

รูปแบบการบริหารจัดการในการปักครองของคณะสงฆ์อำเภอจังหวัดเพชรบุรี

The Management Model in the Administration of the Monks

at Cha-Am, Phetchaburi Province

อภิชาติ คัมภีร์ศาสตร์, นภี ชินณรงค์, พล อินทเสนี, ศิริภี วัชนินทร์, สุกแลกษณ์ นินตราภรณ์,
สุทธิญา นิสารธัญ, ภานต์พิชชา รุ่งเรือง, ชนพล รัตนวงศ์คำ และ รุจิรา สง่าแสง

Apichart Kumperasart, Manee Chinnarong, Paul Inthaseni, Sirinee Wathninthorn, Suphalak Chintrakan,

Suttiya Nisantunyu, Kanpichcha Roungreunng, Tanapon Rattanawongkham and Rujira Sangasang

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

Faculty of Management, Kanchanaburi Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสมผสานนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา (1) สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการในการปัก PRI ของคณะสังฆ์อิสลาม จังหวัดเพชรบูรณ์ (2) ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการในการปัก PRI ของคณะสังฆ์อิสลาม จังหวัดเพชรบูรณ์ (3) ปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารจัดการในการปัก PRI ของคณะสังฆ์อิสลาม จังหวัดเพชรบูรณ์ และ (4) รูปแบบที่เหมาะสมของการบริหารจัดการในการปัก PRI ของคณะสังฆ์อิสลาม จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ และมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการในการปัก PRI ของคณะสังฆ์อิสลาม จังหวัดเพชรบูรณ์จำนวน 11 รูป และการวิจัยเชิงปริมาณผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พระสงฆ์ที่จำพรรษา ในเขตการปัก PRI ของคณะสังฆ์จังหวัดเพชรบูรณ์จำนวน 370 รูป และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีบรรยายแบบความเรียง และวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้ค่าสถิติพรรณนา เครื่องมือการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วัดจัดได้ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้างและการวิจัยเชิงปริมาณผู้วัดจัดใช้แบบสอบถามที่พัฒนาจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการ ประกอบด้วยมีการบริหารงานและ ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่มีความสำเร็จเรียบร้อยถูกต้องกระบวนการในการปัก PRI หน้าที่มีรูปแบบการบริหารที่ต่อเนื่องและมีการบริหารในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆมารชิการ ให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น (2) ปัญหาและอุปสรรค พบว่า ปัจจัยหลักที่สำคัญ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือพระสังฆมารชิการในเขตการปัก PRI ของคณะสังฆ์อิสลาม ยังขาดความรู้ความเข้าใจ และกระบวนการบริหารยังขาดความร่วมมือในการนำนโยบายมาปฏิบัติอย่างจริงจัง (3) ปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารจัดการในการปัก PRI ของคณะสังฆ์คือแนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของคณะสังฆ์อิสลาม 8 ประการ (4) รูปแบบที่เหมาะสมของการบริหารจัดการในการปัก PRI ของคณะสังฆ์อิสลาม จังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบในกระบวนการหลัก

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, การปักครอง, คณะส่งเมืองเอกชะอ่อน

Abstract

This research study is a hybrid research which aims to (1) study the current administration of the Sangha region of Cha Am district Phetchaburi province. (2) study the problems and difficulties of the Sangha region of

Cha Am district Phetchaburi province. (3) study the factors that support the management of the Sangha region of Cha Am district Phetchaburi province and (4) study the appropriate form of management in the administration of the Sangha Region of Cha Am district Phetchaburi province. The key information in qualitative research gives a better understanding of and involvement in the management of the administration of all monks at Phetchaburi province. 11 persons and quantitative research respondents who are at the monk's temple township in the ecclesiastical province of 370 images, and analyzing data describing the composition using descriptive statistics, and data analysis tools. In a qualitative study, the researchers used structured interviews and quantitative research questionnaires that were developed from information obtained from in-depth interviews. The results were as follows: (1) the current administration in the rule of the clergy Cha-am, Phetchaburi province administration of Buddhist monks in the township clergy require the administration to perform duties until they are completed correctly. A process of working with a management style should have continuity and coordination. (2) barriers to management of the administration of ecclesiastical Cha-Am, Phetchaburi found that two major factors include: For the Buddhist monks in the township clergy, there was the lack of knowledge and understanding of the principles of valid rules and management processes. There was lack of cooperation in seriously implementing the policies into practice (3) the factors supporting the management in the administration of ecclesiastical Cha-am, Phetchaburi is the concept of change management. These are the factors that cause changes of the clergy Cha 8, namely appropriate forms of management in the administration of monks at Cha-am, Phetchaburi consisting of six elements of the process.

Keywords: management, administration, clergy of monk at Cha-Am



บทนำ

จากอดีตวัดเป็นสถานที่ที่พุทธศาสนาพิธีน้ำท่วม ได้ใช้เป็นสถานศึกษา อบรมให้มีความรู้ในด้านวิชาชีพ ตำแหน่งพ่อครุฑ์และศิลปกรรมแขนงต่างๆ ใช้ทำนุญบำเพ็ญคุณเป็นศูนย์กลางการบริหาร (Soamin, 2003) กล่าวมาเปลี่ยนไปความเปลี่ยนแปลงของวัดที่เป็นศูนย์กลางในการถ่ายทอดศิลปกรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และประเพณีต่าง ๆ ไปสู่ชุมชนย่อมมีความเปลี่ยนแปลง เช่นเดียวกัน หากแต่จะทำอย่างไรให้การเปลี่ยนแปลงนี้ไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีงามทั้งนี้ ประเทศชาติจะมีความเจริญมั่นคงและเป็นปีกแผ่นทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมนั้น จำเป็นจะต้องมีการจัดการและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งหลายที่มีอยู่อย่างรอบคอบและประยุต ความเจริญมั่นคงและความเป็นปีกแผ่นของชาติ บ้านเมืองจะเป็นตัวปัจจัยที่ถึงคุณภาพของการพัฒนาประเทศ โดยตรง การบริหารงานของหน่วยงานใด ๆ รวมทั้งการบริหารงานของพระสังฆาชิกการต้องมีองค์ประกอบหรือ

ทรัพยากรที่มีความสำคัญ และต้องเป็นพื้นฐานในการบริหารนี้ ซึ่งประกอบไปด้วย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการด้านเครื่องมือ เครื่องจักร รวมถึงอำนาจหน้าที่ ระยะเวลาในการทำงานและความสอดคล้องต่าง ๆ ในการทำงานด้วย เท่าที่ได้กล่าวมาเนื่องความสำคัญและมีความผูกพันต่อเนื่องกันอย่างใกล้ชิด ความสำเร็จในการบริหาร สำหรับคณะสงฆ์นี้ จะสำเร็จลงชั่นเดียวกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้ หรือจะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงได้ ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของพระสังฆาชิกการ (Pharthampriyatsopon, 2005) ในขณะเดียวกันที่คณะสงฆ์ถือได้ว่าเป็นองค์กรที่แทรกตัวอยู่กับชุมชนทั่วประเทศและทุกรดับท่าน้ำที่หล่อหลอมกล่อมเกล้าทางสังคม โดยมีดีพื้นฐานหลักศาสนาและศิลปกรรมทางพุทธ (Aiewsriwong, 2006) ในการปกครองคณะสงฆ์พระสังฆาชิกการจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎหมาย เกรสมากมาย ข้อบังคับหรือระเบียบมหาเถรสมาคมคำสั่ง

มหาเถรสมาคมและพระบัญชาสมเด็จพระสังฆราชผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาและอุปถัมภ์การดำเนินการของคณะสงฆ์เพื่อความเรียบร้อยดีงาม การจัดและดำเนินการศาสนศึกษาและศึกษาสังเคราะห์ การเผยแพร่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการและการสาธารณูปะสังเคราะห์หันเกี่ยวกับการคณะสงฆ์และการพระศาสนา ต้องมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายว่าด้วยการคณะสงฆ์กฎหมายมหาเถรสมาคม ระเบียบและคำสั่งของมหาเถรสมาคม กฎหมายกฎ ระเบียบและคำสั่งมหาเถรสมาคมที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน (Sanprasert, 2006)

ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษารูปแบบการบริหารจัดการในการปักกรองของคณะสงฆ์อำเภอชุมอำเภอ จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งในปัจจุบันสภาพของการบริหารจัดการในการปักกรองของคณะสงฆ์อำเภอชุมอำเภอ จังหวัดเพชรบุรี นั้นยังเกิดปัญหาด้านการปักกรองและการต่อสาธารณูปการที่ยังไม่ทั่วถึง บางครั้งก็ยังมีการการดำเนินงานที่ล่าช้า การจัดกิจกรรมในทางพุทธศาสนาในแต่ละวัดยังมีการประชาสัมพันธ์ที่ไม่ทั่วถึง โดยผู้วิจัยมีความสนใจนำหลักการบริหารจัดการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และภาวะผู้นำมาใช้ในการบริหารการจัดการของคณะสงฆ์อำเภอชุมอำเภอ จังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยต้องการศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการในการปักกรองของคณะสงฆ์อำเภอชุมอำเภอ จังหวัดเพชรบุรี ที่ทำให้เกิดการบริหารการจัดการให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงมีความมุ่งมั่นที่จะศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการหารูปแบบการบริหารจัดการในการปักกรองของคณะสงฆ์อำเภอชุมอำเภอ จังหวัดเพชรบุรีเพื่อนำไปสู่ความมั่นคงของพระพุทธศาสนาสืบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการในการปักกรองของคณะสงฆ์อำเภอชุมอำเภอ จังหวัดเพชรบุรี
- เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการในการปักกรองของคณะสงฆ์อำเภอชุมอำเภอ จังหวัดเพชรบุรี
- เพื่อศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารจัดการในการปักกรองของคณะสงฆ์อำเภอชุมอำเภอ จังหวัดเพชรบุรี

4. เพื่อศึกษารูปแบบที่เหมาะสมของการบริหารจัดการในการปักกรองของคณะสงฆ์อำเภอชุมอำเภอ จังหวัดเพชรบุรี

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การบริหารจัดการ คือ ลักษณะการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอนหรือการทำงานที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า ทั้งนี้จะเห็นได้ว่ามีนักวิชาการได้ออกแบบขั้นตอนการทำงานและการบริหารงานไว้หลายท่านจากการประมวลแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมีรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารดังนี้ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการนั้นจะครอบคลุมถึงหน้าที่ในการบริหารจัดการเพื่อการปักกรองของคณะสงฆ์ อำเภอชุมอำเภอ จังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการหรือการมอบหมายงาน การประสานงาน การรายงานและการงบประมาณองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารเพื่อการปักกรองพระสงฆ์ในเขตการปักกรองคณะสงฆ์อำเภอชุมอำเภอ จังหวัดเพชรบุรี มี 5 ลักษณะด้วยกัน คือ (1) การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน ซึ่งหมายถึงว่าการบริหารจัดการในการปักกรองของคณะสงฆ์อำเภอชุมอำเภอ จังหวัดเพชรบุรี เป็นกระบวนการทางสังคมรูปแบบหนึ่ง (2) การบริหารจัดการในการปักกรองของคณะสงฆ์อำเภอชุมอำเภอ จังหวัดเพชรบุรี จะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือกันของทั้ง 2 ฝ่าย หมายถึง พระสงฆ์ นิธิการทุกรายดับชั้นและพระสงฆ์ที่อยู่ในเขตการปักกรองคณะสงฆ์อำเภอชุมอำเภอ จังหวัดเพชรบุรี จึงจะทำให้สำเร็จ ลงได้ (3) การบริหารจัดการในการปักกรองของคณะสงฆ์อำเภอชุมอำเภอ จังหวัดเพชรบุรี ต้องเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพของทั้งพระสงฆ์นิธิการทุกรายดับชั้นและพระสงฆ์ที่อยู่ในเขตการปักกรองคณะสงฆ์ อำเภอชุมอำเภอ จังหวัดเพชรบุรี (4) การบริหารจัดการในการปักกรองของคณะสงฆ์อำเภอชุมอำเภอ จังหวัดเพชรบุรี นั้นจะต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ (5) การบริหารจัดการในการปักกรองของคณะสงฆ์ อำเภอชุมอำเภอ จังหวัดเพชรบุรี จะประสบความสำเร็จได้จะต้องสามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ได้อย่างถูกต้องและสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้นให้ได้ โดยคณะสงฆ์อำเภอชุมอำเภอ จังหวัดเพชรบุรี จะต้อง

เป็นตัวกลางในการดำเนินงาน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารที่มีแนวคิดต่างๆ กัน ซึ่งผู้เขียนได้รวบรวมไว้ดังนี้

Henry Fayol (1961) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารหรือการจัดการประกอบด้วยหน้าที่ทางการจัดการ 5 ประการคือ (1) การวางแผน (planning) หมายถึงการหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้า หรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อการดำเนินงาน และกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงานหรือวิธีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อสำหรับเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต (2) การจัดองค์การ (organizing) หมายถึงการหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่างๆ และอำนาจหน้าที่ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักรล้วงของและตัวคนอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้ (3) การบังคับบัญชาสั่งการ (commanding) หมายถึงหน้าที่ในการสั่งงานต่างๆ ของผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งกระทำให้งานสำเร็จผลลัพธ์โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำการเป็นตัวอย่างที่ดีจะต้องเข้าใจผู้ได้บังคับบัญชา (4) การประสานงาน (coordinating) หมายถึงการหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน (5) การควบคุม (controlling) หมายถึงการหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่างๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

Gulick & Urwick (1973) ได้เสนอเป็นหลักการว่ากระบวนการจัดการประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการหรือเรียกว่า POSDCORB ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (1) การวางแผน (planning) หมายถึงการวางแผนหรือการกำหนดการไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไรในการบริหารงานใดๆ ตามผู้บริหารจะต้องรู้จักวางแผนเพื่อการวางแผนเป็นหลักการสำคัญฐานของกระบวนการบริหาร (2) การจัดองค์การ (organizing) หมายถึงการจัดองค์การหรือหน่วยงานโดยการจัดแบ่งงานขององค์การหรือของหน่วยงานเป็นหน่วยงานย่อยพร้อมทั้งวัตถุประสงค์กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงานตลอดจนกำหนดงานควบคุมและบังคับบัญชาในลักษณะหน่วยงานหลักหน่วยงานที่ปรึกษาและหน่วยงานช่วยพร้อมทั้งกำหนดช่วงการบังคับบัญชาไว้ด้วย (3) การจัดคนเข้าทำงาน (staffing)

หมายถึงการดำเนินการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาสู่หน่วยงานมีการปฐมนิเทศและมอบหมายงานให้ทั้งบุคคลใหม่และบุคลากรเก่ามีการพิจารณาเรื่องความดีความชอบและสวัสดิการเนื่องจากเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของกระบวนการบริหารผู้บริหารพึงเอาใจใส่ชีวิตความเป็นอยู่และความสุขความทุกข์ของผู้ร่วมงานดูแลผู้ร่วมงานของหน่วยงานให้อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถมีการมอบหมายงานใหม่เหมาะสมกับบุคคลและให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ร่วมงานโดยเสมอภาคกันในการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันมีใช้อยู่ 2 ระบบคือ (3.1) ระบบคุณธรรม (merit system) เป็นระบบบริหารงานบุคคลที่ใช้หลักเกณฑ์ 4 ประการ (3.2) ระบบอุปถัมภ์ (patronage system) เป็นระบบบริหารงานบุคคลที่ตรงข้ามกับระบบคุณธรรมส่วนใหญ่จะใช้ระบบเครือญาติหรือระบบพวกพ้อง (4) การอำนวยการ (directing) เป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการบริหารและเป็นบทบาทที่สำคัญของนักบริหารเพื่อการสั่งการและคำสั่งของผู้บริหารจะมีผลกระทบต่อผลตุติกรรมขององค์การหรือหน่วยงานซึ่งอาจจะเป็นไปตามแผนหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ก็ได้ การสั่งการเป็นการตัดสินใจของผู้บริหารในการกำหนดให้ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานหรือ (5) การประสานงาน (coordinating) หมายถึงการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการติดต่อสื่อสารภายในองค์การเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (6) การรายงาน (reporting) หมายถึงการรายงานผลการปฏิบัติและการประชาสัมพันธ์ขององค์การในการบริหารนั้นผู้บริหารจะต้องดำเนินการตามกระบวนการบริหารเริ่มจากการวางแผนการจัดองค์การการบริหารงานบุคคลการสั่งการการประสานงานต่อจากนั้นก็เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องติดตามผลว่าการที่ได้สั่งการหรือมอบหมายให้แก่ผู้ร่วมงานนั้นผลการปฏิบัติงานรุดหน้าหรือไม่เพียงได้มีอุปสรรคและข้อขัดข้องประการใดผลการปฏิบัติงานสอดคล้องและบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือไม่ (7) งบประมาณ (budgeting) หมายถึงการบริหารงบประมาณในการบริหารงานผู้บริหารมีการกิจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณมีการกิจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ 2 ขั้นตอนคือขั้นตอนแรกได้แก่การจัดทำงบประมาณซึ่ง

เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการขอเงินเพื่อจัดซื้อหรือจัดซื้อค่าใช้จ่ายและขั้นตอนที่สองได้แก่การดำเนินการใช้เงินเพื่อจัดซื้อหรือจัดซื้อตามงบประมาณที่ได้รับนั้น

Bartol & Martin (1997) ได้นำเสนอว่ากระบวนการจัดการประกอบไปด้วยขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 4 ประการด้วยกันคือ (1) การวางแผน (planning) หมายถึงการวางแผนหรือกำหนดการทำงานขององค์การ ไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไรในการบริหารงานใดๆ ตามผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ในการวางแผนเพื่อการวางแผนเป็นหน้าที่ของการแรกของกระบวนการบริหารผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าแผนงานเป็นกรอบและเป็นแนวทางของการปฏิบัติงานทั้งหมดถ้าหากแผนงานแล้วเป็นการยากที่ผู้บริหารจะทำงานให้ได้ผลดีการวางแผนในการบริหารงานนั้นจะต้องจัดทำทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาวในการวางแผนนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงอยู่เสมอ (2) การจัดองค์การ (organizing) หมายถึงการจัดองค์การหรือจัดหน่วยงานโดยการจัดแบ่งงานขององค์การหรือของหน่วยงานย่อยพร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์กำหนดอิมานาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน (3) การนำ (leading) หมายถึงการที่ผู้นำใช้การโน้มน้าวให้สามารถองค์การปฏิบัติตามคำสั่งของตัวเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานนอกจากนั้นยังรวมถึงการติดต่อสื่อสารการสั่งการและการจูงใจภายในองค์การอีกด้วย (4) การควบคุม (controlling) หมายถึงกระบวนการในการตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์การว่าสามารถองค์การที่เป็นผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ โดยดูได้จากการปฏิบัติงานจริงเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานถ้างานของการทำงานต่างกันก็จะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามมาตรฐานและแผนในการทำงาน

Peter F. Drucker (2005) ได้นำเสนอเป็นหลักการว่ากระบวนการจัดการประกอบด้วย (1) การวางแผน (planning) เป็นการกำหนดหน้าที่การงานที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยกำหนดว่าจะดำเนินการอย่างไรและดำเนินการเมื่อไรเพื่อให้ความสำเร็จตามแผนที่วางไว้การวางแผนต้องควบคุมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (2) การจัดองค์การ (organizing) เป็นการมอบหมายงานให้บุคคลในแผนกหรือฝ่ายได้ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้เมื่อแผนกหรือฝ่ายประสบความ

สำเร็จก็จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จไปด้วยดี (3) การเป็นผู้นำ (leading) เป็นการจูงใจการซักน้ำการกระตุ้นและชี้ทิศทางให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายโดยการเพิ่มผลผลิตและเน้นมุ่งยั่งพัฒนาทำให้เกิดระดับผลผลิตในระยะยาวที่สูงกว่าภาระคนมากไม่ก่อข้อกังวลภาระงาน (4) การควบคุม (controlling) เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานเปรียบเทียบผลงานปัจจุบันกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้และทำการตัดสินใจไปตามเกณฑ์หรือไม่

Dalf (2006) กล่าวถึงกิจกรรมหลักทางการจัดการแบ่งออกเป็นกระบวนการซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม 4 ประการคือ (1) การวางแผน (planning) (2) การจัดองค์การ (organizing) (3) การชี้นำ (leading) ประกอบด้วยเนื้อหา 2 เรื่องสำคัญคือภาวะผู้นำ (leadership) ซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาตัวผู้บริหารเองและการจูงใจ (motivation) ซึ่งก็เกี่ยว กับการซักจูงหรือการกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานได้เต็มที่ตามความรู้ความสามารถ (4) การควบคุมองค์กร (controlling) เป็นการควบคุมองค์กรให้การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กรเป็นไปตามแผนงานความคาดหวังหรือมาตรฐานที่กำหนด

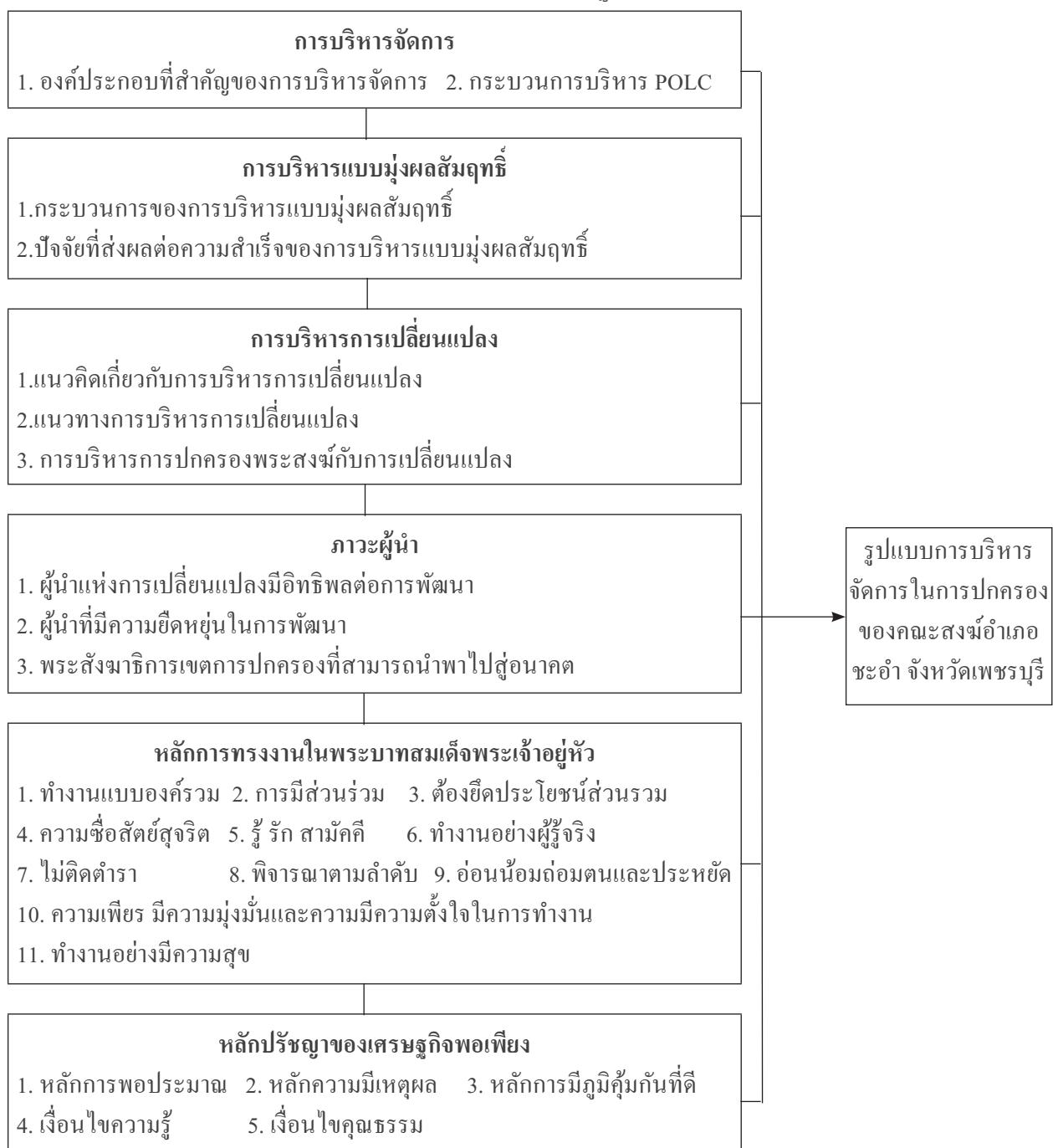
ผู้วิจัยได้นำลักษณะสำคัญของกระบวนการ การบริหารจัดการ (management process) ตามแนวคิด กระบวนการบริหาร POLC นำมาใช้เป็นตัวแปรในกรอบ แนวคิดการวิจัย สำหรับงานวิจัยกระบวนการบริหาร POLD หมายถึงกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรประกอบด้วย (1) การวางแผน เป็นการบริหารจัดการโดยการให้บรรลุเป้าหมายผลลัพธ์ที่ต้องการ (2) การจัดการ โดยการพิจารณาถึงสิ่งที่ต้องกระทำเพื่อให้การบริหารจัดการเพื่อการแก้ไขปัญหาการปักธงพระสังฆในเขตการปกครองคณะสงฆ์อีกหนึ่งประสันความสำเร็จ (3) การนำหรือการสั่งการ (leading or directing) เป็นการดำเนินการตามกระบวนการบริหารของคณะสงฆ์อีกหนึ่งประสันความสำเร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ตามที่ต้องการ (4) การควบคุม (controlling) เป็นวิธีการติดตามผลและประเมินการปฏิบัติตามของคณะสงฆ์อีกหนึ่งประสันความสำเร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

คณะกรรมการอำเภอ จังหวัดเพชรบุรี ให้ไปในทิศทางที่
ถูกต้องและบรรลุวัตถุประสงค์

กรอบแนวคิดการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยรูปแบบการ
บริหารจัดการในการปักรองของคณะกรรมการอำเภอ จังหวัดเพชรบุรีซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี
และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการใน

การปักรองของคณะกรรมการอำเภอ จังหวัดเพชรบุรี
แล้วทำการสังเคราะห์ให้เหลือเฉพาะประเด็นที่มีน้ำ
หนึ่กเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน โดยสรุปได้ประเด็นสำคัญ
ของปัจจัยนำเข้าดังนี้ (1) ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
กับการบริหารจัดการ (2) แนวคิดการบริหารแบบมุ่งผล
สัมฤทธิ์ (3) ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหาร
การเปลี่ยนแปลง (4) ภาวะผู้นำ (5) หลักการทำงานใน
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และ (6) หลักปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียงดังแสดงในภาพ



วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพได้ดำเนินการวิจัยตามแนวทางทฤษฎีหลัก Grounded Theory (Creswell, 2007) การศึกษาจากเอกสาร (documentary) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth-Interview) และใช้การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อสนับสนุนวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อส่งเสริมการปักธงพระสังฆ์ในเขตการปักธงคณะสงฆ์อำเภอ遮城 จังหวัดเพชรบูรี จำนวน 11 รูป โดยเลือกแบบเจาะจง

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลแบบสอบถามจากพระสังฆ์ในเขตการปักธงคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบูรีจำนวน 370 รูป โดยกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีคัดเลือก โดยวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เป็นวิธีเลือกตัวอย่างโดยอาศัยเหตุผลของผู้วิจัย เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาและวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยที่ไม่ได้ให้สามารถทุกหน่วยมีโอกาสสูญเสียเลือกเท่า ๆ กัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเชิงลึกที่มีโครงสร้างใช้กับกลุ่มตัวอย่างจากผู้ให้ข้อมูลหลัก

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสถิติสำหรับงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลใน การวิจัยซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถามที่พัฒนาจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพระสังฆ์ในเขตการปักธงคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบูรี ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการในการปักธงของคณะสงฆ์อำเภอ遮城 จังหวัดเพชรบูรี และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเชิงคุณภาพได้กำหนดกระบวนการ หรือแนวทางในการเก็บรวบรวมไว้ 2 ลักษณะ คือ (1) การศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ และ (2) การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกดังนี้

1. การเก็บข้อมูลทฤษฎีภูมิ

2. การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ

ส่วนการเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ มีขั้นตอนดังนี้ (1) ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความร่วงมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (2) ผู้วิจัยประสานงานและติดต่อกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพระสังฆ์ในเขตการปักธงคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบูรีด้วยตนเอง (3) ผู้วิจัยทำการรวบรวมแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการในการปักธงของคณะสงฆ์อำเภอ遮城 จังหวัดเพชรบูรี และดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และทำการตรวจสอบความเหมาะสมกับผู้ที่กำหนดไว้เพื่อนำมาใช้ ไปในคราวที่ทางสถาบันต้องการ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยใช้แนวทางการวิเคราะห์ตามองค์ประกอบของการวิเคราะห์ข้อมูลของ Miles & Huberman (1994) ดังนี้ (1) การเก็บข้อมูล (data collection) (2) ลดตอนข้อมูล (data reduction) ที่ซ้ำหรือไม่จำเป็นลง (3) แสดงผลข้อมูล (data display) และ (4) สรุปและรับรองผลข้อมูล (drawing and verifying conclusion)

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน คือ (1) ค่าร้อยละ (percentage) (2) การหาค่าเฉลี่ย (mean) (3) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการในการปักธงของคณะสงฆ์อำเภอ遮城 จังหวัดเพชรบูรี พบว่าสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการในการปักธงของ

ในการปกป้องพระสงฆ์ในเขตปักป้องของตนเองพระสงฆ์การรุ่นภัยยังมีความมั่นกับหลักการบริหารการปักป้องแบบเดิมๆ หากขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหาร การปักป้องที่ถูกต้องแล้วจะเกิดปัญหาและอุปสรรคของ การปักป้องพระสงฆ์ในเขตการปักป้อง (2) กระบวนการบริหารยังขาดความร่วมมือในการนำนโยบายมาปฏิบัติ อย่างจริงจัง ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการในการปักป้องของคณะสงฆ์อำเภอชะอ้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.87 โดยความคิดเห็นมากที่สุด คือ พระสงฆ์การในเขตการปักป้องคณะสงฆ์อำเภอชะอ้อ ยังขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารการปักป้องที่ถูกต้องมีค่าเฉลี่ยที่ 4.00

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารจัดการในการปักธงของคณะสังฆ์อิสลามชีอะห์ จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารจัดการในการปักธงของคณะสังฆ์อิสลามชีอะห์ จังหวัดเพชรบุรี คือ แนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลงปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารจัดการในการปักธงของคณะสังฆ์อิสลามชีอะห์ จังหวัดเพชรบุรี โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.96 โดยความคิดเห็นมากที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงการบริหารเป็นกระบวนการ การปรับเปลี่ยนสภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการ

4. ผลการวิเคราะห์รูปแบบที่เหมาะสมของ การบริหารจัดการในการปักครองของคณะสังฆ์อ่อกอจะอ่ำ จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า องค์ประกอบในกระบวนการ หลักของรูปแบบที่เหมาะสมของการบริหารจัดการใน การปักครองของคณะสังฆ์อ่อกอจะอ่ำ จังหวัดเพชรบูรณ์ รูปแบบการบริหารจัดการในการปักครองของคณะสังฆ์ อ่อกอจะอ่ำ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มี ค่าเฉลี่ยที่ 3.87 จากค่าเฉลี่ย 5 โดยความคิดเห็นมากที่สุด คือ ในการปักครองพระสังฆ์ในเขตการปักครองต้องเป็น ไปตามกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง โดยใช้หลักการ บริหารการปักครองพระสังฆ์แบบมีส่วนร่วม และปรับ โครงสร้างการปักครองให้เป็นแนวราบมีค่าเฉลี่ยที่ 4.02

การอภิปรายผล

1. ปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารจัดการในการ

ปกครองของคณะสงฆ์อำเภอจะ จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารจัดการ และปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมี 8 ประการ คือ (1.1) การเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงการบริหาร (1.2) การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ (1.3) การเปลี่ยนแปลงหรือความผันผวนทางเศรษฐกิจ (1.4) สภาพทางสังคมในปัจจุบันมีความแตกต่างกันจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง (1.5) การเงินจากรายได้ของวัดกับความพร้อมในเรื่องเงินบริจาค (1.6) สภาพการแข่งขันในสังคมปัจจุบันมีมากขึ้น (1.7) พระสังฆาธิการต้องนำแนวคิดหรือยอมรับแนวคิดการบริหารจัดการใหม่ๆ (1.8) การเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากแนวคิดของ Robbins (1994) ในงานเขียนของเขาชื่อ Essential of Organization Behavior โดย Robbins ได้สรุปปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรมีทั้งสิ้น 8 ประการ (Robbins, 1994) ได้แก่ (1.8.1) การเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติของแรงงาน (the changing of work force) (1.8.2) การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี (technology) (1.8.3) การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ (economic shocks) (1.8.4) การเปลี่ยนแปลงทางสังคมหรือแนวโน้มทางสังคม (social trend) (1.8.5) การเมืองของโลก (world politics) (1.8.6) การแข่งขัน (competition) (1.8.7) การเปลี่ยนแปลงแนวคิดในการจัดการและความคิดด้านการจัดการและการบริหารงานบุคคล และ (1.8.8) ความต้องการเปลี่ยนแปลงของบุคคล ในองค์กรจากปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรของ Robbins ทั้ง 8 ประการดังกล่าวข้างต้นนี้ หากนำมาสังเคราะห์และปรับใช้ในการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอจะ จังหวัดเพชรบุรีจะพบว่า การเปลี่ยนแปลงเกิดจากทั้งแรงผลักดันภายในคณะสงฆ์อำเภอจะ จังหวัดเพชรบุรี เอง และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากแรงผลักดันภายนอกคณะสงฆ์อำเภอจะ จังหวัดเพชรบุรี

2. รูปแบบที่เหมาะสมของการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอจะ จังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบในกระบวนการหลัก คือ (2.1) การบริหารการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย (2.1.1) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของคณะสงฆ์อำเภอจะ จังหวัด

เพชรบุรี ในการปกครองพระสงฆ์ในเขตการปกครองต้องเป็นไปตามกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีการพัฒนาวัตกรรมที่แตกต่างกันในแต่ละระยะเวลา การเปลี่ยนแปลง โดยพระสังฆาธิการในคณะสงฆ์อำเภอจะ จังหวัดเพชรบุรี ต้องมีภาระการเป็นผู้นำรวมถึงการใช้อำนาจส่วนหนึ่งด้วย และมีการทำงานเป็นทีม ใช้หลักการบริหารการปกครองพระสงฆ์ในเขตการปกครองแบบมีส่วนร่วม และปรับโครงสร้างการปกครองให้เป็นแนวร่วม จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เริ่มจากพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสซึ่งสภาพแวดล้อมภายนอกคณะสงฆ์อำเภอจะ จังหวัดเพชรบุรี จะเป็นฐานการควบคุมการจัดการ ส่วนสภาพแวดล้อมภายนอกคณะสงฆ์อำเภอจะ จังหวัดเพชรบุรี จะเกิดจากการควบคุมการจัดการจากภายในคณะสงฆ์อำเภอจะ จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งเป็นไปตามหลักการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ 12 หลักการตามแนวคิดของ Hall & Hord (2001) ได้แก่ หลักการที่ 1 การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการ หลักการที่ 2 มีความแตกต่างกันระหว่างการพัฒนาและการส่งเสริมการใช้วัตกรรมของแต่ละขั้นตอนในการดำเนินการ หลักการที่ 3 องค์การจะไม่เปลี่ยนแปลงจนกว่าบุคคลที่ทำงานในองค์การมีการเปลี่ยนแปลง หลักการที่ 4 นวัตกรรมใหม่มีลักษณะที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา แหล่งทรัพยากรและความพยายามในการส่งเสริมการใช้ หลักการที่ 5 การกระทำที่เกิดขึ้นเป็นการแทรกแซงเป็นกุญแจที่ทำให้กระบวนการเปลี่ยนแปลงประสบผลสำเร็จ หลักการที่ 6 ระบบการบริหารเป็นแบบแนวร่วมดีที่สุด สำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะประสบความสำเร็จผู้เข้าร่วมต้องใช้ความไว้วางใจซึ่งเป็นกุญแจสำคัญ ในกระบวนการเปลี่ยนแปลง หลักการที่ 7 ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว หลักการที่ 8 อำนาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ส่วนหนึ่ง หลักการที่ 9 องค์กรเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลง หลักการที่ 10 ทีมงานมีส่วนสนับสนุนและส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง หลักการที่ 11 การแทรกแซงที่เหมาะสมช่วยลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง หลักการที่ 12 บริบทขององค์กรมีอิทธิพลต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลง (2.1.2) แนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ซึ่งแนวทางดังกล่าวเนี้ย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (Office of the Public Sector Development

Commission (2007) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน เป็นขั้นตอนที่มุ่งดำเนินการในวิถีทางเหมาะสมที่เป็นไปได้เพื่อเชื่อมโยงผลงานอันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่กระบวนการให้ความคิดความชอบทั้งในระดับหน่วยงานและบุคคล และมุ่งมาจากการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารจัดการทั่วไปขององค์กร อีกทั้งเป็นส่วนหนึ่งของเนื้องานอันเป็นกิจวัตรของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด แก่องค์กรอย่างยั่งยืนตามที่เป็นการป้องกันมิให้บุคลากรในองค์กรยึดกับไปดำเนินวิถีการทำงานแบบเดิม แนวทางการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ได้แก่ (2.1.2.1) รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติ ดี มีผลในการเสริมแรงทางบวก สร้างขวัญกำลังใจในการเปลี่ยนแปลงให้ดำเนินอยู่สืบไป (2.1.2.2) การทบทวนระบบบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องในกรณีที่จำเป็น เพื่อสนับสนุนให้การเปลี่ยนแปลงนี้ดำเนินไปได้อย่างถาวร (2.1.2.3) การติดตามผล เป็นการประเมินความคืบหน้าเพื่อนำข้อมูลที่ได้ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินโครงการ การเปลี่ยนแปลงมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขในสิ่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา เพื่อวินิจฉัยและเรียนรู้จากประสบการณ์ในโครงการ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงในเรื่องนี้ฯ บรรลุผลลัพธ์ผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้ (2.2) การบริหารจัดการ ประกอบด้วย (2.2.1) องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจัดการเพื่อการเปลี่ยนแปลง 5 ลักษณะ คือ (2.2.1.1) การบริหาร เป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน (2.2.1.2) การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงการปักครองพระสงฆ์ในเขต การปักครองคณะสงฆ์อ่ำเภอชะอ้อ ต้องอาศัยความร่วมมือกันของทั้ง 2 ฝ่าย หมายถึง พระสังฆาริการทุกรายดับชั้นและพระสงฆ์ที่อยู่ในเขตการปักครองคณะสงฆ์อ่ำเภอชะอ้อ (2.2.1.3) ต้องเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผล และประสิทธิภาพของทั้งพระสังฆาริการทุกรายดับชั้นและพระสงฆ์ที่อยู่ในเขตการปักครองคณะสงฆ์อ่ำเภอชะอ้อ (2.2.1.4) จะต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และ (2.2.1.5) การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงการปักครองพระสงฆ์ในเขตการปักครองคณะสงฆ์อ่ำเภอชะอ้อ จะต้องสามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้นให้ได้ องค์ประกอบที่

สำคัญของการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง 5 ลักษณะ เพื่อการเปลี่ยนแปลงการปกครองพระองค์พระสังฆในเขตการปกครองคณะสงฆ์อิสลามประจำอำเภอ นี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เสนะติเยาว์ (2551) ในหนังสือเรื่อง หลักการบริหาร ซึ่งกล่าวว่า การบริหารงานวิจัย คือ กระบวนการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งแยกตามสาระของความหมายนี้ได้ 5 ลักษณะ คือ ลักษณะที่หนึ่ง การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน ลักษณะที่สอง การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ ลักษณะที่สาม การบริหารเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ลักษณะที่สี่ การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและการบริหารจะต้องเพชรญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และลักษณะที่ห้า การบริหารที่จะประสบผลสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง (2.2.2) กระบวนการบริหาร POLC เป็นกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ลักษณะสำคัญของกระบวนการบริหาร POLC เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อิสลามประจำอำเภอ จังหวัดเพชรบูรี กระบวนการการบริหารจัดการตามแนวคิดกระบวนการบริหาร POLC ประกอบด้วยหน้าที่ซึ่งสัมพันธ์กัน 4 ประการ เป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและประสานงานกันซึ่งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องคือ พระสังฆมัชการทุกระดับชั้นของคณะสงฆ์อิสลามประจำ พระสงฆ์ที่จำพรรษาอยู่ในเขตการปกครองคณะสงฆ์อิสลามประจำ อำเภอ และวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์อิสลามประจำ อำเภอ ต้องร่วมกันดำเนินการเพื่อให้การบริหารของคณะสงฆ์อิสลามประจำ อำเภอนั้นฐาน 4 ประการ คือ (2.2.2.1) การวางแผน (2.2.2.2) การจัดการ (2.2.2.3) การนำหรือการสั่งการ และ (2.2.2.4) การควบคุม โดยองค์ประกอบพื้นฐานของกระบวนการการบริหารจัดการทั้ง 4 ประการดังกล่าว ต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการจัดการของ Bartol & Martin (1997) ในงานเขียนของเขาว่าเรื่อง Management สอดคล้องกับผลงานของ Drucker (2005) เรื่อง The Effective Executive in Action และสอดคล้องกับแนวคิดกิจกรรมหลักทางการจัดการของ Dalf (2006) เรื่อง The New Era of Management: International Edition (2,3) องค์ประกอบของการบริหาร

แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนี้ (2.3.1) การกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคต ซึ่งคณะสัมภ์อ่ำเภอจะอ่ำจะต้องพยายามให้เกิดขึ้น (2.3.2) คณะสัมภ์อ่ำเภอจะอ่ำต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ โดยกำหนดขึ้นหลังจากกำหนดเป้าหมาย แล้ว เป็นผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังไว้ว่าจะเกิดขึ้นชั่นน (2.3.3) คณะสัมภ์อ่ำเภอจะอ่ำต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดการบรรลุเป้าหมาย เป็นการกำหนดปัจจัยหลักเพื่อใช้ในการติดตามผลงาน (2.3.4) คณะสัมภ์อ่ำเภอจะอ่ำต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดผลการปฏิบัติงานหรือประเมินผลการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของพระสังฆาธิการทุกระดับชั้นในเขตการปกครอง (2.3.5) คณะสัมภ์อ่ำเภอจะอ่ำต้องมีการจัดทำข้อตกลงเพื่อให้รับรู้ถึงเป้าหมาย (2.3.6) คณะสัมภ์อ่ำเภอจะอ่ำต้องมีการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาสนับสนุนการตัดสินใจทำให้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพขึ้น (2.3.7) คณะสัมภ์อ่ำเภอจะอ่ำต้องมีการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เป็นการปรับปรุงองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในกระบวนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2.3.8) คณะสัมภ์อ่ำเภอจะอ่ำต้องมีการวัดและประเมินผลงาน ของพระสังฆาธิการ ในเขตการปกครองเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป และ (2.3.9) คณะสัมภ์อ่ำเภอจะอ่ำต้องมีการจัดวางกลไกการตรวจสอบ การบริหารที่มีความยึดหยุ่นในการบริหารสำหรับการปรับตัวขององค์การภายใต้การเปลี่ยนแปลง ซึ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อส่งเสริมการปกครองพระสัมภ์ในเขตการปกครองคณะสัมภ์อ่ำจะ จังหวัดเพชรบูรณ์ นี้เป็นแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ Louisette Bizier & Bruno Lefèvre (2006) ในบทความเรื่อง INF.12: Result-Based Management Framework and Roadmap ซึ่งนำเสนอต่อ World Heritage Centre, UNESCO เมื่อเดือนพฤษภาคม 2006 ไว้ว่าเป็นข้อเสนอพื้นฐานที่ก่อตัวถึงการสร้างผลการปฏิบัติงานและการใช้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ตอบสนองต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกและภายในองค์การในลักษณะที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้เชิงการบริหารและการตัดสินใจ (management learning and decision-making) โดยที่ระบบการบริหารแบบนี้จะมีระดับที่ แตกต่างไปในแต่ละองค์การ (2.4) หลักการทำงานในพระบาทสมเด็จ

พระเจ้าอยู่หัว 3 ขั้นตอนหลัก จากแนวคิดของศาสตราจารย์เกียรติคุณ นพ.เกณฑ์ วัฒนชัย องค์มนตรี คือ หลักคิด หลักวิชา และหลักปฏิบัติ จำนวน 11 หลักการทำงาน มาเป็นแนวทางในการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อส่งเสริมการปกครองพระสัมภ์ในเขตการปกครองคณะสัมภ์อ่ำจะ จังหวัดเพชรบูรณ์ ดังนี้ (2.4.1) ทำงานแบบองค์รวม (2.4.2) การมีส่วนร่วม (2.4.3) ต้องยึดประโยชน์ส่วนรวม (2.4.4) ความชื่อสัตย์สุจริต (2.4.5) รู้ รัก สามัคคี (2.4.6) ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ (2.4.7) ไม่ติดคำราม (2.4.8) พิจารณาตามลำดับ (2.4.9) อ่อนน้อมถ่อมตนและประหยัด (2.4.10) ความเพียร และ (2.4.11) ทำงานอย่างมีความสุข (2.5) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสามารถประยุกต์ใช้ได้ในทุกระดับ และทุกสาขา โดยมีหลักการที่คล้ายคลึงกัน คือ เน้นการเลือกปฏิบัติอย่างพอประมาณ มีเหตุผลและสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ต้นเองและสังคม โดยดำเนินการด้วยความรับผิดชอบระมัดระวัง สร้างเครือข่ายเพื่อร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ โดยที่รายละเอียดของวิธีการ ขั้นตอน การปฏิบัติจะมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละสาขาภารกิจ โดยพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสัมภ์อ่ำจะ ต้องเริ่มต้นสร้างความพอเพียงให้เกิดขึ้นในการดำเนินชีวิตทั้งการสร้างความรู้ ความสามารถ การพัฒนาสิ่งที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น การรองตนแบบเรียนร่าง ใช้วิธิตามกำลังความสามารถของตัวเองต้องคิดใช้เหตุผล ประมาณตนเอง ต้องใช้สติปัญญาสร้างภูมิคุ้มกันในการดำรงชีวิต โดยตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานการทำความดีต้องพัฒนาตนเอง ยึดหลักคุณธรรม ความชื่อสัตย์สุจริต ความถูกต้อง ความดีงาม ในการทำงาน และปฏิบัติหน้าที่จะต้องตระหนักรถึงบทบาทหน้าที่ของตนในการเป็นพระสังฆาธิการ และร่วมเสริมสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันของพระสัมภ์ที่จำพรรษาในวัดในเขตการปกครอง มีสำนึกในคุณธรรมความชื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานของความมีเหตุนิพัทธ์ พอประมาณ (2.6) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคณะสัมภ์อ่ำ เกือจะ นำไปสู่นับเป็นอย่างมาก เนื่องจากพระสังฆาธิการทุกระดับชั้นในเขตการปกครองคณะสัมภ์อ่ำจะเป็นผู้นำที่มีความยึดหยุ่นในการพัฒนาการปกครองคณะสัมภ์อ่ำ เกือจะ หมายความสำคัญของพระสังฆาธิการทุกระดับชั้นในเขตการปกครองคณะสัมภ์อ่ำมุ่งเน้น

ไปในเรื่องการสร้างผลงานและสร้างสัมพันธ์ของพระองค์ที่จำพรรษาในวัดในเขตการปกครองรวมถึงพุทธศาสนาที่เป็นหลัก แต่ปัจจุบันคณะสังฆ์อำเภอจะอ้า ต้องการประสัมนาธิการในเขตการปกครองที่สามารถนำพาคณะสังฆ์อำเภอจะอ้าไปสู่อนาคตได้เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้คณะสังฆ์อำเภอจะอ้าอยู่รอดในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. พระสังฆาธิการในเขตการปกครองของคณะสังฆ์อำเภอจะอ้า จังหวัดเพชรบุรี ควรดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การปกครองของคณะสังฆ์แบบมีส่วนร่วมตลอดทั้งการแก้ปัญหาอย่างบูรณาการ โดยการสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาพระภิกษุสงฆ์ วัด หลักการมีส่วนร่วมและการได้ประโยชน์ร่วมกันอย่างยั่งยืน

2. พระสังฆาธิการในเขตการปกครองของคณะสังฆ์อำเภอจะอ้า จังหวัดเพชรบุรี ควรดำเนินการจัดการบริการองค์กร โดยการสร้างและนำกระบวนการบริหารจัดการองค์กรตามหลักการทางงานและตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในองค์กรเพื่อการแก้ปัญหาความประพฤติของสงฆ์และการปฏิบัติตามหน้าที่ของสงฆ์อันพึงกระทำ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสังฆ์อำเภอจะอ้า จังหวัดเพชรบุรี ควรมีการวิจัยการนำรูปแบบการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสังฆ์อำเภอจะอ้า จังหวัดเพชรบุรีไปทดลองใช้ และทำการประเมินรูปแบบในการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. การวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสังฆ์อำเภอจะอ้า จังหวัดเพชรบุรี ควรมีการวิจัยต่อเนื่อง โดยการวิจัยจำแนกแต่ละองค์ประกอบในกระบวนการหลักของรูปแบบการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสังฆ์อำเภอจะอ้า จังหวัดเพชรบุรีต่อไป

3. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสังฆ์อำเภอจะอ้า จังหวัดเพชรบุรี การศึกษาในครั้งต่อไปจึงควรที่จะทำการศึกษาให้เจาะประเด็นลงไปถึงองค์กรการปกครองคณะสังฆ์ในระดับจังหวัดเพื่อให้เห็นแนวทางการปกครองของคณะสังฆ์อำเภอจะอ้า จังหวัดเพชรบุรี ตามสภาพความเป็นจริงเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการปกครองคณะสังฆ์ภาค 15 ในระดับจังหวัดต่อไป

4. การวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสังฆ์อำเภอจะอ้า จังหวัดเพชรบุรี ควรมีการวิจัยเรื่องตัวชี้วัดความสำเร็จของรูปแบบการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสังฆ์อำเภอจะอ้า จังหวัดเพชรบุรี ในการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสังฆ์อำเภอจะอ้า จังหวัดเพชรบุรี ที่ได้จากการวิจัยเพื่อสร้างเป็นมาตรฐาน



References

Aiewsriwong, N. (2006). *Foresight: An analysis to change the direction of Thailand*. Bangkok: Wisdom Foundation. (in Thai)

Bartol, K. M., & Martin, D. C. (1997). *Management* (2nd ed.). New York: McGraw - Hill.

Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Dalf, R.L. (2006). *The new era of management: international edition*. Ohio: Thompson.

Drucker, P. F. (2005). *The effective executive*. London: Pan Book.

Fayol, H. (1961). *Industrial and general administration*. New York: Mc-Graw Hill.

Gulick, L., & Urwick, L. (1937). *Papers on the science of administration*. New York: Columbia University.

Hall, G. E., & Hord, S. M. (2001). *Implementing change: Patterns, principles, and potholes*. Boston: Allyn & Bacon.

Louisette Bizier & Bruno Lefèvre (2006). INF.12: *Result-based management framework and roadmap*. Retrieved from <http://whc.unesco.org/en/documents/6625>

Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage.

Office of the Public Sector Development Commission (2007). *The standard system operation development commissioner before practice: Final report volume 1*. Bangkok: Author. (in Thai)

Pharthampariyatsopon. (2005). *The Buddhist Sangha administration*. Bangkok: Odrain Store. (in Thai)

Sanprasert, K. (2006). *Documentation that the act's clergy*. Bangkok: National Buddhism. (in Thai)

Soamin, C. (2003). *History of Buddhism and the rule of the clergy Thailand*. Bangkok: Sutpaisarn. (in Thai)

