

รูปแบบการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำจังหวัดเพชรบุรี

The Management Model in the Administration of the Monks at Cha-Am, Phetchaburi Province

อภิชาติ คัมภีรศาสตร์, มณี ชินนรงค์, พล อินทเสนี, ศิริณี วัฒนินทร, สุพลักษณ์ จินตระกาล,
สุทธิญา นิสารัตนุญ, กานต์พิชชา รุ่งเรือง, ธนพล 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

การวิจัยแบบผสมผสานนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี (2) ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี (3) ปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี และ (4) รูปแบบที่เหมาะสมของการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ และมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 11 รูป และการวิจัยเชิงปริมาณผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พระสงฆ์ที่จำพรรษาในเขตการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรีจำนวน 370 รูป และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีบรรยายแบบความเรียงและวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้ค่าสถิติพรรณนา เครื่องมือการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้างและการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่พัฒนามาจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ (1) สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการ ประกอบด้วยมีการบริหารงานและได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีความสำเร็จเรียบร้อยถูกต้องกระบวนการในการปฏิบัติหน้าที่มีรูปแบบการบริหารที่ต่อเนื่องและมีการบริหารในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ฆาธิการให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น (2) ปัญหาและอุปสรรค พบว่า ปัจจัยหลักที่สำคัญ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ พระสงฆ์ฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอชะอำ ยังขาดความรู้ความเข้าใจ และกระบวนการบริหารยังขาดความร่วมมือในการนำนโยบายมาปฏิบัติอย่างจริงจัง (3) ปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์คือแนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ 8 ประการ (4) รูปแบบที่เหมาะสมของการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรีประกอบด้วย 6 องค์ประกอบในกระบวนการหลัก

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, การปกครอง, คณะสงฆ์อำเภอชะอำ

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

จากอดีตวัดเป็นสถานที่ที่พุทธศาสนิกชนทั่วไปได้ใช้เป็นสถานศึกษา อบรมให้ความรู้ในด้านวิชาชีพ ตำราแพทย์แผนโบราณและศิลปกรรมแขนงต่างๆ ใช้ทำบุญบำเพ็ญกุศลเป็นศูนย์กลางการบริหาร (Soamin, 2003) กาลเวลาเปลี่ยนไปความเปลี่ยนแปลงของวัดที่เป็นศูนย์กลางในการถ่ายทอดศีลธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และประเพณีต่าง ๆ ไปสู่ชุมชนย่อมมีความเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกัน หากแต่จะหาอย่างไรให้การเปลี่ยนแปลงนั้นไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีงามทั้งนี้ ประเทศชาติจะมีความเจริญมั่นคงและเป็นปึกแผ่นทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมนั้น จำเป็นจะต้องมีการจัดการและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งหลายที่มีอยู่อย่างรอบคอบและประหยัด ความเจริญมั่นคงและความเป็นปึกแผ่นของชาติบ้านเมืองจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพของการพัฒนาประเทศโดยตรง การบริหารงานของหน่วยงานใด ๆ รวมทั้งการบริหารงานของพระสังฆาธิการต้องมียุทธศาสตร์ประกอบหรือ

ทรัพยากรที่มีความสำคัญ และต้องเป็นพื้นฐานในการบริหารนั้น ซึ่งประกอบไปด้วย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการด้านเครื่องมือ เครื่องจักร รวมถึงอำนาจหน้าที่ ระยะเวลาในการทำงานและความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานด้วย เท่าที่ได้กล่าวมานี้มีความสำคัญและมีความผูกพันต่อเนื่องกันอย่างใกล้ชิด ความสำเร็จในการบริหารสำหรับคณะสงฆ์นั้น จะสำเร็จลงเช่นเดียวกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้ หรือจะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของพระสังฆาธิการ (Pharthampariyatsopon, 2005) ในขณะเดียวกันคณะสงฆ์ถือได้ว่าเป็นองค์กรที่แทรกตัวอยู่กับชุมชนทั่วประเทศและทุกระดับทำหน้าที่หล่อหลอมกลมเกลียวทางสังคมโดยยึดพื้นฐานหลักศาสนาและศีลธรรมทางพุทธ (Aiewswi Wong, 2006) ในการปกครองคณะสงฆ์พระสังฆาธิการจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎ มหาเถรสมาคม ข้อบังคับหรือระเบียบมหาเถรสมาคมคำสั่ง

มหาเถรสมาคมและพระบัญชาสมเด็จพระสังฆราชผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาและอุปถัมภ์การดำเนินการของคณะสงฆ์เพื่อความเรียบร้อยดีงาม การจัดและดำเนินการศาสนศึกษาและศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการและการสาธารณะสงเคราะห์อื่นเกี่ยวกับการคณะสงฆ์และการพระศาสนา ต้องมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายว่าด้วยการคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม ระเบียบและคำสั่งของมหาเถรสมาคม กฎหมาย กฎ ระเบียบและคำสั่งมหาเถรสมาคมที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน (Sanprasert, 2006)

ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษารูปแบบการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งในปัจจุบันสภาพของการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี นั้น ยังเกิดปัญหาด้านการปกครองและการสื่อสารที่ยังไม่ทั่วถึง บางครั้งก็ยังมีกรณีการดำเนินงานที่ล่าช้า การจัดกิจกรรมในทางพุทธศาสนาในแต่ละวัดยังมีการประชาสัมพันธ์ที่ไม่ทั่วถึงโดยผู้วิจัยมีความสนใจนำหลักการบริหารจัดการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และภาวะผู้นำมาใช้ในการบริหารการจัดการของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยต้องการศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ที่ทำให้เกิดการบริหารจัดการให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความมุ่งมั่นที่จะศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการหารูปแบบการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรีเพื่อนำไปสู่ความมั่นคงของพระพุทธศาสนาสืบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

4. เพื่อศึกษารูปแบบที่เหมาะสมของการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การบริหารจัดการ คือ ลักษณะการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอนหรือการทำงานที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่ามีนักวิชาการได้ออกแบบขั้นตอนการทำงานและการบริหารงานไว้หลายท่านจากการประมวลแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมีรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารดังนี้ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการนั้นจะครอบคลุมถึงหน้าที่ในการบริหารจัดการเพื่อการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการหรือการมอบหมายงาน การประสานงาน การรายงานและการงบประมาณองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารเพื่อการปกครองพระสงฆ์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี มี 5 ลักษณะด้วยกัน คือ (1) การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน ซึ่งหมายถึงว่าการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี เป็นกระบวนการทางสังคมรูปแบบหนึ่ง (2) การบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือกันของทั้ง 2 ฝ่าย หมายถึง พระสงฆ์ภิกษุทุกระดับชั้นและพระสงฆ์ที่อยู่ในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จึงจะทำให้สำเร็จลงได้ (3) การบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ต้องเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพของทั้งพระสงฆ์ภิกษุทุกระดับชั้นและพระสงฆ์ที่อยู่ในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี (4) การบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี นั้นจะต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ (5) การบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จะประสบความสำเร็จได้ จะต้องสามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้นให้ได้ โดยคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จะต้อง

เป็นตัวกลางในการดำเนินงาน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารที่มีแนวคิดต่าง ๆ กัน ซึ่งผู้เขียนได้รวบรวมไว้ดังนี้

Henry Fayol (1961) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารหรือการจัดการประกอบด้วยหน้าที่ทางการจัดการ 5 ประการคือ (1) การวางแผน (planning) หมายถึงภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าหรือเหตุการณ์ต่างๆที่จะมีผลกระทบต่อการทำงานและกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อสำหรับเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต (2) การจัดองค์การ (organizing) หมายถึงภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่างๆและอำนาจหน้าที่ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักรสิ่งของและตัวคนอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้ (3) การบังคับบัญชาสั่งการ (commanding) หมายถึงหน้าที่ในการสั่งงานต่างๆของผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งกระทำให้งานสำเร็จผลด้วยดีโดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีจะต้องเข้าใจผู้ได้บังคับบัญชา (4) การประสานงาน (coordinating) หมายถึงภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน (5) การควบคุม (controlling) หมายถึงภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่างๆที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

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

หมายถึงการดำเนินการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาสู่หน่วยงานมีการปฐมนิเทศและมอบหมายงานให้ทั้งบุคคลใหม่และบุคลากรเก่ามีการพิจารณาเรื่องความดีความชอบและสวัสดิการเนื่องจากคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของกระบวนการบริหารผู้บริหารพึงเอาใจใส่ชีวิตความเป็นอยู่และความสุขความทุกข์ของผู้ร่วมงานดูแลผู้ร่วมงานของหน่วยงานให้อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถมีการมอบหมายงานใหม่เหมาะสมกับบุคคลและให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ร่วมงานโดยเสมอภาคกันในการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันมีใช้อยู่ 2 ระบบคือ (3.1) ระบบคุณธรรม (merit system) เป็นระบบบริหารงานบุคคลที่ใช้หลักเกณฑ์ 4 ประการ (3.2) ระบบอุปถัมภ์ (patronage system) เป็นระบบบริหารงานบุคคลที่ตรงข้ามกับระบบคุณธรรมส่วนใหญ่จะใช้ระบบเครือญาติหรือระบบพวกพ้อง (4) การอำนวยการ (directing) เป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการบริหารและเป็นบทบาทที่สำคัญของนักบริหารเพราะการสั่งการและคำสั่งของผู้บริหารจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมขององค์การหรือหน่วยงานซึ่งอาจจะไปไปตามแผนหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ก็ได้ การสั่งการเป็นการตัดสินใจของผู้บริหารในการกำหนดให้ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานหรือ (5) การประสานงาน (coordinating) หมายถึงการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการติดต่อสื่อสารภายในองค์การเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (6) การรายงาน (reporting) หมายถึงการรายงานผลการปฏิบัติและการประชาสัมพันธ์ขององค์การในการบริหารนั้นผู้บริหารจะต้องดำเนินการตามกระบวนการบริหารเริ่มจากการวางแผนการจัดองค์การการบริหารงานบุคคลการสั่งการการประสานงานต่อจากนั้นก็เป็นที่หน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องติดตามผลว่าการทำงานที่ได้สั่งการหรือมอบหมายให้แก่ผู้ร่วมงานนั้นผลการปฏิบัติงานบรรลุหน้าหรือไม่เพียงใดมีอุปสรรคและข้อขัดข้องประการใดผลการปฏิบัติงานสอดคล้องและบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือไม่ (7) งบประมาณ (budgeting) หมายถึงการบริหารงบประมาณในการบริหารงานผู้บริหารมีภารกิจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณมีภารกิจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ 2 ขั้นตอนคือขั้นตอนแรกได้แก่การจัดทำงบประมาณซึ่ง

เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการขอเงินเพื่อจัดซื้อหรือจัดจ้างหรือค่าใช้จ่ายและขั้นตอนที่สองได้แก่การดำเนินการใช้เงินเพื่อจัดซื้อหรือจัดจ้างตามงบประมาณที่ได้รับนั้น

Bartol & Martin (1997) ได้นำเสนอว่ากระบวนการจัดการประกอบไปด้วยขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 4 ประการด้วยกันคือ (1) การวางแผน (planning) หมายถึงการวางแผนหรือกำหนดการทำงานขององค์กรไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไรในการบริหารงานใดๆก็ตามผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ในการวางแผนเพราะการวางแผนเป็นหน้าที่ประการแรกของกระบวนการบริหารผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าแผนงานเป็นกรอบและเป็นแนวทางของการปฏิบัติงานทั้งหมดถ้าปราศจากแผนงานแล้วเป็นการยากที่ผู้บริหารจะทำงานให้ได้ผลดีการวางแผนในการบริหารงานนั้นจะต้องจัดทำทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาวในการวางแผนนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงอยู่เสมอ (2) การจัดองค์การ (organizing) หมายถึงการจัดองค์การหรือจัดหน่วยงานโดยการจัดแบ่งงานขององค์กรหรือของหน่วยงานย่อยพร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน (3) การนำ (leading) หมายถึงการที่ผู้นำใช้การโน้มน้าวให้สมาชิกองค์กรปฏิบัติตามคำสั่งของตัวเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานนอกจากนั้นยังรวมถึงการติดต่อสื่อสารการสั่งการและการจูงใจภายในองค์กรอีกด้วย (4) การควบคุม (control) หมายถึงกระบวนการในการตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กรว่าสมาชิกองค์กรที่เป็นผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ โดยดูได้จากการปฏิบัติงานจริงเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานถึงานของการทำงานต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานก็จะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามมาตรฐานและแผนในการทำงาน

Peter F. Drucker (2005) ได้เสนอเป็นหลักการว่ากระบวนการจัดการประกอบด้วย (1) การวางแผน (planning) เป็นการกำหนดหน้าที่การงานที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยกำหนดว่าจะดำเนินการอย่างไรและดำเนินการเมื่อไรเพื่อให้ความสำเร็จตามแผนที่วางไว้การวางแผนต้องควบคุมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (2) การจัดองค์การ (organizing) เป็นการมอบหมายงานให้บุคคลในแผนกหรือฝ่ายได้ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้เมื่อแผนกหรือฝ่ายประสบความสำเร็จ

สำเร็จก็จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จไปด้วยดี (3) การเป็นผู้นำ (leading) เป็นการจูงใจการชักนำการกระตุ้นและชี้นำทางให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายโดยการเพิ่มผลผลิตและเน้นมนุษย์สัมพันธ์ทำให้เกิดระดับผลผลิตในระยะยาวที่สูงกว่าภาวะงานเพราะคนมักไม่ค่อยชอบภาวะงาน (4) การควบคุม (controlling) เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้และทำการตัดสินใจไปตามเกณฑ์หรือไม่

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

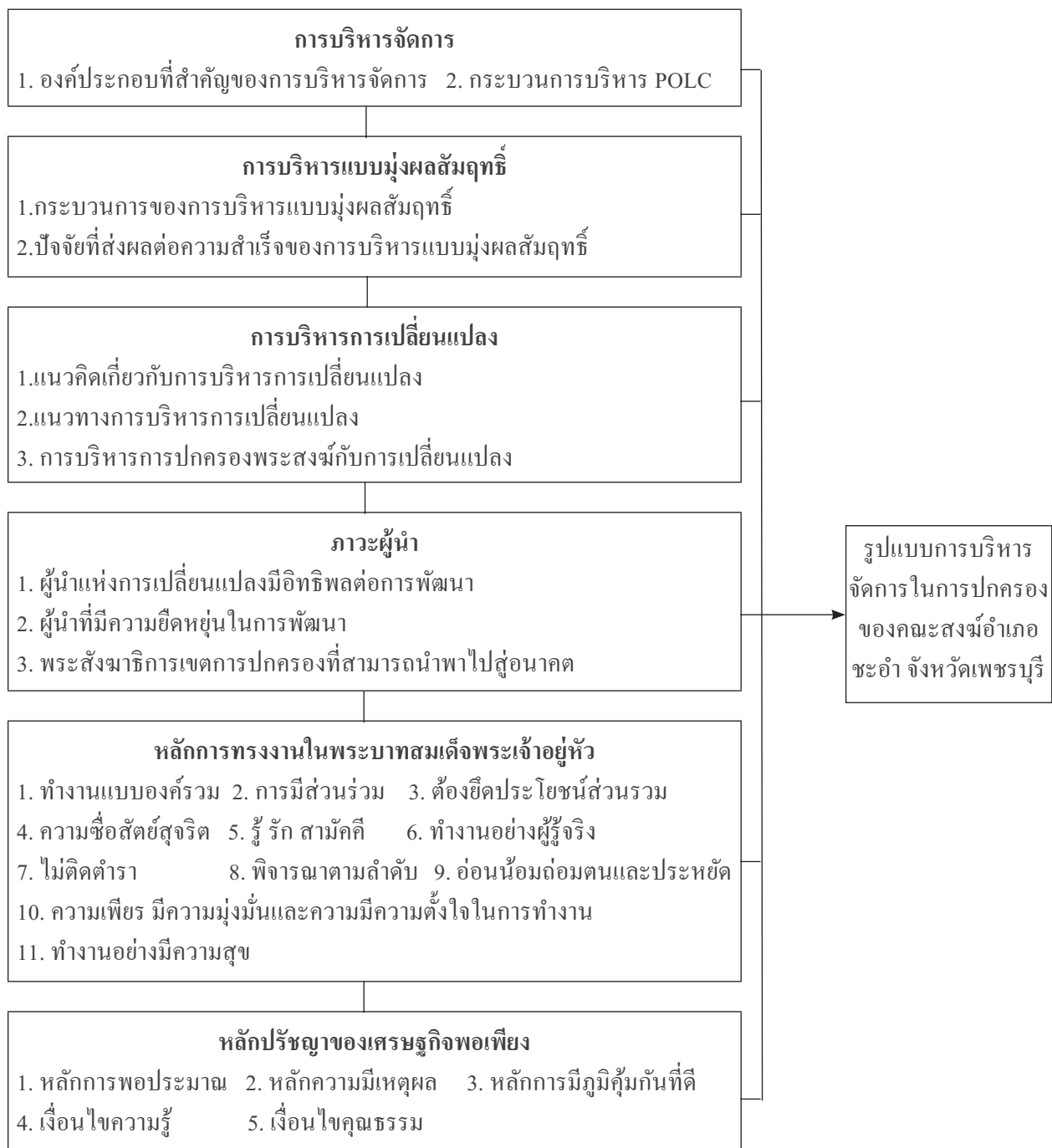
ผู้วิจัยได้นำลักษณะสำคัญของกระบวนการจัดการบริหารจัดการ (management process) ตามแนวคิดกระบวนการบริหาร POLC นำมาใช้เป็นตัวแปรในกรอบแนวคิดการวิจัย สำหรับงานวิจัยกระบวนการบริหาร POLC หมายถึงกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรประกอบด้วย (1) การวางแผน เป็นการบริหารจัดการโดยการให้บรรลุเป้าหมายผลลัพธ์ที่ต้องการ (2) การจัดการ โดยการพิจารณาถึงสิ่งที่ต้องกระทำเพื่อให้การบริหารจัดการการเพื่อการแก้ไขปัญหาการปกครองพระสงฆ์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอชะอำประสบความสำเร็จ (3) การนำหรือการสั่งการ (leading or directing) เป็นการดำเนินการตามกระบวนการบริหารของคณะสงฆ์อำเภอชะอำจังหวัดเพชรบุรี เพื่อจูงใจให้พระสงฆ์ภิกษุของคณะสงฆ์อำเภอชะอำและพระสงฆ์ที่จำพรรษาอยู่ในเขตการปกครองให้ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนดไว้และ (4) การควบคุม (controlling) เป็นวิธีการติดตามผลและประเมินการปฏิบัติงานของคณะสงฆ์อำเภอชะอำจังหวัดเพชรบุรีในการบริหารจัดการในการปกครองของ

คณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ให้ไปในทิศทางที่ถูกต้องและบรรลุวัตถุประสงค์

กรอบแนวคิดการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรีซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการใน

การปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี แล้วทำการสังเคราะห์ให้เหลือเฉพาะประเด็นที่มีน้ำหนักเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน โดยสรุปได้ประเด็นสำคัญของปัจจัยนำเข้าดังนี้ (1) ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ (2) แนวคิดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (3) ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง (4) ภาวะผู้นำ (5) หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และ (6) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงดังแสดงในภาพ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อส่งเสริมการปกครองพระสงฆ์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 11 รูป โดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลแบบสอบถามจากพระสงฆ์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรีจำนวน 370 รูป โดยกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีคัดเลือก โดยวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เป็นวิธีเลือกตัวอย่างโดยอาศัยเหตุผลของผู้วิจัยเพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาและวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยที่ไม่ได้ให้สมาชิกทุกหน่วยมีโอกาสถูกเลือกเท่าๆ กัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพนั้น ได้แก่แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้างใช้กับกลุ่มตัวอย่างจากผู้ให้ข้อมูลหลัก

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสถิติสำหรับงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถามที่พัฒนามาจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพระสงฆ์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรีและตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเชิงคุณภาพได้กำหนดกระบวนการหรือแนวทางในการเก็บรวบรวมไว้ 2 ลักษณะ คือ (1) การศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ และ (2) การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกดังนี้

1. การเก็บข้อมูลทุติยภูมิ
2. การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ

ส่วนการเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ มีขั้นตอนดังนี้ (1) ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (2) ผู้วิจัยประสานงานและติดต่อกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพระสงฆ์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรีด้วยตนเอง (3) ผู้วิจัยทำการรวบรวมแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี และดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและทำการตรวจสอบคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อนำคะแนนไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยใช้แนวทางการวิเคราะห์ตามองค์ประกอบของการวิเคราะห์ข้อมูลของ Miles & Huberman (1994) ดังนี้ (1) การเก็บข้อมูล (data collection) (2) ลดทอนข้อมูล (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. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรีพบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการในการปกครองของ

คณะสงฆ์อำเภอพะเยา จังหวัดพะเยา การบริหารงานของ พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอพะเยา นั้น ประกอบด้วย (1) มีการบริหารงานการปกครองเป็นไปตามสายงานการบังคับบัญชา และพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอพะเยา ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีความสำเร็จเรียบร้อยถูกต้องเป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม กติกาของวัด มีการสวดสวดดูแลในเขตการปกครองของตนเองอย่างเคร่งครัด และในการปกครองมีการลงโทษพระสงฆ์ที่กระทำความผิดพระธรรมวินัย กฎระเบียบและข้อบังคับ กำหนดโทษผู้ที่ละเมิดกฎระเบียบที่วางไว้ (2) กระบวนการในการปฏิบัติหน้าที่มีรูปแบบการบริหารที่ต่อเนื่องและประสานงานกัน มีการบริหารจัดการในเขตการปกครองของตนเองเปิดโอกาสให้พระสงฆ์ที่จำพรรษาอยู่ในเขตการปกครองรวมถึงพุทธศาสนิกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการมากขึ้น รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมด้วย มีการจัดทำแผนงานให้เป็นระบบมากยิ่งขึ้นและ (3) การบริหารในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น แต่ทั้งหมดนี้ก็ยังมีความปัญหาและอุปสรรคที่แตกต่างกันออกไปรวมถึงพระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎหมายหรือ กฎระเบียบอื่น ๆ ที่จะส่งเสริมให้พระสังฆาธิการทำงานให้สะดวกยิ่งขึ้นนั้นมีน้อยมาก ทำให้การบริหารจัดการในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอพะเยา ไม่สอดคล้องกับสภาวะของสังคมปัจจุบัน สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอพะเยา จังหวัดพะเยา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.87 จากค่าเฉลี่ย 5 โดยความคิดเห็นมากที่สุด คือ พระสังฆาธิการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีความสำเร็จเรียบร้อยถูกต้องเป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคมมีค่าเฉลี่ยที่ 4.02

2. ผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า ปัจจัยหลักที่สำคัญ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ (1) พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอพะเยา ยังขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารการปกครองที่ถูกต้อง พระสังฆาธิการรุ่นใหม่ยังขาดประสบการณ์

ในการปกครองพระสงฆ์ในเขตปกครองของตนเองพระสังฆาธิการรุ่นเก่ายังยึดมั่นกับหลักการบริหารการปกครองแบบเดิม ๆ หากขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารการปกครองที่ถูกต้องแล้วจะเกิดปัญหาและอุปสรรคของการปกครองพระสงฆ์ในเขตการปกครอง (2) กระบวนการบริหารยังขาดความร่วมมือในการนำนโยบายมาปฏิบัติอย่างจริงจัง ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอพะเยา จังหวัดพะเยา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.87 โดยความคิดเห็นมากที่สุด คือ พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอพะเยา ยังขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารการปกครองที่ถูกต้องมีค่าเฉลี่ยที่ 4.00

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอพะเยา จังหวัดพะเยา คือ แนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลงปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอพะเยา จังหวัดพะเยา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.96 โดยความคิดเห็นมากที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงการบริหารเป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนสภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการ

4. ผลการวิเคราะห์รูปแบบที่เหมาะสมของการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า องค์ประกอบในกระบวนการหลักของรูปแบบที่เหมาะสมของการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอพะเยา จังหวัดพะเยา รูปแบบการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอพะเยา จังหวัดพะเยา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.87 จากค่าเฉลี่ย 5 โดยความคิดเห็นมากที่สุด คือ ในการปกครองพระสงฆ์ในเขตการปกครองต้องเป็นไปตามกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง โดยใช้หลักการบริหารการปกครองพระสงฆ์แบบมีส่วนร่วม และปรับโครงสร้างการปกครองให้เป็นแนวราบมีค่าเฉลี่ยที่ 4.02

การอภิปรายผล

1. ปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารจัดการในการ

ปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ 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) การเปลี่ยนแปลงแนวคิดในการจัดการแนวความคิดด้านการจัดการและการบริหารงานบุคคล และ (1.8.8) ความต้องการเปลี่ยนแปลงของบุคคลในองค์กรจากปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรของ Robbins ทั้ง 8 ประการดังกล่าวข้างต้นนั้น หากนำมาสังเคราะห์และปรับใช้ในการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรีจะพบว่า การเปลี่ยนแปลงเกิดจากทั้งแรงผลักดันภายในคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี เอง และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากแรงผลักดันนอกคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

2. รูปแบบที่เหมาะสมของการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบในกระบวนการหลัก คือ (2.1) การบริหารการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย (2.1.1) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัด

เพชรบุรี ในการปกครองพระสงฆ์ในเขตการปกครองต้องเป็นไปตามกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีการพัฒนานวัตกรรมที่แตกต่างกันในแต่ละระยะเวลาการเปลี่ยนแปลง โดยพระสังฆาธิการในคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ต้องมีภาวะการเป็นผู้นำรวมถึงการใช้อำนาจส่วนหนึ่งด้วย และมีการทำงานเป็นทีม ใช้หลักการบริหารการปกครองพระสงฆ์ในเขตการปกครองแบบมีส่วนร่วม และปรับโครงสร้างการปกครองให้เป็นแนวราบ จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เริ่มจากพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสซึ่งสภาพแวดล้อมภายนอกคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จะเป็นฐานการควบคุมการจัดการ ส่วนสภาพแวดล้อมภายในคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จะเกิดจากการควบคุมการจัดการจากภายในคณะสงฆ์อำเภอชะอำ เอง ซึ่งเป็นไปตามหลักการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ 12 หลักการตามแนวคิดของ Hall & Hord (2001) ได้แก่ หลักการที่ 1 การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการ หลักการที่ 2 มีความแตกต่างกันระหว่างการพัฒนาและการส่งเสริมการใช้วัฒนธรรมของแต่ละขั้นตอนในการดำเนินการ หลักการที่ 3 องค์การจะไม่เปลี่ยนแปลงจนกว่าบุคคลที่ทำงานในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลง หลักการที่ 4 นวัตกรรมใหม่มีลักษณะที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา แหล่งทรัพยากรและความพยายามในการส่งเสริมการใช้ หลักการที่ 5 การกระทำที่เกิดขึ้นเป็นการแทรกแซงเป็นกฎเกณฑ์ทำให้กระบวนการเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จ หลักการที่ 6 ระบบการบริหารเป็นแบบแนวราบดีที่สุดสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะประสบความสำเร็จผู้เข้าร่วมต้องใช้ความไว้วางใจ ซึ่งเป็นกฎเกณฑ์สำคัญในระบบการเปลี่ยนแปลง หลักการที่ 7 ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว หลักการที่ 8 อำนาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ส่วนหนึ่ง หลักการที่ 9 องค์การเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลง หลักการที่ 10 ทีมงานมีส่วนสนับสนุนและส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง หลักการที่ 11 การแทรกแซงที่เหมาะสมช่วยลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง หลักการที่ 12 บริบทขององค์กรมีอิทธิพลต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลง (2.1.2) แนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนซึ่งแนวทางดังกล่าวนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (Office of the Public Sector Development

Commission (2007) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน เป็นขั้นตอนที่มุ่งดำเนินการในวิธีทางเหมาะสมที่เป็นไปได้เพื่อเชื่อมโยงผลงานอันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่กระบวนการให้ความคิดความชอบทั้งในระดับหน่วยงานและบุคคล และบูรณาการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารจัดการทั่วไปขององค์กร อีกทั้งเป็นส่วนหนึ่งของเนื้องานอันเป็นกิจวัตรของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและเกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างยั่งยืนถาวร เป็นการป้องกันมิให้บุคลากรในองค์กรย้อนกลับไปดำเนินการทำงานแบบเดิม แนวทางการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ได้แก่ (2.1.2.1) รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติดี มีผลในการเสริมแรงทางบวก สร้างขวัญกำลังใจในการเปลี่ยนแปลงให้ดำรงอยู่สืบไป (2.1.2.2) การทบทวนระบบบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องในกรณีที่เป็น เพื่อสนับสนุนให้การเปลี่ยนแปลงนี้ดำเนินไปได้อย่างถาวร (2.1.2.3) การติดตามผล เป็นการประเมินความคืบหน้าเพื่อนำข้อมูลที่ได้ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างดำเนินการดำเนินโครงการบริหารการเปลี่ยนแปลงมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขในสิ่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อวินิจฉัยและเรียนรู้จากประสบการณ์ในโครงการ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงในเรื่องนั้น ๆ บรรลุผลลัพธ์ผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ (2.2) การบริหารจัดการ ประกอบด้วย (2.2.1) องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจัดการเพื่อการเปลี่ยนแปลง 5 ลักษณะ คือ (2.2.1.1) การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน (2.2.1.2) การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงการปกครองพระสงฆ์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอชะอำ ต้องอาศัยความร่วมมือกันของทั้ง 2 ฝ่าย หมายถึง พระสังฆาธิการทุกระดับชั้นและพระสงฆ์ที่อยู่ในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอชะอำ (2.2.1.3) ต้องเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพของทั้งพระสังฆาธิการทุกระดับชั้นและพระสงฆ์ที่อยู่ในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอชะอำ (2.2.1.4) จะต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ (2.2.1.5) การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงการปกครองพระสงฆ์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จะต้องสามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้นให้ได้ องค์ประกอบที่

สำคัญของการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง 5 ลักษณะ เพื่อการเปลี่ยนแปลงการปกครองพระสงฆ์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอชะอำ นี้สอดคล้องกับแนวคิดของเสนาดิยาวี (2551) ในหนังสือเรื่อง หลักการบริหาร ซึ่งกล่าวว่า การบริหารงานวิจัย คือ กระบวนการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งแยกตามสาระของความหมายนี้ได้ 5 ลักษณะ คือ ลักษณะที่หนึ่ง การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน ลักษณะที่สอง การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ ลักษณะที่สาม การบริหารเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ลักษณะที่สี่ การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและการบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และลักษณะที่ห้า การบริหารที่จะประสบผลสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง (2.2.2) กระบวนการบริหาร POLC เป็นกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ลักษณะสำคัญของกระบวนการบริหาร POLC เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี กระบวนการการบริหารจัดการตามแนวคิดกระบวนการบริหาร POLC ประกอบด้วยหน้าที่ซึ่งสัมพันธ์กัน 4 ประการ เป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและประสานงานกัน ซึ่งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องคือ พระสังฆาธิการทุกระดับชั้นของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ พระสงฆ์จำพรรษาอยู่ในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอชะอำ และวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอชะอำ ต้องร่วมกันดำเนินการเพื่อให้การบริหารของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ บนพื้นฐาน 4 ประการ คือ (2.2.2.1) การวางแผน (2.2.2.2) การจัดกร (2.2.2.3) การนำหรือการสั่งการ และ (2.2.2.4) การควบคุม โดยองค์ประกอบพื้นฐานของกระบวนการบริหารจัดการทั้ง 4 ประการดังกล่าวต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการจัดการของ Bartol & Martin (1997) ในงานเขียนของเขาเรื่อง Management สอดคล้องกับผลงานของ Drucker (2005) เรื่อง The Effective Executive in Action และสอดคล้องกับแนวคิดกิจกรรมหลักทางการจัดการของ Dalí (2006) เรื่อง The New Era of Management: International Edition (2.3) องค์ประกอบของการบริหาร

แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนี้ (2.3.1) การกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคต ซึ่งคณะสงฆ์อำเภอจะจำเป็นต้องพยายามให้เกิดขึ้น (2.3.2) คณะสงฆ์อำเภอจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ โดยกำหนดขึ้นหลังจากกำหนดเป้าหมายแล้ว เป็นผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังไว้ว่าจะเกิดขึ้นเช่นนั้น (2.3.3) คณะสงฆ์อำเภอจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดการบรรลุเป้าหมาย เป็นการกำหนดปัจจัยหลักเพื่อใช้ในการติดตามผลงาน (2.3.4) คณะสงฆ์อำเภอจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดผลการปฏิบัติงานหรือประเมินผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของพระสังฆาธิการทุกระดับชั้นในเขตการปกครอง (2.3.5) คณะสงฆ์อำเภอจะต้องมีการจัดทำข้อตกลงเพื่อให้รับรู้ถึงเป้าหมาย (2.3.6) คณะสงฆ์อำเภอจะต้องมีการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาสนับสนุนการตัดสินใจ ทำให้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีประสิทธิภาพขึ้น (2.3.7) คณะสงฆ์อำเภอจะต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นการปรับปรุงองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในกระบวนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2.3.8) คณะสงฆ์อำเภอจะต้องมีการวัดและประเมินผลงาน ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป และ (2.3.9) คณะสงฆ์อำเภอจะต้องมีการจัดวางกลไกการตรวจสอบ การบริหารที่มีความยืดหยุ่นในการบริหารสำหรับการปรับตัวขององค์การภายใต้การเปลี่ยนแปลง ซึ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อส่งเสริมการปกครองพระสงฆ์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอ จันทบุรี นี้เป็นแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ Louise Bizier & Bruno Lefèvre (2006) ในบทความเรื่อง INF.12: Result-Based Management Framework and Roadmap ซึ่งนำเสนอต่อ World Heritage Centre, UNESCO เมื่อเดือนพฤษภาคม 2006 ว่าเป็นข้อเสนอพื้นฐานที่กล่าวถึงการสร้างผลการปฏิบัติงานและการใช้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ตอบสนองต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกและภายในองค์การในลักษณะที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้เชิงการบริหารและการตัดสินใจ (management learning and decision-making) โดยที่ระบบการบริหารแบบนี้จะมีระดับที่ แตกต่างไปในแต่ละองค์การ (2.4) หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระ

เจ้าอยู่หัว 3 ขั้นตอนหลัก จากแนวคิดของศาสตราจารย์เกียรติคุณ นพ.เกษม วัฒนชัย องคมนตรี คือ หลักคิด หลักวิชา และหลักปฏิบัติ จำนวน 11 หลักการทรงงาน มาเป็นแนวทางในการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อส่งเสริมการปกครองพระสงฆ์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอ จันทบุรี ดังนี้ (2.4.1) ทำงานแบบองค์รวม (2.4.2) การมีส่วนร่วม (2.4.3) ต้องยึดประโยชน์ส่วนรวม (2.4.4) ความซื่อสัตย์สุจริต (2.4.5) รู้ รัก สามัคคี (2.4.6) ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ (2.4.7) ไม่ติดตำรา (2.4.8) พิจารณาตามลำดับ (2.4.9) อ่อนน้อมถ่อมตนและประหยัด (2.4.10) ความเพียร และ (2.4.11) ทำงานอย่างมีความสุข (2.5) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสามารถประยุกต์ใช้ได้ทุกระดับและทุกสาขา โดยมีหลักการที่คล้ายคลึงกัน คือ เน้นการเลือกปฏิบัติอย่างพอประมาณ มีเหตุผลและสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ตนเองและสังคม โดยดำเนินการด้วยความรอบคอบระมัดระวัง สร้างเครือข่ายเพื่อร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ โดยที่รายละเอียดของวิธีการ ขั้นตอน การปฏิบัติจะมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละสาขาภารกิจ โดยพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอ จะต้องเริ่มต้นสร้างความพอเพียงให้เกิดขึ้นในการดำเนินชีวิตทั้งการสร้างความรู้ ความสามารถ การพัฒนาสิ่งที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น การครองตนแบบเรียบง่าย ใช้ชีวิตตามกำลังความสามารถของตัวเองต้องคิดใช้เหตุผล ประมาทตนเอง ต้องใช้สติปัญญาสร้างภูมิคุ้มกันในการดำรงชีวิต โดยตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานการทำความดีต้องพัฒนาตนเอง ยึดหลักคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต ความถูกต้อง ความดีงาม ในการทำงาน และปฏิบัติหน้าที่ที่จะต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนในการเป็นพระสังฆาธิการ และร่วมเสริมสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันของพระสงฆ์ที่จำพรรษาในวัดในเขตการปกครองมีสำนึกในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานของความเป็นผู้มีเหตุผล พอประมาณ (2.6) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคณะสงฆ์อำเภอ ในปัจจุบันเป็นอย่างมาก เนื่องจากพระสังฆาธิการทุกระดับชั้นในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอเป็นผู้นำที่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์อำเภอ ขณะที่ความสำคัญของพระสังฆาธิการทุกระดับชั้นในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอ มุ่งเน้น

ไปในเรื่องการสร้างผลงานและสร้างสัมพันธ์ของพระสงฆ์ที่จำพรรษาในวัดในเขตการปกครองรวมถึงพุทธศาสนิกชนเป็นหลัก แต่ปัจจุบันคณะสงฆ์อำเภอชะอำ ต้องการพระสังฆาธิการในเขตการปกครองที่สามารถนำพาคณะสงฆ์อำเภอชะอำ ไปสู่อนาคตได้เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้คณะสงฆ์อำเภอชะอำ อยู่รอดในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. พระสังฆาธิการในเขตการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ควรดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การปกครองของคณะสงฆ์แบบมีส่วนร่วมตลอดทั้งการแก้ปัญหาอย่างบูรณาการ โดยการสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาพระภิกษุสงฆ์วัดหลักการมีส่วนร่วมและการได้ประโยชน์ร่วมกันอย่างยั่งยืน

2. พระสังฆาธิการในเขตการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ควรดำเนินการจัดการบริการองค์กร โดยการสร้างและนำกระบวนการจัดการองค์กรตามหลักการทรงงานและตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในองค์กรเพื่อการแก้ปัญหาคความประพฤติของสงฆ์และการปฏิบัติตามหน้าที่ของสงฆ์อันพึงกระทำ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ควรมีการวิจัยการนำรูปแบบการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรีไปทดลองใช้และทำการประเมินรูปแบบในการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. การวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ควรมีการวิจัยต่อเนื่องโดยการวิจัยจำแนกแต่ละองค์ประกอบในกระบวนการหลักของรูปแบบการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรีต่อไป

3. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรีการศึกษาในครั้งต่อไปจึงควรที่จะทำการศึกษาให้เจาะประเด็นลงไปถึงองค์การปกครองคณะสงฆ์ในระดับจังหวัดเพื่อให้เห็นแนวทางการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ตามสภาพความเป็นจริงเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ภาค 15 ในระดับจังหวัดต่อไป

4. การวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรีควรมีการวิจัยเรื่องตัวชี้วัดความสำเร็จของรูปแบบการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรีในการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการในการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรีที่ได้จากผลการวิจัยเพื่อสร้างเป็นมาตรฐาน



References

- Aiewsiwong, 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.
- Louissette 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)

