

บทที่ ๒

สภาพทั่วไปการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรคณะสงฆ์ ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง

จากบริบทของบุคลากรของพระสงฆ์ “การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง” มีวัตถุประสงค์เพื่อสภาพทั่วไปของพระสงฆ์ แนวทางการส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของคณะสงฆ์ ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง เพื่อศึกษาหลักการส่งเสริมและพัฒนาของบุคลากรของคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง และเพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง เพื่อสร้างการจัดการกิจการคณะสงฆ์ให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ตลอดเวลาแต่ยังคงความเลื่อมใสศรัทธาถูกต้องตามพระธรรมวินัย เพื่อให้เกิดการบูรณาการที่ยั่งยืน

๒.๑ ทิศนคติต่อการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของคณะสงฆ์ ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง

ในปัจจุบันการปกครองคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการปฏิบัติงาน คือ ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร จึงเป็นหนทางที่นำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ถึงแม้บุคลากร จะมีพลัง และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติอย่างเต็มที่แล้วก็ตามนั้น “แต่หากขาดซึ่งการเสาะหาความรู้เพิ่มเติม ก็จะทำให้กลายเป็นบุคคลที่ล้าหลังหรือเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ก็จำเป็นต้องมีการพัฒนาเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วย”^๑ เพื่อที่จะได้ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลาง ในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เข้ามาทำงานในองค์การ เมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว “ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโต และพัฒนายิ่งขึ้นขึ้น”^๒ และช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์การ”^๓ การได้รับการช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ทำให้มีการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การ และผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกันในคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปางและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น ดังเช่นมีการติดต่อประสานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนา

^๑ สัมภาษณ์ พระราชจินดานายก, เจ้าคณะจังหวัดลำปาง อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง, วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐.

^๒ สัมภาษณ์ พระอธิการเสริม ปุณฺณสาโร, เจ้าอาวาสวัดแม่สงเหนือ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง, วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^๓ สัมภาษณ์ พระครูวิสุทธ พัฒนาโกวิท, เจ้าคณะตำบลร่องเคาะ เขต ๒เจ้าอาวาสวัดทุ่งฝูง อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง, วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

บุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้นนอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้ได้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้ว ก็ย่อมสามารถที่จะนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้คณะสงฆ์ ประสบความเจริญรุ่งเรือง ให้ “เรียบร้อยและมีวินัย”^๔ มีการส่งเสริมให้บุคลากรคณะสงฆ์เข้ารับการ เรียนรู้เกี่ยวกับคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ดังนั้นจึงมีการพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความ ผิดพลาดในการปฏิบัติงานอย่างลงซึ่งจะมีผลทำให้ คณะสงฆ์สามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้ด้วย นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังช่วยลดค่าใช้จ่ายใน การทำงานล่วงเวลาได้อีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานล่วงเวลา ที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการทำงานล่าช้า หรือความ ไม่เข้าใจในลักษณะของงานที่ต้องทำ ทั้งนี้ เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรจะช่วยทำให้บุคคลมีความ เข้าใจในระบบและวิธีการทำงาน ตลอดจนลักษณะของงานที่ต้องทำเป็นอย่างดีทำให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้นให้ “มีวิสัยทัศน์ กว้างขวางมากขึ้น”^๕ คณะสงฆ์จึงมี การช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งาน ให้น้อยลงโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเขา รับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลอง ถูกลองผิดอีกด้วย “รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้นเพื่อให้ทันยุคทันสมัย”^๖ มีการประชุมอยู่ บ่อยครั้ง และในการประชุมพระสงฆ์สามารถออกความเห็นของจะรับฟังและนำมาปรับปรุงใน การพัฒนาและมีการส่งเสริม คณะสงฆ์ตำบล ร่องเคาะ แบบเป็นลำดับขั้นเป็นการช่วยแบ่งเบา ภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามให้คำแนะนำแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในระยะเริ่มแรกนั้นย่อมจะมีความเข้าใจใน ลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนัก จึงมักจะต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงาน นั้น ๆ หรือบุคคลอื่นใดก็ตามอยู่ตลอดเวลาซึ่งก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะของงานที่ต้อง ปฏิบัติตั้งแต่แรก ก็ย่อมที่จะไม่ต้องสอบถามหรือให้คำแนะนำน้อยลงจะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ ของตนอย่างเต็มที่และเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงาน เพื่อความ เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ใด ๆ ในคณะสงฆ์ก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้น จะสามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่มิได้เข้ารับการ

^๔ สัมภาษณ์ พระอธิการแสน สญญจิตโต ,เจ้าอาวาสวัดแม่สลิ้น อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง, วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^๕ สัมภาษณ์ นายธงชัย แสงอาทิตย์ ,กรรมการวัดต้นฝิ่ง อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง, วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^๖ สัมภาษณ์ พระครูรัตนกิติ โสภณ ,เจ้าอาวาสวัดดอนแก้ว อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง, วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

พัฒนา “การแจกจ่ายงานให้ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่การทำงาน”^๗ และเป็นการช่วยทำให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้วย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างเหมาะสม และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อคณะสงฆ์มีทัศนคติที่ดีต่อการส่งเสริมและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ ได้มีการพัฒนาและการส่งเสริมในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง จะมีการประชุมอบรมอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ส่วนใหญ่มีคุณภาพมากขึ้น งานทุกอย่างจะไม่มีค้างหรือล่าช้าจะถูก “กระตุ้นจากผู้ปกครองและการมีกฎระเบียบที่ชัดเจน”^๘ ซึ่งจุดมุ่งหมายของ “การพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปก็เพื่อเพิ่มพูนความรู้และการปรับปรุงตน ในด้านต่าง ๆ นั้นเป็นการปรับปรุงตนให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคนิค สังคม หรือสภาวะแวดล้อม”^๙ โดยมี “ความสามารถในการปรับเปลี่ยนแปลงให้มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เฉพาะเรื่องที่รับผิดชอบแต่ละหน้าที่นั้นจากนั้นมีการปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ความคิดในเรื่องต่าง ๆ สามารถ วิเคราะห์ กลั่นกรอง สัมพันธ์ ปัจจัยต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสภาวะที่แปรเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่องส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง โดยมีต้องให้ออก ชี้แนะหรือนำทางตลอดเวลา”^{๑๐} ดังนั้นจึงมีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิด ความอ่าน อย่างรอบคอบของตน ทำงานด้วยฝีมือ และมีความเต็มใจในการทำงาน โดยมีต้องรอคำสั่งให้ทำงานเป็นการเตรียมการ สำหรับชีวิต การให้การศึกษาเกี่ยวข้องกับการปลูกฝังคุณค่าและทัศนคติ การเติมความรู้ การใช้วิจารณ์ญาณ ความเข้าใจ และปัญญา การให้การศึกษาหมักผ่านการศึกษาในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ดังนั้นการให้การศึกษาเป็นเครื่องมือและกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้บุคลากรมีความเจริญองงามปรับตัวได้ ดำเนินชีวิตดีและมีความเปลี่ยนแปลง ในทางที่พึงประสงค์ บุคลากรจะเรียนรู้ได้ คิดได้ ทำได้ และแก้ปัญหาได้เพราะ “ได้รับการศึกษา ซึ่งอาจเป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ในวิถีชีวิตการทำงานในการพัฒนาบุคลากรของคณะสงฆ์ การให้การศึกษาอาจทำโดย การให้ทุน และหรืออนุญาตให้บุคลากรไป ศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้น ระยะกลางและการให้ไปศึกษาในระดับปริญญาและหลังปริญญา การให้การศึกษาจึงเป็นการลงทุนที่สำคัญทั้งของคณะสงฆ์และตัวบุคลากรเอง ”^{๑๑} จากนั้นการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในตำแหน่งหนึ่งๆ ในแ่งมุมของคณะสงฆ์

^๗ สัมภาษณ์ พระอธิการ สมบูรณ์ เขปญโญ ,เจ้าอาวาสวัดตันผึ่ง อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง, วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^๘ สัมภาษณ์ พระทองใบ สุจิตโต ,เจ้าอาวาสวัดสบสัน อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง, วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^๙ สัมภาษณ์ พระอธิการ สมพงษ์ ปณธิโป , เจ้าอาวาสวัดผาซ้อ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง, วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๐} สัมภาษณ์ พระอธิการ สมพงษ์ ปณธิโป, เจ้าอาวาสวัดผาซ้อ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง, วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๑} สัมภาษณ์ พระอธิการยอด อภิโรโต ,เจ้าอาวาสวัด อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง, วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

แล้วการฝึกอบรมมักเป็นกิจกรรมที่มุ่งสู่บุคลากรในระดับปฏิบัติ หรือหัวหน้างาน ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และเสริมสร้างทักษะ ความชำนาญ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในการยกมาตรฐาน การปฏิบัติงานใน หน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น อันจะทำให้คณะสงฆ์นั้นมีความประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ ขณะเดียวกันก็มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และหรือทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคคลด้วยใน “การจัดการฝึกอบรมนั้น มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะความรู้ ความชำนาญที่จำเป็นต่อความต้องการของคณะสงฆ์ โดยปกติเป้าหมายของการฝึกอบรม”^{๑๒} การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจนโยบาย แผนงาน วัตถุประสงค์ เป้าหมายของคณะสงฆ์ตลอดจนบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรในแต่ละระดับ ดังเช่น การให้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดเพื่อแก้ไขปัญหา ข้อบกพร่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ผ่านมา การพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม การลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุและการสูญเสียในการปฏิบัติงาน การพัฒนาระบบงาน ระบบบริหาร และพัฒนาคณะสงฆ์ โดยส่วนรวม การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับ การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ บทบาทภารกิจของคณะสงฆ์ปัจจุบันนี้การการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะสงฆ์ตำบล ร่องเคาะ “ความรู้ความเข้าใจในระบบแบบแผน”^{๑๓} ซึ่งเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงสมรรถภาพของบุคคลในคณะสงฆ์ให้ทำงานดี ขึ้นเป็นไปในทิศทางที่ต้องการ วัตถุประสงค์ของการศึกษาก็ เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง ที่สูงขึ้นในคณะสงฆ์เป็น การพัฒนาเรื่องอาชีพเป็นเรื่อง ของการลงทุนซึ่งผลที่จะได้รับจะปรากฏขึ้น ในระยะยาว “การศึกษา เราไม่อาจคาดคะเนผลที่เกิดขึ้นได้ทั้งหมด ที่คณะสงฆ์ส่วนกลางมีมติออกระเบียบ หรือคำสั่งออกมา เพื่อให้รู้และเข้าใจไม่ผิดเพี้ยน”^{๑๔} มี “การวางแผน วางนโยบาย”^{๑๕}

กล่าวโดยสรุปว่า ทัศนคติต่อการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของคณะสงฆ์ ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ได้ทำการสัมภาษณ์เจาะลึกจากบุคคลากรคณะสงฆ์สองงานและจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ทราบถึงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของคณะสงฆ์ ซึ่งมีรูปแบบการพัฒนาบุคลากรคณะสงฆ์ ๓ ด้าน คือ การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา

การอบรม เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในตำแหน่ง หนึ่งๆ ในแ่งมุมของคณะสงฆ์แล้วการฝึกอบรมมักเป็นกิจกรรมที่มุ่งสู่บุคลากรในระดับปฏิบัติหรือ หัวหน้างาน ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และเสริมสร้าง

^{๑๒}สัมภาษณ์ พระครูเกษม ปัญญาวัฒน์, เจ้าคณะตำบลร่องเคาะ เขต ๑ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง , วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๓}สัมภาษณ์ พระครูสุนทรนวกการ เจ้าอาวาสวัดต้นฝิ่ง อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง , วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๔}สัมภาษณ์ พระสาราญ สิริปัญโญ เจ้าอาวาสวัดห้วยน้ำ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง, วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๕}สัมภาษณ์ พระมหาราชธรรม อธิปัตย์ เจ้าอาวาสวัดพระธาตุมหาโพธิ์อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง , ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

ทักษะความชำนาญ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในการยกมาตรฐาน การปฏิบัติงานใน หน้าที่ ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น อันจะทำให้คณะสงฆ์ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ขณะเดียวกันก็มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติในการปฏิบัติงาน ของบุคคลด้วย ในการจัดการฝึกอบรมนั้นมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะความรู้ ความชำนาญที่จำเป็นต่อความต้องการของคณะสงฆ์ เป้าหมายการอบรม ได้แก่

๑ การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจนโยบาย แผนงาน วัตถุประสงค์ เป้าหมายของคณะ สงฆ์ ตลอดจนบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรในแต่ละระดับ

๒ การให้ข่าว สารข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดเพื่อแก้ไขปัญหาข้อบกพร่อง เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

๓ การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม

๔ การลดความเสี่ยงและป้องกันอุบัติเหตุและการสูญเสียในการปฏิบัติงาน

๕ การพัฒนาระบบงาน ระบบบริหาร และพัฒนาคณะสงฆ์โดยส่วนรวม

๖ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ บทบาท ภารกิจของคณะสงฆ์

๗ การฝึกฝนบุคลากรให้คุ้นเคยกับเทคโนโลยี เทคนิค วิทยาการสมัยใหม่ ที่จะประยุกต์ใช้ให้เกิดความก้าวหน้าของคณะสงฆ์

การศึกษา เป็นการเตรียมการสำหรับชีวิต การให้การศึกษาเกี่ยวข้องกับการปลูกฝัง คุณค่าและทัศนคติ การเติมความรู้ การใช้วิจารณ์ญาณ ความเข้าใจ และปัญญา การให้การศึกษา มัก ทำผ่านการศึกษาในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา และ สถาบันทาง รัฐประศาสนศาสตร์ต่างๆ ดังนั้น การให้การศึกษาเป็นเครื่องมือและกระบวนการอย่าง ต่อเนื่องที่จะช่วยให้ บุคลากรมีความเจริญอก งามปรับตัวได้ ดำเนินชีวิตดีและมีความเปลี่ยนแปลง ในทางที่พึงประสงค์ บุคลากรจะเรียนรู้ได้ คิดได้ ทำ ได้ และแก้ปัญหาได้ เพราะได้รับการศึกษา ซึ่งอาจเป็นการศึกษา ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ในวิถีชีวิตการทำงาน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และ การศึกษาในระบบ โรงเรียน ตลอดจน การศึกษาในระบบมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ ในการพัฒนาบุคลากรของคณะสงฆ์ การให้ การศึกษาอาจทำได้ โดยการให้ทุน หรืออนุญาตให้บุคลากรไป ศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้น ระยะกลาง และการให้ไปศึกษาในระดับปริญญาและหลังปริญญา การให้ การศึกษาจึงเป็นการลงทุนที่สำคัญทั้ง ของคณะสงฆ์ และตัวบุคลากรเอง

การพัฒนา เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลง ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติและวิธีการในการ ทำงานที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพ ในการทำงาน การฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากร เป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญให้แก่บุคลากรของคณะสงฆ์จนสามารถ ก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และทัศนคติที่ค่อนข้างจะถาวรอันจะอำนวยประโยชน์ให้พนักงาน ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น และทำให้เขามีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน กระบวนการ ที่ได้ออกแบบไว้อย่าง มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาเป็น การเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งปรับพฤติกรรม ของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะ ปฏิบัติหน้าที่ ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อคณะสงฆ์และมี โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่

สูงขึ้นทรัพยากรมนุษย์จะต้องได้รับการเสริมสร้างพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับ การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญใน ๓ ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และความสามารถ

๒.๒ จุดแข็งของการการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง

การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง การพัฒนารูปแบบการปกครอง เรายึดแนวทางตามคำสอนของสัมมาสัมพุทธเจ้า ถือเป็น จุดแข็งที่สำคัญและต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด “การนำหลักปฏิบัติธรรมและหลักคำสอนมาเป็นแนวทางบริหารคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ทำให้ผู้อยู่ใต้ปกครอง ให้การยอมรับ เชื่อฟัง และเห็นชอบโดยปราศจากเงื่อนไข และเมื่อได้สั่งการในส่วนองงานใดๆ แล้ว ก็จะต้องคอย ติดตามผลงาน เพื่อให้งานนั้นๆ มีประสิทธิภาพสูงสุด”^{๑๖} จุดแข็งคือ

๑.นำหลักธรรม การพัฒนาและส่งเสริมที่เป็นระบบและใช้ กฎเกณฑ์ที่ใช้ร่วมกัน จุดแข็งของการพัฒนาบุคลากรคณะสงฆ์รูปแบบคณะกรรมการที่ชัดเจน เช่น ในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง จะแบ่งงานให้แต่ละวัดรับผิดชอบหน้าที่ทำงาน การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ละอย่างโดยมีคณะกรรมการดำเนินงานจนแล้วเสร็จ การเรื่องสอบซ่อม บาลีสนามหลวง จังหวัดลำปาง ดำเนินการเรื่องอบรมบาลีก่อนสอบ จังหวัดลำปาง ดำเนินการเรื่อง อบรมพระวิปัสสนาจารย์ จังหวัดลำปาง ดำเนินการเรื่องฝึกอบรมพระสังฆาธิการ โดยให้เจ้าอาวาส การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปางร่วมกันบริจาคเงินเป็นงบประมาณในการดำเนินการในแต่ละเรื่อง นั้นๆ นอกจากนี้ยังมี “ความร่วมมือร่วมใจกันในเรื่องอื่นๆ อีกที่เกี่ยวกับกิจการการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพ ของบุคลากรของคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง”^{๑๗} ต้อง “พัฒนาพฤติกรรมของผู้นำให้เป็นแบบอย่างที่ดีเพราะปัจจุบันเท่าที่พบเห็นพระสังฆาธิการระดับผู้นำ ชอบกระทำส่วนที่เสียหายเสียเอง”^{๑๘}โดยตระหนักถึง “หน้าที่ในการสนองงานคณะสงฆ์ และมีระบบการบริหารที่ดี”^{๑๙}

๒.นโยบายของเจ้าอาวาสของคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ในปัจจุบัน คือ พระธรรมปริยัติเวที เพราะท่านมีนโยบายในการพัฒนาอยู่ ๔ ประการใหญ่

^{๑๖} สัมภาษณ์ พระราชจินดานายก, เจ้าคณะจังหวัดลำปาง อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง,วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๗} สัมภาษณ์ พระอธิการเสริม ปุณฺณสาโร ,เจ้าอาวาสวัดแม่สงเหนือ ,วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๘} สัมภาษณ์ พระครูวิสุทธ์ พัฒนโกสน, เจ้าคณะตำบลร่องเคาะ เขต ๒เจ้าอาวาสวัดทุ่งฝูง , วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๙} สัมภาษณ์ พระอธิการแสน สมณจิตโต ,เจ้าอาวาสวัดแม่ลิ้น อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง, วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

๑) อบรมบาลีก่อนสอบ และการส่งเสริม การศึกษาที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทำให้พระเถระ คณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปางได้มีโอกาสพัฒนาความรู้อย่างทั่วถึง

๒) จัดให้มีการอบรมวิปัสสนากรรมฐานทุกปี

๓) มีโครงการพัฒนาพระสังฆาธิการทุกปี

๔) ร่วมมือกันในการทำกิจกรรมคณะสงฆ์ระดับตำบลร่องเคาะอำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง”^{๒๐} มีนโยบายในการอุปถัมภ์ ค้ำครอง และทำนุบำรุงพุทธศาสนา “ส่งเสริมการปรับปรุงองค์กรและกลไกที่รับผิดชอบ ด้านศาสนาเพื่อการบริหารจัดการ”^{๒๑} มี “มหาวิทยาลัยของสงฆ์ ที่พัฒนาความรู้และความสามารถของคณะสงฆ์ โดยศึกษาทั้งการศึกษาทางโลก และการศึกษาทางธรรม ทำให้พระสงฆ์มีโอกาสในการพัฒนาตนมากขึ้น”^{๒๒} เจ้าคณะตำบล “บริหารงานด้านการปกครองด้วย นโยบายที่ครอบคลุมทุกตำบล”^{๒๓} ส่วน “การกำชับย้าคิดย้าทำพูดในเรื่องการพัฒนาในกิจกรรมการส่งเสริมและการพัฒนาของบุคลากรคณะสงฆ์ ที่จะนำเสนอต่อพระสังฆาธิการอยู่เสมอ”^{๒๔} เขตตำบลร่องเคาะ มีพระสังฆาธิการอยู่ ครอบคลุมพื้นที่ทุกตำแหน่ง พื้นที่แต่ัวดอยู่ไม่ห่างไกลกันมาก เมื่อเทียบกับภาคอื่นๆ การติดต่อสื่อสารสะดวกสบายมีหลายทางเลือก ติดต่อสื่อสารกันได้เร็ว มีการประชุมกันตามมติมหาเถรสมาคมอยู่อย่างต่อเนื่อง มี “ผู้นำคืออาวาสที่มีวิสัยทัศน์ ให้ ความสำคัญกับภาระหน้าที่ มีทุนงบประมาณในการพัฒนาวัด การระดมทุนงานคณะสงฆ์ให้ ขับเคลื่อน”^{๒๕} มีหน่วยวิทยบริการ ห้องเรียนจากมหาวิทยาลัย ขยายไปใน เขตปกครองหลายแห่ง ซึ่ง มจร.ถือเป็นแหล่งวิชาการที่สำคัญในการพัฒนาคณะสงฆ์ในเขตท้องที่ กอปรด้วยเจ้าคณะยึดถือ กฎระเบียบคณะสงฆ์ให้ความสำคัญ ให้ความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชา มีการจัดประชุมคณะสงฆ์ตำบล แต่ละจังหวัด ปีละ ๑ ครั้ง ทุกปีเป็นประจำ และแต่ละวัด ก็มี “การจัดการประชุมคณะสงฆ์ระดับ เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส ครู สอนพระปริยัติธรรม ประจำ ๓ เดือน ต่อ ๑ ครั้ง แต่มีในคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ”^{๒๖}มีการจัดการประชุมพระสังฆาธิการ เป็นประจำทุกเดือน

^{๒๐}สัมภาษณ์ นายธงชัย แสงอาทิตย์, กรรมการวัดต้นฝิ่งอำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง, วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๑}สัมภาษณ์ พระครูรัตนกิติ โสภณ, เจ้าอาวาสวัดดอนแก้ว,อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๒}สัมภาษณ์ พระอธิการ สมบูรณ์ เขปญโญ, เจ้าอาวาสวัดต้นฝิ่งอำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง, วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๓}สัมภาษณ์ พระอธิการ สมพงษ์ ปญทีโป,เจ้าอาวาสวัดผาซ้ออำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง, วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๔}สัมภาษณ์ พระทองใบ สุจิตโต, เจ้าอาวาสวัดสบสัน,อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง , วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๕}สัมภาษณ์ พระมหาราชธรรม อธิปญโญ, เจ้าอาวาสวัดพระธาตุมหาโพธิ์ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง , วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๖}สัมภาษณ์ พระสำราญ สิริบุญโญ, เจ้าอาวาสวัดห้วยน้ำ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง, วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

๓. การพัฒนาบุคลากรคณะสงฆ์โดยที่ใน การประชุมแต่ละครั้ง จะมีการนำเสนอ นโยบายที่เหมาะสมตามพระธรรมวินัย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ และ ประกาศ สภาคม อย่างเนื่องนิตย์ และมีการประชุมสัมมนาเกี่ยวกับความเป็นไปของ บ้านเมือง ว่ามีวิกฤตอย่างไร ที่ส่งผลกระทบต่อคณะสงฆ์อย่างไร ก็จะมี “การแสดงความคิดเห็นและหาข้อยุติในแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมตามสมควร”^{๒๗}

๔. มีกฎหมายรองรับชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่ และมีพระวินัยของพระสงฆ์ อีกระดับหนึ่ง

๕. มีเจ้าอาวาสผู้ปกครองที่มีความรู้ความสามารถ

๖. การให้ความเคารพกันนับถือกัน ตามของคณะสงฆ์แบบพี่น้อง”^{๒๘}

ในคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปางเป็นพระสงฆ์ที่มีความรู้ ธรรมวินัยและทางโลกที่เข้มแข็ง “มีสายการบังคับบัญชาที่เข้มแข็ง เจ้าคณะ แต่ละระดับมีความเชื่อมั่นตนเองสูง”^{๒๙} ผู้บริหารให้ความสำคัญกับวัดและสนับสนุนให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองพระพุทธศาสนา คณะสงฆ์ให้ความสนใจและศึกษาบทบาทหน้าที่ของตนเอง”^{๓๐} และมีการ “โดยการทันต่อเหตุการณ์บ้านเมืองปัจจุบัน ไม่ให้ขัดต่อกฎหมายและกฎหมายศาสนา”^{๓๑}

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของคณะสงฆ์ ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ได้ทำการสัมภาษณ์เจาะลึกจากบุคลากรคณะสงฆ์สนองงานและจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ทราบถึงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของคณะสงฆ์ ซึ่งมีรูปแบบการพัฒนาบุคลากรคณะสงฆ์ จุดแข็ง คือเป็นระบบและใช้กฎเกณฑ์ที่ใช้ร่วมกัน ประกอบกับการปฏิบัติธรรม ให้การยอมรับ เชื่อฟัง และเห็นชอบโดยปราศจากเงื่อนไข และเมื่อได้ สังการในส่วนของการงานใดๆ แล้ว ก็จะต้องคอยติดตามผลงาน เพื่อให้งานนั้นๆ มีประสิทธิภาพสูงสุด

^{๒๗}สัมภาษณ์ ผอ.ชูวิทย์ ปิยะตระกูล , เลขานุการที่ปรึกษาวัดต้นฝ้าย อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง, วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๘}สัมภาษณ์ พระครูเกษม ปัญญาวัฒน์ , เจ้าคณะตำบลร่องเคาะ เขต ๑ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง , วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๙}สัมภาษณ์ พระมหาราชธรรม ธีรปัญญา , เจ้าอาวาสวัดพระธาตุมหาโพธิ์ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง , ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๓๐}สัมภาษณ์ พระครูสุนทรนถการ, เจ้าอาวาสวัดต้นฝ้าย อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง, วันที่ ๑๗ ก.ค.๒๕๖๐.

^{๓๑}สัมภาษณ์ นายบุญช่วย เมืองมูล , มัคทายก วัดต้นฝ้ายอำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง , วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

๒.๓ จุดอ่อนของการส่งเสริมและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของคณะสงฆ์ ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง

การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง การศึกษาพระปริยัติธรรม ถือว่า เป็นหัวใจสำคัญของคณะสงฆ์ ถ้าพระภิกษุสามเณรได้รับการศึกษาพระปริยัติธรรมอย่างเข้าใจถ่องแท้ และชัดเจนถูกต้องจะทำให้ง่ายต่อการพัฒนาและการส่งเสริม แต่ที่เป็นจุดอ่อนในบางพื้นที่ด้วยเหตุที่ว่าครูอาจารย์ที่จะทำหน้าที่ให้การศึกษาบรมอย่าง มีคุณภาพ ยังมีไม่เพียงพอ และนักเรียนยังขาดแรงจูงใจ ยังไม่เห็นถึงอานิสงค์หรือผลประโยชน์ ของการศึกษาระยะในพระพุทธศาสนา ดังนั้น “ผู้ปกครองจะต้องเอาใจใส่ดูแลใกล้ชิด ให้กำลังใจ แก่ผู้ปฏิบัติ และมีความอดทนอย่างสูงสุด จึงจะบรรเทาจุดอ่อนจุดด้อยตรงนี้ได้”^{๓๒} ดังนั้นจึงมี “การใช้อำนาจในการ ปกครองคณะสงฆ์ โดยไม่รับฟังความคิดเห็นของพระสงฆ์”^{๓๓} จุดอ่อนของคณะสงฆ์คณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง นั้นคือเรื่องของ การบำเหน็จความดีความชอบ โดยเฉพาะเวลาขอสมณศักดิ์ มีการแย่งกันมาก เจ้าอาวาสส่วนหนึ่ง ยังคง ใช้วิธีบริหารจัดการในรูปแบบเก่า เจ้าอาวาสบางส่วนไม่สนใจใฝ่รู้สิ่งใหม่ ทำงานแบบเดิม ขาดการพัฒนาตนเองใช้คนไม่ตรงกับงานวัดขนาดเล็กขาดแคลนบุคลากร พระภิกษุ-สามเณรแต่ละวัด มีบวชน้อยลง ขาดการส่งเสริมพัฒนาการศึกษา และสนับสนุนการศึกษา เพราะวัดขาดงบประมาณในการพัฒนา จุดอ่อนที่เจ้าอาวาสมีความรู้ต่างใช้ “การบริหารที่ขาดศักยภาพบุคลากร พระสังฆาธิการส่วนใหญ่มีงานอื่น มีเพราะการจัดสรรงานไม่ทั่วถึง”^{๓๔} และมี “การใช้อำนาจในการบริหารงานโดยไม่ฟังเสียงคัดค้านหรือเสียง ของคณะสงฆ์ การสนองตอบต่อรูปแบบในเรื่องการส่งเสริมและการพัฒนาบุคลากรค่อนข้างต่ำ”^{๓๕} คณะสงฆ์ซึ่งเป็นผู้ปกครองส่วนใหญ่ยังไม่ได้ศึกษาบทบาทหน้าที่ของตนอย่างจริงจัง แม้จะมีพระธรรมวินัยเป็น กรอบในการปฏิบัติ แต่ยังขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนางานในหน้าที่ สถิติในการแก้ไขปัญหา อภิธรรมไม่ถูกต้องตามระเบียบมีตัวเลขสูงแสดงให้เห็นว่าผู้ดำรงตำแหน่งยังไม่ชัดเจนในภาระหน้าที่ตามกฎระเบียบทางการปกครอง เจ้าคณะยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญ ในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคคลากร ปฏิบัติหน้าที่เท่าที่เคยปฏิบัติมา แม้จะมีมหาวิทยาลัยอยู่ในหลายจุดเขต แต่รูปแบบการศึกษายังเป็นไปในลักษณะคล้ายกับการศึกษานอกโรงเรียน เพราะผู้เรียน เป็นพระเจ้าอาวาส การส่วนใหญ่มีงานภาระหน้าที่มากอยู่แล้ว การศึกษาจึงอยู่ในขั้นพอเป็นไปไม่ได้ไม่ถึงกับ บรรลุตามวัตถุประสงค์ในรายวิชาที่มหาวิทยาลัยกำหนดอย่างแท้จริง จึง

^{๓๒}สัมภาษณ์ พระอธิการยอด อภิระโต ,เจ้าอาวาสวัด แม่สงใต้ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง, วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๓๓}สัมภาษณ์ พระครูรัตนกิติ โสภณ, เจ้าอาวาสวัดดอนแก้ว อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง , วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๓๔}สัมภาษณ์ พระครูวิสุตย์ พัฒนโกวิท , เจ้าคณะตำบลร่องเคาะ เขต ๒ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ,วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๓๕}สัมภาษณ์ พระอธิการเสริม ปุณฺณสาโร , เจ้าอาวาสวัดแม่สงเหนือ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ,วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

เห็นภาพการพัฒนาจากกลุ่ม ผู้เรียนในทางปกครองยังไม่ชัดเจน ดอก ผลของการศึกษาจึงยังไม่ถึงเวลา เบ่งบาน การประชุมในแต่ละครั้ง เป็นการมอบนโยบายจากเบื้องบน ลงสู่เบื้องล่างโดยส่วนมาก ซึ่ง ข้อมูลในเรื่อง ของปัญญาอุปสรรคต่างๆ โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมและการพัฒนาบุคลากร จะ อยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็น คนปฏิบัติงานในพื้นที่จริงปัญหาจึงไม่ได้รับการแก้ไข พัฒนาปรับปรุง การแสดงความคิดเห็นเพื่อการส่งเสริมและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของคณะสงฆ์ไม่ค่อย มีอาศัยว่าอย่าให้ผิดพระธรรมวินัย กฎหมายบ้านเมือง และกฎระเบียบข้อบังคับของมหาเถรสมาคม ทำให้รูปแบบการส่งเสริมและการพัฒนาบุคลากร ส่วนใหญ่นั้น จะเป็นรูปแบบเดิมๆ คือ พระผู้อยู่ใต้ ปกครอง จะมีการรับนโยบายมาจากเบื้องบนและสนองตามนโยบายนั้น โดยที่บางที่เจ้าอาวาสบางวัด ไม่สามารถที่จะสนองนโยบายได้ครบตามต้องการ จึงทำให้เกิดจุดอ่อน ด้านการแสดงความคิดเห็น ส่วนตัวในการประชุมต่างๆ ด้านในการแสดงความคิดเห็นด้านนโยบาย แนวทางรูปแบบ การส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรจึงทำให้เกิดการพัฒนาน้อยมาก และยังมี “ขาดการส่งเสริมการเรียนรู้ให้พัฒนา ความรู้ ความสามารถที่ต่อเนื่อง”^{๓๖} ส่วนใหญ่พระสังฆาธิการจะไม่ค่อยแสดงความคิดเห็นเท่าที่ควร เพราะเกรงใจพระผู้มีอำนาจในการของตนที่สังกัดอยู่ในแต่ละวัด ทำให้ขาดความมั่นใจ ในการ แสดงออกทางด้านความคิดเห็น ทำให้การ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร จะเป็นรูปแบบเดิมๆ คือ พระคณะผู้ปกครอง จะมีการรับนโยบาย มาจากเบื้องบน และสนองตามนโยบายนั้น โดยที่บางที่ เจ้าอาวาสบางวัดไม่สามารถที่จะสนองนโยบาย ได้ครบตามต้องการ จึงทำให้เกิดจุดอ่อนด้านการแสดง ความคิดเห็นส่วนตัวในการประชุมต่างๆ ในการแสดงความคิดเห็นด้านนโยบาย แนวทางการส่งเสริม และการพัฒนาบุคลากรจึงทำให้ “เกิดการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรน้อยมาก และยังมีขาดส่งเสริม ด้านการเรียนรู้ให้พัฒนาความรู้ ความสามารถที่ต่อเนื่อง”^{๓๗} จุดอ่อนก็คือ

๑) ความเป็นพระสงฆ์ทำให้การทำงานไม่เหมือนฆราวาส ไม่คล่องตัวในบางเรื่อง

๒) การไม่ส่งเสริมและการพัฒนาบุคลากรคณะสงฆ์ของ คือ ไม่ยอมรับการพัฒนา ในวิชาการแผนใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

๓) ความอ่อนไหวในสังคมที่มีต่อพระสงฆ์ทำบางครั้งที่สังคมมองพระสงฆ์ในทางเสียหาย มีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้น ไม่สามารถปฏิบัตินอกเหนือคำสั่งได้ เพราะมีขั้นตอนในการปฏิบัติการ ส่งเรื่องเป็นลำดับ เป็นขั้นเป็นตอนซึ่งทำให้การแก้ไขปัญหา เป็นไปด้วยความล่าช้า “ขาดการนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการเป็นรูปธรรม ขาดข้อมูลที่เป็นศูนย์กลางในการส่งเสริมและการพัฒนาบุคลากร คณะสงฆ์”^{๓๘} แต่ไม่รับฟังความคิดเห็นจากพระสงฆ์ในสังกัด^{๓๙}

^{๓๖} สัมภาษณ์ นายธงชัย แสงอาทิตย์ ,กรรมการวัดตันผึ่ง อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง, วันที่ ๑๕ ก.ค. ๒๕๖๐.

^{๓๗} สัมภาษณ์ พระอธิการ สมบูรณ์ เขปญญา ,เจ้าอาวาสวัดตันผึ่งอำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง , วันที่ ๑๔ ก.ค.๒๕๖๐.

^{๓๘} สัมภาษณ์ พระทองใบ สุจิตโต ,เจ้าอาวาสวัดสบสันอำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง , วันที่ ๑๓ ก.ค.๒๕๖๐.

^{๓๙} สัมภาษณ์ พระอธิการ สมพงษ์ ปญธิโป ,เจ้าอาวาสวัดผาซ้อ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง, วันที่ ๑๓ ก.ค. ๒๕๖๐.

๔) การส่งเสริมและการพัฒนาบุคลากรยังคงส่งเสริมไม่ทั่วถึง มีทุนการศึกษาไม่ทั่วถึง ยังมีพระสงฆ์ที่ขาดโอกาสอีกมาก^{๔๐} ไม่ประพฤติปฏิบัติตาม หลักพระธรรมวินัยคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าและ ย่อหย่อนต่อ คำสั่ง กฎ ระเบียบ หลักธรรมาภิบาล “ผู้นำขาดความรู้ความเข้าใจ ในวิธีการส่งเสริมและการพัฒนาบุคลากรคณะสงฆ์”^{๔๑}

๕) “ไม่ยอมรับในกฎระเบียบข้อบังคับของคณะสงฆ์ ที่ออกมาใหม่ มีการฝักฝืนกฎระเบียบหรือปล่อยปะละเลยให้มีการกระทำผิดเกิดขึ้นในวัด เช่น การจัดงานอุปสมบทในวัด มีการยิงปืน มีการดื่มสุรา ภายในเขตวัด เป็นต้น”^{๔๒} จากนั้นเป็นการใช้ “อำนาจการสั่งการอยู่ในมือของพระสงฆ์ บางกลุ่มทำให้ไม่กระจายตัวกระจุกอยู่เป็นกลุ่มๆไป”^{๔๓} ส่วนใหญ่บุคลากรคณะสงฆ์จะไม่ค่อยแสดงความคิดเห็นในด้านการส่งเสริมและการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควรเพราะเกรงใจพระผู้มีอำนาจที่สังกัดในแต่ละวัด ทำให้ขาดความมั่นใจในการแสดงออกทางด้านความคิดเห็น ทำให้การส่งเสริมและการพัฒนาบุคลากร จะเป็นรูปแบบเดิมๆ คือ เจ้าอาวาส มัคทายก เลขา กรรมการวัด จะมีการรับนโยบายมาจากเบื้องบน และสนองตามนโยบายนั้น โดยที่บางที่เจ้าอาวาสบางวัดสามารถที่จะสนองนโยบายได้ครบตามต้องการ จึงทำให้เกิดจุดอ่อนด้านการแสดงความคิดเห็นส่วนตัวในการประชุมต่างๆ ด้านการส่งเสริมและการพัฒนาบุคลากร ในการแสดงความคิดเห็นการส่งเสริมและการพัฒนาบุคลากร

๖). “การพัฒนาน้อยมาก และยังขาดส่งเสริมด้านการเรียนรู้ให้พัฒนาความรู้ความสามารถที่ต่อเนื่อง”^{๔๔} และ “ขาดการบูรณาการอย่างต่อเนื่อง”^{๔๕} มีความรู้ทั้งทางธรรม-บาลีวินัยและทางโลกสูงและมีความเชื่อมั่นตนเองสูงจึงเป็นลักษณะต่างคนต่างอยู่ มีแต่ผู้นำแต่ไม่มีผู้ตามที่ดีการทำงานเป็นทีมจึงอ่อนแอ “คณะสงฆ์แบ่งแยกกันเป็นหมู่เป็นฝ่ายเป็นพรรคพวก ไม่พยายามบูรณาการเข้าหากัน เช่น มหานิกายกับธรรมยุต เทคโนโลยีที่ทันสมัยในปัจจุบันทำให้พระสงฆ์ไขว่ไขว่และทำได้ การส่งเสริมและการพัฒนาบุคลากรต้องคำนึงถึงการนำ เทคโนโลยีมาใช้ด้วยกับพระสงฆ์ด้วย”^{๔๖}

กล่าวโดยสรุปได้ว่าการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของคณะสงฆ์ตำบลร่องเคาะ อำเภอลำปาง ได้ทำการสัมภาษณ์เจาะลึกจากบุคลากรคณะสงฆ์สนองงานและจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ทราบถึงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของคณะสงฆ์ ซึ่งมีรูปแบบการพัฒนาบุคลากรคณะสงฆ์ จุดอ่อน คือ การแสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาและเสริมบุคลากร รูปแบบการไม่ค่อยมีรูปแบบ และกฎระเบียบ

^{๔๐} สัมภาษณ์ พระราชจินดานายก เจ้าคณะจังหวัดลำปาง ,วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐.

^{๔๑} สัมภาษณ์ พระครูสุนทรนวกการ เจ้าอาวาสวัดต้นฝิ่ง, วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๔๒} สัมภาษณ์ พระสำราญ สิริปัญโญ เจ้าอาวาสวัดห้วยน้ำ , วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๔๓} สัมภาษณ์ พระมหาพรหมธรรม อธิปไตย เจ้าอาวาสวัดพระธาตุหมากโปน , ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๔๔} สัมภาษณ์ นายบุญช่วย เมืองมูล , มัคทายก วัดต้นฝิ่ง, วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๔๕} สัมภาษณ์ ผอ.ชูวิทย์ ปิยะตระกูล, เลขาและที่ปรึกษาวัดต้นฝิ่ง , วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๔๖} สัมภาษณ์ พระครูเกษม ปัญญาวัฒน์,เจ้าคณะตำบลร่องเคาะ เขต ๑, วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

ข้อบังคับของ มหาเถรสมาคม ทำให้รูปแบบการพัฒนาและการส่งเสริมส่วนใหญ่นั้น จะเป็นรูปแบบเดิมๆ