

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนาบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ครั้งนี้ ผู้วิจัย กำหนดระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยมีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เข้ามาใช้ในการทำวิจัยด้วยหลักการผสมผสานวิธี แล้วนำมาเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาระดับบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21

การวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนาบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแปลความหมาย มีดังนี้

n	แทน	จำนวนหน่วยตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
R	แทน	สัมประสิทธิ์สัมพัทธ์พหุคูณ
R_2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที
X_1	แทน	ปัจจัยบุคลากร
X_2	แทน	ปัจจัยงบประมาณ
X_3	แทน	ปัจจัยวัสดุ
X_4	แทน	ปัจจัยการบริหาร
X_5	แทน	ปัจจัยขวัญและกำลังใจ
X_6	แทน	ปัจจัยเวลา

X_7	แทน	ปัจจัยการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร (MIS)
X_8	แทน	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
X_9	แทน	การคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล
X_{10}	แทน	การกระตุ้นปัญญา
X_{11}	แทน	การสร้างแรงบันดาลใจ
X_{12}	แทน	การไว้วางใจกัน
X_{13}	แทน	ความยึดมั่นผูกพัน
X_{14}	แทน	การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
X_{15}	แทน	ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน
Y	แทน	บทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21
\hat{Y}	แทน	คะแนนบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ที่ได้จากการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ
\hat{Z}	แทน	คะแนนบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ที่ได้จากการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนาบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัย ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบพัฒนาบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระดับชั้นยศ		
1.1 เจ้าคณะจังหวัด	4	1.02
1.2 เจ้าคณะอำเภอ	98	24.94
1.3 เจ้าคณะตำบล	111	28.24
1.4 เจ้าอาวาสวัด	95	24.17
1.5 รองเจ้าอาวาสวัด	85	21.63
รวม	393	100
2. เขตจังหวัด		
2.1 จังหวัดชัยภูมิ	86	21.88
2.2 จังหวัดนครราชสีมา	158	40.20
2.3 จังหวัดบุรีรัมย์	83	21.12
2.4 จังหวัดสุรินทร์	66	16.79
รวม	393	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศเป็นเจ้าคณะตำบล จำนวน 111 รูป คิดเป็นร้อยละ 28.24 รองลงมา คือ เจ้าคณะอำเภอ จำนวน 98 รูป คิดเป็นร้อยละ 24.94 เจ้าอาวาสวัด จำนวน 95 รูป คิดเป็นร้อยละ 24.17 รองเจ้าอาวาสวัด จำนวน 85 รูป คิดเป็นร้อยละ 21.63 และเจ้าคณะจังหวัด จำนวน 4 รูป คิดเป็นร้อยละ 1.02

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 393 รูป ส่วนใหญ่อยู่ในเขตจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 158 รูป คิดเป็นร้อยละ 40.20 รองลงมา คือ จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 86รูป คิดเป็นร้อยละ 21.88 จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 83 รูป คิดเป็นร้อยละ 21.12 และในเขตจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 66 รูป คิดเป็นร้อยละ 16.9

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 และระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

บทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. บทบาทผู้นำแห่งจิตวิญญาณ	3.36	1.12	ปานกลาง
2. บทบาทการพัฒนาสังคม	2.99	0.86	ปานกลาง
3. บทบาทการเผยแผ่	3.01	0.65	ปานกลาง
4. บทบาทผู้นำเชิงสัญลักษณ์	3.11	0.52	ปานกลาง
5. บทบาทผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา	2.97	0.61	ปานกลาง
รวม	3.09	0.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 บทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ บทบาทผู้นำแห่งจิตวิญญาณ ($\bar{X} = 3.36$) รองลงมา คือ บทบาทผู้นำเชิงสัญลักษณ์ ($\bar{X} = 3.11$) บทบาทการเผยแผ่ ($\bar{X} = 3.01$) บทบาทการพัฒนาสังคม ($\bar{X} = 3.01$) บทบาทการพัฒนาสังคม ($\bar{X} = 2.99$) และบทบาทผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา ($\bar{X} = 2.97$) ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ

2.2.1 บทบาทผู้นำแห่งจิตวิญญาณ

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 บทบาท ผู้นำแห่งจิตวิญญาณ จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ

บทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 บทบาทผู้นำแห่งจิตวิญญาณ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. เป็นศูนย์กลางของสังคมและเป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน	2.83	1.14	ปานกลาง
2. การมีแนวทางในการปฏิบัติตนของพุทธมามกะให้ไปในทางที่ดี เพื่อก่อให้เกิดความศรัทธาเชื่อถือ	3.60	1.34	มาก
3. นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาขัดเกลาจิตใจของพุทธศาสนิกชน ให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น	3.64	1.47	มาก
4. ชี้แนะแนวทาง ให้ประชาชนเป็นผู้มีพื้นฐานทางจิตใจที่รักการทำงาน เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	3.39	1.35	ปานกลาง
รวม	3.36	1.12	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 บทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 บทบาทผู้นำแห่งจิตวิญญาณ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาขัดเกลาจิตใจของพุทธศาสนิกชนให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น ($\bar{X} = 3.64$) และการมีแนวทางในการปฏิบัติตนของพุทธมามกะให้ไปในทางที่ดีเพื่อก่อให้เกิดความศรัทธาเชื่อถือ ($\bar{X} = 3.60$) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ ชี้แนะแนวทาง ให้ประชาชนเป็นผู้มีพื้นฐานทางจิตใจที่รักการทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ($\bar{X} = 3.39$) และเป็นศูนย์กลางของสังคมและเป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน ($\bar{X} = 2.83$)

2.2.2 บทบาทการพัฒนาสังคม

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 บทบาท การพัฒนาสังคม
จำแนกเป็นรายด้าน และรายชื่อ

บทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 บทบาทการพัฒนาสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการจัดอบรมธรรมะแก่ประชาชน	2.40	1.05	น้อย
2. มีการสอนวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียน	2.69	1.29	ปานกลาง
3. มีการอำนวยความสะดวกสถานที่ภายในวัดในการกิจกรรม ของชุมชน	3.01	1.33	ปานกลาง
4. มีการพัฒนาด้านการศึกษาโดยจัดในรูปแบบของโครงการ เช่น โครงการ พระธรรมทูต โครงการพระธรรมจาริก	3.88	0.92	มาก
5. มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม	2.95	1.57	ปานกลาง
รวม	2.99	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 บทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 บทบาทการพัฒนาสังคม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ มีการพัฒนาด้านการศึกษาโดยจัดในรูปแบบของโครงการ เช่น โครงการพระธรรมทูต โครงการพระธรรมจาริก ($\bar{X} = 3.88$) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มีการอำนวยความสะดวกสถานที่ภายในวัดในการกิจกรรมของชุมชน ($\bar{X} = 3.01$) มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 2.95$) และมีการสอนวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียน ($\bar{X} = 2.69$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ มีการจัดอบรมธรรมะแก่ประชาชน ($\bar{X} = 2.40$)

2.2.3 บทบาทการเผยแผ่

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 บทบาท การเผยแผ่
จำแนกเป็นรายด้าน และรายชื่อ

บทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 บทบาทการเผยแผ่	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการจัดอบรมประชาชนให้เข้าใจในศาสนพิธี และการปฏิบัติตน ในฐานะพุทธศาสนิกชน	3.18	1.17	ปานกลาง
2. มีการเผยแผ่ธรรมโดยการจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา	2.66	1.39	ปานกลาง
3. มีการจัดให้มีพระธรรมทูตหรือธรรมะจาริกอบรมสั่งสอน แก่ชาวบ้าน	3.37	1.41	ปานกลาง
4. มีการส่งเสริมเพื่อนมนุษย์ให้เข้าถึงหัวใจของศาสนาของตนและ ส่งเสริมความเข้าใจระหว่างศาสนา	3.06	1.02	ปานกลาง
5. มีการปฏิบัติธรรมทานแก่ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ทุกชนชั้นวรรณะ	2.70	0.87	ปานกลาง
6. มีการจัดอบรมกลุ่มเถลไถลให้ประชาชนเคารพเชื่อฟังคำสอน ของพระพุทธเจ้า	3.08	0.85	ปานกลาง
รวม	3.01	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 บทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 บทบาทการเผยแผ่พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ มีการจัดให้มีพระธรรมทูต หรือธรรมะจาริกอบรมสั่งสอนแก่ชาวบ้าน ($\bar{X} = 3.37$) รองลงมา คือ มีการจัดการอบรมประชาชนให้เข้าใจในศาสนพิธี และการปฏิบัติตนในฐานะพุทธศาสนิกชน ($\bar{X} = 3.18$) มีการจัดการอบรมกลุ่มเถลไถลให้ประชาชนเคารพเชื่อฟังคำสอนของพระพุทธเจ้า ($\bar{X} = 3.08$) มีการส่งเสริมเพื่อนมนุษย์ให้เข้าถึงหัวใจของศาสนาของตนและส่งเสริมความเข้าใจระหว่างศาสนา ($\bar{X} = 3.06$) มีการปฏิบัติธรรมทานแก่ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ทุกชนชั้นวรรณะ ($\bar{X} = 2.70$) และมีการเผยแผ่ธรรม โดยการจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ($\bar{X} = 2.66$) ตามลำดับ

2.2.4 บทบาทผู้นำเชิงสัญลักษณ์

ตารางที่ 4.6

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 บทบาท ผู้นำเชิงสัญลักษณ์ จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ

บทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 บทบาทผู้นำเชิงสัญลักษณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. เป็นสถาบันพุทธศาสนามีบทบาทโดยตรงต่อการปกครอง บำรุงรักษาวัด	2.59	0.81	ปานกลาง
2. ให้ความช่วยเหลือภิกษุสามเณรในวัด ให้ปฏิบัติตน ให้ถูกต้องตามพระธรรมวินัยกฎหมายบ้านเมือง	3.11	0.86	ปานกลาง
3. ให้บริการด้านสถานที่ เพื่อการปฏิบัติธรรมของพุทธศาสนิกชน ตามสมควรแก่ฤดูกาล	3.55	0.91	มาก
4. มีบทบาทผู้นำต่อการริเริ่มพัฒนาท้องถิ่น	3.18	0.91	ปานกลาง
รวม	3.11	0.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 บทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 บทบาทผู้นำเชิงสัญลักษณ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ให้บริการด้านสถานที่ เพื่อการปฏิบัติธรรมของพุทธศาสนิกชนตามสมควรแก่ฤดูกาล ($\bar{X} = 3.55$) และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ มีบทบาทผู้นำต่อการริเริ่มพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.18$) รองลงมา คือ ให้ความช่วยเหลือภิกษุสามเณรในวัด ให้ปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามพระธรรมวินัยกฎหมายบ้านเมือง ($\bar{X} = 3.11$) และเป็นสถาบันพุทธศาสนามีบทบาท โดยตรงต่อการปกครองบำรุงรักษาวัด ($\bar{X} = 2.59$) ตามลำดับ

2.2.5 บทบาทผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา

ตารางที่ 4.7

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 บทบาทผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

บทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 บทบาทผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ยึดหลักธรรมาธิปไตยซึ่งเป็นการบริหารโดยถือธรรมเป็นใหญ่	2.93	0.88	ปานกลาง
2. มีการนำหลักธรรมไปบูรณาการใช้อย่างเหมาะสม	3.29	0.93	ปานกลาง
3. ใช้ช่องทางเผยแผ่หลักธรรมของพระพุทธศาสนาให้เหมาะสม กับประชาชน	2.87	1.04	ปานกลาง
4. อาศัยธรรมเป็นหลักการสำคัญในการปกครองดูแล และบริหารจัดการกิจการงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	2.80	0.99	ปานกลาง
รวม	2.97	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 บทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 บทบาทผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ มีการนำหลักธรรมไปบูรณาการใช้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.29$) รองลงมา คือ ยึดหลักธรรมาธิปไตย ซึ่งเป็นการบริหารโดยถือธรรมเป็นใหญ่ ($\bar{X} = 2.93$) ใช้ช่องทางเผยแผ่หลักธรรมของพระพุทธศาสนาให้เหมาะสมกับประชาชน ($\bar{X} = 2.87$) และอาศัยธรรมเป็นหลักการสำคัญในการปกครองดูแล และบริหารจัดการกิจการงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 2.80$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21

3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยทางการบริหารของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 4.8

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยทางการบริหารของพระสงฆ์ไทย ในศตวรรษที่ 21 โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยทางการบริหารของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	3.20	0.78	ปานกลาง
2. ด้านการบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM)	3.27	0.79	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารวัสดุ	4.02	0.43	มาก
4. ด้านการดำเนินงาน	3.35	0.65	ปานกลาง
5. ด้านขวัญและกำลังใจ	2.55	0.81	ปานกลาง
6. ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	2.86	0.48	ปานกลาง
7. ด้านการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร (MIS)	3.25	0.63	ปานกลาง
รวม	3.21	0.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 ปัจจัยทางการบริหารของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการจัดการแบบ Lean Production ($\bar{X} = 4.02$) และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ OBM ($\bar{X} = 3.35$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ RBM ($\bar{X} = 3.27$) ด้านการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร MIS ($\bar{X} = 3.25$) ด้านการบริหารคนเก่ง Talent Management ($\bar{X} = 3.20$) ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.86$) และด้านส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ($\bar{X} = 2.55$) ตามลำดับ

3.1.1 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 4.9

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยทางการบริหารของพระสงฆ์ไทย ในศตวรรษที่ 21 ด้านบุคลากร จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ

ปัจจัยทางการบริหารของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.15	1.04	ปานกลาง
2. มีการกำหนดทิศทางในองค์กรดำเนินการบริหารงานคลังได้อย่างราบรื่น	4.19	0.64	มาก
3. มีการกำหนดคุณลักษณะ การคัดเลือก โดยคำนึงถึงความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	2.82	1.23	ปานกลาง
4. มีการวางแผนงานกำลังคนให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงาน	2.19	1.44	น้อย
5. มีการสรรหาคัดเลือกผู้ที่มาปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.67	1.60	มาก
รวม	3.20	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 ปัจจัยทางการบริหารของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารคนเก่ง Talent Management พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ มีการกำหนดทิศทางในองค์กรดำเนินการบริหารงานคลังได้อย่างราบรื่น ($\bar{X} = 4.19$) และมีการสรรหาคัดเลือกผู้ที่มาปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.67$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ มีการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.15$) และมีการกำหนดคุณลักษณะ การคัดเลือก โดยคำนึงถึงความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.82$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ มีการวางแผนงานกำลังคนให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงาน ($\bar{X} = 2.19$)

3.1.2 ด้านการบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM)

ตารางที่ 4.10

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยทางการบริหารของพระสงฆ์ไทย ในศตวรรษที่ 21 ด้านงบประมาณ จำแนกเป็นรายด้าน และรายชื่อ

ปัจจัยทางการบริหารของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการวางแผนงบประมาณมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่	3.70	1.47	มาก
2. การจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติงานคำนึงถึงสภาพปัญหาขององค์กร	2.19	1.34	น้อย
3. มีการสรรหาแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่	2.63	1.72	ปานกลาง
4. ภาวะเียบในการเบิกจ่ายงบประมาณมีความคล่องตัวและเอื้อต่อปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่	3.38	1.33	มาก
5. งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนในแต่ละปีงบประมาณเพียงพอสำหรับปฏิบัติงาน	4.44	0.83	มาก
รวม	3.27	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 ปัจจัยทางการบริหารของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนในแต่ละปีงบประมาณเพียงพอสำหรับปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา คือ มีการวางแผนงบประมาณมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ($\bar{X} = 3.70$) และภาวะเียบในการเบิกจ่ายงบประมาณมีความคล่องตัว และเอื้อต่อปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ($\bar{X} = 3.38$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ มีการสรรหาแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ($\bar{X} = 2.63$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ การจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติงานคำนึงถึงสภาพปัญหาขององค์กร ($\bar{X} = 2.19$)

3.1.3 ด้านการบริหารวัสดุ

ตารางที่ 4.11

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยทางการบริหารของพระสงฆ์ไทย ในศตวรรษที่ 21 ด้านวัสดุ จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ

ปัจจัยทางการบริหารของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารวัสดุ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สิ่งของเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กรมีราคาต้นทุนที่ต่ำ แต่ใช้งานได้ดี	4.53	0.70	มากที่สุด
2. มีการสำรวจความต้องการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่	3.97	0.72	มาก
3. มีการวางแผนในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้ตรงกับความต้องการใช้งาน	4.30	0.94	มาก
4. ท่านมีการวางแผนการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้ตรงกับความต้องการใช้	3.03	1.22	ปานกลาง
5. วัสดุอุปกรณ์ในมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4.29	1.02	มาก
รวม	4.02	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.11 ปัจจัยทางการบริหารของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการแบบ Lean Production พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ สิ่งของเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กรมีราคาต้นทุนที่ต่ำ แต่ใช้งานได้ดี ($\bar{X} = 4.53$) อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ มีการวางแผนในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้ตรงกับความต้องการใช้งาน ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ วัสดุอุปกรณ์ในมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.29$) และมีการสำรวจความต้องการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ($\bar{X} = 3.97$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ท่านมีการวางแผนการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้ตรงกับความต้องการใช้ ($\bar{X} = 3.03$)

3.1.4 ด้านการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.12

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยทางการบริหารของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหาร จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ

ปัจจัยทางการบริหารของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ด้านการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ให้คำปรึกษาด้านวิชาการภายในองค์กร	4.08	1.47	มาก
2. ให้คำปรึกษาด้านวิชาการภายนอกองค์กร	3.71	1.41	มาก
3. เป็นวิทยากรด้านวิชาการเพื่อถ่ายทอดความรู้แก่องค์กรต่าง ๆ ในท้องถิ่น	2.04	0.84	น้อย
4. ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อถ่ายทอดความรู้ ทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	3.52	1.41	มาก
5. การดำเนินงานขององค์กรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน	2.64	1.22	ปานกลาง
6. การดำเนินงานขององค์กรมีการมอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่ รับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.08	1.01	มาก
รวม	3.35	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 ปัจจัยทางการบริหารของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารโดยยึด วัตถุประสงค์ (OBM) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ให้คำปรึกษาด้านวิชาการภายใน องค์กร ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมา คือ การดำเนินงานขององค์กรมีการมอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบ อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.08$) ให้คำปรึกษาด้านวิชาการภายนอกองค์กร ($\bar{X} = 3.71$) และได้รับการฝึกอบรม พัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.52$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ การดำเนินงานขององค์กรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 2.64$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ เป็นวิทยากรด้านวิชาการเพื่อถ่ายทอดความรู้แก่องค์กร ต่าง ๆ ในท้องถิ่น ($\bar{X} = 2.04$)

3.1.5 ด้านขวัญและกำลังใจ

ตารางที่ 4.13

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยทางการบริหารของพระสงฆ์ไทย ในศตวรรษที่ 21 ด้านส่งเสริมขวัญและกำลังใจ จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ

ปัจจัยทางการบริหารของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ด้านขวัญและกำลังใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในการทำงาน	3.14	1.86	ปานกลาง
2. ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ	3.38	1.37	ปานกลาง
3. ผู้บริหารมีการประเมินผลงานตามความถูกต้องและยุติธรรม	1.85	0.85	น้อย
4. ผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานกรณีมีผลงานดีเด่น	1.82	0.84	น้อย
รวม	2.55	0.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 ปัจจัยทางการบริหารของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ด้านส่งเสริมขวัญและกำลังใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.38$) และมีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.14$) และอยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ คือ ผู้บริหารมีการประเมินผลงานตามความถูกต้องและยุติธรรม ($\bar{X} = 1.85$) และผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานกรณีมีผลงานดีเด่น ($\bar{X} = 1.82$)

3.1.6 ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.14

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยทางการบริหารของพระสงฆ์ไทย ในศตวรรษที่ 21 ด้านเวลา จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ

ปัจจัยทางการบริหารของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่มีการวางแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระยะเวลาที่ดำเนินงาน	2.58	1.21	ปานกลาง
2. มีการวางแผนงานให้สอดคล้องกับเวลาในการปฏิบัติงาน	2.94	0.93	ปานกลาง
3. มีการมอบหมายงานเหมาะสมกับเวลาในการปฏิบัติงาน	3.09	0.99	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรเวลาในการทำงานเหมาะสมกับภาระหน้าที่การปฏิบัติงาน	2.74	0.86	ปานกลาง
5. ท่านมีเวลาที่เพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ	2.97	0.96	ปานกลาง
รวม	2.86	0.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 ปัจจัยทางการบริหารของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ มีการมอบหมายงานเหมาะสมกับเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.09$) รองลงมา คือ ท่านมีเวลาที่เพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ ($\bar{X} = 2.97$) มีการวางแผนงานให้สอดคล้องกับเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.94$) หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรเวลาในการทำงานเหมาะสมกับภาระหน้าที่การปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.74$) และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่มีการวางแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระยะเวลาที่ดำเนินงาน ($\bar{X} = 2.58$) ตามลำดับ

3.1.7 ด้านการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร (MIS)

ตารางที่ 4.15

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยทางการบริหารของพระสงฆ์ไทย ในศตวรรษที่ 21 ด้านการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร (MIS) จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ

ปัจจัยทางการบริหารของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ด้านการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร (MIS)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. องค์กรท่านมีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ โทรสารหรือ อินเทอร์เน็ตที่เพียงพอเพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารบันทึกข้อมูล และรายงานผลการปฏิบัติงาน	3.44	0.87	ปานกลาง
2. อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ โทรสาร หรืออินเทอร์เน็ต มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.39	1.05	ปานกลาง
3. มีการดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ โทรสารหรือ อินเทอร์เน็ตเป็นประจำสม่ำเสมอ	2.27	0.91	น้อย
4. ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ โทรสาร หรืออินเทอร์เน็ตในการวางแผน การบริหาร โดยยึดวัตถุประสงค์ (OBM) และการประเมินผลโครงการ	3.78	1.07	มาก
5. ท่านได้รับการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี ที่จำเป็นต่อเนื่อง	3.35	1.00	ปานกลาง
รวม	3.25	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 ปัจจัยทางการบริหารของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ด้านการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร (MIS) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ โทรสาร หรืออินเทอร์เน็ตในการวางแผน การบริหาร โดยยึดวัตถุประสงค์ (OBM) และการประเมินผลโครงการ ($\bar{X} = 3.78$) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ องค์กรท่านมีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ โทรสาร หรืออินเทอร์เน็ตที่เพียงพอเพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารบันทึกข้อมูล และรายงานผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.44$) รองลงมา คือ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ โทรสาร หรืออินเทอร์เน็ต มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.39$) และท่านได้รับการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีที่จำเป็นต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.35$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ

มีการดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ โทรสาร หรืออินเทอร์เน็ต เป็นประจำสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.27$)

3.2 ผลการวิเคราะห์ ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสงฆ์ไทย ในศตวรรษที่ 21 โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 4.16

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.16	0.74	ปานกลาง
2. การคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคล	2.79	0.45	ปานกลาง
3. การกระตุ้นปัญญา	3.23	0.57	ปานกลาง
4. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.00	1.09	ปานกลาง
รวม	3.04	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ การกระตุ้นปัญญา ($\bar{X} = 3.23$) รองลงมา คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.16$) การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.00$) และการคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคล ($\bar{X} = 2.79$) ตามลำดับ

3.2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ตารางที่ 4.17

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านปฏิบัติตนเป็นที่น่าเคารพยกย่องเลื่อมใสศรัทธา	2.87	1.01	ปานกลาง
2. ท่านมีจริยธรรมในการทำงานโดยพยายามหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ เพื่อประโยชน์ส่วนตน	3.50	0.81	ปานกลาง
3. ท่านสร้างความรู้สึกร่วมกันอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย ที่ต้องการ	3.11	0.92	ปานกลาง
รวม	3.16	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ท่านมีจริยธรรมในการทำงานโดยพยายามหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X} = 3.50$) รองลงมาคือ ท่านสร้างความรู้สึกร่วมกันอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ($\bar{X} = 3.11$) และท่านปฏิบัติตนเป็นที่น่าเคารพยกย่องเลื่อมใสศรัทธา ($\bar{X} = 2.87$) ตามลำดับ

3.2.2 การคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล

ตารางที่ 4.18

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 การคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 การคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ใช้วิธีจูงใจสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแตกต่างกัน ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล	2.42	0.91	น้อย
2. มีการสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น	2.83	0.88	ปานกลาง
3. มีการแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.12	0.53	ปานกลาง
รวม	2.79	0.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.18 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 การคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ มีการแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.12$) และมีการสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 2.83$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ ใช้วิธีจูงใจสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 2.42$)

3.2.3 การกระตุ้นปัญญา

ตารางที่ 4.19

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 การกระตุ้นปัญญา จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การกระตุ้นปัญญา			
1. มีการกระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์	2.88	0.68	ปานกลาง
2. มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการคิดค้นหาวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา ด้วยตนเอง	3.03	0.92	ปานกลาง
3. มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	3.78	0.87	มาก
รวม	3.23	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.19 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 การกระตุ้นปัญญา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.78$) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการคิดค้นหาวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.03$) และมีการกระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 2.88$)

3.2.4 การสร้างแรงบันดาลใจ

ตารางที่ 4.20

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 การสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 การสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ให้กำลังใจยกย่องชมเชยในการทำงานแก่ผู้ร่วมงานสม่ำเสมอ	3.10	1.07	ปานกลาง
2. ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดกำลังใจในการทำงานเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค	3.03	1.34	ปานกลาง
3. มีการสร้างความมั่นใจแก่ผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงานว่าจะได้รับการตอบแทนที่เหมาะสม	2.86	1.46	ปานกลาง
รวม	3.00	1.09	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.20 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 การสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ให้กำลังใจยกย่องชมเชยในการทำงานแก่ผู้ร่วมงานสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.10$) รองลงมา คือ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดกำลังใจในการทำงานเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค ($\bar{X} = 3.03$) และมีการสร้างความมั่นใจแก่ผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงานว่าจะได้รับการตอบแทนที่เหมาะสม ($\bar{X} = 2.86$) ตามลำดับ

3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ไทย ในศตวรรษที่ 21 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 4.21

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21
โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การไว้วางใจกัน	3.01	1.19	ปานกลาง
2. ความยึดมั่นผูกพัน	3.54	1.19	มาก
3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	3.72	1.24	มาก
4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน	3.49	1.09	ปานกลาง
รวม	3.44	1.03	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.21 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ การตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.72$) และความยึดมั่นผูกพัน ($\bar{X} = 3.54$) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 3.49$) และการไว้วางใจกัน ($\bar{X} = 3.01$)

3.3.1 การไว้วางใจกัน

ตารางที่ 4.22

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 การไว้วางใจกัน จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 การไว้วางใจกัน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีส่วนร่วมในการกำหนดงาน วางแนวทางการทำงาน การวางแผน ทุกขั้นตอน	3.25	1.31	ปานกลาง
2. มีส่วนร่วมในประเมินผลตามแผนงาน โครงการ	2.77	1.41	ปานกลาง
รวม	3.01	1.19	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.22 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 การไว้วางใจกัน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดงาน วางแนวทางการทำงาน การวางแผนทุกขั้นตอน ($\bar{X} = 3.25$) และมีส่วนร่วมในประเมินผลตามแผนงาน โครงการ ($\bar{X} = 2.77$)

3.3.2 ความยึดมั่นผูกพัน

ตารางที่ 4.23

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ความยึดมั่นผูกพัน จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ความยึดมั่นผูกพัน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์พันธกิจ จุดเน้น มาตรฐานการศึกษา เป้าหมาย	3.77	1.35	มาก
2. มีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าหมายของยุทธศาสตร์	3.31	1.37	ปานกลาง
รวม	3.54	1.19	มาก

จากตารางที่ 4.23 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ความยึดมั่นผูกพัน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์พันธกิจ จุดเน้น มาตรฐานการศึกษา เป้าหมาย ($\bar{X} = 3.77$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าหมายของยุทธศาสตร์ ($\bar{X} = 3.31$)

3.3.3 การตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ตารางที่ 4.24

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 การตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร	3.67	1.29	มาก
2. มีส่วนร่วมพิจารณาจัดทำนโยบายและแผนเพื่อเป็นแนวทาง ในการดำเนินการ	3.76	1.26	มาก
รวม	3.72	1.24	มาก

จากตารางที่ 4.24 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 การตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก คือ มีส่วนร่วมพิจารณาจัดทำนโยบาย และแผนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ ($\bar{X} = 3.76$) และมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 3.67$)

3.3.4 ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

ตารางที่ 4.25

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21
ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีส่วนร่วมในการรับทราบข้อมูลสภาพของวัดอุทิศ ทรัพย์ากร ที่มีอยู่	3.35	1.07	ปานกลาง
2. มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะ	3.63	1.26	มาก
รวม	3.49	1.09	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.25 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 3.63$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ มีส่วนร่วมในการรับทราบข้อมูลสภาพของวัดอุทิศ ทรัพย์ากรที่มีอยู่ ($\bar{X} = 3.35$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยกัน

ผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยกัน (X_1, X_2, \dots, X_{15}) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.26

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์ด้วยกันและระหว่างตัวพยากรณ์กับบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	X_{11}	X_{12}	X_{13}	X_{14}	X_{15}	y
X_1	1															
X_2	.41**	1														
X_3	.19**	.22**	1													
X_4	.15**	.13**	.41**	1												
X_5	.18**	.14**	.10*	.72**	1											
X_6	.04	.20**	.08	.02	.06	1										
X_7	.66**	.32**	.32**	.48**	.47**	.09	1									
X_8	.15**	.16**	.23**	.81**	.88**	.01	.53**	1								
X_9	.09	.07	.24**	.15**	.06	.43**	.10*	.16**	1							
X_{10}	.07	.36**	.00	.33**	.33**	.20**	.23**	.36**	.17**	1						
X_{11}	.09	.11*	.05	.12*	.13*	.08	.04	.10*	.00	.33**	1					
X_{12}	.27**	.20**	.03	.30**	.37**	.01	.38**	.34**	.02	.35**	.58**	1				
X_{13}	.30**	.35**	.05	.46**	.50**	.02	.55**	.56**	.03	.55**	.20**	.55**	1			
X_{14}	.27**	.33**	.00	.44**	.53**	.03	.56**	.52**	.01	.54**	.13*	.53**	.78**	1		
X_{15}	.26**	.30**	.00	.49**	.59**	.06	.57**	.57**	.04	.55**	.18**	.60**	.76**	.88**	1	
y	.29**	.12*	.05	.19**	.23**	.08	.22**	.20**	.03	.21**	.70**	.65**	.28**	.01**	.33**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระ 15 ตัวแปร พบว่า มีความสัมพันธ์สูงเกิน 0.85 อยู่ 2 คู่ โดยส่วนใหญ่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระดับค่อนข้างต่ำ (0.001 - 0.500) จำนวน 95 คู่ ตัวแปรอิสระคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง (0.501 - 0.700) จำนวน 19 คู่

4.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regressions)

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) แบบการคัดเลือกตัวแปรอิสระแก่สมการทีละตัว (Stepwise Method) ตัวแปรตาม คือ บทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 กับตัวแปรอิสระ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.27

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ค่าสถิติ t และระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	T	p
การสร้างแรงบันดาลใจ (x_{11})	0.244	0.018	0.565	13.546	0.000 *
การไว้วางใจกัน (x_{12})	0.105	0.019	0.265	5.500	0.000 *
การบริหารคนเก่ง Talent Management (x_1)	0.145	0.024	0.240	5.972	0.010 *
การกระตุ้นปัญญา (x_{10})	0.125	0.034	0.150	3.672	0.000 *
การบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM) (x_2)	0.091	0.025	0.153	3.713	0.010 *
การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (x_{14})	0.075	0.020	0.197	3.711	0.000 *

$a = 2.256$ $R = .796$ $R^2 = .634$ $SE^{est} = .288$ $F = 95.133$ $p = .000$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 โดยใช้การวิเคราะห์แบบการคัดเลือกตัวแปรอิสระแก่สมการทีละตัว (Stepwise Method) พบว่า

1. ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ (x_{11}) การไว้วางใจกัน (x_{12}) การบริหารคนเก่ง Talent Management (x_1) การกระตุ้นปัญญา (x_{10}) การบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM) (x_2) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (x_{14}) มีความสัมพันธ์กับบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .796

2. ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรกับตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายการผันแปรได้ร้อยละ 63.40 ($R^2 = .634$)

สมการพยากรณ์บทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ (2.246) ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (b) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสร้างสมการ ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = a + b_1(X_{11}) + b_2(X_{12}) + b_3(X_1) + b_4(X_{10}) + b_5(X_2) + b_6(X_{14})$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y} = 2.246 + 0.244 (X_{11}) + 0.105 (X_{12}) + 0.145 (X_1) + -0.125 (X_{10}) + -0.091 (X_2) + 0.075 (X_{14}) \text{ หรือ}$$

$$\hat{Y} \text{ (บทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21)} = 2.246 + 0.244 \text{ (การสร้างแรงบันดาลใจ)} + 0.105 \text{ (การไว้วางใจกัน)} + 0.145 \text{ (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)} + -0.125 \text{ (การกระตุ้นปัญญา)} + -0.091 \text{ (การบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM))} + 0.075 \text{ (การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน)}$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

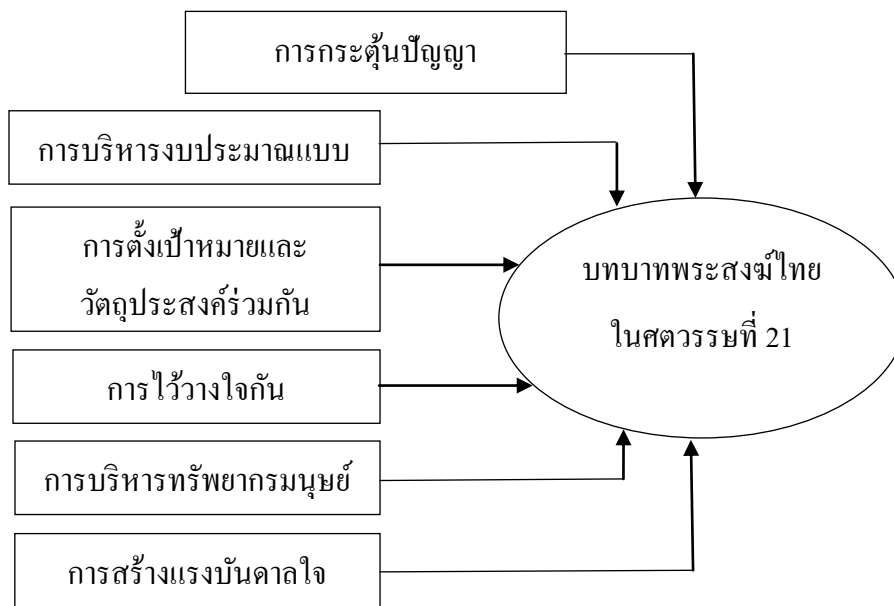
$$\hat{Z} = B_1Z_{11} + B_2Z_{12} + B_3Z_1 + B_4Z_{10} + B_5Z_2 + B_6Z_{14}$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Z} = 0.565 Z_{11} + 0.265 Z_{12} + 0.240 Z_1 + -0.150 Z_{10} + -0.153 Z_2 + 0.197 Z_{14} \text{ หรือ}$$

$$\hat{Z} \text{ (บทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21)} = 0.565 \text{ (การสร้างแรงบันดาลใจ)} + 0.265 \text{ (การไว้วางใจกัน)} + 0.240 \text{ (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)} + -0.150 \text{ (การกระตุ้นปัญญา)} + -0.153 \text{ (การบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM))} + 0.197 \text{ (การตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน)}$$

4.2 ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรกับตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายการผันแปรได้ร้อยละ 63.40 ($R^2 = .634$)



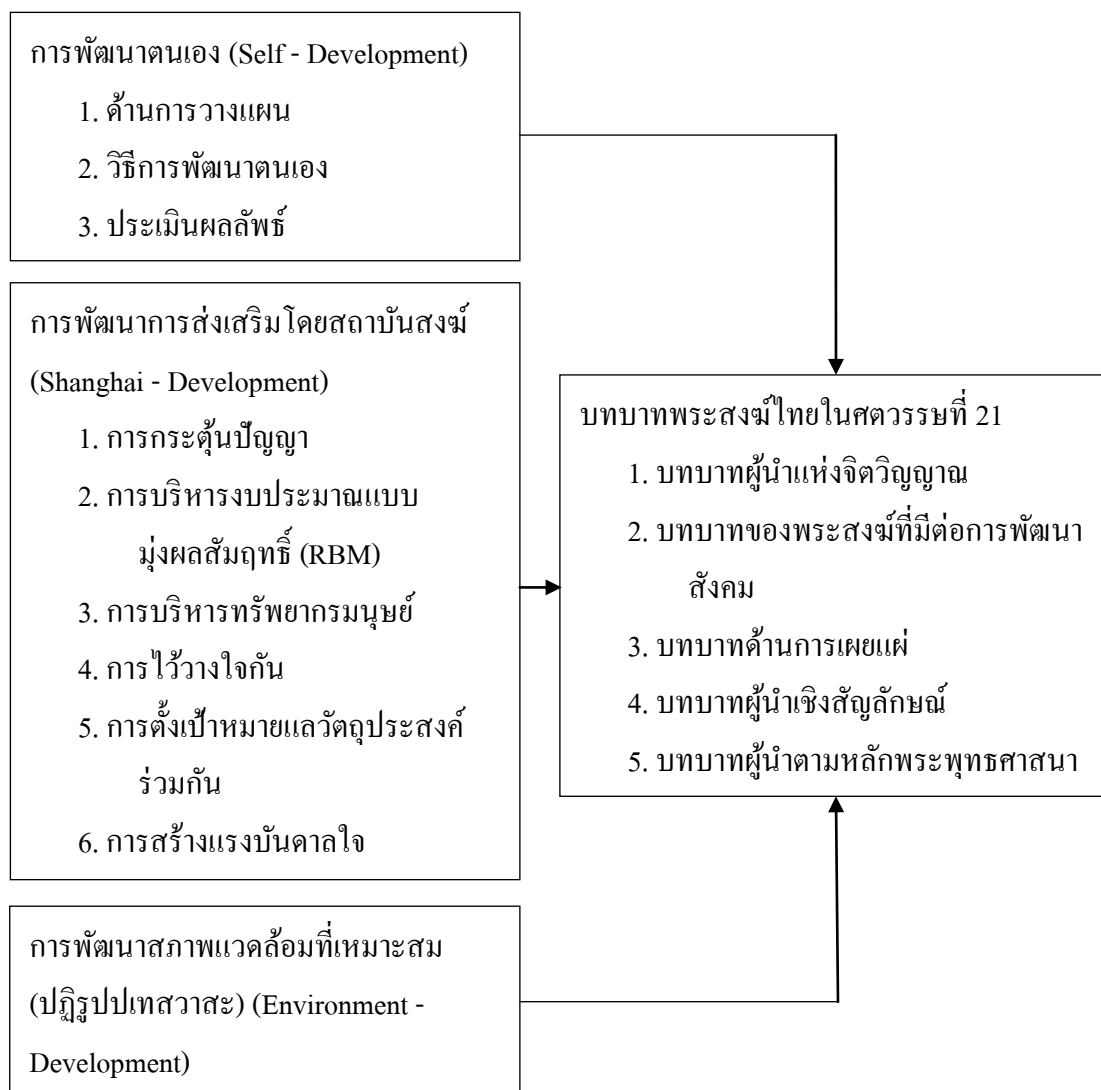
ภาพที่ 4.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบพัฒนาบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21

ระยะที่ 2 สร้างและยืนยันรูปแบบพัฒนาบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21

ระยะที่ 2 นี้ได้นำผลการวิจัยจากระยะที่ 1 มาร่างเป็นรูปแบบพัฒนาบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำไปสู่เข้าร่วมกิจกรรมการสนทนากลุ่ม แล้วสรุปผลวิพากษ์และเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิจากการสนทนากลุ่ม จากนั้นผู้วิจัยนำข้อสรุปมาสร้างเป็นรูปแบบ แล้วนำมาให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันรูปแบบ ซึ่งได้สรุปผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ร่างรูปแบบ (Model) พัฒนาบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21

1. ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์จากระยะที่ 1 พร้อมกับการบูรณาการจากการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 มาร่างรูปแบบพัฒนาบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์ และเสนอแนะในการสร้างรูปแบบพัฒนาบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ดังที่แสดงในภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 ร่างรูปแบบการพัฒนารูปแบบบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21

จากนั้น ผู้วิจัย ก็นำประเด็นปัญหาและร่างรูปแบบพัฒนารูปแบบบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ที่สร้างขึ้น นำไปสู่เข้าร่วมกิจกรรมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion : FGD) เพื่อร่วมวิพากษ์ และร่วมหาแนวทางการสร้างรูปแบบพัฒนารูปแบบบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยได้เชิญ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน เข้าร่วมกิจกรรมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion : FGD) ได้ข้อสรุป มาสร้างรูปแบบ (Model) ได้ผลออกมา ดังนี้

1. ผลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ออกมาว่า หลักการบริหาร และวิวัฒนาการ

วิชาการบริหารได้พัฒนามาตามลำดับเริ่มจากอดีต หรือการบริหารในระยะแรก ๆ นั้น มนุษย์ยังขาดประสบการณ์การบริหาร จึงเป็นการลองผิดลองถูก การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ยังไม่แพร่หลาย และกว้างขวางการเรียนรู้หลักการบางอย่างจึงเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง หรือมีการแลกเปลี่ยนกันในวงจำกัด คือ การถ่ายทอดไปยังทายาท ลูกศิษย์ หรือลูกจ้าง เป็นต้น ต่อมาการบริหารเริ่มมีความหมายชัดเจน และรัดกุมขึ้นในศตวรรษที่ 18 โดยกลุ่มนักรัฐประศาสนศาสตร์ ซึ่งเรียกตัวเองว่า Camera List ในประเทศเยอรมันและออสเตรีย โดยให้คำจำกัดความของคำว่าการบริหารหมายถึง การจัดการ หรือการควบคุมกิจการต่าง ๆ ของรัฐ เช่นการบริหารอาณานิคม การบริหารเกี่ยวกับกิจการภาษี การบริหารการเงินของมูลนิธิ และการบริหารอุตสาหกรรม เป็นต้น

ต่อมาปลายศตวรรษที่ 18 นักบริหารชาวสหรัฐอเมริกาที่เรียกว่า Federalist ได้ให้ความหมายของคำว่าการบริหาร หมายถึง การบริหารงานของรัฐ (Public Administration) และต่อมาได้ใช้คำว่า Administration หมายถึง การบริหารเกี่ยวกับ กิจการของรัฐ ส่วนคำว่า Management หมายถึง การบริหารเกี่ยวกับภารกิจของเอกชน

ปลายศตวรรษที่ 19 และต้นศตวรรษที่ 20 อุตสาหกรรม และการค้าในยุโรป และอเมริกา ได้ขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เป็นผลมาจากได้มีการพัฒนาการผลิตสินค้าต่าง ๆ โดยเฉพาะเมื่อ Henry Ford ได้ผลิตรถยนต์ โดยใช้สายพาน และนักอุตสาหกรรมอื่นได้ ผลิตสินค้าจำนวนมากโดยคิดค้นวิธีการลดต้นทุนการผลิต โดยการตัดค่าใช้จ่ายให้น้อยลง และระยะนี้เองได้มีการนำเอาวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) มาใช้โดยวิศวกรชาวอเมริกัน คือ Frederick W. Taylor นอกจากนี้ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้พยายามแบ่งยุค หรือวิวัฒนาการทางการบริหารแตกต่างออกไป ดังนี้

อรุณ รักธรรม (2547) ได้แบ่งวิวัฒนาการบริหารออกเป็น 3 ระยะ คือ

1. ระยะเริ่มต้นเป็นระยะของการปูพื้นฐาน และโครงสร้าง บุคคลสำคัญในระยะนี้ได้แก่ Woodrow Wilson, Leonard D. White, Frank T. Goodnow, Max weber, Frederick W. Taylor และ Henri Fayol เป็นต้น
2. ระยะกลาง หรือระยะพฤติกรรม และภาวะแวดล้อม ผู้มีชื่อเสียงในระยะนี้ได้แก่ Elton Mayo, Chester I. Barnard, Mary P. Follet เป็นต้น
3. ระยะที่สาม หรือระยะปัจจุบัน มี Herbert A. Simon, Jame G. March เป็นผู้วางรากฐาน

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2534) ได้แบ่งวิวัฒนาการของการบริหารออกเป็น 3 ยุค คือ

1. ยุคการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management Era) ผู้มีบทบาทสำคัญ ได้แก่ Frederick W. Taylor, Henri Fayol, Luther H. Gulick และ Lyndall Urwick
2. ยุคการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Era) ผู้มีบทบาทสำคัญ ได้แก่ Mary P. Follet, Elton Mayo และ Fritz J. Roethlisberger
3. ยุคทฤษฎีการบริหาร (The Era of Administrative Theory) เป็นยุคที่ ผสมผสานสองยุคแรกเข้าด้วยกัน จึงเป็นยุคบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ผู้มีบทบาทสำคัญ ได้แก่ Chester I. Barnard และ Herbert A. Simon

นอกจากนี้ นักบริหาร และนักวิชาการบางกลุ่มได้แบ่งวิวัฒนาการของการบริหารออกเป็น 4 ยุค คือ

1. ยุคก่อน หรือยุคโบราณ เริ่มตั้งแต่การมีสังคมมนุษย์จนถึงยุคก่อน Classical บุคคลสำคัญในยุคนี้ ได้แก่ Socrates, Plato, Aristotle, Saint - Simen, Hegel, Robert Owen และ Charles Babbage

2. ยุค Classical เริ่มตั้งแต่ช่วงแรกของการปฏิวัติอุตสาหกรรมในปลาย คริสต์ศตวรรษที่ 18 ซึ่งเป็นยุคที่นำเครื่องจักร เครื่องมือทุนแรงเข้าไปใช้แทนกำลังคนจนกระทั่งได้เกิดแนวคิดในเรื่องการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ขึ้นในคริสต์ศตวรรษที่ 20 เป็นการบริหารที่มุ่งเน้นการผลิต หรือให้ความสำคัญต่องานมาก ระบบการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญ บุคคลสำคัญในยุคนี้ ได้แก่

- 2.1 Henry R. Towne (1887) เป็นประธานบริษัทเหล็ก และทอานในสหรัฐอเมริกา ได้เสนอบทความเรื่องวิศวกรในฐานะนักเศรษฐศาสตร์ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นแห่งการเคลื่อนไหวทางแนวความคิดด้านการจัดการของศตวรรษต่อมา

- 2.2 Woodrow Wilson (1887) เขียนบทความเรื่อง The Study of Public Administration มีแนวคิดที่ต้องการแยกการบริหารของรัฐออกมาจากการเมือง

- 2.3 Frank T. Goodnow (1900) เขียนบทความเรื่อง Politics and Administration ซึ่งเป็นแนวความคิดคล้ายคลึงกับวิลสัน และเน้นเรื่องการปรับปรุงระบบการบริหารให้มีประสิทธิภาพ ยึดระบบคุณธรรม (Merit System) ให้มีคณะกรรมการ รับผิดชอบ และมีหน่วยงานการบริหารบุคคล ในทุกหน่วยงานมีการจำแนกตำแหน่ง เพื่อความเป็นธรรมในการจ้าง มีการกำหนดมาตรฐานและคุณสมบัติของบุคลากร

2.4 Leonard D. White (1957) ได้เขียนเรื่อง “Introduction to study of Public Administration” มีความคิดเห็นเช่นเดียวกับ Goodnow และ Wilson เขายังได้เพิ่มเรื่องการเลื่อนชั้นวินัย ข้าราชการและเน้นเรื่องที่ Goodnow เขียนไว้อย่างละเอียด

2.5 Max Weber (1920) เป็นนักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารราชการ (Bureaucracy) ถือว่าเป็นบิดาทางด้านบริหารราชการ มีแนวคิดของหลักการบริหาร ที่มีเหตุผลมีการแบ่งงานกันทำ มีสายการบังคับบัญชาที่ลดหลั่นลงมา มีผู้ชำนาญการในสายงานต่าง ๆ การปฏิบัติงานต้องมีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นต้น

2.6 Frederick W. Taylor (1980) เป็นวิศวกรชาวเยอรมัน เป็นผู้เสนอวิธีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) สนใจหลักเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญ หรือชำนาญเฉพาะอย่าง (Specialization) อันเป็นสิ่งสำคัญเบื้องต้นในการเข้าใจองค์การรูปนัยเพราะการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะอย่าง จำเป็นต้องมีการประสานงานอีกด้วย

2.7 Henri Fayol (1916) เป็นวิศวกรและนักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศส ได้เสนอแนวคิดที่มีลักษณะเป็นสากลสำหรับนักบริหาร โดยกล่าวถึงองค์ประกอบขั้นมูลฐานของการบริหาร ได้แก่

2.7.1 การวางแผน (Planning)

2.7.2 การจัดองค์การ (Organizing)

2.7.3 การบังคับบัญชา (Commanding)

2.7.4 การประสานงาน (Coordinating)

2.7.5 การควบคุม (Controlling)

2.8 Luthur Gulick and Lyndall Urwick (1937) เป็นนักบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์บริหารงานโดยหวังผลงานเป็นใหญ่ (Task Centered) เขาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร สรุปย่อได้ว่า POSDORB ดังนี้

2.8.1 P = Planning การวางแผน

2.8.2 O = Organization การจัดองค์การ

2.8.3 S = Staffing การจัดคนเข้าทำงาน

2.8.4 D = Directing การอำนวยความสะดวก, การสั่งการ

2.8.5 Co = Coordinating การประสานงาน

2.8.6 R = Reporting การรายงาน

2.8.7 B = Budgetting การบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM)

3. ยุค Human Relation เป็นยุคที่มีความเชื่อว่างานใด ๆ จะบรรลุผลสำเร็จได้จะต้องอาศัยคนเป็นหลักนักบริหารกลุ่มนี้ จึงหันมาสนใจศึกษาพัฒนาทฤษฎี วิธีการ และเทคนิคต่าง ๆ ทางด้านสังคมศาสตร์ พฤติกรรม และกลุ่มคนในองค์การสนใจศึกษาแนวทางประสานงานให้คนเข้ากับสิ่งแวดล้อมของงาน เพื่อหวังผลในด้านความร่วมมือ ความคิด ริเริ่ม และการเพิ่มผลผลิต โดยมีพื้นฐานของความเชื่อที่ว่า “มนุษย์สัมพันธ์” จะนำไปสู่ความพอใจ และสะท้อนถึงผลของการปฏิบัติงานบุคคลสำคัญในยุคนี้ ได้แก่

3.1 Elton Mayo (1973) ชาวออสเตรเลีย ในฐานะนักวิชาการอุตสาหกรรม มีผลงานมากในแง่ปัญหาบุคคลกับสังคมของอุตสาหกรรม และพฤติกรรมของบุคคลในสภาพแวดล้อมการทำงาน การทดลองที่ Hawthome ได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลผลิตของคนงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นมาจากการที่คนมาทำงานร่วมกัน โดยก่อรูปไม่เป็นทางการการให้รางวัลและลงโทษเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกทำงานได้ดีที่สุดการมีส่วนร่วมของสมาชิก จะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน และความก้าวหน้าขององค์การ

3.2 Mary Follette (1941) ชาวอเมริกัน ได้เขียนตำราที่มีแนวคิดในเชิงมนุษยสัมพันธ์เช่น เขียนเรื่องความขัดแย้ง การประสานความขัดแย้ง กฎที่อาศัยสถานการณ์ และความรับผิดชอบ เป็นต้น

3.3 Likert (1961) เป็นผู้ที่สนใจด้านพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ ผลงานที่มีชื่อเสียงมาก คือ The Human Organization : Its management and Value และหนังสือ New Patterns of Management

4. ยุค Behavioral Science เป็นยุคที่มีความพยายามศึกษา และวิเคราะห์วิจัย มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และค้นคว้าทฤษฎีใหม่ ๆ เพื่อนำไปเป็นประโยชน์ต่อการบริหารให้เกิดประสิทธิวิธามากที่สุดนักบริหารที่สำคัญของยุคนี้ ได้แก่ Chester I. Barnard, Herbert A. Simon, Abraham Maslow, Getzels and Guba, Douglas McGregor, Victor H. Vroom, Robert Blank and Jane S. Mouton, William J. Reddin, Robert Tannenbaum and Warren Schmidt และ Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard เป็นต้น

ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาได้รับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัยตั้งแต่สมัยโบราณ ยุควิทยาศาสตร์ยุคมนุษยสัมพันธ์ จนถึงยุคปัจจุบัน ซึ่งอาศัยทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ที่มีการปรับปรุงพัฒนา และสังเคราะห์แนวความคิดเกี่ยวกับการจัดการอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้นแต่ถึงอย่างไร การบริหารงานสมัยใหม่นี้มุ่งเน้นทั้งคน งาน และผลผลิตจึงต้องมีการผสมผสานแนวคิดต่าง ๆ ทุกยุค ทุกสมัย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์

และสิ่งแวดลอมที่เป็นจริงในปัจจุบันในที่นี้จะขอนำเสนอทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาพื้นฐานที่ควรทราบ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดใหม่ของนักวิชาการ และนักบริหาร คือ ความพยายามเพิ่มประสิทธิภาพองค์การ โดยการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มนี้มีแนวคิดว่าการบริหารจะประสบความสำเร็จได้ คนในองค์การต้องร่วมมือ ร่วมใจ สามัคคี มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน การทำงานต้องเป็นทีม (Team) และการบริหารต้องจัดเป็นระบบ (System) ขั้นตอนการทำงานต้องสัมพันธ์กัน กลุ่มนักวิชาแนวคิดนี้จึงได้เสนอ

1.1 ทฤษฎีระบบ (System Theory)

1.2 ทฤษฎีการบริหารงานตามวัตถุประสงค์ (Management by Objective : MBO)

1.3 ทฤษฎีการพัฒนาองค์การ (Organization Development :OD)

1.4 ทฤษฎีการบริหารงานตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Approach)

2. Modern Management มีดังนี้

2.1 Barnard (1938) Barnard ได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งพฤติกรรมศาสตร์ (Behavior Science) เขาเป็นประธานของบริษัท New Jersey Bell ในปี ค.ศ. 1927 เขาใช้ประสบการณ์ในการบริหารงาน และการทำงาน ความรู้ทางด้านสังคมวิทยา ปรัชญาสร้างทฤษฎีชีวิตทางด้านองค์การขึ้น

2.2 แนวคิดของ (Barnard) คือ

2.2.1 องค์การ เป็นโครงสร้างทางสังคม (Social structure) เป็นที่รวมของกายภาพ (เกี่ยวกับสิ่งไม่มีชีวิต) ชีวภาพ บุคคล และสังคม ซึ่งมีความสลับซับซ้อน และมีพลวัต (แรงและผลของแรง)

2.2.2 การบริหาร จัดการต้องเป็นไปทั้งระบบ (Wholes) มากกว่าเป็นส่วน ๆ (Piece By Piece) ดังเช่นนักทฤษฎีสมาัยก่อน เขาได้เน้นเรื่องราวทางด้านจิตวิทยาขององค์การ ซึ่งนับได้ว่าเป็นทฤษฎีการบริหารจัดการสมัยใหม่

2.2.3 พฤติกรรมศาสตร์ (Behavior Science) เห็นว่า คนคือหัวใจของการผลิตเทคโนโลยี กฎที่ทำงาน หรือมาตรฐาน ไม่ได้เป็นหลักประกันผลงานที่ดีเสมอไป แต่ผลงานที่ดีจะมาจาก การจูงใจคน

2.2.4 ระบบ (System) หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องพึ่งพากัน และรวมกันเป็นหนึ่งเดียว เช่น ร่างกาย

2.2.5 ระบบบริหารจัดการ (Management System) หมายถึงส่วนต่าง ๆ จำนวนหนึ่งที่สัมพันธ์ และขึ้นอยู่กับกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างให้สำเร็จตามความต้องการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความสามารถ และความอ่อนไหวในความรู้สึกของผู้บริหารจะช่วยให้พนักงานมีความร่วมมือนำไปสู่ผลผลิตที่สูง และจะต้องบริหารทั้งระบบไม่เพียงแต่มนุษย์สัมพันธ์เท่านั้น

2.2.6 การสื่อสาร (Communication) เป็นส่วนสำคัญขององค์กร เพราะจะเชื่อมโยงช่องว่างระหว่างความยินดีที่จะรับใช้กับเป้าหมายขององค์กรความยินดีที่จะรับใช้ของเอกบุคคล การสื่อสารข้อมูล เป้าหมายขององค์กรรูปแบบแสดงระบบความร่วมมือของ Barnard

แนวคิดเรื่องระบบทั่วไป Bertalanffy บิดาแห่งทฤษฎีระบบทั่วไป (General Systems Theory) อธิบายว่า ถ้าต้องการสิ่งๆ ที่รวมกันเป็นส่วนใหญ่ ต้องทราบส่วนย่อยต่าง ๆ และความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อยนั้น นักทฤษฎีแนวนี้ เห็นว่าโลกประกอบด้วยระบบต่าง ๆ มีลำดับชั้นจากระบบเฉพาะเจาะจง ไปสู่ระบบที่มีลักษณะทั่วไปนอกจากจะมองเป็นระดับแล้ว องค์กรยังแบ่งเป็นระบบปิด (Closed system) คือ ระบบที่พึ่งตนเองได้ และระบบเปิด (Open System) คือ ระบบที่ต้องพึ่งพาสิ่งแวดล้อม เพื่อความอยู่รอด

3. ทฤษฎีการบริหารตามสถานการณ์ (Situation or Contingency Approach)

ทฤษฎีนี้ เริ่มนำมาใช้ใน ค.ศ. 1870 ด้วยนักวิชาการไม่เห็นด้วยกับการมีกฎเกณฑ์ หรือมีหนทางเดียวในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีนี้เห็นว่า การบริหารจัดการย่อมขึ้นกับสถานการณ์เป็นลักษณะทฤษฎีที่ประนีประนอม ระหว่างทฤษฎีระบบเปิดกว้าง และเป็นนามธรรมกับความเชื่อที่ว่า การปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์ โดยเฉพาะและไม่มองกว้างเหมือนทฤษฎีระบบ ทฤษฎีการบริหารตามสถานการณ์เป็นวิธีวิเคราะห์ที่กระทำในระดับที่เหมาะสม สามารถพิจารณาปัญหาได้ดี ไม่กว้าง หรือเฉพาะจุดเกินไป มีความสมดุลระหว่างหลาย ๆ ด้าน คือ สามารถพิจารณาปัญหาได้กระฉับและง่าย สามารถใช้หลักวิชาอย่างถูกต้องเหมาะสม และยังสามารถพิจารณาสิ่งที่ยุ่งยาก สับสนไม่ชัดเจนไปพร้อมกันทฤษฎีนี้ สามารถรับรู้ปัญหาที่ยุ่งยากสับสน ช่วยในการเชื่อมโยงทฤษฎีการบริหารที่เป็นศาสตร์ วิชาการสามารถนำไปสถานการณ์ต่าง ๆ ได้โดยตรง ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจว่าจะใช้เทคนิคอะไร อย่างไร จึงจะให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ

3.1 บทบาทผู้นำแห่งจิตวิญญาณ

โดยภาพรวมแล้วมี 2 บทบาทใหญ่ ๆ คือ บทบาทตามอุดมคติ เพราะวิถีชีวิตของสังคมไทยจะมีความสัมพันธ์กับพระพุทธศาสนาตั้งแต่เกิดจนถึงตาย จึงทำให้พระสงฆ์กับประชาชนมีความผูกพันกัน และบทบาทตามคาดหวังทั้งความคิด หรือความต้องการของบุคคล

ด้วยการให้คำแนะนำทางด้านจิตใจ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมสติปัญญาที่ถูกต้องแก่ชุมชน และเป็นผู้รับแรงศรัทธาจากชาวบ้าน บุคลิกภาพของบุคคลสามารถแสดงให้เห็นได้ใน 2 ลักษณะด้วยกัน คือ

3.1.1 ลักษณะบุคลิกภาพที่ไม่สามารถควบคุมได้

3.1.1.1 ลักษณะที่ตกทอดมา

3.1.1.2 รูปร่างลักษณะ

3.1.1.3 การอบรมเลี้ยงดูตอนเด็ก

3.1.2 ลักษณะบุคลิกภาพที่สามารถควบคุมได้

3.1.2.1 ลักษณะท่าทาง

3.1.2.2 การพูด และการเจรจา

3.1.2.3 พฤติกรรม และการกระทำ

3.1.2.4 การแต่งตัว

3.2 แนวคิดทางบุคลิกภาพ

3.2.1 Sigmund Freud ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ประกอบด้วย 3 ระบบ คือ (Id - แรงขับ, แรงกระตุ้น, สัญชาตญาณ), (Ego - สมองความต้องการของ Id), (Superego - คุณธรรม, จริยธรรม, ค่านิยม)

3.2.2 บุคลิกภาพในความหมายของ Carl, G, Jung

3.2.2.1 ประเภทชอบสังคม หรือชอบแสดงตน มักจะคล่องแคล่ว ว่องไว ไม่ชอบอยู่นิ่ง ชอบเด่น และเป็นตัวของตัวเอง

3.2.2.2 ประเภทชอบเก็บตัว จะเป็นคนเก็บตัว ไม่ชอบแสดงตน ชอบอยู่คนเดียว ทำงานคนเดียว คิดมาก รับผิดชอบไม่ได้ถ้าหากถูกวิจารณ์ บุคลิกภาพในความหมายของ

3.2.3 Alfred Adler เชื่อว่าอิทธิพลทางสังคม จะมีผลต่อบุคลิกภาพของบุคคล ประเพณี หรือวัฒนธรรม ภาวะทางเศรษฐกิจ และสังคม ส่งผลให้เกิดการดิ้นรน และขวนขวาย เพื่อไปหาสิ่งที่ดีที่สุดในชีวิต “แรงกระตุ้นทำให้มนุษย์ก้าวไปสู่การมีพฤติกรรมทางด้านบวกในสังคม” สรุปความหมายของบุคลิกภาพ บุคลิกภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตต่ออาชีพการงานของแต่ละบุคคล การได้รับความรักความอบอุ่นในครอบครัวจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาในแต่ละขั้นพัฒนาไปได้ด้วยดี และส่งผลให้มีสุขภาพจิตที่ดี ภาวะความเป็นผู้นำ ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับเลือกจากกลุ่ม เป็นผู้วางแผน และรับผิดชอบของกลุ่มเป็นผู้ควบคุมความสัมพันธ์ในกลุ่มเป็นตัวแทนในการติดต่อกับผู้อื่น ผู้นำต้องมีความโดดเด่นกว่าผู้อื่นจะต้องความเข้มแข็งอดทน มีมนุษยสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นได้ดี และที่สำคัญ คือ ควร “เป็นผู้นำที่มีจิตสำนึก” ประเภทของ การเป็นผู้นำ

3.2.3.1 องค์ประกอบของการเป็นผู้นำ

- 1) องค์ประกอบทางสรีระ รูปร่าง, น้ำหนัก, ส่วนสูง, ความแข็งแรงของร่างกายจะผันแปรไปตามลักษณะของกลุ่มแต่ละกลุ่ม
- 2) องค์ประกอบทางสติปัญญา ความสามารถในการที่จะปรับปรุงตนเอง เปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เป็นอยู่
- 3) องค์ประกอบทางอารมณ์ ความสามารถในการรับรู้ถึงความรู้สึกของตนเอง และผู้อื่น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง บริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง และผู้อื่น จิตสำนึกของการเป็นผู้นำที่ดี

- 3.1) มีความเชื่อมั่นในตนเอง หนักแน่น ไม่อ่อนไหว
- 3.2) รู้จักตนเอง ยอมรับข้อบกพร่องของตนเองและผู้อื่น
- 3.3) รู้สิ่งที่ถูกและสิ่งที่ผิด
- 3.4) มีสุขภาพดี ไม่หวั่นไหว มองโลกในแง่ดี
- 3.5) มีความกระตือรือร้น รับผิดชอบทั้งตนเองและผู้อื่น
- 3.6) สามารถควบคุมตัวเองได้ เป็นตัวของตัวเอง
- 3.7) มีจิตใจเข้มแข็ง อดทน อดกลั้น มานะ พยายาม
- 3.8) เป็นผู้ที่มีความรู้ รู้จักฟัง รู้จักคิดในทางสร้างสรรค์
- 3.9) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความจริงใจ
- 3.10) เป็นผู้ที่ยืดหยุ่นเป็น รู้จักผ่อนปรน
- 3.11) มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น

การพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้นำแห่งจิตวิญญาณได้นั้น ต้องเลือกสรรบุคคลที่จะรับการ พัฒนา ในเวลาเดียวกันต้องพิจารณาสติปัญญา ลักษณะบุคลิกภาพ และลักษณะนิสัย โดยรวม มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองควบคู่ไปกับการยอมให้ความร่วมมือให้ผู้อื่นพัฒนา

4. บทบาทของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาสังคม

พระพุทธศาสนานับว่าเป็นสถาบันหลัก ที่แสดงความโดดเด่นควบคู่กับสังคมไทย มาอย่างยาวนาน ตั้งแต่อดีตที่ยังไม่มีความเจริญทางภาษา วัตถุ และการคมนาคม เราปฏิเสธไม่ได้เลยว่า ชาติไทยซึ่งเป็นพื้นที่เล็ก ๆ ในโลก ไม่เป็นที่รู้จักของสังคมโลกมากนัก จะเป็นที่ถูกอกถูกใจและเป็นที่กล่าวขานของชาวตะวันตก นั่นก็เพราะว่าส่วนหนึ่ง ชาติไทยมีรากฐานทางประเพณี และวัฒนธรรม มาจากพระพุทธศาสนา ประชาชนชาวไทยผ่านการหล่อหลอม แนวคิดแบบพุทธอย่างต่อเนื่องจากรุ่นสู่รุ่น ลักษณะนิสัยที่ได้จึงอ่อนโยน มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีสัมมาคารวะ เป็นที่สนใจแก่ผู้พบเห็น ชาวต่างชาติ ผลผลิตที่ได้ดังกล่าวนี้ เกิดจากการทำหน้าที่ของบุคลากรของศาสนาอย่างยาวนาน

เช่นเดียวกัน บุคคลากร ดังกล่าวคือ “พระสงฆ์” และพระสงฆ์เองก็มีบทบาทหลายอย่างในการพัฒนาหนึ่งในนั้น ก็คือ บทบาทพระสงฆ์กับการพัฒนาท้องถิ่น

5. บทบาทด้านการเผยแผ่

การเผยแผ่เป็นภารกิจหลักของพระสงฆ์ซึ่งต้องปฏิบัติ อันเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระพุทธเจ้า ซึ่งให้พระสงฆ์คอยแนะนำสั่งสอนประชาชน เพื่อประโยชน์ในปัจจุบัน และในอนาคต ดังนั้นในปัจจุบันขณะวัด และพระสงฆ์ จึงมีบทบาทการเผยแผ่ให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ดังนี้

กรมการศาสนา (2540, น. 9) ได้ให้ทัศนะว่า การเผยแผ่พระพุทธศาสนา เป็นกระบวนการถ่ายทอดแนวคิดของศาสนาพุทธต่อประชาชนทั่วไป ทั้งที่เป็นชาวพุทธ และมีใช้ชาวพุทธ โดยกำหนดรูปแบบและวิธีการสื่อสารที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ต้องยึดกรอบความถูกต้องของพระธรรมวินัยในการเผยแผ่เป็นสำคัญด้วย ยุทธวิธีการเผยแผ่ที่ปรากฏโดยทั่วไป ได้แก่ การเทศนา การปาฐกถาตามโอกาส การบรรยายธรรมทางวิทยุและโทรทัศน์ หนังสือ และกิจกรรมทุกอย่างที่วัด และพระสงฆ์จัดขึ้น ล้วนเป็นการเผยแผ่พระศาสนาทั้งนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้ที่สนใจในพระพุทธศาสนาเกิดความรู้ความศรัทธามากขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544, น. 4 - 5) ได้ชี้ให้เห็นว่า วัดควรทำหน้าที่ในการเผยแผ่เบื้องต้น 5 ลักษณะ คือ

1. วัดต้องปรับตัวและพัฒนาให้เป็นงานการเผยแผ่ที่เข้มแข็ง
2. คณะสงฆ์ และพระสงฆ์ ต้องใส่ใจต่อการศึกษาหลักธรรมให้รอบด้าน และกลุ่มเล็ก และต้องพัฒนาศักยภาพ ด้านการเผยแผ่ที่ทัน ต่อเหตุการณ์
3. พระสงฆ์ต้องเป็นผู้แนะนำหลักธรรมทั้งทางตรงและทางอ้อม กล่าวคือ ด้วยการสั่งสอนโดยนำข้อธรรมมาเป็นแนวทางในการชี้แนะ ด้วยการเป็นตัวแบบที่ถูกต้องด้านจริยธรรมเบื้องต้นและคุณธรรมในระดับสูงขึ้นไป
4. พระสงฆ์ต้องสร้างบทบาทเชิงรุกในการถ่ายทอดหลักธรรมต่อเยาวชน ด้วยการเป็นวิทยากรในสถานศึกษา ผ่าน โครงการ กิจกรรม หรือจะใช้วัดเป็นสถานที่ดำเนินงาน ก็ได้สร้างกลุ่มแกนนำ กลุ่มพระสงฆ์ กลุ่มสื่อมวลชน เป็นต้น และพัฒนาเป็นเครือข่ายให้กระจายอยู่ทั่วประเทศ ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งในการค้ำจุนสังคมไทยอีกกลุ่มงานหนึ่ง
5. พระสงฆ์ ควรพิจารณาให้การอบรมผู้ต้องขัง หรือพนักงานในโรงงาน ที่ไม่มีความสะดวกต่อการโน้มเข้าหาหลักธรรม อันเนื่องมาจากความไม่เอื้อของลักษณะงาน

บุญศรี พานะจิตต์ (2545, อ้างถึงใน พระมหาสุวัฒน์ สุนนฺโท (รุจิเวทย์), 2554, น. 27 - 28) ซึ่งได้ชี้ว่า การประกาศพระธรรมของพุทธศาสนานั้น เป็นบทบาทของวัดและพระสงฆ์อย่างแท้จริง เพราะเป็นการดำเนินตามเจตนารมณ์ของพระพุทธเจ้า พระองค์ผู้ ซึ่งต้องการช่วยเหลือสรรพสัตว์ให้รอดพ้นจากทุกข์นานัปการ และในการเผยแผ่ของพระสงฆ์ในยุคปัจจุบัน ซึ่งปรากฏโดยทั่วไปอาจจัดออกเป็น 7 ลักษณะ ดังนี้

1. งานพระธรรมทูต เป็นการดำเนินการโดยมหาเถรสมาคม ซึ่งได้แต่งตั้งให้มีคณะกรรมการดำเนินงานด้านพระธรรมทูตภายในประเทศ พ.ศ. 2508 ด้วยการจัดอบรมพระสงฆ์ทั่วประเทศ และส่งไปบำเพ็ญประโยชน์ทางศาสนา ซึ่งจะเป็นการแนะนำชักชวนให้พุทธศาสนิกชนได้เรียนรู้ และปฏิบัติธรรม พร้อมกันนั้นยังสามารถนำข้อธรรมมาประยุกต์ใช้ใน 60 การดำเนินชีวิต ดังนั้น ภาระงานของพระธรรมทูตจึง ได้แก่ การเทศน์ การบรรยาย การสนทนาธรรมิกถานำพาฝึกสมาธิ นำพาเป็นพุทธมามกะ เยี่ยมเยียน และพัฒนาท้องถิ่น สาธิต และนำจัดกิจกรรม

2. หน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล (อ.ป.ต.) อันเป็นกิจกรรมของคณะสงฆ์ไทย ตามระเบียบมหาเถรสมาคม ว่าด้วยการตั้งหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล พ.ศ. 2518 ด้วยความตั้งใจที่ว่าต้องการพัฒนาท้องถิ่นระดับตำบลลงสู่หมู่บ้าน ซึ่งวิธีการดำเนินการ คือ ตั้งพระสงฆ์ในพื้นที่เข้ามาเป็นแกนนำพร้อมทั้งส่งเสริมบทบาทให้ท่านพัฒนาศักยภาพของตนด้วย ด้วยการกระทำอย่างนี้ วัดจะเป็นศูนย์กลางของชุมชนท้องถิ่นอย่างแท้จริง

3. งานอบรมจริยธรรม โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ นักเรียน ประชาชน ข้าราชการ โดยหลังจากการอบรมผ่านไปพุทธศาสนิกชนแต่ละกลุ่มจะมีความเข้าใจในพระพุทธศาสนาเพิ่มมากขึ้น ขณะเดียวกันก็จะสามารถปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามวิธีพุทธ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาตนเอง และสังคมโดยรวม

4. งานบรรพชาสามเณรฤดูร้อน ซึ่งเป็นการจัดบรรพชาเยาวชนชายอายุตั้งแต่ 10 ปี เพื่อใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาธรรมในช่วงปิดฤดูร้อนประมาณเดือนเมษายนของทุกปี

5. การส่งเสริมหน่วยสงเคราะห์พุทธมามกะผู้เยาว์ เป็นหน่วยสงเคราะห์ที่วัดและประชาชนจัดให้มีขึ้นในวัด ในหมู่บ้านด้วยการฝึกอบรมความรู้ ความประพฤติ และจิตใจ โดยมีพระสงฆ์ทำหน้าที่ฝึกอบรมสั่งสอน และบริหารงานทั่วไปของหน่วยสงเคราะห์พุทธมามกะผู้เยาว์ โดยเรียกว่า พุทธมามกาจารย์ ซึ่งแบ่งเป็น 3 คณะ คือ

- 5.1 คณะประถมพุทธมามกะ ได้แก่ เด็กอายุตั้งแต่ 7 - 10 ขวบ
- 5.2 คณะมัธยมพุทธมามกะ ได้แก่ เด็กอายุ 11 - 15 ขวบ
- 5.3 คณะอุดมพุทธมามกะ ได้แก่ เด็กอายุ 16 - 18 ปี

6. การเผยแพร่ทางสื่อมวลชน เป็นการดำเนินการโดยการเผยแพร่ทางวิทยุ โทรทัศน์ วารสาร และนิตยสารเผยแพร่ธรรม และการเผยแพร่ในต่างประเทศ อาจมีการตั้งวัดในต่างประเทศ

7. การเผยแพร่ตามศักยภาพของวัด เป็นโครงการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพชุมชนตามศักยภาพของวัด ได้แก่ โครงการอุทยานการศึกษา การจัดสวนสมุนไพรในวัด โครงการลานวัดลานใจการศึกษา เป็นต้น

สำหรับการเผยแพร่ของพระสงฆ์ที่มีคุณสมบัติพิเศษด้านการปฏิบัติและการพัฒนา มักเกิดขึ้น จากที่ท่านเป็นศูนย์รวมความเคารพศรัทธาจากประชาชน ซึ่งเป็นที่รับรู้โดยทั่วกันเรื่อง วัตรปฏิบัติ แนวทางการสั่งสอน วิธีการถ่ายทอดหลักธรรม เช่น หลวงปู่เครื่อง สกฺขโฑ ที่ได้สั่งสอน พุทธศาสนิกชนด้วยหลักธรรมที่ถูกต้อง อันสืบเนื่องมาจากการได้ปฏิบัติจริงของท่านเอง แล้วแนะนำ ให้ประชาชนได้ดำเนินรอยตาม นอกจากนั้นท่านยังมีผลงานด้านการเขียนหนังสือธรรมะ ออกบรรยาย ผ่านสื่อ จัดงานเผยแผ่ในวันสำคัญทางศาสนา ซึ่งก็มีประชาชนเข้าร่วมงานดังกล่าวเรื่อยมาในทุกกิจกรรม ที่พุทธศาสนิกชนเข้าร่วมหลวงปู่ได้แนะนำสั่งสอนการเป็นอยู่แบบพุทธ (ฉัตรชัย ไชโยธธา, 2549)

6. บทบาทผู้นำเชิงสัญลักษณ์

บทบาทผู้นำเชิงสัญลักษณ์ หมายถึง ผู้นำที่ได้รับการยกย่องนับถือ และถือว่าเป็น สัญลักษณ์ ซึ่งจะมีลักษณะตกทอด เช่น พระมหากษัตริย์ พระราชินี หรือหัวหน้าเผ่าบางเผ่า เป็นต้น จะได้รับการยกย่องนับถือด้วยแรงศรัทธาอย่างมากมาย ถือเป็นแหล่งรวมน้ำใจของบุคลากรในองค์กร หรือสังคมนั้น ๆ การศึกษาภาวะผู้นำยุคแรก ๆ จะมองด้านคุณลักษณะเป็นสำคัญ ซึ่งมีความมีความ หลากหลายมิติ และกว้างขวางมากถึงขนาดมีการศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในองค์กรต่าง ๆ และมีความเชื่อว่าผู้นำที่มีคุณลักษณะดีจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำที่มีคุณลักษณะที่พิเศษ คือ มีความสามารถในการนำ มีความกล้าหาญ มีวิสัยทัศน์ และเชื่อว่าภาวะผู้นำมีมาตั้งแต่กำเนิด ไม่สามารถ สร้างได้ ผู้เขียนสามารถสรุปทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

- 6.1 มีความมุ่งมั่น ทะเยอทะยาน
- 6.2 มีความน่าเชื่อถือ และไว้วางใจได้
- 6.3 มีความซื่อสัตย์ สุจริตมีความยุติธรรม
- 6.4 มีความสามารถในการตัดสินใจ
- 6.5 มีวินัยในตนเอง และผู้อื่น
- 6.6 มีความรับผิดชอบ
- 6.7 ชอบนำคนอื่น

7. บทบาทผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา

หลักธรรมคำสั่งสอนตามหลักพระพุทธศาสนานั้นเป็นสิ่งที่ทันสมัย เป็นวิทยาศาสตร์ และสามารถนำมาปรับใช้ได้กับการดำรงชีวิต และการทำงานในปัจจุบัน โดยเฉพาะเรื่องของภาวะผู้นำหลักธรรมคำสั่งสอนขององค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้านั้น เกี่ยวข้องกับผู้นำที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ หลักผู้นำจากพระพุทธศาสนาประการแรก คือ บทบาทของผู้นำกับการสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในสถานการณ์ปัจจุบัน ไม่ว่าจะจากปัญหาทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ ผู้นำขององค์กรต่าง ๆ ต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยผู้บริหารต้องใช้หลักกัลยาณมิตรธรรม หรือธรรมของกัลยาณมิตร 7 ประการ คือ วัตถุประสงค์ หรือเป็นผู้รู้จักพูด โดยการที่จะเป็นนักพูดที่ดีนั้น ต้องพูดให้ผู้อื่นสามารถเข้าใจได้ พูดให้ผู้อื่นได้ประโยชน์ หรือพูดให้ผู้อื่นช่วยกันสร้างสรรค์ประโยชน์ ไม่ใช่การพูดเพื่อหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง โดยพระพุทธเจ้าได้ทรงแสดง ลักษณะของนักสื่อสาร หรือนักพูดที่ดีไว้ 4 ประการด้วยกัน ได้แก่ พูดแจ่มแจ้ง (อธิบายให้เข้าใจได้ชัดเจน) พูดจงใจ (พูดจนคนยอมรับ และอยากจะทำ) พูดเร้าใจ (พูดให้เกิดความกึกกัก กระตือรือร้น และพูดให้เร้าแรง (พูดให้เกิดความเร้าแรง มีความหวัง ในผลดี และทางที่จะสำเร็จ) การเป็นผู้รู้จักพูดตามหลักการข้างต้น สามารถนำมาปรับใช้กับการพูดในเรื่องในโอกาสต่าง ๆ ไม่จำเป็นแต่ต้องเป็นการพูดของผู้นำเท่านั้น แม้กระทั่งครูบาอาจารย์ที่สอนหนังสือเอง ก็ต้องรู้จักพูดให้แจ่มแจ้ง จงใจ เร้าใจ และ เร้าแรง เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความเข้าใจ กระตือรือร้น และสนใจที่จะเรียนหนังสือสำหรับตัวผู้นำ นอกเหนือจากการ รู้จักที่จะพูดแล้วยังต้องรู้จักที่จะฟังด้วยโดยท่านใช้คำว่า วณกขโม แปลว่า ควรทน หรือฟังต่อถ้อยคำ ของคนอื่นด้วยไม่ใช่ว่าเอาแต่พูดแก่เขาอย่างเดียวโดยไม่ยอมรับฟังใคร ซึ่งการเป็นผู้ฟังที่ดีนั้น ถือเป็นสิ่งที่ยากและท้าทายสำหรับผู้นำหลาย ๆ ท่านเนื่องจากผู้นำจำนวนมากมักจะชอบพูดมากกว่าฟัง โดยเฉพาะการรับฟังจากผู้ที่ต่ำกว่า หรือเป็นลูกน้องนอกจากนี้ยังมีหลักธรรมว่าไว้ว่า คัมภีร์อัญจะกะถัง กัตตา แปลว่ารู้จักแถลงเรื่องราวต่าง ๆ ที่ลึกซึ้ง โดยประเด็นหรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่สำคัญ ก็ต้องสามารถอธิบาย ทำให้ผู้ที่ร่วมงานมีความเข้าใจ

หลักผู้นำจากพระพุทธศาสนาประการที่สอง คือ หลักพรหมวิหาร 4 ประการ ซึ่งถือเป็นคุณธรรมพื้นฐานที่ผู้บริหารจะต้องมีอยู่ประจำในจิตใจ เพื่อนำไปสู่การแสดงออกที่ดีและเหมาะสม สำหรับตัวผู้นำ ถ้าสามารถแสดงออกได้อย่างดีและเหมาะสมแล้ว ก็จะนำไปสู่ศรัทธาจากบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร และทำให้สามารถนำพาทุกคนไปในทิศทางเดียวกันได้ พรหมวิหาร 4 นั้น ประกอบด้วย เมตตา ความเป็นมิตรไมตรีต่อผู้อื่น มีน้ำใจ ปรารถนาดีต่อผู้อื่น กรุณา คือ ความต้องการช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ ความเดือดร้อน โดยเมื่อผู้อื่นมีทุกข์นั้นผู้นำจะต้องมีกรุณา ช่วยบำบัดทุกข์ให้มฤติกา คือ เมื่อพนักงาน เพื่อนร่วมงานมีความสุข ความสำเร็จมากขึ้น ผู้นำก็ต้องพลอยยินดี ช่วยส่งเสริมสนับสนุน และสุดท้ายคือ อุเบกขา คือ การรักษาความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง

ไม่เข้าข้างใดข้างหนึ่ง หลักพรหมวิหารสี่นั้นเป็นสิ่งที่ผู้นำ ควรจะยึดเป็นหลักธรรมในการบริหารงาน เป็นระจำวันทั่วไป โดยเฉพาะกับผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ กับองค์กร โดยเมื่อบุคคลอื่นมีปัญหา มีทุกข์ เดือดร้อน ผู้นำก็ต้องมีความกรุณาที่จะแก้ไขปัญหานั้น ในขณะเดียวกัน เมื่อบุคคลอื่นประสบความสำเร็จ มีความสุข ก็ต้องมีมุทิตาที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุน และยินดีในความสำเร็จของผู้อื่นในช่วงสถานการณ์ปกตินั้น ก็ต้องคอยดูแล เอาใจใส่ให้บุคคลต่าง ๆ ในองค์กรมีความสุขในการทำงาน และสุดท้ายในการบริหารงานทุกอย่างผู้นำจะต้องมีและสามารถรักษาความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง เข้าข้างใดข้างหนึ่ง ซึ่งหลักของอุเบกขานั้นจะคุมเมตตา กรุณา มุทิตา ไว้อีกด้วย โดยการปฏิบัติหรือช่วยเหลือผู้อื่นนั้น ก็จะต้องมีความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ปัจจุบันเราได้รับอิทธิพลในแนวคิดทางด้านการบริหารจากโลกตะวันตกมามากขึ้น ทำให้เรามักจะละเลยการนำหลักธรรมตามคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาปรับใช้กับการนำองค์กรของเราแต่จริง ๆ แล้ว การนำหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาปรับใช้กับการบริหารองค์กรนั้น น่าจะเหมาะกับบริบทของประเทศไทยมากกว่าการนำหลักของตะวันตกมาใช้แต่เพียงอย่างเดียว

2. ผลจากการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion : FGD)

จากการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน ในวันที่ 29 กรกฎาคม 2560 เวลา 09.00 -12.00 น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนสุวรรณวิจิตรวิทยา วัดสุวรรณวิจิตร ตำบลก้งแอน อำเภอบรบือ จังหวัดสุรินทร์ ผู้วิจัย ได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ และเห็นข้อเสนอแนะที่หลากหลายที่สะท้อนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำมาสร้างรูปแบบการพัฒนารูปแบบบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 มีประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

2.1 การสร้างแรงบันดาลใจ

“การสร้างแรงบันดาลใจให้กับพระสงฆ์ เป็นการกระตุ้นศักยภาพและความสามารถที่มีอยู่ในตัวพระสงฆ์ให้ตระหนักถึงหลักแนวคิดทางพระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ ในการทำงานบำรุงพระพุทธศาสนาอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดความเข้าใจเข้าถึงความสำคัญ และการพัฒนารูปแบบของพุทธศาสนิกชน ให้เหมาะสมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา”

(ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 1, สนทนากลุ่ม, 29 กรกฎาคม 2560)

“การสร้างแรงบันดาลใจ ให้เกิดความเชื่อมั่นในพระสงฆ์ เพื่อการศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปเผยแพร่สู่สังคมไทย”

(ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 2, สนทนากลุ่ม, 29 กรกฎาคม 2560)

“การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพฤติกรรมของพระสงฆ์ทำให้พุทธศาสนิกชนเรียนรู้พระพุทธศาสนา หรือการได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดใหม่ ๆ โดยวิธีการพูด แสดงออก หรือใช้สัญลักษณ์”

(ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 3, สนทนากลุ่ม, 29 กรกฎาคม 2560)

“การสร้างแรงบันดาลใจในการศึกษาพระพุทธศาสนา โดยที่พระสงฆ์ได้กำหนดเป้าหมาย เพื่อสร้างการรับรู้ และความตระหนักให้พุทธศาสนิกชนให้ความสำคัญ แก่พระสงฆ์ และศาสนาพุทธ ในประเทศไทยให้คงอยู่”

(ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 4, สนทนากลุ่ม, 29 กรกฎาคม 2560)

“การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่พุทธศาสนิกชนที่สนใจศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อพัฒนาพระสงฆ์ไทย”

(ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 5, สนทนากลุ่ม, 29 กรกฎาคม 2560)

“การสร้างแรงบันดาลใจแก่พุทธศาสนิกชนในสังคมไทย เป็นการสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกให้แก่พระสงฆ์ไทยในการพัฒนาบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21”

(ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 6, สนทนากลุ่ม, 29 กรกฎาคม 2560)

2.2 การไว้วางใจกัน

“ความเชื่อของพระสงฆ์ด้านการแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความเชื่อทางพระพุทธศาสนา ที่มีต่อพุทธศาสนิกชนที่มีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาให้คงอยู่ในวัฒนธรรม และในสังคมไทย”

(ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 1, สนทนากลุ่ม, 29 กรกฎาคม 2560)

“ความเชื่อทางพระพุทธศาสนา มีบทบาทต่อพุทธศาสนิกชนมาจากความรู้ การศึกษาทางพระพุทธศาสนา และการเผยแพร่พระพุทธศาสนาจากพระสงฆ์”

(ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 2, สนทนากลุ่ม, 29 กรกฎาคม 2560)

“ความเชื่อในทางพระพุทธศาสนา ที่พุทธศาสนิกชนศรัทธา และให้ความสำคัญเกี่ยวกับวัฒนธรรมและประเพณี และให้ความร่วมมือในการบำรุงศาสนาให้คงอยู่ในสังคมไทย”

(ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 3, สนทนากลุ่ม, 29 กรกฎาคม 2560)

“ความเชื่อในพระพุทธศาสนาเป็นการป้องกันผลประโยชน์ทางศาสนา และไม่เอารัดเอาเปรียบพุทธศาสนิกชนดั่งนั้น ความสำคัญทางพระพุทธศาสนากับจุดอ่อนที่เกิดจากความไม่แน่นอนในความหมดศรัทธาพระพุทธศาสนาในอนาคต”

(ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 4, สนทนากลุ่ม, 29 กรกฎาคม 2560)

“บทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 คือ การแสดงพฤติกรรม ความเหมาะสมในการศึกษาพระพุทธศาสนาในการพัฒนาบทบาทพระสงฆ์”

(ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 5, สนทนากลุ่ม, 29 กรกฎาคม 2560)

2.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์

“การบริหารจัดการภายในวัด เป็นกิจสำคัญที่มุ่งให้พระสงฆ์สามารถปฏิบัติหน้าที่ เพื่อดำเนินการด้านการบริหารจัดการภายในวัดให้เกิดภาวะเบียบ เป็นไปตามหลักพระพุทธศาสนา ทำให้พระสงฆ์ได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความมั่นคงและก้าวหน้าในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ส่งผลต่อ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และบทบาทพระสงฆ์ในศตวรรษที่ 21”

(ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 1, สนทนากลุ่ม, 29 กรกฎาคม 2560)

“การบริหารจัดการภายในวัด เป็นกิจสำคัญของพระสงฆ์ด้วยการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ผู้พุทธศาสนิกชน ซึ่งเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด ในการยกระดับพระพุทธศาสนาให้คงอยู่ในสังคมไทย”

(ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 2, สนทนากลุ่ม, 29 กรกฎาคม 2560)

“พระสงฆ์เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนพระพุทธศาสนาเพราะพระสงฆ์เป็นผู้ปฏิบัติ และรู้ทุกอย่างในพระพุทธศาสนา เป็นการบำรุงศาสนาให้คงอยู่ในสังคมไทยต่อไป”

(ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 3, สนทนากลุ่ม, 29 กรกฎาคม 2560)

“พระสงฆ์เป็นบุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อนพระพุทธศาสนาและเผยแผ่ศาสนา ให้กับพุทธศาสนิกชนให้มีความเชื่อมั่น และศรัทธาพระพุทธศาสนาให้มีความน่าเชื่อถือ”

(ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 4, สนทนากลุ่ม, 29 กรกฎาคม 2560)

2.4 การกระตุ้นปัญญา

“พระสงฆ์ได้ศึกษาค้นคว้าหลักการทางพระพุทธศาสนา และมีส่วนร่วมในการแสดงออก ถึงวัฒนธรรม และประเพณีตามแนวทางพระพุทธศาสนา โดยการเผยแผ่สู่การนำไปปฏิบัติต่อ พุทธศาสนิกชน การปฏิบัติเช่นนี้แสดงให้เห็นบทบาทพระสงฆ์ถึงการเปลี่ยนแปลงให้สังคมได้ให้ ความสำคัญทางพระพุทธศาสนามากขึ้น”

(ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 1, สนทนากลุ่ม, 29 กรกฎาคม 2560)

“การใช้หลักเหตุผล โดยพระสงฆ์มุ่งเน้น และให้ความสำคัญกับเรื่องการทำนุบำรุง พระพุทธศาสนา เพื่อเน้นความสำคัญ และความเชื่อความศรัทธาในการศึกษาบทบาทพระสงฆ์ ไทยในศตวรรษที่ 21”

(ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 2, สนทนากลุ่ม, 29 กรกฎาคม 2560)

“การแสวงหาโอกาสและกระบวนการเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยพระสงฆ์เป็นผู้ที่ ยอมรับ และปฏิบัติ หรือดำเนินการตามบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21”

(ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 3, สนทนากลุ่ม, 29 กรกฎาคม 2560)

“การกระตุ้น ให้พระสงฆ์เกิดทักษะกระบวนการเผยแผ่ศาสนาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยพระสงฆ์ควรกระตุ้นให้พุทธศาสนิกชนมีความเชื่อมั่นในการพัฒนาบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21”

(ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 4, สนทนากลุ่ม, 29 กรกฎาคม 2560)

2.5 การบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM)

“การทำนุบำรุงศาสนาเป็นหลักการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ความโปร่งใส และงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์ต่อทรัพย์สินของศาสนา รวมทั้งจัดหารายได้จากการทำบุญได้ประโยชน์ทางบำรุงศาสนาให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อพุทธศาสนิกชน”

(ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 1, สนทนากลุ่ม, 29 กรกฎาคม 2560)

“การจัดหารายได้จากประเพณีการทำบุญพระสงฆ์เป็นส่วนหนึ่งในการทำนุบำรุงศาสนาให้มีความศรัทธาในพระพุทธศาสนา”

(ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 2, สนทนากลุ่ม, 29 กรกฎาคม 2560)

“การบริหารการเงินภายในวัด เป็นระบบการบริหารจ่ายเงิที่โปร่งใส และก็จำเป็นต้องมีระบบการประเมินผลการใช้จ่ายเงินภายในวัดให้เกิดความศรัทธา และน่าเชื่อถือต่อพุทธศาสนิกชนอย่างมีรายละเอียดครบถ้วน มีผลต่อการพัฒนาบทบาทของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21”

(ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 3, สนทนากลุ่ม, 29 กรกฎาคม 2560)

“การเงินเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งต่อการบริหารจัดการภายในวัด เพราะเป็นสิ่งที่นำมาซึ่งทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีคุณภาพ เช่น การได้มาซึ่งคุณภาพของศาสนาและการทำนุบำรุงศาสนา”

(ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 4, สนทนากลุ่ม, 29 กรกฎาคม 2560)

“ปัจจัยทางการบริหารเป็นปัจจัยที่นำมาซึ่งการบริหารอื่น ๆ และเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดปัจจัยทางศาสนาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของศาสนา ของการพัฒนาตนเองของพระสงฆ์”

(ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 5, สนทนากลุ่ม, 29 กรกฎาคม 2560)

2.6 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

“การตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างพระสงฆ์ และพุทธศาสนิกชน รวมถึงการร่วมกับปรับปรุงพัฒนาบทบาทพระสงฆ์ในศตวรรษที่ 21”

(ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 1, สนทนากลุ่ม, 29 กรกฎาคม 2560)

“การศึกษาถึงกระบวนการพัฒนาบทบาทพระสงฆ์ในศตวรรษที่ 21 ในการบริหารจัดการพุทธศาสนิกชน ให้เกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาในพระพุทธศาสนา”

(ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 2, สนทนากลุ่ม, 29 กรกฎาคม 2560)

“การตั้งเป้าประสงค์ในการเผยแผ่ศาสนาในสังคมไทย ปัจจุบันนี้ต้องมีหลักกรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามามีบทบาทในการเผยแผ่ศาสนาด้วย”

(ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คนที่ 3, สนทนากลุ่ม, 29 กรกฎาคม 2560)

3. สรุปผลจากผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion : FGD)

ผู้วิจัย ได้สรุปผลเพื่อทำข้อค้นพบจากระยะที่ 1 และระยะที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบพัฒนาบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย

3.1 การสร้างแรงบันดาลใจ

การที่พระสงฆ์จะประพุดิตตนให้เกิดแรงบันดาลใจแก่พุทธศาสนิกชน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การศึกษาพระพุทธศาสนาแก่พุทธศาสนิกชน พระสงฆ์ได้เผยแผ่หลักกรรมแก่พุทธศาสนิกชนให้มีความกระตือรือร้น มีการแสดงออกถึงการศรัทธาในพระพุทธศาสนา โดยการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก พระสงฆ์จะแสดงการอุทิศตน หรือความผูกพันต่อพุทธศาสนา และความศรัทธาร่วมกัน พระสงฆ์จะเผยแผ่ความเชื่อให้กับพุทธศาสนิกชน และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาไปสู่อนาคตได้ นอกจากนั้นพระสงฆ์จะสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงพุทธศาสนิกชน และการกระตุ้นทางปัญญาทำให้พุทธศาสนิกชนรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ต้องเผชิญได้ จัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.2 การไว้วางใจกัน

ความเชื่อศรัทธาในพระพุทธศาสนาเป็นสารหล่อลื่นให้เกิดความราบรื่น ความศรัทธาทงพระพุทธศาสนาในยุคปัจจุบันต้องเกิดความเชื่อ ซึ่งเป็นหลักประกันที่สำคัญในทางพระพุทธศาสนา ที่เป็นการสร้างความผูกพันต่อบทบาทพระสงฆ์สิ่งสำคัญ คือ พัฒนารูปแบบบทบาทพระสงฆ์ไทยให้คงอยู่ในพระพุทธศาสนา

3.3 การบริหารคนเก่ง

พระสงฆ์ คือ ผู้ที่เผยแผ่ศาสนา มีทัศนคติของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาบทบาทของพระสงฆ์ว่าต้องมีความรู้ความสามารถบำรุงศาสนา และแนวทางในการพัฒนาบทบาทพระพุทธศาสนา ให้ถึงจุดมุ่งหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ของพระสงฆ์ ตลอดจนความสัมพันธ์ของพุทธศาสนิกชนที่มีต่อพระพุทธศาสนาในการพัฒนาบทบาทพระสงฆ์ ทั้งในระดับเดียวกันสูงกว่า หรือต่ำกว่า

3.4 การกระตุ้นปัญญา

การพัฒนabatบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 มีการจูงใจและสนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนabatบาทพระสงฆ์ ได้พิจารณาปัญหา และหาคำตอบของการเผยแผ่วิธีการใหม่ ๆ พระสงฆ์ มีการกระตุ้นให้พุทธศาสนิกชนแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของพุทธศาสนิกชน แม้ว่าสิ่งนั้นจะแตกต่างไปจากความคิดของพระสงฆ์ อีกทั้งพระสงฆ์จะต้องทำให้พุทธศาสนิกชนมีส่วนร่วมกันในการแก้ไขปัญหา โดยพระสงฆ์จะสร้างความเชื่อมั่นให้พุทธศาสนิกชนรู้ว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีการแก้ไข แม้จะมีอุปสรรคมากมาย พระสงฆ์จะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหาของพุทธศาสนิกชน โดยที่พุทธศาสนิกชน จะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และวัฒนธรรมประเพณี เป็นการกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของพุทธศาสนิกชนในการพัฒนabatบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21

3.5 การบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM)

การใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของสำนักพระพุทธศาสนา ให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ต่อเนื่อง มีการจัดทำแผนงาน โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม มีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการพระพุทธศาสนา มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM) แบบมุ่งเน้นผลงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดพุทธศาสนิกชน ยึดหลักความเท่าเทียม ความเสมอภาค และ โอกาสทางการศึกษาพระพุทธศาสนา ของพุทธศาสนิกชนโดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของบทบาทการพัฒนาพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 การจัดการบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM) ภายในวัด มีความโปร่งใส และรับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้จากผลสัมฤทธิ์ของงานประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร การบริหารงานงบประมาณที่ได้รับจัดสรร เพื่อการพัฒนabatบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 การบริหารงานงบประมาณตามมาตรฐานทั้ง 7 ด้าน คือ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนผลผลิต 3) การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง 4) การบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ 5) การรายงานทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ 6) การบริหารสินทรัพย์ 7) การตรวจสอบภายใน

3.6 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

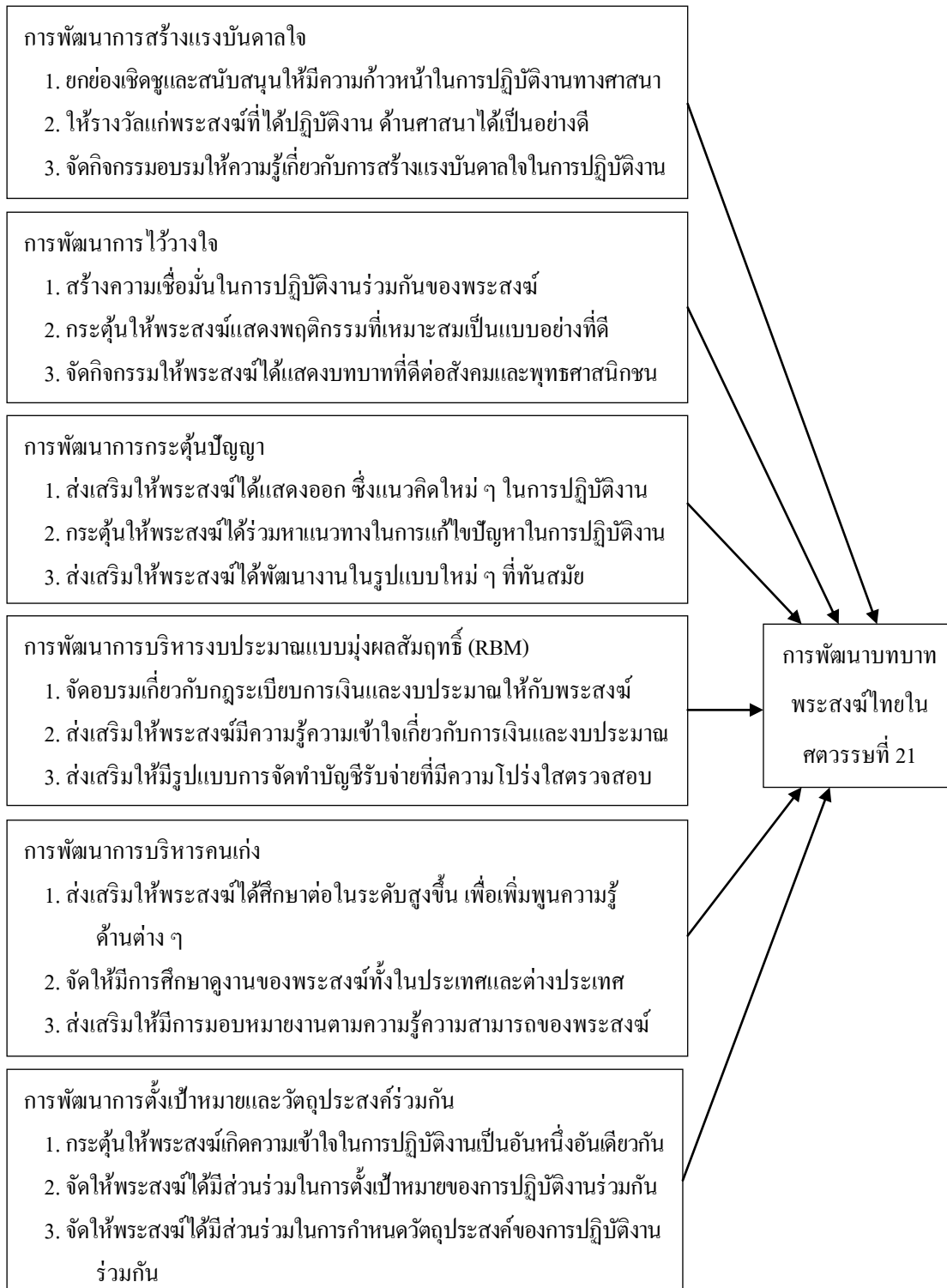
การพัฒนabatบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ได้นำหลักการทางพระพุทธศาสนา ไปประกอบการตัดสินใจปรับปรุงการดำเนินงาน และการพัฒนabatบาทพระสงฆ์ไทย ประกอบการเผยแผ่ศาสนา ตลอดจนให้พุทธศาสนิกชนทั่วไปใช้เป็นข้อมูลในการนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาพระพุทธศาสนา การพัฒนabatบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งที่ต้องการทราบสาระสำคัญ

ที่จะใช้ในการตัดสินใจนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงบทบาทพระสงฆ์ไทยให้บรรลุเป้าหมาย และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำหรับการพัฒนาบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21

ขั้นตอนที่ 2 รูปแบบ (Model) พัฒนารูปแบบพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21

ขั้นตอนนี้ นำผลจากขั้นตอนที่ 1 มาพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion : FGD) เพื่อวิพากษ์ และอภิปราย เพื่อให้ได้รูปแบบที่สมบูรณ์จากการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบ (Construct Model) ดังรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้วิจัย ได้นำผลการวิเคราะห์จากระยะที่ 1 พร้อมกับการบูรณาการจากการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 มาร่างรูปแบบพัฒนารูปแบบพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์ และเสนอแนะในการสร้างรูปแบบพัฒนารูปแบบพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ดังที่แสดงในภาพที่ 4.3



ภาพที่ 4.3 รูปแบบพัฒนาบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Body of Knowledge)

จากการวิจัย พบว่า การพัฒนาบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจากองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำความรู้เหล่านี้ไปปรับปรุงการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ได้ดังนี้

1. การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Needs for Achievement) แรงปรารถนาที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และมีมาตรฐานที่ดีเยี่ยมหรือทำให้ดีกว่าบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ตามแนวคิดของ Cassidy and Lynn (1989) ได้แก่ ความต้องการจริยธรรมในการทำงาน ความต้องการค่าตอบแทน ความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ความต้องการแข่งขันในการทำงาน ความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น ความต้องการที่จะเอาชนะ

2. การพัฒนาตนเอง การที่บุคคลมีความต้องการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น พยายามเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของตนเอง ให้ทันต่อสภาพการณ์แวดล้อม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีคุณภาพ และยังทำให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง และบรรลุเป้าหมายขององค์การที่ปฏิบัติอยู่

3. การพัฒนาบทบาทพระสงฆ์กับสังคมไทย พระพุทธศาสนา วัด และพระสงฆ์ มีความผูกพันกับชีวิต และความเป็นอยู่ของคนไทยมาช้านาน ถึงแม้ในปัจจุบัน สำหรับสังคมเมืองหลวง ผู้คนห่างเหินจากวัดมากขึ้น แต่ก็ยังมีวัดอยู่มากมาย มีประชาชน ทำบุญตักบาตรกันอยู่ทุกวัน สำหรับในชนบทนั้นความสัมพันธ์ระหว่างวัดพระสงฆ์ และประชาชนยังไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก อาจกล่าวได้ว่า วัดและพระสงฆ์เป็นตัวแทนของพระพุทธศาสนาเป็นศูนย์กลางที่รวมจิตใจของประชาชนชาวไทย

4. การพัฒนาการเผยแผ่พระพุทธศาสนา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเกี่ยวข้องกับการสื่อสาร (Communication) พระสงฆ์ผู้ทำหน้าที่ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา จะต้องทำการสื่อสารกับประชาชน เพื่อให้ประชาชนได้มีความเข้าใจหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่ถูกต้อง ฉะนั้นผู้ทำการสื่อสารก็ต้องมีรูปแบบและแนวทางในการใช้สื่อเป็นอย่างดีทั้งพุทธวิธีในการสื่อสาร และการสื่อสารตามหลักนิเทศศาสตร์ จึงจะสามารถทำการสื่อสารกับประชาชนให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

5. การพัฒนาการศึกษา กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

6. การพัฒนาการเปลี่ยนแปลง เป็นสภาพการณ์ที่องค์กรในยุคปัจจุบันจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้บริหาร หรือผู้นำต้องพยายามหาวิธีการที่จะทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่น เพื่อพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงาน ทำให้บุคลากรภายในองค์กรทุกคนมีส่วนร่วม และรับทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการยอมรับและเข้าใจการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

7. การพัฒนาศักยภาพ คุณสมบัติน หรือองค์ประกอบของสิ่งใด ๆ ไม่ว่าเป็นของบุคคล กลุ่ม องค์กร และชุมชน อันนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถ และเสริมความสามารถในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาเพื่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อความสมดุลของ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมในสถานการณ์ต่าง ๆ

เมื่อนำภาพรวมขององค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยมาวิเคราะห์ยังทำให้เราทราบจุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรค และโอกาส ที่สามารถนำไปประเมินผล และสรุปเพื่อนำไปพัฒนามาบทบาทของพระสงฆ์ไทย ในศตวรรษที่ 21 ได้อีกด้วย

ขั้นตอนที่ 3 ยืนยันรูปแบบพัฒนามาบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21

ผู้วิจัย ได้นำรูปแบบที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไข โดยผู้ทรงคุณวุฒิจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion : FGD) แล้วนำไปให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญอีกกลุ่มหนึ่งเป็นผู้ประเมินรูปแบบ (Model) พร้อมทั้งชี้แจงแสดงความคิดเห็นในการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบตามแผนภูมิภาพประกอบ แสดงความเชื่อมโยง โดยใช้หลักการสำคัญและการอภิปราย ปรับปรุง แก้ไข ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัย ได้ชี้แจงรายละเอียด เพิ่มเติมต่อกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ติดต่อเป็นรายบุคคล ไว้แล้ว

ผลการประเมินรูปแบบ (Model) โดยผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาข้อมูลการถอดบทเรียน (Lesson Learned) จากการสนทนากลุ่ม ซึ่งมีผลการประเมินรูปแบบ ดังนี้

ตารางที่ 4.28

ผลสรุปการประเมินรูปแบบพัฒนามาบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21

รายการ / ด้าน	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับความเหมาะสม
1. ด้านความเป็นไปได้	4.27	0.70	1	มาก
2. ด้านความเหมาะสม	4.20	0.77	2	มาก
3. ด้านความถูกต้อง	4.00	0.76	4	มาก
4. ด้านอรรถประโยชน์	4.07	0.88	3	มาก
รวม	4.13	0.34	-	มาก

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบโดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.34) ถ้าพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.70) ด้านความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.77) ด้านอรรถประโยชน์ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.88) และด้านความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.76)

กล่าวโดยสรุป รูปแบบพัฒนาบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมระดับมาก

