมื่อกุลบุตรผู้มีศรัทธาสมัครใจบรรพชาอุปสมบทเพิ่มมากขึ้นเป็นการขยายวงกว้างสู่สังคมใหญ่ระดับประเทศ ซึ่งวัตถุประสงค์ของการอุปสมบททรงตรัสไว้ชัดเจนว่า “เธอจงประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดแห่งทุกข์โดยชอบเถิด” คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ส่วนตัวเพื่อให้สมาชิกใหม่ได้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน พระพุทธเจ้าทรงประสงค์ให้ผู้เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนายึดเป้าหมายเดียวกัน คือ มุ่งปฏิบัติเพื่อความหลุดพ้นทุกข์ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสในโอกาสอื่นว่า พรหมจรรย์ (การบวช) นี้ไม่ได้มีไว้สำหรับแสวงหาลาภสักการะและคำสรรเสริญ ไม่ได้มีไว้เพียงเพื่อศีล สมาธิ และปัญญาเท่านั้น แต่มีไว้เพื่อเจริญมุตติหรือความหลุดพ้นแห่งจิต

การปกครองคณะสงฆ์เป็นสิ่งที่สำคัญมาก คือ ผู้ปกครองจะต้องมีวิสัยทัศน์ พระพุทธเจ้าตรัสว่า ผู้ปกครองต้องมีจักขุมา มีสายตาวไกล คือ มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้ปกครองสามารถวาดภาพจุดหมายปลายทางได้ชัดเจนและใช้การปฏิสัมพันธ์ให้สมาชิกภายในองค์กรยอมรับ

และดำเนินการไปสู่จุดหมายปลายทาง ทำให้ภารกิจขององค์กรขับเคลื่อนไปด้วยวิสัยทัศน์ พระพุทธเจ้าทรงกำหนดจุดหมายปลายทางในพระพุทธศาสนาไว้ว่า การประพฤติปฏิบัติธรรมทุกอย่างมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่จุดเดียวคือ วิมุตติ (ความหลุดพ้นทุกข์) ดังพุทธพจน์ที่ว่า “เปรียบเทียบเหมือนมหาสมุทรมีรสเดียว คือ รสเค็ม ฉันทิ ธรรมวินัยนี้ก็มีรสเดียว คือ วิมุตติรส ฉันทิ”

พระพุทธศาสนาเจริญรุ่งเรืองในประเทศอินเดียและกระจายไปสู่ประเทศต่างๆ โดยได้รับการสนับสนุนอุปถัมภ์จากพระมหากษัตริย์มาอย่างต่อเนื่อง และโดยเคารพศรัทธาของประชาชน สมัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่ภูมิพลอดุลยเดชมหาราช (รัชกาลที่ 9) ได้ทรงตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และปรับปรุงแก้ไขในปี พ.ศ. 2535 ต่อมาได้ทรงตราพระราชบัญญัติ คณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 แก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพราะฉะนั้น พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ดังกล่าวมีการปรับปรุงแก้ไขตามลำดับเพื่อใช้บริหารกิจการคณะสงฆ์จนถึงปัจจุบันนี้ ซึ่งถือว่าเป็นรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์และเป็นหลักการจัดระเบียบ การปกครองคณะสงฆ์ด้วย และต่อมาก็มีการกำหนดให้มีมหาเถรสมาคมสามารถออกกฎระเบียบ ข้อบังคับ ออกคำสั่ง มีมติและออกประกาศต่างๆ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับพระธรรมวินัยและกฎหมายของบ้านเมือง

วัดเป็นหน่วยการปกครองคณะสงฆ์ รวมถึงกิจการอื่นๆ ที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรมสังคมและศาสนา หลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆ ที่เกี่ยวกับวัดนั้นตราเป็นพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ทั้งสิ้น เช่นเดียวกับบทบัญญัติว่าด้วยมหาเถรสมาคม ซึ่งเป็นสถาบันหรือองค์กรปกครองคณะสงฆ์สูงสุด

อนึ่ง วัดมีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายตามความในมาตรา 31 วรรคสอง และมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 วัดจึงได้รับความคุ้มครองจากบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์รวมถึงกฎหมายอื่นๆ ด้วย เพราะฉะนั้น วัดทั้งหลายย่อมมีสิทธิและหน้าที่ตามบทกฎหมายดัง เช่น บุคคลธรรมดา เว้นแต่สิทธิและหน้าที่บางอย่างที่ตัวเองมิได้จำเป็นต้องมีผู้แทน เพื่อใช้สิทธิและหน้าที่หรือแสดงเจตนา ดังเช่น บทบัญญัติในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ มาตรา 31 วรรคสามว่า “เจ้าอาวาสเป็นผู้แทนของวัดในกิจการทั่วไป” ดังนั้น เจ้าอาวาสเป็นทั้งผู้ปกครองวัดตามมาตรา 36 และเป็นผู้แทนวัดตามมาตรา 31 วรรคสาม ทั้งเป็นฐานะ เจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญา ดังความแห่งมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติ คณะสงฆ์และไวยาวัจกรเป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญา เพราะเหตุนี้ตำแหน่งเจ้าอาวาสจึงเป็นตำแหน่งที่สำคัญยิ่ง (พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ), 2552)

การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดสมุทรปราการ เกิดปัญหาด้านการปกครองคณะสงฆ์หลายอย่าง การสื่อสารที่ยังไม่ทั่วถึง บางครั้งก็ยังมีการดำเนินงานที่ล่าช้า การจัดกิจกรรมส่งเสริมการปกครองในทุกระดับในแต่ละวัดยังมีการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึงกันและเห็นได้ชัด คือ การขาดความร่วมมือระหว่างวัดต่างๆ มีความขัดแย้งกันในเรื่องการปกครองภายในวัด เช่น ลาภ ยศ สุธรรรเสริฐ และปัญหาอื่นๆ อีกหลายประการผู้วิจัยเห็นว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรปราการ

ควรจะได้รับความรู้ด้านการปกครองคณะสงฆ์ ทราบปัญหาอุปสรรค การบริหารงานศาสนบุคคลในการปกครองคณะสงฆ์ จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีเหมาะสมเพื่อนำหลักการวิธีการที่ได้รับทราบนำไปปฏิบัติอย่างถูกต้องเพื่อประสิทธิภาพในการปกครองของคณะสงฆ์

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง “การบริหารงานศาสนบุคคลในการปกครองคณะสงฆ์ จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อศึกษาสภาพทั่วไป ปัญหา อุปสรรคการบริหารงานศาสนบุคคลในการปกครองคณะสงฆ์ จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานศาสนบุคคลในการปกครองคณะสงฆ์ จังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อเสนอการบริหารงานศาสนบุคคลในการปกครองคณะสงฆ์ จังหวัดสมุทรปราการ

2. คำถามการวิจัย

2.1 สภาพทั่วไป ปัญหา อุปสรรคการบริหารงานศาสนบุคคลในการปกครองคณะสงฆ์ จังหวัดสมุทรปราการ เป็นอย่างไร

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานศาสนบุคคลในการปกครองคณะสงฆ์ จังหวัดสมุทรปราการ เป็นอย่างไร

2.3 การบริหารศาสนบุคคลในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรปราการ ควรเป็นอย่างไร

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาสภาพทั่วไป ปัญหา อุปสรรคการบริหารงานศาสนบุคคลในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรปราการ

3.2 เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาการบริหารงานศาสนบุคคลในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรปราการ

3.3 เพื่อเสนอการบริหารงานศาสนบุคคลในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรปราการ

4. ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การบริหารงานศาสนบุคคลในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรปราการ” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาด้านเนื้อหาสาระจากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้ 1) การปกครองคณะสงฆ์ไทย 2) ปัญหาอุปสรรคในการปกครองพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรปราการ 3) หลักการบริหารงานบุคลากร

4.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

1) ตัวแปรต้น ได้แก่ สภาพปัญหาทั่วไปที่มีผลกระทบต่องานอุปสรรคการปกครองพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรปราการ การบริหารจัดการบุคลากร 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนงาน ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา และด้านการธำรงรักษา

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานศาสนบุคคลในการปกครองคณะสงฆ์ จังหวัดสมุทรปราการ

4.3 ขอบเขตด้านประชากร/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พระสงฆ์จำนวน 3,945 รูป กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง 351 รูป

4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่การศึกษาวิจัย ได้แก่ จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย 6 อำเภอคือ

1) อำเภอเมือง 2) อำเภอบางบ่อ 3) อำเภอพระประแดง 4) อำเภอบางพลี 5) อำเภอบางเสาธง 6) อำเภอพระสมุทรเจดีย์

4.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะทำการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. 2559 จนถึงธันวาคม พ.ศ. 2559 รวมเป็นระยะเวลา 10 เดือน

5. สรุปผลการวิจัย

สภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ จังหวัดสมุทรปราการ

1) สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 22 รูป/คน และผู้เชี่ยวชาญสนทนากลุ่มอีก 8 รูป/คน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การบริหารงานศาสนบุคคลในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรปราการ เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จแล้ว จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการพรรณนาความตามขั้นตอนวัตถุประสงค์ของการวิจัย และผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

2) สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัย ได้แจกแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 351 รูป เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วได้วิเคราะห์ข้อมูลตามความคิดเห็นของคณะสงฆ์ จังหวัดสมุทรปราการหรือผู้ทรงคุณวุฒิ บุคลากรที่สำคัญภายในจังหวัดสมุทรปราการ เช่น สำนักพระพุทธศาสนา สำนักวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ

1. กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ คณะสงฆ์จังหวัดสมุทรปราการหรือผู้ทรงคุณวุฒิ บุคลากรที่สำคัญภายในจังหวัดสมุทรปราการ เช่น สำนักพระพุทธศาสนา สำนักวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการจำแนกตามอายุ พรรษา ตำแหน่งในปัจจุบัน หน้าที่ในการบริหารจัดการภายในวัด ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานศาสนบุคคลในการปกครองของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรปราการ แหล่งความรู้เกี่ยวกับการจัดการของคณะสงฆ์ จังหวัดสมุทรปราการและการมีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานศาสนบุคคลในการปกครองคณะสงฆ์

จังหวัดสมุทรปราการ

กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าพระภิกษุ ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 351 คน พบว่าส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 มีพรรษา 16-25 พรรษา จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 ปัจจุบันพบว่าส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งจำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ 93.4 พบว่าส่วนใหญ่มีการศึกษาดำรงระดับปริญญาตรี จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 มีการศึกษาระดับนักธรรมชั้นโท จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 50.1 ไม่มีวุฒิเปรียญธรรม จำนวน 329 คน คิดเป็นร้อยละ 93.7 มีระยะเวลา 1-5 ปี จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 84.0 และมีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรปราการ โดยเป็นผู้รับผิดชอบหลัก จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5

2. ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

คณะสงฆ์จังหวัดสมุทรปราการหรือผู้ทรงคุณวุฒิ บุคลากรที่สำคัญภายในจังหวัดสมุทรปราการ เช่น สำนักพระพุทธศาสนา สำนักวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นต่อกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากในทุกด้าน ดังต่อไปนี้

1) ด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานศาสนบุคคลในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการวางแผน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้กำหนดแผนการบริหารงานศาสนบุคคลในการปกครองคณะสงฆ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ท่านมีความเข้าใจในการระดมตำแหน่งและสามารถตอบข้อซักถามจากคณะสงฆ์ได้ ท่านมีความรับผิดชอบหน้าที่ที่คณะสงฆ์มอบหมายให้ปฏิบัติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้านและในส่วนของท่านมีหลักในการปฏิบัติงานในการจัดทำแผนฯ ของคณะสงฆ์ได้ถูกต้องและท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนฯ กิจกรรมเกี่ยวกับคณะสงฆ์และเกิดผลเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ตามกำหนดเวลา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

2) ด้านการสรรหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารศาสนบุคคลในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการจัดองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีหลักในการปฏิบัติงานด้านการจัดองค์กรในการจัดทำแผนฯ ของคณะสงฆ์ได้ถูกต้อง ท่านมีส่วนร่วมในด้านการจัดองค์กร การจัดทำแผนฯ กิจกรรมเกี่ยวกับคณะสงฆ์และเกิดผลเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ตามกำหนดเวลา ท่านได้กำหนดแผนกลยุทธ์ด้านการจัดองค์กรการปกครองคณะสงฆ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และท่านมีความรับผิดชอบหน้าที่ด้านการจัดองค์กรที่คณะสงฆ์มอบหมายให้ปฏิบัติ

4) ด้านการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการปกครองคณะสงฆ์ในจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีส่วนร่วมด้านการประสานงานในการจัดทำแผนฯ กิจกรรมเกี่ยวกับคณะสงฆ์และเกิดผลเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ตามกำหนดเวลา ท่านมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ด้านการประสานงานที่คณะสงฆ์มอบหมายให้ปฏิบัติ ท่านมีความเข้าใจด้านการประสานงานในการระดมตำแหน่งและสามารถตอบข้อซักถามจากคณะสงฆ์ได้ และท่านมีหลักในการปฏิบัติงานด้านการประสานงานในการจัดทำแผนฯ ของคณะสงฆ์ได้ถูกต้อง ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ท่านได้กำหนดแผนกลยุทธ์ด้านการประสานงาน การปกครองคณะสงฆ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

5) ด้านการธำรงรักษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการปกครองคณะสงฆ์ในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการควบคุมดูแล อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความเข้าใจด้านการควบคุมในการระดมตำแหน่งและสามารถตอบข้อซักถามจากคณะสงฆ์ได้ ท่านมีหลักในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมในการจัดทำแผนฯ ของคณะสงฆ์ได้ถูกต้อง ท่านมีส่วนร่วมด้านการควบคุมในการจัดทำแผนฯ กิจกรรมเกี่ยวกับคณะสงฆ์และเกิดผลเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนตามกำหนดเวลา และท่านมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ด้านการควบคุมที่คณะสงฆ์มอบหมายให้ปฏิบัติ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ท่านได้กำหนดแผนกลยุทธ์ด้านการควบคุมการปกครองคณะสงฆ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

นำเสนอแผนการบริหารงานศาสนบุคคลในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรปราการ

แผนการบริหารงานศาสนบุคคลในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรปราการ จะเป็นผู้บทบาทสำคัญในการบริหารจัดการกิจต่างๆ ให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ เจริญรุ่งเรือง สิ่งที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการ คือ การใช้เครื่องมือในการส่งเสริมการสร้างความอดทน ความอดุสหาในการแก้ไขปรับปรุงจัดการกลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพ เพราะวาทะกลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์มีคุณลักษณะพิเศษกว่าการบริหารทั่วไป คือ คณะสงฆ์จะต้องเป็นผู้ทรงคุณธรรม โดย ความเป็นผู้ได้บริหารตน อบรมตน ตามพระธรรมวินัยอันเป็นธรรมานุญการปกครองคณะสงฆ์ โดย การปฏิบัติ ตั้งตนไว้ในคุณอันสมควรเข้ากับหลักการบริหารก็จะสามารถทำหน้าที่บริหารปกครอง ดูแล รักษาหมู่คณะ เพราะการปกครองคณะสงฆ์นั้นจะมีความยากและเกิดปัญหาอุปสรรคมากมาย

ดังนั้นคณะสงฆ์จะต้องมีแผนการปกครองคณะสงฆ์จึงจะมีภาวะความเป็นผู้นำเพื่อวางแผนสร้างธรรมทายาท คือ บุคลากรเริ่มตั้งการนำเข้า สรรหา พัฒนาส่งเสริมการศึกษา และกระบวนการพัฒนาให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีสติปัญญา เอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ ต่อบุคลากรของคณะสงฆ์อยู่สม่ำเสมอ รู้จักประสานความสามัคคี และประสานประโยชน์ร่วมกันของหมู่คณะ ให้

เกิดความสามัคคีปรองดอง ให้เห็นแก่ประโยชน์โดยรวม คือ พระพุทธศาสนาร่วมกัน ให้สำนึกในหน้าที่รับผิดชอบต่อตนเอง และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม รู้จักปกครอง บังคับบัญชา มีการวินิจฉัยสั่งการ การพิจารณาไตร่ตรองด้วยถูกต้อง เหมาะสม บริสุทธิ์และยุติธรรม รู้จักติดตาม และประเมินผลงาน และการรายงานเพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติงานในแต่ละโครงการ ของแต่ละบุคคล หรือคณะบุคคล ผู้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ รับผิดชอบไปปฏิบัติงานในระดับต่างๆ เป็นระยะๆ การใช้กลยุทธ์ การปกครองคณะสงฆ์อย่างมีคุณค่าเพื่อเป็นการรักษาบุคลากรที่มีค่าให้ผู้คณะสงฆ์รู้จักคุณค่าของกลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์นำไปประพฤติดิปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

6. การกำหนดกลยุทธ์และความต้องการของคณะสงฆ์ให้สอดคล้องดังกล่าว่าอาจพิจารณาได้จาก จำนวน อายุ ตำแหน่ง ทักษะ และอัตราการเข้าออกของคณะสงฆ์ด้วย

7. เป็นการพยากรณ์และวางแผน เพื่อเตรียมกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของคณะสงฆ์

8. กระบวนการในการคาดการณ์และกำหนดกลยุทธ์วิธีการปฏิบัติในกิจกรรมด้านต่างๆ เพื่อรักษาสมดุลของทรัพยากรมนุษย์ในคณะสงฆ์ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

9. เป็นกระบวนการสำรวจความต้องการกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานและมีทักษะตามที่ต้องการ และสามารถจัดหาได้เมื่อจำเป็นต้องใช้ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการต่อไปนี้ เช่น การพยากรณ์ความต้องการและการเปรียบเทียบความต้องการกับกำลังคณะสงฆ์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน การกำหนดกลยุทธ์ของบุคลากรที่จะสรรหาเข้ามาหรือธำรงรักษาไว้ตามจำนวนบุคลากรที่ต้องการ

10. การเตรียมบุคลากรให้เหมาะกับงานและเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดแผนการปกครองของพระสังฆาธิการในแต่ละด้าน จากการทำวิจัยไว้ดังนี้

แผนการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการวางแผน

1. มีการวางแผนเพื่อประชุมปรึกษาเพื่อหาข้อยุติในการวางแผนและใช้แผนใน การปฏิบัติงานและให้สอดคล้องกฎหมายมหาเถรสมาคมและหลักพระธรรมวินัยตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎระเบียบ คำสั่ง มติของมหาเถรสมาคม และคำสั่งของผู้ปกครองระดับสูงลงมาเพื่อใช้ในการปฏิบัติการด้านการวางแผนให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

2. ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของคณะพระสังฆาธิการในการศึกษา การพัฒนาความรู้ เพื่อนำมาประใช้ในการปกครองของคณะสงฆ์ เสริมสร้างให้ทรัพยากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะคติ และประสบการณ์เพิ่มขึ้นจนสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขณะเดียวกันพร้อมที่จะรับผิดชอบงานตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อให้องค์การสัมฤทธิ์ผล

3. เน้นให้พระสังฆาธิการทุกรูปได้แสดงความเห็นเห็นในทุกกระบวนการของการสร้าง กลยุทธ์การปกครองของคณะสงฆ์ เพื่อวางแผนการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมกับคณะสงฆ์ใน จังหวัดสมุทรปราการ ส่งเสริมให้คณะพระสังฆาธิการมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการ การศึกษา การวางแผนการปกครองของคณะสงฆ์ในจังหวัดอื่น ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำกระบวนการในการ วางแผนที่สอดคล้องกับคณะสงฆ์ในจังหวัดสมุทรปราการ

แผนการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการสรรหา

1. การกำหนดการสรรหาบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยให้ยึดหลักพระธรรมวินัยและ กฎหมายบ้านเมือง เพื่อจะได้นำไปสู่ขั้นตอนที่มีคุณภาพ การคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงานหรือรับตำแหน่งในหน้าที่ต่างๆ มีสรรหาจากคุณสมบัติที่เหมาะสมกับ งาน

2. มีการพิจารณาตามความรู้ความสามารถในแต่ละด้านและให้โอกาสผู้ที่เข้ามาใหม่ได้ แสดงความสามารถได้เต็มความสามารถ แรงจูงใจให้คณะสงฆ์ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเปิดโอกาส ให้ก้าวหน้ามีโอกาสประเมินความสามารถ เพิ่มขวัญกำลังใจและความจงรักภักดีและสามารถเริ่ม ทำงานในตำแหน่งใหม่ได้ในระยะอันเวลาสั้นและได้ความคิดและมุมมองใหม่ๆ สามารถเปลี่ยนแปลง สิ่งต่างๆ ได้โดยไม่ต้องกังวลว่าจะต้องทำให้กลุ่มต่างๆ พอใจไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงลำดับชั้น การบริหารภายในคณะสงฆ์

3. บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีความพร้อมมีความตั้งใจและใจเต็มร้อย ไม่ทอดธุระ คณะสงฆ์มีการสรรหาในการกิจการจัดการงานของคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน ตามพระราชบัญญัติคณะ สงฆ์ กฎระเบียบ คำสั่ง มติของมหาเถรสมาคม และคำสั่งของผู้ปกครองระดับสูงลงมาเพื่อใช้ในการ ปฏิบัติการด้านการสรรหาให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนทั้งนี้คณะสงฆ์มีการคัดเลือกบุคคลที่เข้ามาบวช หรือใช้งานโดยพิจารณาจากสภาพสุขภาพ เช่นไม่เป็นโรคร้ายไม่เป็นบุคคลต้องห้ามตามหลักพระ วินัยและกฎหมายบ้านเมือง

แผนการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการพัฒนา

1. การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อคณะสงฆ์สามารถพัฒนาได้สมบูรณ์ครบถ้วน การเชื่อมโยงกิจกรรมของคณะสงฆ์ให้สอดคล้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์และให้ สอดคล้องกับสภาพหรือสิ่งแวดล้อมปัจจุบัน การพัฒนาในแต่ละตำแหน่ง ไม่ว่าจะเป็นพระสังฆา ธิการระดับใดตลอดจนประชาชนทั่วไปในสังคม ตั้งแต่มีการประชุม อมรมฝึกฝน แสดงธรรม และ ปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน

2. พระสังฆาธิการที่รับผิดชอบการดำเนินงานในแต่ละโครงการจะต้องมีความรู้ ความสามารถ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา มีศักยภาพในการสั่งการให้พระสงฆ์ปฏิบัติงานได้ตาม แผนงานที่ได้ดำเนินการวางแผนไว้ สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจและ

ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพกับคณะสงฆ์ คณะสงฆ์มีตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาในการประชุมอบรมแนวทางการพัฒนา

3. ความเชื่อมั่นว่าจะต้องเปลี่ยนจากการพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ไปสู่การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจ และอุปนิสัยเพื่อให้คนหาความรู้เอง พัฒนาทักษะด้วยตัวเอง รวมถึงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามทัศนคติที่เปลี่ยนไป

แผนการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรปราการ ด้านธำรงรักษา

1. พิจารณาความดีความชอบตามความรู้ความสามารถเพื่อเลื่อนหรือเพิ่มตำแหน่งความรับผิดชอบตลอดจน รักษาหัวใจ ให้กำลังใจ การเลื่อนตำแหน่งตลอดจนพิจารณาตามความรู้ความสามารถในแต่ละด้านและให้โอกาสคณะสงฆ์ผู้เข้ามาใหม่ได้แสดงความสามารถที่ตนเองมี และต้องยึดหลักธรรมมาภิบาล

2. การปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ พิจารณาจากคุณสมบัติ เช่น ความรู้ การศึกษา ประสบการณ์ และการทำงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจด้วยการเลื่อนตำแหน่งให้ความดีความชอบตามสมควรแก่บุคคลนั้นๆ ด้วยความยุติธรรม ความสัมพันธ์ที่ดีของคณะสงฆ์ จะทำให้เกิดความรัก ความผูกพัน ความนับถือ การร่วมมือร่วมใจ ความจงรักภักดี และความสำเร็จในงานของคณะสงฆ์

3. จัดการอบรมแบบเข้มข้นเข้มงวดกำหนดเวลาห้ามขาดห้ามแทนเรียกอบรมเข้มคณะสงฆ์ได้มีการศึกษานิธรรมบาลีและธรรมศึกษาในโรงเรียนตลอดจนได้เปิดโอกาสให้มีการเรียนการสอนหลักสูตร ป.บส. และหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ให้คณะสงฆ์ได้ทำการศึกษาและพัฒนาตนเอง ตลอดจนมีการจัดอบรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มความรู้สร้างทักษะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนไปอย่างเห็นได้ชัด

6. อภิปรายผล

1) ด้านการวางแผน

ด้านการวางแผนโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อกลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรปราการด้านการวางแผน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้กำหนดแผนกลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ท่านมีความเข้าใจในภาระตามตำแหน่งและสามารถตอบข้อซักถามจากคณะสงฆ์ได้ ท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่คณะสงฆ์มอบหมายให้ปฏิบัติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน และในส่วนของท่านมีหลักในการปฏิบัติงานใน การจัดทำแผนฯ ของคณะสงฆ์ได้ถูกต้อง และท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนฯ กิจกรรมเกี่ยวกับคณะสงฆ์และเกิดผลเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ตามกำหนดเวลา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสันติธรรมมาภิรัต (บุญชัย สนติกโร) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 15” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ภาค 15 ที่

พัฒนาแล้ว คือมีการวางแผนกระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมคุณภาพของพระสังฆาธิการทุกระดับชั้นที่ชัดเจน การจัดองค์กรใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและกติกาเดียวกัน ส่งบุคลากรไปศึกษาต่องานด้านต่างๆ เพื่อเสริมสร้างให้มีวิสัยทัศน์ ประสบการณ์ คุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นำระเบียบกฎหมายของคณะสงฆ์ และของภาครัฐไปสร้างกติกากในการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน และมีคณะกรรมการกำกับดูแลแต่ละฝ่ายอย่างใกล้ชิด

2. ด้านการสรรหา

ผู้วิจัยจะได้อภิปรายความคิดเห็นของการบริหารงานศาสนบุคคลในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการจัดองค์กร ดังนี้

ด้านการสรรหาโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานศาสนบุคคลในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการบริหารงานศาสนบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานศาสนบุคคลในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการสรรหา อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีหลักในการปฏิบัติงานด้านการจัดองค์กรในการจัดทำแผนฯ ของคณะสงฆ์ได้ถูกต้อง ท่านมีส่วนร่วมในด้านการจัดองค์กร การจัดทำแผนฯ กิจกรรมเกี่ยวกับคณะสงฆ์และเกิดผลเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ตามกำหนดเวลา ท่านได้กำหนดแผนกลยุทธ์ด้านการจัดองค์กรการปกครองคณะสงฆ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และท่านมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ด้านการจัดองค์กรที่คณะสงฆ์มอบหมายให้ปฏิบัติ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความเข้าใจด้านการสรรหาในภาระตามตำแหน่งและสามารถตอบข้อซักถามจากคณะสงฆ์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **พระครูสุนทรวัชรกิก** (บุญธรรม ธมฺมโก) ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้าน การวางแผน การสรรหา การพัฒนา และการธำรงรักษามีกลยุทธ์ คือ กระบวนการของการกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ขององค์กร การนำแผนไปปฏิบัติให้เกิดผล การประสานงานและกำกับติดตามการดำเนินงานในส่วนต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางและจังหวะที่สอดคล้องกันซึ่งจัดทำขึ้นจากการวิเคราะห์สภาพการณ์ภายนอกและภายในองค์กร มีความสอดคล้องตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ตลอดจนถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี เพื่อส่งเสริมการสร้างทรัพยากรบุคคล คือ พระสังฆาธิการผู้เป็นศาสนทายาทสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาในอนาคต

3. ด้านการพัฒนา

ด้านการพัฒนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานศาสนบุคคลในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานศาสนบุคคลในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัด

สมุทรปราการ เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีส่วนร่วมด้านการสั่งการในการจัดทำแผนฯ กิจกรรมเกี่ยวกับคณะสงฆ์และเกิดผลเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ตามกำหนดเวลา ท่านมีความเข้าใจด้านการสั่งการในการระดมตำแหน่งและสามารถตอบข้อซักถามจากคณะสงฆ์ได้ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีหลักในการปฏิบัติงานด้านการสั่งการในการจัดทำแผนฯ ของคณะสงฆ์ได้ถูกต้อง ท่านได้กำหนดแผนกลยุทธ์ด้านการสั่งการการปกครองคณะสงฆ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และท่านมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ด้านการสั่งการที่คณะสงฆ์มอบหมายให้ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **องสรภาณอนันมพจน (พิสิษฐ เกียนขาว/ศรีวิชา)** ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพของคณะสงฆ์อนันมิกายในประเทศไทย” ผลวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารคณะสงฆ์อนันมิกายในประเทศไทยที่มีประสิทธิภาพในภาพรวม คือมีรูปแบบที่ชัดเจนและเป็นสากล ประกอบด้วยมีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีสำหรับงานแต่ละอย่าง มีการคัดเลือกและพัฒนาคนอย่าง เป็นระบบมีวิธีการพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีการทำงาน การประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ด้านการธำรงรักษา

ด้านการธำรงรักษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานศาสนบุคคลในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการธำรงรักษาอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความเข้าใจ ด้านการธำรงรักษาในการระดมตำแหน่งและสามารถตอบข้อซักถามจากคณะสงฆ์ได้ ท่านมีหลักในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมในการจัดทำแผนฯ ของคณะสงฆ์ได้ถูกต้อง ท่านมีส่วนร่วมด้านการควบคุมในการจัดทำแผนฯ กิจกรรมเกี่ยวกับคณะสงฆ์และเกิดผลเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนตามกำหนดเวลา และท่านมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ด้านการควบคุมที่คณะสงฆ์มอบหมายให้ปฏิบัติ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ท่านได้กำหนดแผนการบริหารงานศาสนบุคคลด้านการธำรงรักษา การปกครองคณะสงฆ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูวัชรสุวรรณาท (ลูกซบ ธมฺมโชโต)** ได้วิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้อิทธิบาทธรรมเพื่อส่งเสริมกลยุทธ์การอนุรักษ์โบราณสถานของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 15” ผลการวิจัยพบว่า การควบคุม การใช้ระเบียบและระบบที่จัดวางขึ้น พระสังฆาธิการจะต้องพัฒนาระบบของจิตสำนึก มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อพระศาสนา บูรณาการหลักธรรม พระสังฆาธิการมีฉันทะ ใส่ใจในการอนุรักษ์อยู่เสมอ และมุ่งมั่นมีวิริยะความขยันหมั่นเพียร มีจิตตะความตั้งใจในการอนุรักษ์ มีความกระตือรือร้น มีวิมังสา ใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจสอบหาเหตุผลเพื่อแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) คณะพระสังฆาธิการต้องนำกลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ การปกครอง การวางแผน การสรรหา การพัฒนา การธำรงรักษา และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการ

จัดการปกครองเพื่อให้การปกครองของคณะสงฆ์มีประสิทธิภาพ เกิดความรวดเร็วในการรับคำสั่ง การประสาน การดำเนินงานและการรายงานผลการปฏิบัติงาน

2) คณะสงฆ์นำการบริหารงานศาสนบุคคลในการปกครองคณะสงฆ์ นำหลักทฤษฎีการจัดการไปประยุกต์ใช้ในปกครองคณะสงฆ์ โดยการสรรหาบุคลากรของคณะสงฆ์จะต้องเน้นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานได้จริง และเมื่อการดำเนินการปกครองมีประสิทธิภาพ พระสังฆาธิการผู้ดูแลจะต้องมีการแสดงความเอื้อเฟื้อ ในการมอบคำชมเชย การเลื่อนตำแหน่งทางการปกครอง เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3) คณะพระสังฆาธิการผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ มีส่วนเกี่ยวข้องนำการบริหารงานศาสนบุคคลในการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ จะต้องมีความรู้ ความสามารถในการควบคุมดูแลพระสงฆ์ สามารถตัดสินใจในกระบวนการดำเนินงานของคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่จะต้องรับฟังความคิดเห็นของพระสงฆ์รูปอื่นด้วย การปกครองของคณะสงฆ์จึงเกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ มีความยุติธรรม การตัดสินใจจะต้องตระหนักถึงหลักธรรม

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบการจัดการของการศึกษาสงเคราะห์เพื่อเป็นการพัฒนากิจการคณะสงฆ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

2) ควรจะทำการศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบการจัดการภายในวัด ในจังหวัด ในหน่วยย่อยของคณะสงฆ์

3) ควรศึกษากระบวนการในการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพของคณะสงฆ์ เพื่อการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

- พระครูปริยัติกิตติธำรง (ทองขาว กิตติธโร). (2551). “บทบาทพระสงฆ์กับการพัฒนาสังคมยุคปัจจุบัน”. *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง พธ.บ.* มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พระครูสังฆรักษ์กฤษฎ์กิตฺตภณ สุเมธ. (2553). “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี”. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. การจัดการเชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมฺมสุทฺธ. (2553). “ประสิทธิภาพการดำเนินงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี”. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- พระปลัดเกียรติศักดิ์ สันทวีวรกุล. (2548). “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่”. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*

พระมหามณเฑียร วรธมโม. (2553). “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดพังงา”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Abranam H. Maslow. “A Theory of Human Motivation”. Psychological Review. 50 1943. PP. 370-396.

Dale. (1965). *Management : Theory and practice*. New York : Mc Grow - Hill.

Druck. Peter F. (1974). *Management : Tasks responsibility practice*. New York : Harper Row.

Herbert A.Simon. (1947). *Administrative Behavior*. New York : The Macmillan Company.