

รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์

A Model of Strategic Leadership for Sangha Administration

สุวัฒน์ รักขันโท*

ดวงมณี จงรักษ์**

วสันต์ อดิศักดิ์***

จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ****

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา พัฒนา และนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ใช้วิธีวิจัยแบบพหุวิธี (Multiple Methodologies) มีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ในบทความวิจัยนี้ นำเสนอผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 เท่านั้น การวิจัยขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหาร กิจการคณะสงฆ์ โดยการวิเคราะห์เอกสารและงาน วิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) จำนวน 2 รูป การศึกษาวัดพัฒนาตัวอย่าง (Case Study) จำนวน 2 วัด และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 18 คน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของพระสังฆาธิการ ประกอบด้วย องค์ ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการ คณะสงฆ์ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การมีวิสัยทัศน์ 2. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3. การวิเคราะห์

สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต 4. การจัดสรร และการรู้จักใช้สอยทรัพยากร และ 5. การควบคุม และการประเมินผล รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านงาน 2. ด้านภาวะผู้นำ 3. ด้านส่วนตัว และมีวิธีการ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 4 วิธีการ ได้แก่ 1. การศึกษา 2. การสัมมนา 3. การฝึกอบรม และ 4. การดูงาน การวิจัยขั้นตอนที่ 2 เป็นการพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย แบบปรับปรุง 3 รอบ (Modified Delphi Technique) กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 18 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามองค์ประกอบภาวะ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก – มากที่สุด (ค่า Mdn. ระหว่าง 4.00 – 5.00) และมีความสอดคล้องกันในระดับมาก (ค่า I.R. ระหว่าง 0.00 – 1.50) รูปแบบหรือแนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวิธีการพัฒนาภาวะ ผู้นำตามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ

*นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

***ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

****รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาศึกษาทั่วไป คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชภัฏนครศรีธรรมราช

เชิงกลยุทธ์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่า Mdn. ระหว่าง 4.50 – 5.00) และมีความสอดคล้องกันในระดับมาก (ค่า I.R. ระหว่าง 0.00 – 1.50)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, กลยุทธ์การบริหาร, กิจการคณะสงฆ์, พระสังฆาธิการ

Abstract

The purposes of this research are to study, develop and present the Model Development of Strategic Leadership for Sangha Administration of Buddhist Administrative Ecclesiastical Officials. The multiple methodologies, with 3 methodology processes, were utilized in this research. This paper presents only the results from the 1st and 2nd processes. The aim of the 1st process was to study the strategic leadership for Sangha Administration of Buddhist Administrative Ecclesiastical Officials, the methodologies used for this process include document analysis, two expert interviews, two case studies, focus group with 18 participants. The results showed that the Strategic Leadership for Sangha Administration of Buddhist Administrative Ecclesiastical Officials consisting of 5 components: 1. Vision, 2. Creative, 3. Situation analysis and future expectations, 4. Resource management and allocation, and 5. Control and evaluation. The strategic leadership development process consisted of 3 components: 1. Career,

2. Leadership, and 3. Personal life. There were 4 methods to develop the strategic leadership: 1. Learning, 2. Seminar, 3. Training, and 4. Site visit. The aim of the 2nd methodology process was to develop the strategic leadership using Modified Delphi Technique to study the 18 sample participants. The results showed high suitability (Mdn. value of 4.00 – 5.00) and high correlation (I.R. value of 0.00 – 1.50) between the strategic leadership components and the methods to develop the strategic leadership. The results also showed the highest suitability (Mdn. value of 4.50 – 5.00) and high correlation (I.R. value of 0.00 – 1.50) between the strategic leadership development process and the methods to develop the strategic leadership.

Keywords: Leadership, Management strategies, Sangha Administration, Buddhist Administrative Ecclesiastical Officials

บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในสภาวะการณ์ปัจจุบัน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทุกองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจ วิธีการบริหารจัดการแนวใหม่ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และมีตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม มีการปรับเปลี่ยนกลไกการบริหารงานให้เป็นระบบที่เน้นความรู้จักความสามารถอย่างแท้จริง ซึ่งในองค์กรหนึ่งๆ บุคคลสำคัญที่จะขับเคลื่อนการบริหารงานขององค์กรไปสู่เป้าหมาย คือ ผู้นำ เพราะถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายการบริหาร การจัดการ

รวมถึง การริเริ่ม การวางแผน การบริการ กำกับ การ และการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขององค์กร องค์กรจะดำเนินการได้ดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้นำ หากผู้นำขาดคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่ต้องครั้นนั้นก็ขาดเป้าหมายการพัฒนาขาดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Creating a learning organization) ที่จะประยุกต์การบริหารงานให้เกิดความก้าวหน้าแก่องค์กรและขาดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรไปสู่ความคิดสร้างสรรค์แบบใหม่ในที่สุด

จุดเริ่มแรกของการพัฒนาองค์กร คือการพัฒนาที่ตัวผู้นำ (Maxwell, 2008) ซึ่งบุคคลที่เป็นผู้นำต้องมีคุณสมบัติของ “ภาวะผู้นำ” จึงจะทำให้ “ผู้ตาม” เกิดความเชื่อมั่นและพร้อมที่จะร่วมขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างเป็นเอกภาพ องค์กรใหญ่เท่าใดผู้นำย่อมมีสำคัญมากขึ้นเท่านั้น จนอาจกล่าวได้ว่า องค์กรใดได้ผู้นำดี องค์กรนั้นจะมีความเจริญรุ่งเรืองไปด้วย ตรงกันข้ามหากองค์กรใดได้ผู้นำไม่ดี องค์กรนั้นจะประสบความยากลำบากไปด้วย

การมีภาวะผู้นำ ถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารทุกระดับ เพราะผู้นำจะเป็นตัวแทนขององค์กรในการประสานงาน เป็นผู้สร้างโอกาสให้บุคคลในองค์กรทั้งที่เป็นรายบุคคล และ เป็นทีมได้ทำงานเต็มศักยภาพเพื่อสนองตอบต่อภารกิจขององค์กร เป็นผู้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรจึงต้องมีรูปแบบของความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและรูปแบบแห่งความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) อยู่ทุกระดับ

ผู้นำขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ ล้วนแต่มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งสิ้น ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มจากการมีคุณสมบัติสำคัญ คือ

เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จตามขั้นตอน (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2550) ต้องเข้าใจหน่วยงานของตนในทุกลักษณะ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความสามารถเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการและเทคนิคในการทำงาน รู้จักวิเคราะห์และเลือกใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน ต้องเป็นผู้มีศักยภาพในการวางแผนและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ มีภาวะผู้นำ มีแนวทางการทำงานที่ชัดเจน มีแนวปฏิบัติสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป คิดกลยุทธ์เชิงรุกเป็น เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ สามารถกำหนดทิศทาง การเปลี่ยนแปลงได้ชัดเจน มีความมุ่งมั่นต่อการสร้างภาพใหม่ขององค์กร รวมทั้งเป็นผู้ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงซึ่งปัจจัยผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบผลสำเร็จด้วยดี นั่นคือภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (สำนักงานคณะกรรมการ การพัฒนาระบบราชการ, 2548 ; ไพศาล จันทรภักดี, 2548; กัลยรัตน์ เมืองสง, 2550; ริงสรรค์ ประเสริฐศรี, 2551; พระมหาไกรวรรณ ปุณฺณพันธ์, 2552 ; เชาวศักดิ์ พฤกษ์เทเวศ, 2553; DuBrin, 2007)

ฝ่าย ศาสนจักร องค์กรคณะสงฆ์ต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อความเจริญก้าวหน้าและเพื่อความมั่นคงของสถาบันพระพุทธศาสนาเช่นกัน การปรับเปลี่ยนองค์กรให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น การบริหารจัดการที่ดี ความสามารถในการจัดการองค์กรของผู้นำ และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เป็นต้น องค์กรประกอบที่กล่าวมานี้จะดำเนินการไปได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการมีภาวะผู้นำของ

ตัวพระสงฆ์เอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสขึ้นไป ซึ่งมีหน้าที่ในการปกครองและบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนถาวรสืบไป และพระพุทธศาสนาจะเจริญรุ่งเรืองถาวรสืบไปได้ก็ด้วยอาศัยพระสังฆาธิการเป็นสำคัญ เนื่องจากพระสังฆาธิการเป็นผู้ใกล้ชิดกับประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นที่เคารพเลื่อมใสศรัทธาของประชาชน และเป็นผู้มีบทบาทโดยตรงต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ (พระเกษมศักดิ์ วรสุโข, 2554) เจ้าอาวาสจึงต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการวัด ซึ่งจะต้องประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การประเมินผลงาน และการงบประมาณ (ภิกขุ กายจนะ, 2542)

เจ้าอาวาส เป็นพระสังฆาธิการที่มีตำแหน่งสูงสุดในระดับวัด และมีความสำคัญยิ่งในฐานะผู้นำการบริหารจัดการและดูแลวัดให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม มีหน้าที่สำคัญหลายอย่าง เช่น ทำหน้าที่เกี่ยวกับการปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ถือเป็นผู้อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จนมีคำกล่าวว่า พระพุทธศาสนาจะเจริญก็เพราะความเลื่อมใสของประชาชน เจ้าอาวาสเป็นตัวจักรสำคัญในความเจริญ ของพระพุทธศาสนา ดังนั้น การพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน เจ้าอาวาสต้องเป็นบุคคลที่ประชาชนเคารพนับถือ เป็นที่ศรัทธาของประชาชน (พระธรรมวโรดม, 2539) เจ้าอาวาสที่มีความสามารถพิเศษเฉพาะตัว มีภาวะผู้นำ มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน และสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน รวมทั้งมีการพัฒนาตนเอง

ให้สมบูรณ์พร้อมในด้านธรรมวินัย จะส่งผลโดยตรงต่อความเชื่อถือของพุทธศาสนิกชน ซึ่งช่วยให้การปฏิบัติศาสนกิจทุกอย่างบรรลุตามวัตถุประสงค์โดยง่าย ซึ่งการบริหารวัดในที่นี้ คือ การปกครองบังคับบัญชากำกับดูแล แนะนำ สั่งสอนภิกษุสงฆ์ สามเณร และฆราวาสผู้อยู่ในวัดให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยให้อยู่ในศีลธรรมอันดี และดำเนินกิจกรรมโครงการต่างๆ ของวัดให้สำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพสูงสุด

ปัญหาที่ทำให้การบริหารจัดการวัดขาดประสิทธิภาพ คือ เจ้าอาวาสจำนวนมากยังขาดทักษะในการบริหารจัดการวัด ไม่มีศักยภาพในการพัฒนาวัด ไม่มีความรู้ในการสั่งสอนประชาชน ยังมีเจ้าอาวาสจำนวนมากยังปล่อยปะละเลยพระภิกษุสามเณรในปกครองให้ประพฤติปฏิบัติไปตามยถากรรม ไม่มีการ ศึกษาอบรมพระธรรมวินัย จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัด (พระมหาสุริยา หอมวัน, 2544) นอกจากนี้ ยังมีผลการวิจัยเกี่ยวกับเจ้าอาวาสในพื้นที่ต่างๆ จำนวนมาก ที่สะท้อนให้เห็นความอ่อนด้อยด้านภาวะผู้นำและการบริหารกิจการคณะสงฆ์ เช่น เจ้าอาวาสในจังหวัดเลย ร้อยละ 62.9 มีระดับภาวะผู้นำด้านการบริหารวัดอยู่ในระดับต่ำ (วรวิทย์ บุญยะดาษ, 2549) คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรียังขาดการพัฒนาในด้านต่างๆ หลายเรื่อง โดยเฉพาะเรื่องการศึกษาการทำงานที่ไม่ชัดเจนและเด็ดขาด การติดต่อสื่อสารไม่ชัดเจน การทำงานแบบเฉื่อยชา มักทำงานแบบย่ำอยู่กับที่ ไม่มีการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ การขัดแย้งกันระหว่างบ้านกับวัด การไม่เคารพซึ่งกันและกันของผู้น้อยที่ต้องปฏิบัติต่อผู้ใหญ่ ปัญหาเรื่องของยาเสพติดให้โทษและอบายมุขอื่นๆ เป็นต้น ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของคณะสงฆ์ ที่ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน (พระธวัชชัย จารุธรรมโม, 2554) เจ้าอาวาสในกรุงเทพมหานคร บางส่วนขาดวิสัยทัศน์และขาด

เป้าหมายในการบริหารจัดการวัดที่ชัดเจน ไม่มีการประชุม ปรึกษาหรือวางแผนและกำหนดวัตถุประสงค์ การพัฒนาวัดอย่างเป็นรูปธรรม เป็นการบริหารจัดการวัดตามความเคยชินที่เคยปฏิบัติมา ขาดการประสานงานระหว่างวัด บ้าน และชุมชน เจ้าอาวาส บางรูปใช้คนไม่ถูกต้องกับงาน จึงทำให้งานขาดประสิทธิภาพ (พระครูพิศาลถิรธรรม, 2553) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า พระภิกษุสามเณรมีมาก ทำให้ผู้ปกครองดูแลไม่ทั่วถึง ผู้ปกครองไม่ทราบปัญหาที่แท้จริงของผู้ได้ บังคับบัญชา ขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะพระภิกษุสามเณรผู้มีความรู้ควบคู่กับการปฏิบัติ จัดอบรมและเผยแพร่พระพุทธศาสนาให้แก่พระภิกษุสามเณรและบุคคลทั่วไปค่อนข้างน้อย ประชาชนไม่ค่อยมีโอกาสได้ฟังธรรมะ นอกจากการฟังธรรมะเนื่องในเทศกาลต่างๆ การจัดสรรที่อยู่อาศัยของพระภิกษุสามเณรของแต่ละวัดยังไม่ดีเท่าที่ควร รูปแบบการก่อสร้างของแต่ละวัดมีความแตกต่างกันมาก บางวัดมีสิ่งก่อสร้างเกินความจำเป็น การสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนรอบวัดมีน้อย (พระวิฑูรย์ ฐานเมธี, 2554)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น มีข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ปัญหาที่หลากหลาย เช่น ผู้นำองค์กรสงฆ์ควรมีวิสัยทัศน์และควรสร้างแรงบันดาลใจอันแสดงถึงภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับหลักธรรมใน ทางพระพุทธศาสนา ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ได้ เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมของคณะสงฆ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี อันจะส่งผลถึงความเจริญรุ่งเรืองแห่งพระพุทธศาสนาสืบไป (พระบัณฑิต ญาณธีโร, 2552) รวมถึง ควรมีการประชุมพระภิกษุและสามเณรในวัดเนื่องๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดและเพื่อความสามัคคีภายในวัด เจ้าอาวาสควรเปิดรับความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้

ในการบริหารจัดการวัด ควรนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาวัด และควรจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ระหว่างวัดและชุมชน (พระครูพิศาลถิรธรรม, 2553) เจ้าอาวาสควร รู้จักเหตุ รู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กติกาที่มีความเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ต้องรู้จักจุดหมายหรือเป้าหมายของหลักการ ที่ตนปฏิบัติ ต้องรู้จักพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงแห่งโลกอย่างแท้จริง ให้สามารถนำพามวลชนและองค์กรไปสู่จุดหมายได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ต้องรู้จักความพอเหมาะพอควรในการทำกิจการทุกอย่าง ให้ลุล่วงด้วยดี ต้องเป็นผู้รู้จักการบริหารเวลา หรือวางแผนให้เหมาะสมกับเวลา ควรรู้จักชุมชน รู้สังคม และรู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดีเพื่อให้สามารถเลือกใช้คนที่เหมาะสมกับงาน (พระครูอุทัย กิจพิพัฒน์, 2554) ซึ่งการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในทุกด้าน จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ และเอกชนในการส่งเสริมหรือจัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนทางความคิด ตลอดจนงบประมาณ บุคลากร และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเปิดโอกาสให้เจ้าอาวาส สามารถเข้าถึงวิทยาการสมัยใหม่ ข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ได้ง่ายขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาวัดมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป (พระครูไพโรจน์สารคุณ, 2553)

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการบริหารกิจการคณะสงฆ์ดังกล่าวข้างต้น ย้ำให้เห็นว่าการพัฒนาองค์กรคณะสงฆ์ให้เจริญต้องพัฒนาที่ตัวของพระสงฆ์ทุกระดับชั้น โดยเฉพาะเจ้าอาวาส ต้องรู้หลักการบริหารจัดการ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะและกลยุทธ์ทางการบริหารจัดการ เป็นต้น ซึ่งนับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาวัดให้เป็นระบบและประสบความสำเร็จ รวมถึงต้องส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณร มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์

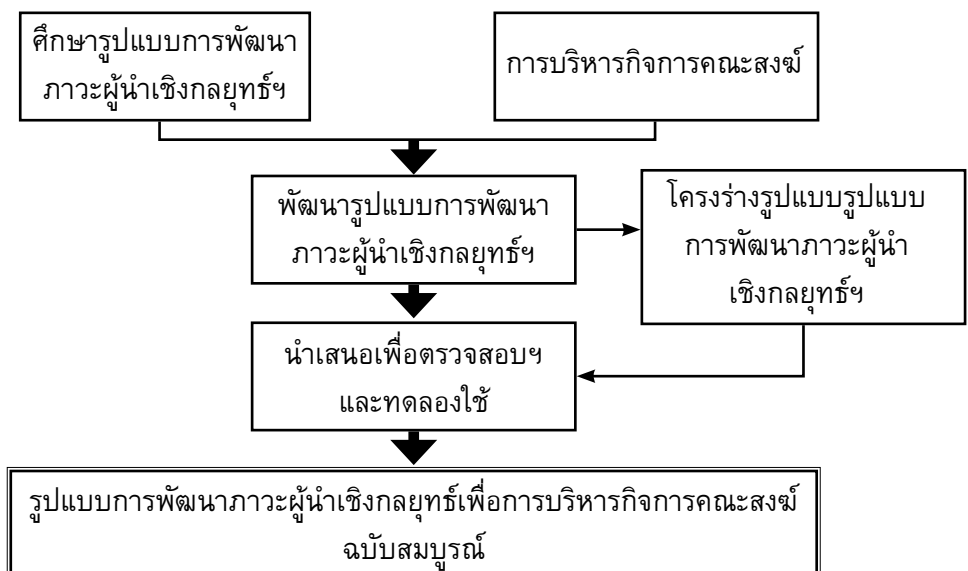
ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของพระธรรมวินัย และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อการพัฒนาชุมชนรอบข้างวัด โดยสรุป คือ ต้องมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ที่ชัดเจน ที่สามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และนำวิสัยทัศน์นั้นมาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นขั้นตอน มีความพยายามในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ครอบคลุมภารกิจและขอบข่ายทั้งหมดของกิจการคณะสงฆ์ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ รู้จักวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต การรู้จักจัดสรร และใช้ทรัพยากร ตั้งแต่ขั้นการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ขั้นการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและขั้นการควบคุมและ การประเมินผลเชิงกลยุทธ์ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548) ซึ่งการที่จะทำให้พระสังฆาธิการมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ดังกล่าวได้นั้น จำเป็นต้องพัฒนาด้วยรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถด้าน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน รวมถึงพัฒนาทักษะในการ บริหารงาน

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น จึงทำการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของพระสังฆาธิการ เพื่อทราบองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของพระสังฆาธิการที่มีประสิทธิภาพไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อความเข้มแข็งขององค์กรสงฆ์ทุกระดับ รวมถึงจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการใช้เพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่มีประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ

กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีวิจัยแบบพหุวิธี (Multiple Methodologies) ได้แก่ การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) การศึกษารายกรณี (Case Study) การใช้เทคนิคเดลฟาย (Modified Delphi Technique) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน โดยในบทความนี้ ขอเสนอการวิจัยขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ใช้วิธีวิจัย 4 วิธี คือ

1. การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) ซึ่งคัดเลือกเนื้อหาแบบเจาะจง โดยพิจารณาความสัมพันธ์ด้านเนื้อหาทั้งความสัมพันธ์ภายนอก (External Relation) และความสัมพันธ์ภายใน (Internal Relation) โดยมุ่งหมายศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์

2. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) ซึ่งเป็นพระสังฆาธิการ จำนวน 2 รูป ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ทางธรรมระดับนักธรรมชั้นเอก และมีประสบการณ์ในการเป็นเจ้าอาวาสมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จุดมุ่งหมายในการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้องค์ประกอบ รูปแบบและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ

3. การศึกษาวัดพัฒนาตัวอย่าง (Case Study) เป็นวัดที่ได้รับรางวัลวัดพัฒนาตัวอย่างที่มีการบริหารกิจการคณะสงฆ์ดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ผ่านเกณฑ์การพิจารณาของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยการศึกษาข้อมูลและสภาพทั่วไปของวัด ข้อมูลการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยใช้แบบบันทึกข้อมูล และสัมภาษณ์บุคคลากรที่เกี่ยวข้องกับวัด เช่น เจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส ไวยาวัจกรของวัด เป็นต้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ครอบคลุมองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ

4. การสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 รูป/คน ซึ่งผู้วิจัยได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะผู้ปกครองคณะสงฆ์ระดับเจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะจังหวัด และหรือพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสผู้มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และหรือผู้สอบได้เปรียญธรรม 3 ประโยคขึ้นไป ที่มีประสบการณ์การบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 2 รูป ผู้นำในสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดและหรือสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดที่มีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 2 คน ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งเกี่ยวกับการบริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป จำนวน 2 คน อาจารย์และหรือนักวิชาการซึ่งสอนหรือเคยสอนวิชาเกี่ยวกับการปกครองหรือการบริหารจัดการที่มีความรู้ตั้งแต่ระดับปริญญาปริญญาเอกและหรือระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 2 คน ผู้จบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาของสงฆ์ระดับปริญญาตรีขึ้นไปและประสบ

ความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงานเป็นที่ประจักษ์ และหรือผู้ที่จบการศึกษาปริญญาธรรม 9 ประโยค จำนวน 2 รูป/คน โดยสนทนากลุ่มเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ดำเนินการดังนี้ จัดทำโครงร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ โดยใช้ผลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 จากนั้นนำโครงร่างรูปแบบไปให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา (Wording) โครงสร้างและรูปแบบของแบบสอบถาม (Structure and Format) และอื่นๆ โดยผู้เชี่ยวชาญที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 4 คน เมื่อผ่านการตรวจสอบแล้ว จึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปสู่กระบวนการดำเนินการวิจัยต่อไป โดยการใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) 3 รอบ โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 18 ท่าน ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อยืนยันโครงร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะผู้ปกครองคณะสงฆ์ระดับเจ้าคณะอำเภอ หรือเจ้าคณะจังหวัด หรือเจ้าคณะภาค ที่มีประสบการณ์การบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 4 รูป ผู้นำในสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด และหรือสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 2 ท่าน ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งเกี่ยวกับ

การบริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป จำนวน 4 ท่าน อาจารย์และหรือนักวิชาการซึ่งสอนหรือเคยสอนวิชาเกี่ยวกับการปกครองหรือการบริหารจัดการที่มีความรู้ตั้งแต่ระดับปริญญาเอกและหรือระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 4 ท่าน ผู้ที่จบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาของสงฆ์ระดับปริญญาตรีขึ้นไป และประสบความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงานเป็นที่ประจักษ์ และหรือผู้ที่จบการศึกษาปริญญาธรรม 9 ประโยค จำนวน 4 คน

เครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สร้างขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 18 คน โดยสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมและความสมบูรณ์สอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการเพื่อให้ได้โครงร่างรูปแบบ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ได้แก่ ส่วนปก ประกอบด้วยชื่อเรื่องการวิจัย รอบของการแสดงความคิดเห็น โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Modified Delphi Technique) และข้อมูลผู้วิจัย

ส่วนที่ 2 ได้แก่ ส่วนคำชี้แจง ประกอบด้วย ขั้นตอนการวิจัย จำนวนรอบที่เก็บข้อมูลที่มาของข้อคำถาม ความหมายของการแสดงความคิดเห็น 5 ระดับ โครงสร้างของข้อคำถาม และวิธีตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ได้แก่ ส่วนคำถาม ประกอบด้วยข้อคำถามแบบปลายปิดชนิดเลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบปลายเปิด (เติมคำ)

วิธีการสร้างเครื่องมือ เครื่องมือสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัยและกรอบแนวคิดของ

เทคนิคเดลฟาย (Modified Delphi Technique) โดยใช้แบบสอบถามชนิดปลายปิดในรอบที่ 1, 2 และ 3 ซึ่งเป็นเทคนิคที่นักวิชาการเห็นว่าสามารถใช้ได้ หากประเด็นนั้นมีการศึกษาและกำหนดกรอบแนวคิดอย่างชัดเจนและครอบคลุมในเรื่องที่ต้องการศึกษา (Murray & Hammons, 1995; สุวิมล ว่องวานิช, 2548; กัลยรัตน์ เมืองสง, 2550) ดังนี้

รอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยขั้นตอนที่ 1 มาเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามแบบเลือกตอบ คือ เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย ต่อรูปแบบของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ พร้อมทั้งมีคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นที่ครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 3 ด้าน คือ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ รูปแบบ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ จากนั้น นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ โดยเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยร้อยละ 80 ขึ้นไป มาสร้างเป็นแบบสอบถามในรอบที่ 2 ต่อไป

รอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการนำข้อมูลที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยร้อยละ 80 ขึ้นไปในรอบที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากนั้น จึงวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range)

รอบที่ 3 ข้อคำถามมีลักษณะเช่นเดียวกับข้อคำถามในรอบที่ 2 แต่นำค่าการวิเคราะห์ข้อมูล

คือ ค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) ตั้งแต่ 1.50 ลงมา และตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนตอบจากรอบที่ 2 มาบรรจุไว้ในแต่ข้อคำถามด้วย เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบเดิม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยาลัยนวัตกรรมการตรวจสอบความสมบูรณ์และให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงแก้ไข
2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกและหรือมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 5 คน ซึ่งผู้วิจัยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา (Wording) โครงสร้างและรูปแบบของแบบสอบถาม (Structure and Format) เมื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้ว จึงนำผลมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับวัตถุประสงค์ (Index of the Item-Objective Congruence : IOC) โดยค่า IOC ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 จึงถือว่า ข้อคำถามนั้นดี ครบถ้วนสมบูรณ์ ครอบคลุมเนื้อหาและตรงตามเนื้อหาของตัวแปรที่ต้องการวัด หากค่า IOC น้อยกว่า 0.5 แสดงว่า ข้อคำถามนั้นไม่ดี ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ไม่ครอบคลุมเนื้อหา และไม่ตรงตามเนื้อหาของตัวแปรที่ต้องการวัด ต้องตัดทิ้งไปหรือปรับปรุงใหม่ (สุวิมล ติรภานนท์, 2549, พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540)

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการโดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเทคนิคเดลฟายรอบที่ 3 มาคำนวณหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัย

ระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเชิงสถิติแล้วนำมาแปลผลตามเกณฑ์ ดังนี้

4.50 – 5.00 = กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
เห็นด้วยมากที่สุด

3.50 – 4.49 = กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
เห็นด้วยมาก

2.50 – 3.49 = กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
เห็นด้วยปานกลาง

1.50 – 2.49 = กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
เห็นด้วยน้อย

1.00 – 1.49 = กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
เห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผลค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ซึ่งได้จากการคำนวณความแตกต่างระหว่างค่าควอไทล์ที่ 1 กับค่าควอไทล์ที่ 3 ดังนี้

0.00 – 1.50 = ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
สอดคล้องกันมาก

มากกว่า 1.50 = ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
สอดคล้องกันน้อย

เมื่อได้ผลการวิเคราะห์แล้ว ผู้วิจัยนำเอาเฉพาะข้อความที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันมากทั้งค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ มาสรุปเป็นความคิดเห็นของกลุ่ม และใช้เป็นแนวทางในการจัดทำรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต่อไป

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของ

พระสังฆาธิการ พบผลการวิจัย ดังนี้ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การมีวิสัยทัศน์ 2. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3. การวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต 4. การจัดสรรและการรู้จักใช้สอยทรัพยากร 5. การควบคุมและการประเมินผล รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มี 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านงาน 2. ด้านภาวะผู้นำ 3. ด้านส่วนตัว และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 4 วิธี ได้แก่ 1. การศึกษา 2. การสัมมนา 3. การฝึกอบรม และ 4. การดูงาน

2. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ พบผลการวิจัย ดังนี้ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต การจัดสรรและการรู้จักใช้สอยทรัพยากร และการควบคุมและการประเมินผล โดยใช้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 4 วิธี ได้แก่ การศึกษา การสัมมนา การฝึกอบรม และการดูงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก – มากที่สุด (ค่า Mdn. ระหว่าง 4.00 – 5.00) และมีความสอดคล้องกันในระดับมาก (ค่า I.R. ระหว่าง 0.00 – 1.50) รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงาน ด้านภาวะผู้นำ และด้านส่วนตัว โดยใช้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 4 วิธี ได้แก่ การศึกษา การสัมมนา การฝึกอบรม และการดูงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่า Mdn. ระหว่าง 4.50 – 5.00) และมีความสอดคล้องกันในระดับมาก (ค่า I.R. ระหว่าง 0.00 – 1.50)

รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์



ภาพประกอบ 3 รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สอดคล้องกับแนวคิดและการวิจัยของ Halpin (1966), Fieldler (1967), Stogdill (1974), Dejnozka (1983), Finkelstein and Hambrick (1996), DuBrin (1998), Ireland and Hitt (1999), Yukl (2002), Preedy, Glatter and Wise (2003), Robbins and Coulter (2003), Davies, Davies and Ellison (2005), Flores (2006),

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543), รั้งสรรค์ ประเสริฐศรี (2544), พระมหาสุริยา หอมวัน(2544), ชีววุฒิ ทองโอษฐ์ (2546), จินตนา บุญบงการ และ ณีฎฐพันธ์ เขจรนันท์ (2548), กัลยรัตน์ เมืองสง (2550), เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2550), รวีวรรณ กลิ่นหอม (2550), สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550), รั้งสรรค์ ประเสริฐศรี (2551), สมยศ นาวิการ (2551), ไกรวรรณ,พระมหา ปุณช์พันธ์ (2552) และ

เซวรงค์ดี พฤษเขตเวศ (2553) โดยมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

จากผลการวิจัย จำแนกรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการได้ 3 ประเด็นสำคัญ คือ

1. **องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์** พบว่ามี 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) **การมีวิสัยทัศน์** ซึ่งเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำคัญที่พระสังฆาธิการต้องมี และนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยพระสังฆาธิการต้องเข้าใจลักษณะหรือสภาพของวัดหรือองค์กรที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน สามารถมองภาพความเป็นไปในอนาคตในเชิงองค์กรรวมได้ มีวิสัยทัศน์เพื่อการพัฒนาและมีเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน มีทิศทางการทำงานที่ตอบสนองวิสัยทัศน์อย่างเป็นกระบวนการ มีทักษะในการสื่อสารและมีทักษะในการถ่ายทอด วิสัยทัศน์สามารถขับเคลื่อนงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวตัดสินใจในการดำเนินงานอย่างรวดเร็วถูกต้อง สร้างค่านิยมในการทำงานโดยยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ รวมถึงต้องรู้จักประสานงานและประสานความร่วมมือเพื่อความสำเร็จของงาน และต้องรู้จักยืดหยุ่นปรับตัวตามสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ 2) **การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์** พระสังฆาธิการต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานที่สอดคล้อง กับเป้าหมาย มีจินตนาการที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงคิดเป็นระบบและสามารถถ่ายทอดให้บุคคลอื่นเข้าใจและปฏิบัติตามได้ มีความเชื่อมั่นในความ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นและดำเนินงานที่แสดงถึงความคิดริเริ่มหรือสร้างสรรค์ มีทักษะในการสื่อสารและกระตุ้นให้บุคคลอื่นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่สำคัญต้องใจกว้าง มีเหตุผล ยอมรับและสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ของบุคคลอื่น

รวมถึง รู้จักใช้ปัญหาเป็นตัวนำในการแสวงหาหรือพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ เพื่อให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์ทันต่อโลกปัจจุบัน

3) **การวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต** องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์องค์ประกอบนี้ คือ พระสังฆาธิการต้องรู้จักนำข้อมูลในอดีตมาวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและคาดการณ์อนาคต เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ดำเนินไปอย่างสอดคล้องและทันสมัย รู้จักวิเคราะห์แผนพัฒนาต่างๆ แล้วนำมาปรับประยุกต์ใช้กับกิจการคณะสงฆ์อย่างเหมาะสม มีโลกทัศน์กว้างไกลรักที่จะแสวงหาและใฝ่รู้ประสบการณ์ใหม่ๆ ตลอดเวลาที่สำคัญต้องกำหนดนโยบาย กำหนดแผนงานวางแผนงานและบริหาร งานอย่างมีระบบ มีทักษะและกลยุทธ์ในการทำงานสอดคล้องกับสถานการณ์ สามารถขับเคลื่อนกลยุทธ์การทำงานไปสู่เป้าหมายได้ สามารถสื่อสารและกระตุ้นให้บุคคลอื่นรู้จักวิเคราะห์สถานการณ์อนาคตได้ รวมถึงมีความชัดเจนในข้อมูล มีเหตุผล รู้จักยืดหยุ่นในสถานการณ์ต่างๆ และต้องมีการตรวจสอบ ทบทวนและประเมินผลแผนและกลยุทธ์ในการทำงานเสมอ 4) **การจัดสรรและการรู้จักใช้สอยทรัพยากร** เพื่อให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสขึ้นไป ต้องแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อสนองตอบภาระงานขององค์กร ส่งเสริมและหรือสนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับงาน บำรุงรักษาทรัพยากรให้พร้อมใช้งานเสมอ จัดทำฐานข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรวางแผนการใช้สอยทรัพยากรทุกประเภทอย่างชัดเจนรู้จักแบ่งปัน และระดมทรัพยากรจากหน่วยงานต่างๆ มาใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานด้านต่างๆ ขององค์กร มีการบริหารจัดการทรัพยากรทุกประเภทอย่างเป็นระบบ รวมถึงรู้จักปรับประยุกต์

และยืดหยุ่นในการใช้ทรัพยากรทุกประเภทขององค์กร ที่สำคัญ ต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ตลอดเวลา และมีระบบตรวจสอบทบทวน ประเมินผลการจัดสรรและการใช้ทรัพยากรเสมอ 5) **การควบคุมและการประเมินผล** องค์กรจะดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการควบคุมและประเมินผลการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งต้องอาศัยความเด็ดขาดและความ กล้าหาญในการวินิจฉัยสั่งการของผู้นำ รวมถึงต้องให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการควบคุมและประเมินผล ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงบทบาทในการทำงานตามหน้าที่ของตนแบบกล้าหาญ อดทน ต่อผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นแก่ตนเอง จัดวางระบบการประเมินอย่างถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรมตรวจสอบได้ มีการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการประเมินทุกขั้นตอน มีการตรวจสอบ ทบทวน และประเมินผลระบบการควบคุมและประเมินผลเสมอและต้องนำผลที่ได้จากการประเมินมาแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

2. **รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์** มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) **ด้านงาน** มีประเด็นสำคัญที่เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ การมีอิสระในการบริหารจัดการงานที่ตนเองได้รับ ผิดชอบ การได้รับอำนาจในการบริหารจัดการกิจการงาน การมอบหมายหรือให้ทำงานที่เหมาะสมหรือท้าทายความสามารถ ส่งเสริมการแสวงหาความร่วมมือด้านต่างๆ กับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาวัดหรือองค์กรที่ตนรับผิดชอบ เอาใจใส่ช่วยเหลือ แนะนำ สั่งสอนในการปฏิบัติงานโดยเปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองในงานอย่างสม่ำเสมอ จัดการพัฒนาทักษะในการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกวัดหรือองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของงาน รวมถึง

การกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น การให้กำลังใจในการทำงานไม่ตำหนิในงานที่ผิดพลาด รู้จักยืดหยุ่นหรือปรับตัวในงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้องและปฏิบัติไปตามหลักการที่ถูกต้องนั้น และต้องสร้างระบบการควบคุมงานและการประเมินผลงานที่ถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ 2) **ด้านภาวะผู้นำ** แนวทางการพัฒนาพระสังฆาธิการให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุด คือ ต้องเริ่มต้นด้วยการพัฒนาให้มีวิสัยทัศน์ รวมถึงต้องส่งเสริมสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ฝึกให้รู้จักวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต แนะนำให้รู้จักจัดสรรรู้จักใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าเหมาะสม สนับสนุนให้มีวิธีการควบคุมและวิธีการประเมินผลที่เป็นระบบและเป็นธรรม ส่งเสริมการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล มีเหตุผลในการทำงานและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างจากตน ยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ และฝึกให้เกิดความอดทน มุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก มีทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์และดำเนินการตามกลยุทธ์นั้น เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ประสานเป้าหมายแห่งหน้าที่กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว และ 3) **ด้านส่วนตัว** แนวทางการพัฒนาพระสังฆาธิการด้านส่วนตัวให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ คือ ต้องเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพร้อมที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา รู้จักจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง สามารถจัดการความเครียดและความคับข้องใจได้ มีความอดทน อดกลั้น ไม่ปล่อยให้อารมณ์อยู่เหนือเหตุผล จริงใจและเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านหน้าที่การงานและการดำรงชีวิต มีความรับผิดชอบตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา และต้องมีสุขภาพกายแข็งแรงและมีบุคลิกภาพดีน่าเชื่อถือ

3. **วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์**
พบว่ามี 4 วิธีการที่สามารถนำมาพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้ ได้แก่ 1) **การศึกษา** โดยการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นทั้งทางโลกและทางธรรม อาจเป็นไปในรูปแบบของการเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาและหรือให้ทุนการศึกษาในสาขาวิชาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อความรู้ ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎี รวมถึงได้ฝึกฝนการมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 2) **การสัมมนา** โดยการจัดการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งในภาควิชาการและภาคปฏิบัติ ทั้งระหว่างพระสังฆาธิการด้วยกันที่ประสบผล สำเร็จในการเป็นผู้นำ และระหว่างพระสังฆาธิการกับนักวิชาการสาขาต่างๆ 3) **การฝึกอบรม** โดยการฝึกอบรมให้พระสังฆาธิการได้เรียนรู้และได้พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยอาจจัดเป็นรูปแบบการอบรมระยะสั้นเพื่อกระตุ้นให้เกิดภาวะ

ผู้นำเชิงกลยุทธ์จนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) **การดูงาน** โดยการจัดให้พระสังฆาธิการได้ศึกษาดูงานการบริหารกิจการองค์กรต่างๆ ที่มีผลการดำเนินงานเป็นเลิศ ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. วิจัยประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ
2. วิจัยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ระหว่างองค์กรคณะสงฆ์ สำนักงานพระพุทธศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ องค์กรการบริหารส่วนท้องถิ่น มหาวิทยาลัยสงฆ์ และชุมชน

บรรณานุกรม

- กัลยารัตน์ เมืองสง. (2550). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จินตนา บุญบงกร และณัฐวิพันธ์ เขจรันันท์. (2548). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพรินติ้ง.
- เขวงศักดิ์ พฤกษ์เทเวศ. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2539). การวางแผนเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ธีรวิทย์ ทองโอษฐ์. (2546). การศึกษาการปฏิบัติศาสนกิจของเจ้าอาวาสในจังหวัดร้อยเอ็ด. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2549). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- พระมหาไกรวรรณ ปุณฺณพันธ์. (2552). ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม. (วิทยานิพนธ์การปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- พระมหาสุริยา หอมวัน. (2544). บุคลิกภาพของเจ้าอาวาสที่พึงประสงค์ : กรณีศึกษาพระภิกษุสามเณรวัดสระกำแพงใหญ่ อำเภอกุฑมพพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ. (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).
- รวีวรรณ กลิ่นหอม. (2550). การพัฒนารูปแบบการวัดและเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนสายสามัญ. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น).
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- สมบุรณ์ ศิริสรวิทย์. (2547). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- สมยศ นาวิการ. (2548). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบุรณ์ พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- Davies, B., Davies, B.J. & Ellison, L. (2005). **Success and sustainability: Developing the strategically focused school.** National College for School Leadership. Nottingham: NCSL.
- Dejnozka, E.L. (1983). **Educational administration glossary.** Westport, CT: Greenwood.
- DuBrin, A.J. (1998). **Leadership : research, findings, practice, and skills** 2th ed. New York: Houghton Mifflin Company.
- Halpin, A. W. (1966). **Theory and research in administration.** New York: Macmillan.

- Ireland, R.D., & Hitt, M.A. (1999). Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st century: The role of strategic leadership. **Academy of Management Executive**, 13(1), 114-119.
- James M. Lippam & James A. Hoch. (1974). **The principalship : foundations and functions**. New York: Harper & Row.
- Murry, J. W., & Hammons, J. O. (1995). Delphi: A versatile methodology for conducting qualitative research. **The Review of Higher Education**, 18(4), 423-436.
- Preedy, M., Glatter, R & Wise, C. (2003). **Strategic leadership challenges. Strategic Leadership and Educational Improvement**. London: Cromwell.
- Robbins, S.P. & Mary C. (2003). **Management** 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Stogdill, R.M. (1974). **Handbook of leadership**. New York: The Free Press.