บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ” แล้วพบว่า บุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานในตำแหน่ง งานด้านนโยบายและการวางแผน คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่มีความจำเปนมากที่สุด คือ มีความรู้ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ มีความเขาใจในกระบวนงาน สามารถคิดการวิเคราะหอยางเปนระบบ และความรูเกี่ยวกับหลักเกณฑวิธีการ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวของกับงาน

2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารจัดการของพระสังฆาธิการด้านโครงสร้าง กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าในการบริหารจัดการของพระสังฆาธิการควรที่จะ 1) มีการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิดแบบแนวราบหรือการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม 2) ยึดถือการบริหารจัดการตามกรอบแนวดิ่งหรือยึดหลักตามสายงานการบังคับบัญชาที่สั่งการหรือมอบหมายนโยบายจากเบื้องบนลงสู่เบื้องล่างแต่ให้มีระยะที่สั้นลง และ 3) ยึดถือการบริหารจัดการแบบผสมผสานตามความเหมาะสมของสถานที่ บุคคล เวลา หรือสถานการณ์เร่งด่วน สำคัญ ฉุกเฉิน ลับหรือไม่ลับ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการบริหารจัดการขององค์กรคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ (2559) ซึ่งเป็นองค์กรคณะสงฆ์ในสังกัดภาค 4 ที่มีการยึดถือกรอบการประพฤติปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด และมีการแบ่งหน้าที่ในเชิงโครงสร้างทางการปกครอง โดยจัดวางยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และพันธกิจในการทำงานที่เหมาะสมและตรงตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดของพระสังฆาธิการระดับจังหวัดในแต่ละรูป โดยเฉพาะในงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน ที่มีการขับเคลื่อนอย่างมีสมรรถนะ มีการสนองงานการคณะสงฆ์ ผู้บังคับบัญชาเหนือตน มีการประสานงาน ติดตามประเมินผลงาน และที่สำคัญมีการวางกลยุทธ์เพื่อเป็นหนทางที่นำไปสู่ความสำเร็จ ขณะเดียวกันยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ **สาธิต พนารี** (2557) ที่ได้ศึกษาวิจัย “กระบวนทัศนใหมการบริหารจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์”พบว่า โครงสร้างทางการบริหารจัดการของวัดมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีสายการการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีระบบการดูแลรักษาความปลอดภัยอย่างมั่นคงถาวร และมีการใช้ประโยชน์ที่ดินภายในวัดอย่างคุ้มค่า แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ **พระครูวชิรคุณพิพัฒน (เอนก คุณวุฑฺโฒ)** (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัย “การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆภาค 4” แล้วพบว่า พระสังฆาธิการต้องมีการสับเปลี่ยนตำแหนงทางการปกครองคณะสงฆ เชน ระดับเจาคณะจังหวัด รองเจาคณะจังหวัด เจาคณะอำเภอ เจาคณะตำบล และเจาอาวาสตามความอายุกาลพรรษาและความสามารถที่เหมาะสมอันเกิดจากจากขอตกลงรวมกันอยางเปนฉันทามติในทามกลางระหวางสงฆใหเกิดการยอมรับที่จะเปดโอกาสในการแสดงศักยภาพและขีดความสามารถในการบริหารจัดการ

3. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารจัดการของพระสังฆาธิการด้านระบบการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าในการบริหารจัดการของพระสังฆาธิการควรที่จะ 1) ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวม 2) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสำรวมระวังทั้งทางกาย วาจา ใจ ตามกรอบแห่งพระธรรมวินัย และ 3) นำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างโปร่งใสตรวจสอบได้ และสร้างการยอมรับของคนทั่วไป ซึ่งมีความสอดคล้องกับการบริหารจัดการขององค์กรคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ (2559) ซึ่งมีการแบ่งหน้าที่ในเชิงโครงสร้างทางการปกครอง โดยจัดวางยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และพันธกิจในการทำงานที่เหมาะสมและตรงตามความรู้ ความสามารถ ความ