

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๔” มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไป และปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ (๒) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ และ (๓) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) แล้วนำมาสังเคราะห์ก่อนที่จะนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไข จากผลการวิจัยสามารถ สรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย คือ (๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ (๒) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ และ (๓) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ ดังนี้

การเสนอผลการวิจัยโดยตอบคำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ ๑ สภาพทั่วไป และปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔

ข้อมูลในตอนที่ ๑ นี้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ ๑ คือ เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ ซึ่งสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

๑. เชิงคุณภาพ

ข้อมูลเชิงคุณภาพนี้ได้มาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก วิธีการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ พบว่า วิธีการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่ การฝึกอบรม เพื่อรับความรู้ใหม่ ๆ นำมาใช้ในการพัฒนางาน เช่น การพัฒนาด้านเทคโนโลยี การศึกษาเพิ่มเติม การส่งเสริมสนับสนุนให้มีโรงเรียนหรือสถาบันสำหรับฝึกอบรมพระสังฆาธิการแต่ละระดับ การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยเฉพาะจากพระที่ประสบความสำเร็จในการบริหาร การประชุมกันเนื่องในพิธีทุกระดับ การให้ทุกคนมีส่วนร่วม การมีเทคนิคการปกครองที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น ไม่มีหลักตายตัว สิ่งที่เป็นปัญหาและควรพัฒนาอย่างยิ่ง คือ การให้พระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอได้รับการศึกษา ได้รับความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม การศึกษาพระธรรมวินัยเพียงพออย่างเดียวไม่เพียงพอสำหรับพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอ ต้องศึกษากฎระเบียบต่างๆ ของมหาเถรสมาคม กฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ ตลอดจนกฎระเบียบทางโลกเพื่อช่วยพุทธศาสนิกชนในยามทุกข์ร้อนได้ มีทักษะในการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ มองเห็นอนาคต มีทักษะในการสื่อสาร ทำงานเชิงรุก เปิดตัวออกสู่สังคม มีทิศทางการบริหารที่สอดคล้องกับนโยบายและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก มีทักษะในการแก้ปัญหา ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องสำคัญเพราะการแก้ปัญหาต้องอาศัยความรู้รอบรู้ รอบคอบ นอกจากเจ้าคณะอำเภอควรมีการศึกษา มีความรู้ความสามารถในทักษะต่าง ๆ แล้ว ยังต้องเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล คือ จักขุมา มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ คือ วิธูโร มีมนุษยสัมพันธ์ดี คือ นิสสยสัมปันโน ที่สำคัญ คือ สังคหวัตถุ ๔ ประการ คือ ทาน หมายถึง การเอื้อเฟื้อกัน ปิยวาจา หมายถึง การพูดดีต่อกัน อตถจริยา หมายถึง การช่วยเหลืองานซึ่งกันและกัน และสมานัตตตา หมายถึง การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย เป็นการสร้างสายสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการประสานงาน พบปะกันให้มาก สร้างความคุ้นเคยให้มีการทำงานร่วมกันกับพระสังฆาธิการระดับสูง กระตือรือร้นในการทำงาน การใช้ภาษาที่เหมาะสม

สามารถโน้มน้าวจิตใจให้การปฏิบัติงานสำเร็จ ทุกฝ่ายจึงต้องประสานสัมพันธ์สร้างเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อจะก่อให้เกิดความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ มนุษย์สัมพันธ์จึงมีความสำคัญมาก^{๔๐๑}

๒. เชิงปริมาณ

ข้อมูลเชิงปริมาณได้มาจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มประชากร มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ ๑ สภาพทั่วไปของการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔

ข้อมูลทั่วไป พบว่า ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๔๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๗๐ อายุ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๔๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๙๔ อายุ ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๘๑รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๙๒ อายุ ๕๑-๖๐ ปี จำนวน ๖๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๘๑ และ อายุ ๖๑ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๒๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๗.๖๐

ช่วงพรรษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พรรษา ๕ - ๑๐ พรรษา จำนวน ๗๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๒๔ พรรษา ๑๑-๒๐ พรรษา จำนวน ๖๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๘๑ พรรษา ๒๑- ๓๐ พรรษา จำนวน ๗๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๔๘ และ ๓๑ พรรษาขึ้นไป จำนวน ๕๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๔๗

การศึกษาทางโลกของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน ๑๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๒ ประถมศึกษา จำนวน ๔๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๑๘ มัธยมศึกษา จำนวน ๑๒๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๑๘ ปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน ๘๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๕๓ และ อื่น ๆ คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน ๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒.๒๔

วุฒิการศึกษาทางธรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม นักธรรมชั้นตรี จำนวน ๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๔ นักธรรมชั้นโท จำนวน ๒๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๐๗ นักธรรมชั้นเอก จำนวน ๒๑๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๔๔ และ อื่น ๆ ไม่มีวุฒิการศึกษาทางนักระรม มีจำนวน ๘ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๕

ผู้ตอบแบบสอบถามวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ประโยค ๑-๓ จำนวน ๔๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๙๔ ประโยค ๔-๖ จำนวน ๓๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗๔ เปรียญธรรม ๗-๙ มีจำนวน ๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๗ และอื่น ๆ จำนวน ๑๗๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๖๕

การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๕๖$, $\sigma = ๐.๗๖๓$) เมื่อพิจารณา

^{๔๐๑} ธงชัย สิงอุดม, “การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

รายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.59$, $\sigma=0.818$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ด้านการพัฒนา ($\mu=3.58$, $\sigma=0.834$) และการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ด้านการศึกษา ($\mu=3.51$, $\sigma=0.785$)

การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ ด้านการศึกษา ($\mu=3.51$, $\sigma=0.785$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ส่งเสริมให้มีการศึกษาเกี่ยวกับระเบียบของมหาเถรสมาคม ($\mu=3.73$, $\sigma=0.945$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีระเบียบแนวทางปฏิบัติสำหรับการศึกษาต่อที่ชัดเจน ($\mu=3.57$, $\sigma=1.021$) อยู่ในระดับมาก และศึกษาต่อในหลักสูตรที่นำมาปรับใช้ในงานที่ปฏิบัติได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu=3.40$, $\sigma=1.019$) อยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.60$, $\sigma=0.518$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดมีเท่ากันสองข้อ คือ สนับสนุนงบประมาณให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ารับการอบรม ($\mu=3.75$, $\sigma=0.981$) กับมีการอบรมจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์เฉพาะด้าน ($\mu=3.75$, $\sigma=0.933$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีการอบรมเกี่ยวกับระเบียบแนวทางปฏิบัติสำหรับคณะสงฆ์ ($\mu=3.70$, $\sigma=1.064$) อยู่ในระดับมาก และ ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ารับการอบรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu=3.36$, $\sigma=1.155$) อยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ ด้านการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.59$, $\sigma=0.840$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ($\mu=3.69$, $\sigma=0.955$) อยู่ในระดับมาก รองลงนามีเท่ากันสองข้อ คือ มีการมอบหมายงานพิเศษเพื่อให้ทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ($\mu=3.65$, $\sigma=1.020$) และ มีการสอนงานเพื่อให้รู้และเข้าใจการทำงานรูปแบบใหม่ๆ ($\mu=3.65$, $\sigma=0.966$) อยู่ในระดับมาก และ มีการให้คำปรึกษาเพื่อให้เกิดความกระฉับในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu=3.48$, $\sigma=0.942$) อยู่ในระดับปานกลาง

จากการวิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ อยู่ในระดับมาก

การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ ตามหลักธรรมในทศตปิปาณิกสูตร สรุปได้ดังนี้

การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ ตามหลักธรรม โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.55$, $\sigma=0.80$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ตามหลักธรรม ด้านจักษุมา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.73$, $\sigma=0.856$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการตามหลักธรรม ด้านนิสสัยสัมปันโน ($\mu=3.55$, $\sigma=0.828$) อยู่ในระดับมาก และการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ตามหลักธรรม ด้านวิริโร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu=3.45$, $\sigma=0.832$) อยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ ตามหลักธรรมด้านจักษุมา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.73$, $\sigma=0.856$) และรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ส่งเสริมให้พระสงฆ์ปฏิบัติตามวินัยอย่างเคร่งครัด ($\mu=3.86$, $\sigma=0.014$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\mu=3.78$, $\sigma=0.019$) อยู่ในระดับมากและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu=3.64$, $\sigma=0.955$) อยู่ในระดับมาก

การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ ตามหลักธรรมด้านวิริโร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.45$, $\sigma=0.832$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ตรวจงานและติดตามงานคณะสงฆ์อย่างสม่ำเสมอ ($\mu=3.60$, $\sigma=0.012$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีการประชุมระดับเจ้าคณะตำบลอย่างสม่ำเสมอ ($\mu=3.55$, $\sigma=0.952$) อยู่ในระดับมาก และ สร้างแรงจูงใจให้คณะสงฆ์เข้าร่วมกิจกรรมและพิธีกรรมอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu=3.26$, $\sigma=0.065$) อยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ ตามหลักธรรมด้านนิสสัยสัมปันโน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.55$, $\sigma=0.828$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้ปกครองอย่างเป็นกัลยาณมิตร ($\mu=3.73$, $\sigma=0.000$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ เสียสละในการบริหารงานคณะสงฆ์ ($\mu=3.70$, $\sigma=0.846$) อยู่ในระดับมาก และ มีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu=3.31$, $\sigma=0.090$) อยู่ในระดับปานกลาง

จากการวิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ ตามหลักธรรมในทศตียาปณิกสูตร อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ ๒ เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔

ข้อมูลในตอนที่ ๒ นี้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ ๒ คือ เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ สรุปได้ ดังนี้

แนวคิด ทฤษฎี และหลักธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ สรุปผลได้ดังนี้

กระบวนการพัฒนาศักยภาพการใช้ทฤษฎีของ Leonard Nadler ใน ๓ ด้าน คือ ๑) การฝึกอบรม (Training) ๒) การศึกษา (Education) และ ๓) การพัฒนา (Development) บูรณาการกับหลักธรรม คือ จักขุมา วิฐุโร และนิสสัยสัมปันโน มีดังนี้

ด้านการฝึกอบรม จัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล การฝึกอบรมกับจักขุมา คือ ควรมีสถาบันฝึกอบรมพระสังฆาธิการแต่ละระดับเพื่อมองการณ์ไกลถึงประโยชน์ของพระพุทธศาสนาต่อชาวโลก การฝึกอบรมกับวิฐุโร คือ ควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว การฝึกอบรมกับนิสสัยสัมปันโน คือ การอบรมจิตใจให้มีมนุษยสัมพันธ์ การพูดจา และพฤติกรรมที่พึงกระทำ

ด้านการศึกษา ควรส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ การศึกษากับจักขุมา คือ ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ด้วยระบบการศึกษา การศึกษากับวิฐุโร คือ การบริหารงานอย่างเป็นระบบ การทำงานเป็นทีม และ การศึกษากับนิสสัยสัมปันโน คือ มีการศึกษาทักษะในการสื่อสาร การติดต่อประสานงาน

ด้านการพัฒนา การพัฒนากับจักขุมา คือ การพัฒนาด้านความคิด สติปัญญา การพัฒนากับวิฐุโร คือ การพัฒนาระบบบริหารงาน และ การพัฒนากับนิสสัยสัมปันโน คือ การพัฒนาพฤติกรรมตามหลักสังคหวัตถุ ๔ คือ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา

สำหรับการพัฒนาศักยภาพใช้ทฤษฎีของ David C. McClelland คือ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skills) และ ด้านพฤติกรรม (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกันมีผลกระทบต่อศักยภาพการปกครองของพระสังฆาธิการโดยมีความสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งพระสังฆาธิการ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

ตอนที่ ๓ เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔

ข้อมูลในตอนต้นที่ ๓ นี้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ ๓ คือ เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔

แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ สรุปผลได้ดังนี้

การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ นั้น ต้องปฏิบัติเป็นกระบวนการ ๓ กระบวนการ คือ

๑. การฝึกอบรม จัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล การฝึกอบรมกับจักขุมา คือ ควรมีสถาบันฝึกอบรมพระสังฆาธิการแต่ละระดับเพื่อมองการณ์ไกลถึงประโยชน์ของพระพุทธศาสนาต่อชาวโลก การฝึกอบรมกับวิจิโร คือ ควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และการฝึกอบรมกับนิสสัยสัมปันโน คือ การอบรมจิตใจให้มีมนุษยสัมพันธ์ การพูดจา และพฤติกรรมที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ

๒. การศึกษา ได้ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนา ความรู้ ความสามารถ การศึกษากับจักขุมา คือ ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ด้วยระบบการศึกษา การศึกษากับวิจิโร คือ พัฒนาการบริหารงานทำงานเป็นระบบงาน การทำงานเป็นทีม และการศึกษากับนิสสัยสัมปันโน คือ มีการศึกษาเพิ่มเติมทักษะในการสื่อสาร ติดต่อบริการงาน

๓. การพัฒนา การพัฒนากับจักขุมา คือ การพัฒนาด้านความคิด สติปัญญา การพัฒนากับวิจิโร คือ การพัฒนาระบบบริหารงาน และการพัฒนากับนิสสัยสัมปันโน คือ การพัฒนาพฤติกรรมตามหลักสังคหวัตถุ ๔ คือ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา

สำหรับแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ ตามหลักธรรมในทศุติยาปณิกสูตร สรุปได้ดังนี้

๑. แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ**ด้านความรู้** (Knowledge) จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler ใน ๓ ด้าน คือ การฝึกอบรม (T=Training) การศึกษา (E=Education) และ การพัฒนา (D=Development) นำมาบูรณาการกับหลักธรรมในทศุติยาปณิกสูตร คือ จักขุมา วิจิโร และนิสสัยสัมปันโน จะก่อให้เกิด ศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอ ในด้านความรู้ (Knowledge)

๒. แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ**ด้านทักษะ** (Skills) จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler ใน ๓ ด้าน คือ การฝึกอบรม (T=Training) การศึกษา (E=Education) และการพัฒนา (D=Development) นำมาบูรณาการกับหลักธรรมในทศตียปาปนิสสูตร คือ จักขุมา วิฐุโร และนิสสยสัมปันโน จะก่อให้เกิดศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอ ในด้านทักษะ (Skills)

๓. แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ**ด้านพหุคุณ** (Attributes) จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler ใน ๓ ด้าน คือ การฝึกอบรม (T=Training) การศึกษา (E=Education) และการพัฒนา (D=Development) นำมาบูรณาการกับหลักธรรมในทศตียปาปนิสสูตร คือ จักขุมา วิฐุโร และนิสสยสัมปันโน จะก่อให้เกิดศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอ ในด้านพหุคุณ (Attributes)

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

๕.๒.๑ สภาพทั่วไปของการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔

เป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ ๑ คือ เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

๑) การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ **ด้านการศึกษา** ผลการวิจัย พบว่า มีการส่งเสริมให้มีการศึกษาเกี่ยวกับระเบียบของมหาเถรสมาคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติธโร) ที่พบว่า กลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ มีการส่งเสริมให้การศึกษาปฏิบัติตามพระธรรมวินัย และตามระเบียบของมหาเถรสมาคม^{๔๐๒} มีระเบียบแนวทางปฏิบัติสำหรับการศึกษาต่อที่ชัดเจน ซึ่งพระครูสันติธรรมาภีรัต (บุญชัย สนติกโร) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ประกอบด้วย

^{๔๐๒}พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติธโร), “กลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

การกำหนดนโยบายปฏิบัติงานแต่ละปีให้ชัดเจน^{๔๐๓} สอดคล้องกับ พระมหาศรณชัย มหาปุณโณ (การะเวก) พบว่า การพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในยุคโลกาภิวัตน์ ด้าน การศาสนศึกษา ควรปรับปรุงกฎระเบียบการจัดการศึกษาให้เข้ากับยุคสมัย วางนโยบายให้ไปใน ทิศทางเดียวกัน ตลอดจนส่งเสริมให้มีการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานคณะสงฆ์^{๔๐๔}

สำหรับการสนับสนุนงบประมาณให้ผู้ได้บังคับบัญชาในการศึกษาต่อในหลักสูตรที่ สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติและหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการนั้นพระครูอุทัยกิจจารักษ์(สุรางค์ สุจินโณ) พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาขององค์กรปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒ ควร มีอำนาจหน้าที่ในการจัดหางบประมาณสนับสนุนให้การอุปถัมภ์กิจกรรม^{๔๐๕} และ สุทธญาณ โอบอ้อม พบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการศึกษา มีการศึกษาต่อในหลักสูตรสายงานที่ปฏิบัติอยู่ สามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้ และต้องการการสนับสนุนช่วยเหลือด้านงบประมาณในการ ศึกษาต่อจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ^{๔๐๖}

๒) การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ **ด้านการฝึกอบรม** ผลการวิจัย พบว่า มีการสนับสนุนงบประมาณ ให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ารับการอบรม โดยได้รับการอบรมจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์เฉพาะ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ ฉัตรชัย ธรรมครบุรี^{๔๐๗} และ สมชาย สรรประเสริฐ^{๔๐๘} พบว่า การพัฒนา

^{๔๐๓} พระครูสันติธรรมภาสิโร (บุญชัย สุนติกโร), “การพัฒนาแบบการปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะ สงฆ์ภาค ๑๕”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^{๔๐๔} พระมหาศรณชัย มหาปุณโณ (การะเวก), “การพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในยุคโลกาภิวัตน์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๔๐๕} พระครูอุทัยกิจจารักษ์ (สุรางค์สุจินโณ), “รูปแบบการบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของ องค์กรปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^{๔๐๖} สุทธญาณ โอบอ้อม, “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนว พระพุทธศาสนา”, **พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^{๔๐๗} ฉัตรชัย ธรรมครบุรี, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนรางวัล พระราชทาน”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๔๐๘} สมชาย สรรประเสริฐ, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒).

ทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีการฝึกอบรม มีการอบรมเกี่ยวกับระเบียบ แนวทางปฏิบัติสำหรับคณะสงฆ์ สอดคล้องกับ โขติ บดีรัฐ ที่เสนอแนะการบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๔ ว่า ควรอบรมพระสังฆาธิการให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักพระศาสนาที่ถูกต้อง เพื่อป้องกันมิให้พุทธศาสนิกชนเสื่อมศรัทธาในพระพุทธศาสนา^{๔๐๙} นอกจากนี้ หลักสูตรที่อบรมตรงกับ ความสนใจ และความรู้ที่ได้รับจากการอบรมนำมาใช้ในงานที่ปฏิบัติได้สอดคล้องกับ พระมหาศรณชัย มหาบุญโณ (การะเวก) ที่เสนอแนะว่า ควรร่วมกันจัดทำแผนระยะสั้นและระยะยาวในการฝึกอบรมผู้นำสงฆ์ทั้ง ภาคทฤษฎีและปฏิบัติ^{๔๑๐}

๓) การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ **ด้านการพัฒนา** ผลการวิจัยพบว่า มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนางานองค์กร นั่นคือ การทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โขติ บดีรัฐ ที่พบว่า การบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ มีการทำงานเป็นทีม ใช้คนตรงกับความรู้ความสามารถ^{๔๑๑} มีการมอบหมายงานพิเศษเพื่อให้ทำงานในรูปแบบใหม่ๆ มีการสอนงานเพื่อให้รู้และเข้าใจการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุญย์ พบว่า ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีการบริหารคนเก่ง มีระบบพี่เลี้ยง มีการสอนงาน การมอบหมายงาน^{๔๑๒} ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนางานของตนเอง นั่นคือ การให้อิสระทางความคิด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดิมา ไชยมงคล ที่พบว่า การให้อิสระทางความคิดกับบุคลากรภาครัฐ นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน^{๔๑๓} การส่งเสริมให้เข้าร่วมการสัมมนาวิชาการที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนจัดศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสันติธรรมมาภิรัต (บุญชัย สุนติกโร) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ

^{๔๐๙} โขติ บดีรัฐ, "การบริหารงานของพระสังฆาธิการ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา", **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๔).

^{๔๑๐} พระมหาศรณชัย มหาบุญโณ (การะเวก), "การพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในยุคโลกาภิวัตน์", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๔๑๑} โขติ บดีรัฐ, "การบริหารงานของพระสังฆาธิการ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา", **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๔).

^{๔๑๒} อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุญย์, "การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม", **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๓).

^{๔๑๓} ธิดิมา ไชยมงคล, "การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร", **ดุษฎีนิพนธ์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔).

ความสำเร็จในการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ในการพัฒนารูปแบบด้านงานบุคลากร คือ การส่งเสริมบุคลากรให้ไปศึกษาดูงานในด้านที่สนใจหรือที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย^{๔๑๔}

๕.๒.๒ การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ ตามหลักธรรมในทศตยาปณิกสูตร

๑) การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ ตามหลักธรรม **ด้านจักษุมา** ผลการวิจัยพบว่า มีการส่งเสริมให้พระสงฆ์ปฏิบัติตามวินัยอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูพิพัฒน์โสภณ (สุบิน สุขเมโธ) พบว่า รูปแบบการพัฒนากการปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอปริหานิยธรรมในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒ มีการส่งเสริมให้มีความเข้มงวดกวดขันในพระวินัย ตลอดจนกฎ ระเบียบและกฎหมายบ้านเมืองที่เกี่ยวข้อง^{๔๑๕} มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการนำคณะสงฆ์เข้าร่วมกิจกรรมของส่วนรวมอยู่เสมอให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการผลักดันองค์การให้ประสบความสำเร็จเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารองค์การอย่างมีเหตุมีผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระอานวย หมอกเมฆ ที่พบว่า อปริหานิยธมโม การป้องกันความเสื่อมนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง การปรับปรุงโครงสร้างให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน การทำงานเป็นทีมแบบสมัยใหม่ เป็นกระบวนการตรวจสอบได้ ปรับปรุงงานที่กำลังดำเนินอยู่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและสามารถจัดการบริหารและระบบควบคุมได้ชัดเจน เปลี่ยนโครงสร้างองค์การจากลำดับชั้นในแนวดิ่งมาเป็นองค์การแบบราบ เน้นหลักแห่งความสามัคคีภายในบ้าน วัด และชุมชนการบริหารจัดการวัด ควรใช้ธรรมะเป็นเครื่องมือขับเคลื่อนให้สังคมพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง^{๔๑๖}

การส่งเสริมการเผยแผ่ธรรมะเชิงรุกโดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสันติธรรมมารีต (บุญชัย สนติกโร) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ การพัฒนารูปแบบด้านงานบุคลากร จัดอบรมบุคลากรในด้านเทคโนโลยี เช่นเดียวกับ พระครูไพโรจน์ภัทรคุณ (วิโรจน์ ภัททปณโย) พบว่า รูปแบบ

^{๔๑๔} พระครูสันติ ธรรมมารีต (บุญชัย สนติกโร), “การพัฒนารูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕”, **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^{๔๑๕} พระครูพิพัฒน์โสภณ (สุบิน สุขเมโธ), “รูปแบบการพัฒนากการปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอปริหานิยธรรมในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^{๔๑๖} พระอานวย หมอกเมฆ, “กลยุทธ์การบริหารวัดในพระพุทธศาสนาสำหรับเจ้าอาวาสวัดราษฎร์ในเขตเหนือ ภาค ๔”, **ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชาการบริหารอุดมศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยภาคกลาง, ๒๕๕๓).

การพัฒนาภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔”เน้นการพัฒนาภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส และมีความรู้ในเรื่องเทคโนโลยีสื่อสารที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น^{๔๑๗} เพราะอาจเป็นปัญหาในการปฏิบัติงานได้ เช่นเดียวกับ พระครูสันติธรรมภาณี (บุญชัย สุนติกโร) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนารูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ขาดงบประมาณเพื่อสนับสนุนการปกครองคณะสงฆ์ และขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารเพื่อการพัฒนาคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ทำให้ผลของการดำเนินงานเกิดความล่าช้า^{๔๑๘}

๒) การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ ตามหลักธรรม **ด้านวิธโร** ผลการวิจัย พบว่า มีการตรวจงานและติดตามงานคณะสงฆ์อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ สมชาย สรรประเสริฐ พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนาระบบประเมินผลการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม^{๔๑๙} เช่นเดียวกับ พระครูสันติธรรมภาณี (บุญชัย สุนติกโร) พบว่า การพัฒนารูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ด้านอำนวยการ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติทุกโครงการที่จัดขึ้น มีการประชุมระดับเจ้าคณะตำบลอย่างสม่ำเสมอ ขึ้นชมยินดีในความสามารถและความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย สิงอุดม พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘ พฤติกรรมของผู้นำที่ควรให้ความสนใจสมาชิกในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร^{๔๒๐} นอกจากนี้ สมชาย สรรประเสริฐ ยังพบอีกว่า กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว

^{๔๑๗} พระครูไพโรจน์ภทรคุณ (วิโรจน์ ภทฺทปญฺโญ), “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^{๔๑๘} พระครูสันติธรรมภาณี (บุญชัย สุนติกโร), “การพัฒนารูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^{๔๑๙} สมชาย สรรประเสริฐ, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒).

^{๔๒๐} ธงชัย สิงอุดม, “การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

สำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องพัฒนาระบบสร้างขวัญกำลังใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้^{๔๒๑}

สำหรับการแนะนำความรู้เรื่องการจัดระเบียบวัดและงานของพระสังฆาธิการอย่างชัดเจนนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระอานวย หมอกเมฆ พบว่า กลยุทธ์การบริหารวัดในพระพุทธศาสนาสำหรับเจ้าอาวาสวัดราษฎร์ในเขตหนเหนือ ภาค ๔ คือ “ปัญจบริหาร” คือ ธ=ธมมาธิปไตย การถือธรรมเป็นใหญ่ อ=อภิธานิธมโม การป้องกันความเสื่อมนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง ว= วตตสมปนโน ปฏิบัติหน้าที่ศีลธรรม อ= อิทธิบาทธมโม การทำงานที่ดีให้สำเร็จความประสงค์ และ ส= สงคหวตถุธมโม การสงเคราะห์สิ่งอื่นเป็นความเอื้อเพื่อเกื้อกูล การบริหารจัดการวัด ควรใช้ธรรมะเป็นเครื่องมือขับเคลื่อนให้สังคมพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง^{๔๒๒}

๓) การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ ตามหลักธรรม **ด้านนิสสยสัมปันโน** ผลการวิจัย พบว่า มีการใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้ปกครองอย่างเป็นกัลยาณมิตร เสียสละในการบริหารงานคณะสงฆ์ให้บริการผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับอย่างสมเหตุสมผลและเป็นกันเองผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ พระอานวย หมอกเมฆ พบว่า กลยุทธ์การบริหารวัดในพระพุทธศาสนาสำหรับเจ้าอาวาสวัดราษฎร์ในเขตหนเหนือ ภาค ๔ ด้าน ว= วตตสมปนโน ปฏิบัติหน้าที่ศีลธรรม เจ้าอาวาสต้องเสียสละ มีวิสัยทัศน์ต้องเป็นผู้ที่ต้อนรับประชาชนและพระภิกษุสามเณรที่มาภายในวัดได้เป็นอย่างดี มีมนุษยสัมพันธ์และมีภาวะผู้นำ^{๔๒๓}

การให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดและคำนึงถึงหมู่คณะก่อนตัดสินใจในเรื่องที่มีผลต่อส่วนรวมอย่างมีเหตุมีผล สอดคล้องกับ พระครูพิพิธพัฒนโสภณ (สุบิน สุเมโธ) พบว่า รูปแบบการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอภิธานิธมมในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒ นั้น หากเมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้นก็ให้มีการผ่อนผันอนุโลม อาศัยหลักพรหมวิหารธรรม และพระวินัยเป็นที่ตั้ง มิให้มีการตัดสินใจด้วยอำนาจแห่งอคติแต่ให้คำนึงถึงความถูกต้องและเหมาะสมตาม

^{๔๒๑} สมชาย สรรประเสริฐ, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, **ดัชนีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒).

^{๔๒๒} พระอานวย หมอกเมฆ, “กลยุทธ์การบริหารวัดในพระพุทธศาสนาสำหรับเจ้าอาวาสวัดราษฎร์ในเขตหนเหนือ ภาค ๔”, **ปริญาปริญญาดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชาการบริหารอุดมศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยภาคกลาง, ๒๕๕๓).

^{๔๒๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๑๑.

พระพุทธบัญญัติโดยใช้วิธีการ เข้มงวด กวดขัน ผ่อนผัน และอนุโลม ตามลำดับสถานการณ์ต่างๆ^{๔๒๔}

สำหรับความเชื่อมั่นและยอมรับในการเป็นผู้นำของเจ้าคณะอำเภอ นั้น สอดคล้องกับ พระครูวิชิตคุณพิพัฒน์ (อเนก คุณวุฑฺโฒ) พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขต ปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๔ ให้เกิดการยอมรับที่จะเปิดโอกาสในการแสดงศักยภาพและขีดความสามารถในการบริหารจัดการคณะสงฆ์ให้เกิดมีเป้าหมายเดียวกัน ต้องอาศัยการเป็นต้นแบบที่ดี เพื่อให้พระสงฆ์รุ่นหลังได้ยึดถือแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ ต้องมี นิสสัยสัมปันโน คือ ความมีมนุษยสัมพันธ์ พร้อมเปิดใจรับฟัง^{๔๒๕} สอดคล้องกับ วรุตม์ ทวีศรี พบว่าผู้นำตามหลักธรรม เพื่อการพัฒนาสู่องค์การประสิทธิภาพสูง ต้องมีความซื่อสัตย์ สามารถเป็นแบบอย่างได้^{๔๒๖}

๕.๒.๓ แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับ เจ้าคณะอำเภอในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔

แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะ อำเภอในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

๑. การฝึกอบรม จัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และ ทักษะ ตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล การฝึกอบรมกับ จักขุมา คือ ควรมีสถาบันฝึกอบรมพระ สังฆาธิการแต่ละระดับเพื่อมองการณ์ไกลถึงประโยชน์ของพระพุทธศาสนาต่อชาวโลก วิธูโร คือ ควร ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว นิสสัยสัมปันโน คือ การอบรมจิตใจให้มีมนุษยสัมพันธ์ การพูดจา และพฤติกรรมที่ควรกระทำหรือไม่ ควรกระทำ

๒. การศึกษา ได้ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนา ความรู้ ความสามารถ จักขุมา คือ ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ด้วยระบบการศึกษา วิธูโร คือ พัฒนาการ บริหารงานทำงานเป็นระบบงาน การทำงานเป็นทีม และนิสสัยสัมปันโน คือ มีการศึกษาเพิ่มเติม

^{๔๒๔} พระครูพิพิธพัฒนโสภณ (สุบิน สุเมโธ), “รูปแบบการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอภิธานิย ธรรมในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^{๔๒๕} พระครูวิชิตคุณพิพัฒน์ (อเนก คุณวุฑฺโฒ), “การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตปกครอง คณะสงฆ์ ภาค ๔”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^{๔๒๖} วรุตม์ ทวีศรี, “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักธรรมเพื่อการพัฒนาสู่องค์การประสิทธิภาพสูงของหน่วย งานวิจัยและพัฒนาในสังกัดกระทรวง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

ทักษะในการสื่อสาร ติดต่อประสานงาน

๓. การพัฒนา จักขุมา คือ การพัฒนาด้านความคิด สติปัญญา วิรุโระ คือ การพัฒนาระบบบริหารงาน และนิสสยสัมปันโน คือ การพัฒนาพฤติกรรมตามหลักสังคหวัตถุ ๔ คือ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌาน ตรรกวิจารณ์ ที่พบว่า แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมีพุทธธรรมเป็นฐานคิดในการพัฒนา มีเป้าหมายในการพัฒนา คือ ทำให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถ มีจริยธรรมคุณธรรม และพัฒนาไปสู่ขั้นสูงสุด คือ พันทุกข์ ส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า มนุษย์สามารถพัฒนาได้^{๔๒๗}

สำหรับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ ตามหลักธรรมในทศตียปาปนิกสูตร อภิปรายได้ดังนี้

๑. แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคคลทางด้านความรู้ (Knowledge) จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler ใน ๓ ด้าน คือ T (Training) การฝึกอบรม E (Education) การศึกษา และ D (Development) การพัฒนา บูรณาการกับหลักธรรมในทศตียปาปนิกสูตร คือ จักขุมา วิรุโระ และนิสสยสัมปันโน จะก่อให้เกิดศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอ ในด้านความรู้ (Knowledge)

๒. แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคคลด้านทักษะ (Skills) จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler ใน ๓ ด้าน คือ T (Training) การฝึกอบรม E (Education) การศึกษา และ D (development) การพัฒนา บูรณาการกับหลักธรรมในทศตียปาปนิกสูตร คือ จักขุมา วิรุโระ และนิสสยสัมปันโน จะก่อให้เกิดศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอ ในด้านทักษะ (Skills)

๓. แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคคลด้านพหุตินิสัย (Attributes) จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler ใน ๓ ด้าน คือ T (Training) การฝึกอบรม E (Education) การศึกษา และ D (development) การพัฒนา บูรณาการกับหลักธรรมในทศตียปาปนิกสูตร คือ จักขุมา วิรุโระ และนิสสยสัมปันโน จะก่อให้เกิดศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอ ในด้านพหุตินิสัย (Attributes) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความรู้ ที่ว่า ความรู้ เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะเรื่อง หรือเรื่องทั่วไป หรือสิ่งเฉพาะวิธี และกระบวนการต่าง ๆ เน้นกระบวนการทางจิตวิทยา แบ่งระดับความรู้จากง่ายไปยากออกเป็น ๖ ระดับ คือ ๑) ความรู้ความจำ (Knowledge) ๒) ความเข้าใจ (Comprehension) ๓) การนำไปใช้ (Application) ๔) การวิเคราะห์ (Analysis) ๕) การสังเคราะห์ (Synthesis) และ ๖) การประเมินค่า (Evaluation) และยังสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า การฝึกอบรม ประกอบด้วยสิ่งสำคัญ

^{๔๒๗} ฌาน ตรรกวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, *ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

๓ ด้าน คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติหรือเจตคติ (Attitude) สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติ บดีรัฐ ที่พบว่า วิธีการบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ ควรมีวิธีการพัฒนาคนให้เก่งมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงาน โดยอบรมให้พระสังฆาธิการเป็นผู้นำในการพัฒนาจิตใจจริยธรรมคุณธรรมและให้มีความรู้และทักษะในเรื่องการป้องกันไม่ให้พุทธศาสนิกชนเสื่อมศรัทธาในพระพุทธศาสนา^{๔๒๘}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังนี้

- ๑) ควรมีสถาบันของสงฆ์ที่ให้การฝึกอบรมก่อนแต่งตั้งให้เป็นพระสังฆาธิการทุกระดับ ทั้งนี้ จึงควรมีการกำหนดหลักสูตรที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมกับระดับของพระสังฆาธิการ
- ๒) ควรสร้างแรงจูงใจให้พระสังฆาธิการมีความพร้อมในการเข้ารับการพัฒนาเพื่อให้งานของพระสังฆาธิการเกิดประสิทธิภาพ
- ๓) ควรจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอในการพัฒนาพระสังฆาธิการ และควรพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
- ๔) ควรมีการติดตามและประเมินผล แล้วนำผลมาปรับปรุงพัฒนางานของพระสังฆาธิการทุกระดับ

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ในการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะบางประการที่สมควรนำไปปฏิบัติดังนี้

- ๑) ควรมีการพัฒนาต่อยอดส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมีความรู้มากกว่าเดิมเพื่อส่งเสริมศักยภาพทางด้านการศึกษาของพระสังฆาธิการ
- ๒) ควรมีการเขียนแผนพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจนและจัดทำเป็นแผนพัฒนาระยะสั้นหรือเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี หรือแผนระยะกลาง ๓ ปี เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนมี

^{๔๒๘} โชติ บดีรัฐ, “การบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔”, รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕)

การติดตามการทำงานตามแผนเป็นระยะๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับวัดที่อยู่ห่างไกล

๓) ควรมีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการได้เรียนรู้ระบบเทคโนโลยีให้มากกว่านี้เพราะจะช่วยให้การบริหารงานประหยัด รวดเร็ว สนองต่องานได้เป็นอย่างดี

๔) ควรจะมีการมุ่งเน้นส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาอย่างจริงจังสรรหาหน่วยงานหรือองค์กรที่จะให้การสนับสนุนในเรื่องทุนสนับสนุนการศึกษาเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรพร้อมทั้งพัฒนาระบบงาน

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับผู้ที่ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองของพระสังฆาธิการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

๑) ควรศึกษาการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในด้านอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการ เพื่อนำเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพผลของการทำงานของพระสังฆาธิการในแต่ละระดับ

๒) ควรศึกษาบทบาทในการบริหารงานขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนากับการพัฒนากการปกครองของพระสังฆาธิการแต่ละระดับ

๓) ควรศึกษาการบริหารงานของพระสังฆาธิการโดยมีการสัมภาษณ์เพิ่มเติมเพื่อจะได้เปรียบเทียบความคิดเห็นพระภิกษุสามเณรกับประชาชนที่มีต่อการบริหารงานของพระสังฆาธิการเพื่อความชัดเจนและหลากหลายมากยิ่งขึ้น

๔) ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการปกครองหรือการบริหารงานของพระสังฆาธิการระหว่างภูมิภาคต่างๆคือภาคกลางภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้เพื่อจะได้ทราบความแตกต่างของวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นว่าส่งผลต่อการปกครองหรือการบริหารงานของพระสังฆาธิการหรือไม่อย่างไร