



รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์
ของพระสังฆาธิการ

Development Model of Strategic Leadership for Sangha Affairs Administration
of Buddhist Administrative Ecclesiastical Officials

สุวัฒน์ รักขันโท

Suwatsan Ragkhanto

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Doctor of Education in Educational Leadership and Innovation
Prince of Songkla University

2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของ พระสังฆาธิการ
ผู้เขียน	นายสุวัฒน์ รักขันโท
สาขาวิชา	ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
คณะกรรมการสอบ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงมณี จงรักษ์)

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรพงศ์ แก่นอินทร์)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงมณี จงรักษ์)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ อติศัพท์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ อติศัพท์)

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทาง
การศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพล ศรีชนะ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มี
ส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงมณี จงรักษ์)

คณาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลงชื่อ

(นายสุวัฒน์ รักขันโท)

นักศึกษา

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และไม่ได้
ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ

(นายสุวัฒน์ รักขันโท)

นักศึกษา

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ชื่อวิทยานิพนธ์	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของ พระสังฆาธิการ
ผู้เขียน	นายสุวัฒน์ รักขันโท
สาขาวิชา	ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา
ปีการศึกษา	2557

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา พัฒนา และนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ โดยใช้วิธีวิจัยแบบพหุวิธี (Multiple Methodologies) มีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน การวิจัยขั้นตอนที่ 1 การศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) จำนวน 2 รูป การศึกษาตัวพัฒนาตัวอย่าง (Case Study) จำนวน 2 วัด และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 18 คน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของพระสังฆาธิการ ประกอบด้วยองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การมีวิสัยทัศน์ 2. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3. การวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต 4. การจัดสรรและการรู้จักใช้สอยทรัพยากร 5. การควบคุมและการประเมินผล รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านงาน 2. ด้านภาวะผู้นำ 3. ด้านส่วนตัว และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 4 วิธีการ ได้แก่ 1. การศึกษา 2. การสัมมนา 3. การฝึกอบรม 4. การดูงาน การวิจัยขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ (Modified Delphi Technique) กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 18 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวิธีการพัฒนามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก – มากที่สุด (ค่า Mdn. ระหว่าง 4.00 – 5.00) และมีความสอดคล้องกันในระดับมาก (ค่า I.R. ระหว่าง 0.00 – 1.50) รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวิธีการพัฒนา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่า Mdn. ระหว่าง 4.50 – 5.00) และมีความสอดคล้องกันในระดับมาก (ค่า I.R. ระหว่าง 0.00 – 1.50) การวิจัยขั้นตอนที่ 3 การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส จำนวน 150 รูป ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวิธีการพัฒนา มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวิธีการพัฒนา มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เช่นกัน และการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส จำนวน 9 รูป โดยใช้แผนการทดลองแบบกลุ่มเดียววัดผลก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pre-test and Post-test Design) มีระยะเวลาในการทดลอง 6 สัปดาห์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของพระสังฆาธิการก่อนและหลังการทดลอง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($p = .02$)

Thesis Title	Development Model of Strategic Leadership for Sangha Affairs Administration of Buddhist Administrative Ecclesiastical Officials
Author	Mr.Suwatsan Ragkhanto
Major Program	Educational Leadership and Innovation
Academic Year	2014

ABSTRACT

The purposes of this research were to study, develop, and present the Development Model of Strategic Leadership for Sangha Administration of Buddhist Administrative Ecclesiastical Officials. The multiple methodologies, with 3 methodology processes, were utilized in this research. 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, and a focused group with 18 participants. The results showed that the Strategic Leadership for Sangha Administration of Buddhist Administrative Ecclesiastical Officials consisted 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 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. The aim of the 3rd process was to evaluate the potential and the practicality of the developed model. The model evaluation using 150 study samples of the abbots of Buddhist monks showed that the model's strategic leadership components and their development method were very suitable and very practical ($\bar{X} = 4.32$), the model's strategic leadership development and its development processes showed that the model has high potential to be used suitably and practically ($\bar{X} = 4.41$). Similarly, the developed model evaluation was also done with another sample group: 9 abbots of Buddhist monks. The evaluation was done for 6 month period using methodology called "One Group Pre-test and Post-Test Design" in which the evaluation test was performed before and after the model was applied. The result showed that there was a significant difference in the strategic leadership level of the sample group before and after the model was applied that statistically significant change was found to be .05 ($p = .02$).

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากได้รับความเมตตาในการให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำและกำลังใจจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงมณี จงรักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ อติศัพท์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรพงศ์ แก่นอินทร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ช่วยชี้แนะข้อบกพร่องและเติมเต็มวิทยานิพนธ์จนสมบูรณ์ จึงขอขอบพระคุณ อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้เมตตาถ่ายทอดความรู้และ ประสบการณ์อันมีค่าเกี่ยวกับภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา จนผู้วิจัยมีองค์ความรู้ที่สมบูรณ์ ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ข้อมูลและให้ความร่วมมือในกระบวนการวิจัยด้วยดี ขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มทดลองผู้ตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจและช่วยให้กระบวนการ ทดลองสำเร็จผล ขอขอบคุณน้ำใจ ดร.วุทธิศักดิ์ โกชนกุล ดร.จรรยา แผนสมบูรณ์ ดร.จาร์วจัน สองเมือง ดร.ศรุตพงษ์ ภูวีชรวรานนท์ ดุษฎีบัณฑิตสาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษารุ่นพี่ ที่คอยให้ คำแนะนำเกี่ยวกับการเรียนและการทำวิทยานิพนธ์ จนรายงานการวิจัยสำเร็จเป็นเล่มที่สมบูรณ์ ขอขอบคุณน้ำใจของกัลยาณมิตรทุกคนที่คอยถามถึงการเรียนด้วยความปรารถนาดีและห่วงใย ขอขอบคุณ พระมหาชนบ สหายปญโญ นายอนุชิต งามขจรวิวัฒน์ นายพิทักษ์ ทิพย์วารี นางสาวมุลินทร์ ผลกล้า และนายธานี ชูกำเนิด เพื่อนและพี่น้องเรียนร่วมรุ่นที่ได้ร่วมสุขร่วมทุกข์ คอยให้กำลังใจ คอยกระตุ้น และช่วยเหลือ ทั้งในการศึกษาและการทำวิทยานิพนธ์ ขอขอบคุณน้ำใจ นายประสิทธิ์ รัตนมณี เพื่อน ผู้ช่วยติดต่อประสานงานด้านเอกสารกับส่วนงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยในแต่ละภาคการศึกษา

ขอขอบพระคุณอย่างสูงต่อ คุณพ่อชาย – คุณแม่พะเยาว์ รักขันโท บิดามารดาผู้เป็น ต้นแบบแห่งความขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด และอดทน รวมถึง เป็นต้นแบบแห่งความกล้าหาญและการ สู้ชีวิต ขอขอบคุณ นางบุญสม รักขันโท พี่สาวผู้ห่วงใย นายสุขขิง รักขันโท และนายอติศักดิ์ รักขันโท น้องชายผู้เป็นกำลังใจและคอยสนับสนุนให้การเรียนดำเนินไปโดยราบรื่น ขอขอบพระคุณต่อ พระมหา วิเชียร วชิรธมโม ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี ผู้อนุเคราะห์ที่พักอันปลอดภัยตลอดระยะเวลา การศึกษา และรวมถึง พระศรีปริยัตยาภรณ์ (กลีบ วรปญโญ) ผู้ล่วงลับ ที่สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ ในการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ห้องเรียนสุราษฎร์ธานี และมีส่วน สนับสนุนการศึกษาจนสำเร็จด้วยดี

ด้วยอาณิสสอันงดงามจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ขออุทิศให้แก่ คุณพ่อชาย รักขันโท บิดาผู้ล่วงลับโดยไม่ทันได้ชื่นชมกับความสำเร็จในครั้งนี้ และขออุทิศให้แก่บรรพบุรุษ คุณครู อุปัชฌาย์ อาจารย์ และผู้มีพระคุณตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันทุกท่าน

สุวัฒน์ รักขันโท

สารบัญ

	หน้า
หน้าอำนวยการ (2)	(2)
หนังสือรับรอง (3)	(3)
บทคัดย่อภาษาไทย (5)	(5)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (6)	(6)
กิตติกรรมประกาศ (7)	(7)
สารบัญ (8)	(8)
รายการตาราง (9)	(9)
รายการภาพประกอบ (12)	(12)
รายการผลงานที่ตีพิมพ์ (13)	(13)
สำเนาต้นฉบับที่ได้รับการยินยอมจากผู้พิมพ์ผลงาน (14)	(14)
เนื้อหา	
- บทนำ 1	1
- วัตถุประสงค์การวิจัย 5	5
- ประโยชน์และความสำคัญของการวิจัย 5	5
- กรอบแนวคิดการวิจัย 5	5
- ขอบเขตการวิจัย 6	6
- ผลและการวิเคราะห์ผล 10	10
- อภิปรายผลการวิจัย 65	65
- ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ 67	67
- ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 67	67
บรรณานุกรม 68	68
ภาคผนวก 73	73
ประวัติผู้เขียน 102	102

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
1	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อความตรงเชิงเนื้อหา การใช้ภาษา โครงสร้างและรูปแบบของแบบสอบถามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	22
2	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อความตรงเชิงเนื้อหา การใช้ภาษา โครงสร้างและรูปแบบของแบบสอบถามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	25
3	จำนวน และคำร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 1	29
4	คำร้อยละความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 1	30
5	คำร้อยละของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 1	32
6	ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 2	35
7	ผลรวมค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 2	38
8	ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามรูปแบบ หรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 2	38
9	ผลรวมค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 2	40

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
10	ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 3	41
11	ผลรวมค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 3	43
12	ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 3	44
13	ผลรวมค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 3	45
14	การเปรียบเทียบผลรวมค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย แบบปรับปรุงรอบที่ 2 และ 3	46
15	จำนวน ค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพระสังฆาธิการผู้ตอบแบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้พัฒนาพระสังฆาธิการให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์	50
16	จำนวน และค่าร้อยละของพระสังฆาธิการผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้พัฒนาพระสังฆาธิการให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จำแนกเป็นรายด้าน	52
17	จำนวน และค่าร้อยละของพระสังฆาธิการผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้พัฒนาพระสังฆาธิการ ให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ตามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จำแนกเป็นรายด้าน	57

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
18	ผลรวมค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้พัฒนาพระสังฆาธิการให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จำแนกเป็นรายด้าน	60
19	ผลรวมค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้พัฒนาพระสังฆาธิการให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการตามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จำแนกเป็นรายด้าน	60
20	ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการก่อน – หลังการทดลอง	61

Prince of Songkhla University
Pattani Campus

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัย	5
2	ขั้นตอนการศึกษาวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และผลที่ได้รับ	10
3	โครงสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการ คณะสงฆ์	20
4	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของ พระสังฆาธิการรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการ คณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ	62
5	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ฯ : องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	63
6	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ฯ : รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	64

รายการผลงานที่ตีพิมพ์และการประชุมวิชาการ

1. สุวัฒน์ รักขันโท, ดวงมณี จงรักษ์, วสันต์ อดิศักดิ์ และจำเริญ ชูช่วยสุวรรณ. **รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์**. วารสาร บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม 2558. (รอตีพิมพ์)
2. สุวัฒน์ รักขันโท, ดวงมณี จงรักษ์, วสันต์ อดิศักดิ์ และจำเริญ ชูช่วยสุวรรณ. **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ**. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (พิเศษ) ประจำเดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2558. หน้า 544 – 561.

Prince of Songkla University
Pattani Campus



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
เลขที่ ๑ ถ.อุทองนอก แขวงดุสิต
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ยืนยันการตีพิมพ์บทความวิจัย

เรียน คุณสุวัฒน์ รักขันโท

ตามที่ท่านได้ส่งบทความวิจัย มายังสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อตีพิมพ์
เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ในวงวิชาการนั้น สำนักงานวารสารได้ประชุมกองบรรณาธิการ และคัดเลือก
ผู้ทรงคุณวุฒิอ่านและประเมินบทความของท่านแล้ว

บัดนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิได้อ่านและประเมินบทความของท่านเรื่อง **“รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์”** ซึ่งมีผลการประเมินในระดับ **“ผ่าน”** ท่านสามารถใช้หนังสือนี้เป็นหลักฐานแก่
สถาบันการศึกษาได้ โดยจะตีพิมพ์ในวารสารปีที่ ๘ ฉบับที่ ๒ เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม ๒๕๕๘

สำนักงานบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ขอขอบพระคุณท่านที่ส่งบทความเข้าร่วม
โครงการเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ และยังยินดีรับบทความของท่านในโอกาสต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.กานต์มณี โชติฉิต)

บรรณาธิการผู้พิมพ์ผู้โฆษณา

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. บรรณาธิการ ๐๙-๑๗๗๘-๔๙๗๗



มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๖๒

๒๖๗
กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ตอบรับบทความวิจัย
เรียน นายสุวัฒน์ รักขันโท

ตามที่ท่านได้ส่งบทความวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการ
คณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ” เพื่อลงตีพิมพ์ในวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ กองบรรณาธิการได้
พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) พิจารณาตรวจ
แก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์ ในครั้งนี้กองบรรณาธิการขอแจ้งให้ท่านทราบว่า
บทความวิจัยที่ท่านส่งมาได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองเรียบร้อยแล้วและอยู่ในขั้นตอนการ
ตีพิมพ์ในวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ ๔ ฉบับพิเศษ ประจำเดือน พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๘
และขอขอบคุณที่ท่านส่งบทความวิจัยมาเพื่อเผยแพร่ คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับบทความที่
น่าสนใจและเป็นประโยชน์จากท่านอีกเพื่อนำลงตีพิมพ์ในวารสารฉบับต่อไป

อนึ่ง วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ จัดอยู่ในวารสารกลุ่มที่ ๑ : วารสารที่ผ่านการรับรอง
คุณภาพของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย Thai Citation Index (TCI) และอยู่ในฐานข้อมูล TCI เป็น
ระยะเวลา ๕ ปี คือในวันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๓๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ และจะได้รับการพิจารณา
คัดเลือกเข้าสู่ฐานข้อมูล ASEAN Citation Index (ACI) ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)
บรรณาธิการ

ผู้ประสานงาน: ดร.อนุวัต กระจ่าง
โทรศัพท์ : ๐๘-๔๕๓๓-๒๕๓๖
E-mail: Journal.mcu@gmail.com

บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในสภาวะการณ์ปัจจุบัน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทุกองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจ และวิธีการบริหารจัดการแนวใหม่ ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล มีตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม มีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานให้เป็นระบบที่เน้นความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ในองค์กรหนึ่งๆ บุคคลสำคัญที่จะทำให้กลไกในระบบการบริหารงานขององค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมาย คือ ผู้นำ เพราะเป็นผู้ที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบายการบริหาร การจัดการ รวมถึง การริเริ่ม การวางแผน การบริการ การกำกับดูแลและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขององค์กร เป็นผู้ที่มีอิทธิพลที่สามารถส่งผลกระทบต่อความเป็นไปขององค์กรในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารงานหรือด้านการบริหารบุคคล

องค์กรดังกล่าวจะดำเนินการได้ดีมีประสิทธิผลเพียงใด ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของผู้นำ ไม่ว่าจะองค์กรระดับใด เมื่อผู้นำขาดคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่ดี องค์กรนั้นจะกลายเป็นองค์กรที่ด้อยคุณภาพ ขาดเป้าหมายการพัฒนา ขาดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Creating a learning organization) ที่จะประยุกต์การบริหารงานให้เกิดความก้าวหน้าแก่องค์กร และขาดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรไปสู่ความคิดสร้างสรรค์แบบใหม่ไปโดยปริยาย

จุดเริ่มแรกของการพัฒนาองค์กร คือ การพัฒนาที่ตัวผู้นำ (Maxwell, 2005) ซึ่งบุคคลที่เป็นผู้นำต้องมีคุณสมบัติหลายอย่าง หรือเรียกว่า มีภาวะผู้นำ จึงจะทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นและเป็นผู้ตามที่พร้อมให้ความร่วมมือ พร้อมทั้งจะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพ ยิ่งองค์กรใหญ่เท่าใด ผู้นำย่อมมีสำคัญมากขึ้นเท่านั้น จนอาจกล่าวได้ว่า องค์กรใดได้ผู้นำดี องค์กรนั้นจะพลอยดีมีความเจริญไปด้วย ตรงกันข้าม หากองค์กรใดได้ผู้นำไม่ดี องค์กรนั้นจะพลอยประสบความยากลำบากไปด้วย ดังพระพุทธพจน์ใน อัง.จตุกก. (ภาษาไทย) 21/70/98 ว่า

“ เมื่อฝูงโคทั้งหลายว่ายข้ามแม่น้ำ ถ้าโคจ่าฝูงไปคด โคหมดทั้งฝูงนั้นก็คดไปตามกัน เพราะมีผู้นำที่ไปคดฉันใด ในหมู่มนุษย์ก็ฉันนั้น บุคคลผู้ใดได้รับสมมติให้เป็นใหญ่ หากบุคคลผู้นั้นประพฤติไม่เป็นธรรม หมู่ประชาชนนอกนั้นก็ประพฤติชั่วเสียหาย แวันแคว้นทั้งหมดก็จะยากเข็ญ หากผู้ปกครองเป็นผู้ไร้อธรรม

เมื่อฝูงโคทั้งหลายว่ายข้ามแม่น้ำ ถ้าโคจ่าฝูงไปตรง โคหมดทั้งฝูงนั้นก็ตรงไปตามกัน เพราะมีผู้นำที่ไปตรงฉันใด ในหมู่มนุษย์ก็ฉันนั้น บุคคลผู้ใด ได้รับสมมติให้เป็นใหญ่ หากบุคคลผู้นั้นประพฤติชอบธรรม หมู่ประชาชนนอกนั้นก็พลอยดำเนินตาม แวันแคว้นทั้งหมดก็จะอยู่เป็นสุข หากผู้ปกครองตั้งอยู่ในธรรม ”

การมีภาวะผู้นำ ถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารทุกระดับ เพราะผู้นำเป็นตัวแทนขององค์กรในการประสานงาน เป็นผู้สร้างโอกาสให้บุคคลในองค์กรได้ทำประโยชน์อย่างเต็มที่ต่อภารกิจขององค์กร ทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นทีม ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะก่อให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนบุคคลในองค์กรได้สร้างความเจริญก้าวหน้าแก่องค์กรในสภาวะการณ์โลกปัจจุบันได้เป็นอย่างดี

ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรจึงต้องมีรูปแบบของความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและรูปแบบแห่งความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) สามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและนำความสำเร็จก้าวหน้ามาสู่องค์กร ดังจะเห็นได้ว่า ผู้นำขององค์กรหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จ ล้วนแต่มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งสิ้น ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มจากการมีคุณสมบัติสำคัญ คือ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) กว้างไกล และนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จตามขั้นตอน (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2550) ต้องเข้าใจหน่วยงานของตนในทุกด้าน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในด้านการทำงาน มีวิธีการ มีกระบวนการและเทคนิคในการทำงาน มีความรู้ รู้จักวิเคราะห์และเลือกใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน มีศักยภาพในการวางแผนและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ มีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์การทำงานที่ชัดเจนครอบคลุมถึงแนวทางการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ปฏิบัติสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป คิดกลยุทธ์เชิงรุกได้ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ สามารถกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงได้ชัดเจน มีความมุ่งมั่นต่อการสร้างภาพใหม่ขององค์กร รวมถึง เป็นผู้ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะช่วยให้เกิดการตัดสินใจ การแก้ปัญหา การสนับสนุนที่เหมาะสมเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง และเป็นตัวผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบผลสำเร็จด้วยดี สิ่งที่กล่าวมาทั้งหมดนี้คือ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2548 ; ไพศาล จันทร์ภักดี, 2548; กัลยรัตน์ เมืองสง, 2550; รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2551; พระมหาไกรวรรณ ปุณฺณพันธ์, 2552 ; เซวงศักดิ์ พฤษเทพเวศ, 2553; DuBrin, 2007) และโดยทั่วไป การบริหารเชิงกลยุทธ์จะประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Formulation) ขั้นการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategic Implementation) และขั้นการควบคุมและประเมินผลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Control and Evaluation) (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550)

ในส่วนของฝ่ายศาสนจักร “คณะสงฆ์” เป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งการปรับเปลี่ยนองค์กรสงฆ์ให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น การบริหารจัดการที่ดี ความสามารถในการจัดการองค์กร การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เป็นต้น องค์ประกอบที่กล่าวมานี้จะดำเนินการไปได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการมีภาวะผู้นำของตัวพระสงฆ์เอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสที่มีหน้าที่ในการปกครองและบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นที่ไปด้วยความเรียบร้อย ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะบ่งชี้ความสำเร็จในการส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนถาวรสืบต่อไป ดังคำกล่าวที่ว่า พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติ จะเจริญรุ่งเรืองถาวรสืบไปได้ ก็ด้วยอาศัยพระสังฆาธิการเป็นสำคัญ เนื่องจากพระสังฆาธิการเป็นผู้ใกล้ชิดกับประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นที่เคารพเลื่อมใสศรัทธาของประชาชนและมีบทบาทโดยตรงต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ (พระเกษมศักดิ์ วรสุโข, 2554) ด้วยเหตุนี้ เจ้าอาวาสจึงต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการวัด ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการ การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การประเมินผลงานและการงบประมาณ (ภิกขุ กาญจนะ, 2542)

เจ้าอาวาส เป็นพระสังฆาธิการระดับวัดที่มีตำแหน่งสูงสุด และมีความสำคัญยิ่งในฐานะผู้นำการบริหารจัดการและดูแลวัดให้เป็นที่ไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม มีหน้าที่สำคัญหลายประการ เช่น ทำหน้าที่เกี่ยวกับการปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การ

สาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ถือเป็นผู้อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จนมีคำกล่าวว่า พระพุทธศาสนาจะเจริญก็เพราะความเลื่อมใสของประชาชน เจ้าอาวาสย่อมเป็นตัวจักรสำคัญในความเจริญของพระพุทธศาสนา ดังนั้น การพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลาง ของชุมชน เจ้าอาวาสต้องเป็นบุคคลที่ประชาชนเคารพนับถือ เป็นที่ศรัทธาของประชาชน (พระธรรมวโรดม, 2539) เจ้าอาวาสที่มีความสามารถพิเศษเฉพาะตัว มีภาวะผู้นำ มีกระบวนการ วิธีการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน รวมทั้ง มีการพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์พร้อมในด้านธรรมวินัย จะส่งผลโดยตรงต่อศรัทธาความเชื่อถือของพุทธศาสนิกชน ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติศาสนกิจทุกอย่างบรรลุตามวัตถุประสงค์โดยง่าย ซึ่งการบริหารวัดในที่นี้ คือ การปกครองบังคับบัญชากำกับดูแล แนะนำสั่งสอนภิกษุสงฆ์ สามเณร และฆราวาสผู้อยู่ในวัดให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยให้อยู่ในศีลธรรมอันดีและดำเนินกิจกรรมโครงการต่างๆ ของวัด ให้สำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพสูงสุด แต่ปัญหาที่ทำให้การบริหารจัดการวัดขาดประสิทธิภาพ ก็คือเจ้าอาวาสจำนวนมาก ยังขาดทักษะในการบริหารจัดการวัด ไม่มีศักยภาพในการพัฒนาวัด ไม่มีความรู้ในการสั่งสอนประชาชน เจ้าอาวาสจำนวนมากยังปล่อยปะละเลยพระภิกษุสามเณร ในปกครองให้ประพฤติปฏิบัติไปตามยถากรรม ไม่มีการศึกษาอบรมพระธรรมวินัย จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัด (พระมหาสุริยา หอมวัน, 2544) นอกจากนี้ ยังมีผลการวิจัยเกี่ยวกับเจ้าอาวาสในพื้นที่ต่างๆ จำนวนมาก ที่สะท้อนให้เห็นความอ่อนด้อยด้านภาวะผู้นำและการบริหารกิจการคณะสงฆ์ เช่น เจ้าอาวาสในจังหวัดเลย ร้อยละ 62.9 มีระดับภาวะผู้นำด้านการบริหารวัดอยู่ในระดับต่ำ (วรวิทย์ บุญยะตาช, 2549) คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรียังขาดการพัฒนาในด้านต่างๆ หลายเรื่อง โดยเฉพาะเรื่องการศึกษา การทำงานที่ไม่ชัดเจนและเด็ดขาด การติดต่อสื่อสารไม่ชัดเจน การทำงานแบบเฉื่อยชา มักทำงานแบบย่ำอยู่กับที่ ไม่มีการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ การขัดแย้งกันระหว่างบ้านกับวัด การไม่เคารพซึ่งกันและกันของผู้เฒ่าที่ต้องปฏิบัติต่อผู้ใหญ่ ปัญหาเรื่องของยาเสพติดให้โทษและอบายมุขอื่นๆ เป็นต้น ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของคณะสงฆ์ ที่ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน (พระธวัชชัย จารุธมโม, 2554) เจ้าอาวาสในกรุงเทพมหานคร บางส่วนขาดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการบริหารจัดการวัดที่ชัดเจน ไม่มีการประชุม ปรึกษาหารือ หรือวางแผน และกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาวัดอย่างเป็นทางการ เป็นการบริหารจัดการวัดตามความเคยชินที่เคยปฏิบัติมา ขาดการประสานงานระหว่างวัด บ้าน และชุมชน เจ้าอาวาสบางรูปใช้คนไม่ถูกกับงาน จึงทำให้งานขาดประสิทธิภาพ (พระครูพิศาลธีรธรรม, 2553) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่าพระภิกษุสามเณรมีมาก ทำให้ผู้ปกครองดูแลไม่ทั่วถึง ผู้ปกครองไม่ทราบปัญหาที่แท้จริงของผู้ได้บังคับบัญชา ขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะพระภิกษุสามเณรผู้ที่มีความรู้ควบคู่กับการปฏิบัติ การจัดอบรมและการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้แก่พระภิกษุสามเณรและบุคคลทั่วไปค่อนข้างน้อย ประชาชนไม่ค่อยมีโอกาสได้ฟังธรรมะ นอกจากการฟังธรรมะเนื่องในเทศกาลต่างๆ การจัดสรรที่อยู่อาศัยของพระภิกษุสามเณรของแต่ละวัดยังไม่ดีเท่าที่ควร รูปแบบการก่อสร้างของแต่ละวัดมีความแตกต่างกันมาก บางวัดมีสิ่งก่อสร้างเกินความจำเป็น การสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนรอบวัดมีน้อย (พระวิฑูรย์ ฐานเมธี, 2554) และจากผลการวิจัยต่างๆ ได้เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาไว้อย่างหลากหลาย เช่น ผู้นำองค์กรคณะสงฆ์ไทยควรมีวิสัยทัศน์และควรสร้างแรงบันดาลใจอันแสดงถึงภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับหลักธรรมที่เกี่ยวกับผู้นำในทางพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมของคณะสงฆ์ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี อันจะส่งผลถึงความเจริญรุ่งเรืองแห่งพระพุทธศาสนาสืบไป (พระบัณฑิต ญาณธีโร, 2552) รวมถึง ควรมีการประชุมพระภิกษุและสามเณรในวัดเนืองๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัด และเพื่อความสามัคคี

ภายในวัด เจ้าอาวาสควรเปิดรับความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการวัด ควรนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาวัด และควรจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ระหว่างวัดและชุมชน (พระครูพิศาลธีรธรรม, 2553) เจ้าอาวาสควรรู้จักเหตุ รู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กติกาที่มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ต้องรู้จักจุดหมายหรือเป้าหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ ต้องรู้จักพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงแห่งโลกอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถนำพามวลชนและองค์กรไปสู่จุดหมายได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ต้องรู้จักความพอเหมาะพอควรในการทำกิจการทุกอย่างให้ลุล่วงด้วยดี ต้องเป็นผู้รู้จักการบริหารเวลาหรือวางแผนให้เหมาะสมกับเวลา ควรรู้ชุมชน รู้สังคมและรู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดีเพื่อให้สามารถเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน (พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์, 2554) และการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในทุกด้าน จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการส่งเสริมหรือจัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนทางความคิด ตลอดจนงบประมาณ บุคลากรและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเปิดโอกาสให้เจ้าอาวาส สามารถเข้าถึงวิทยาการสมัยใหม่ ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ง่ายขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาวัดมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป (พระครูไพโรจน์สารคุณ, 2553)

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการบริหารกิจการคณะสงฆ์ดังกล่าวข้างต้น ยิ่งย้าให้เห็นว่า การพัฒนาองค์กรสงฆ์ให้เจริญ พระสังฆาธิการทุกระดับชั้นโดยเฉพาพระรับเจ้าอาวาส ต้องมีภาวะผู้นำ ต้องรู้หลักการบริหารจัดการ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะและกลยุทธ์ทางการบริหารจัดการ เป็นต้น ซึ่งนับว่า มีความสำคัญต่อการพัฒนาวัดให้เป็นระบบและประสบความสำเร็จ และต้องสามารถส่งเสริมพระภิกษุสามเณรให้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบันและดำเนินการให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของพระธรรมวินัย นอกจากนี้ เจ้าอาวาส ควรเป็นแบบอย่างที่ดีต่อการพัฒนาชุมชนรอบข้างวัด หรือกล่าวโดยสรุป คือ ต้องมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ที่ชัดเจน ที่สามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง ต้องมีคุณสมบัติสำคัญๆ นั่นคือ ต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และนำวิสัยทัศน์นั้นมาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นขั้นตอน มีความพยายามในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ครอบคลุมภารกิจและขอบข่ายทั้งหมดของกิจการคณะสงฆ์ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ รู้จักวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต การรู้จักจัดสรรและใช้สอยทรัพยากร ตั้งแต่ขั้นการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ขั้นการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และขั้นการควบคุมและการประเมินผลเชิงกลยุทธ์ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) การที่จะทำให้พระสังฆาธิการมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ดังกล่าวได้ จำเป็นต้องมีการพัฒนาด้วยรูปแบบที่เหมาะสม ใช้ทรัพยากรและระยะเวลาที่เพียงพอ ซึ่งมีวิธีการพัฒนาหลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การประชุม การสัมมนา เพื่อพัฒนาทั้งบุคลิกภาพ จิตใจ อารมณ์และสังคม รวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถ การมีทักษะในการบริหารงาน และการมีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

การจะพัฒนาพระสังฆาธิการให้มีภาวะผู้นำที่มีทักษะเชิงกลยุทธ์ดังกล่าว ต้องมีรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสม เป็นที่ยอมรับและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลในปัจจุบัน ยังไม่พบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาพระสังฆาธิการได้อย่างเหมาะสม ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของพระสังฆาธิการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อจะได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของพระสังฆาธิการไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อความเข้มแข็งขององค์กรสงฆ์ต่อไป

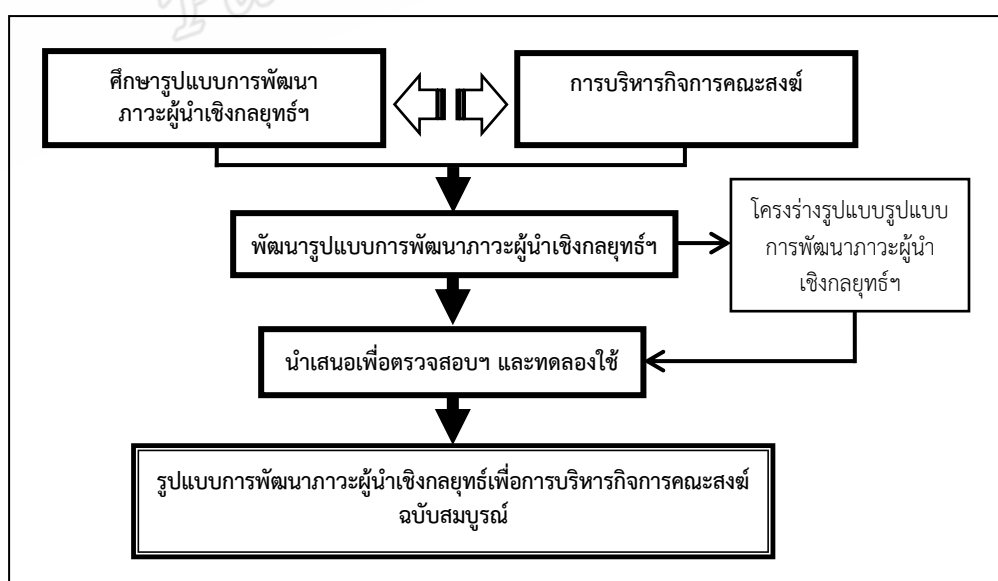
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ

ประโยชน์และความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ
2. ทำให้ได้รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์สำหรับพระสังฆาธิการ ที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรสงฆ์ทุกระดับ และรวมถึงจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานพระพุทธศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม รวมทั้ง มหาวิทยาลัยสงฆ์ เป็นต้น ที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพระสังฆาธิการตั้งแต่ระดับเจ้าอาวาสขึ้นไปให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่มีประสิทธิภาพต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้ มีขอบเขตการวิจัยตามขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ดำเนินการวิจัยโดย

1.1 การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 1.2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นพระสังฆาธิการโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างคำถาม (Structured Interview) จำนวน 2 รูป ซึ่งผู้วิจัยได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากพระสังฆาธิการที่มีตำแหน่งทางคณะสงฆ์ระดับเจ้าอาวาสที่ปกครองวัดพัฒนาตัวอย่าง

1.3 การศึกษาวัดพัฒนาตัวอย่าง (Case Study) จำนวน 2 วัด โดยพิจารณาเลือกวัดที่มีการบริหารกิจการคณะสงฆ์ดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ และผ่านเกณฑ์การพิจารณาของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติที่ได้รับรางวัลระดับชาติ เช่น รางวัลวัดพัฒนาตัวอย่าง รางวัลวัดพัฒนาดีเด่น รางวัลวัดอุทยานการศึกษา เป็นต้น

1.4 การสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 รูป/คน ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

- เจ้าคณะผู้ปกครองคณะสงฆ์ ระดับเจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะจังหวัด และหรือพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และหรือผู้สอบได้เปรียญธรรม 3 ประโยคขึ้นไป ที่มีประสบการณ์การบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 2 รูป

- ผู้นำในสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดและหรือสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ที่มีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 2 คน

- ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งเกี่ยวกับการบริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป จำนวน 2 คน

- ผู้เป็นอาจารย์และหรือนักวิชาการซึ่งสอนหรือเคยสอนวิชาเกี่ยวกับการปกครองหรือการบริหารจัดการที่มีความรู้ตั้งแต่ระดับปริญญาเอก และหรือระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 2 คน

- ผู้จบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาของสงฆ์ระดับปริญญาตรีขึ้นไปและประสบความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงานเป็นที่ประจักษ์ และหรือผู้ที่จบการศึกษาเปรียญธรรม 9 ประโยค จำนวน 2 รูป/คน

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ดำเนินการโดย

2.1 การตรวจสอบโครงสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา (Wording) โครงสร้างและรูปแบบของแบบสอบถาม (Structure & Format) เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับวัตถุประสงค์ (Index of the Item-Objective Congruence : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกและหรือมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับรองศาสตราจารย์

ขึ้นไป จำนวน 5 คน ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารหรือการจัดการ จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญ ด้านภาวะผู้นำ จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยหรือการประเมินผล จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านศึกษาศาสตร์หรือสังคมศาสตร์หรือมนุษยศาสตร์ จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านรัฐประศาสนศาสตร์หรือการจัดการ จำนวน 1 คน โดยค่า IOC ที่ได้ ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 จึงถือว่าข้อคำถามนั้นดี มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ครอบคลุมเนื้อหาและตรงตามเนื้อหาของตัวแปรที่ต้องการวัด หากค่าดัชนีความสอดคล้องที่ได้น้อยกว่า 0.5 แสดงว่า ข้อคำถามนั้นไม่ดี ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ไม่ครอบคลุมเนื้อหาและไม่ตรงตามเนื้อหาของตัวแปรที่ต้องการวัด ต้องตัดทิ้งไปหรือปรับปรุงใหม่ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, สุวิมล ติรภานนท์, 2549)

2.2 การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ดำเนินการโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) 3 รอบ โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 18 ท่าน ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

- ผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะผู้ปกครองคณะสงฆ์ระดับเจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะจังหวัด และหรือพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีขึ้นไป และหรือผู้สอบได้เปรียญธรรม 3 ประโยคขึ้นไป ที่มีประสบการณ์การบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 4 รูป

- ผู้นำในสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดและหรือสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ที่มีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 4 คน

- ผู้ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งเกี่ยวกับการบริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป จำนวน 4 คน

- ผู้เป็นอาจารย์และหรือนักวิชาการซึ่งสอนหรือเคยสอนวิชาเกี่ยวกับการปกครองหรือการบริหารจัดการ ที่มีความรู้ตั้งแต่ระดับปริญญาปริญญาเอกและหรือระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 4 คน

- ผู้จบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาของคณะสงฆ์ระดับปริญญาตรีขึ้นไป และประสบความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงานเป็นที่ประจักษ์ และหรือผู้ที่จบการศึกษาเปรียญธรรม 9 ประโยค จำนวน 4 รูป/คน

ขั้นตอนที่ 3 การนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการเพื่อประเมินรูปแบบ และการทดลองใช้ ดำเนินการวิจัยโดย

3.1 การนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- ประชากร เป็นกลุ่มพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 16 ได้แก่ จังหวัดชุมพร จำนวน 214 รูป จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 594 รูป และจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 315 รูป รวมทั้งสิ้น 1,123 รูป (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ; ข้อมูล ณ วันที่ 5 กรกฎาคม 2555)

- กลุ่มตัวอย่าง เป็นพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 16 จำนวน 150 รูป ได้แก่ จังหวัดชุมพร จำนวน 50 รูป จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 50 รูป จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 50 รูป ซึ่งได้จากการกำหนดโควตาเก็บข้อมูลโดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบบังเอิญหรือตามสะดวก (Convenience or Accidental Sampling)

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3.1.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกและหรือมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 5 คน ซึ่งผู้วิจัยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ช่วยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา (Wording) โครงสร้างและรูปแบบของแบบสอบถาม (Structure and Format) และอื่นๆ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับวัตถุประสงค์ (Index of the Item-Objective Congruence : IOC) และค่า IOC ที่ได้ ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 จึงถือว่าข้อคำถามนั้นดี มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ครอบคลุมเนื้อหาและตรงตามเนื้อหาของตัวแปรที่ต้องการวัด หากน้อยกว่า 0.5 ถือว่าข้อคำถามนั้นไม่ดี ต้องถูกตัดทิ้งไป ไม่นำไปใช้ในการวิจัยขั้นต่อไป

3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมด้วยตนเอง

3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปนี้

- ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

- ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.50 – 5.00 = มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด

3.50 – 4.49 = มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก

2.50 – 3.49 = มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ปานกลาง

1.50 – 2.49 = มีความเหมาะสมและเป็นไปได้น้อย

1.00 – 1.49 = มีความเหมาะสมและเป็นไปได้น้อยที่สุด

3.2 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ดำเนินการโดยการฝึกอบรม มีขั้นตอนดังนี้

3.2.1 จัดทำคู่มือการฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ สร้างจากผลการวิจัยที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 ประกอบด้วยสาระสำคัญคือ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการพัฒนา และการประเมินผลการพัฒนา

3.2.2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคู่มือการฝึกอบรมโดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง เป็นพระสังฆาธิการระดับ เจ้าอาวาส จำนวน 9 รูป คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบบังเอิญหรือตามสะดวก (Convenience or Accidental Sampling)

3.2.4 กำหนดแผนการทดลอง โดยใช้แผนการทดลองแบบกลุ่มเดียววัดผลก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pre-test and Post-test Design)

3.2.5 ระยะเวลาในการทดลอง ใช้เวลา 6 สัปดาห์ (พฤษภาคม – กรกฎาคม 2558) ดำเนินการทดลองโดยผู้วิจัย ภายใต้การควบคุมและการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2.6 การดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยได้ประสานงานกับพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือและนิมนต์เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรม ผู้วิจัยดำเนินการวัดระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของพระสังฆาธิการ โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ การมีระดับภาวะผู้นำมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และดำเนินการฝึกอบรมตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ในคู่มือการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรม พระสังฆาธิการนำองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไปปรับประยุกต์ใช้ในวัดของตนตามขอบข่ายการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม เมื่อสิ้นสุดการทดลองแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการวัดระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของพระสังฆาธิการ โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งเป็นแบบสอบถามฉบับเดียวกันที่ใช้วัดระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ก่อนการทดลอง โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.50 – 5.00 = มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มากที่สุด

3.50 – 4.49 = มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มาก

2.50 – 3.49 = มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ปานกลาง

1.50 – 2.49 = มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์น้อย

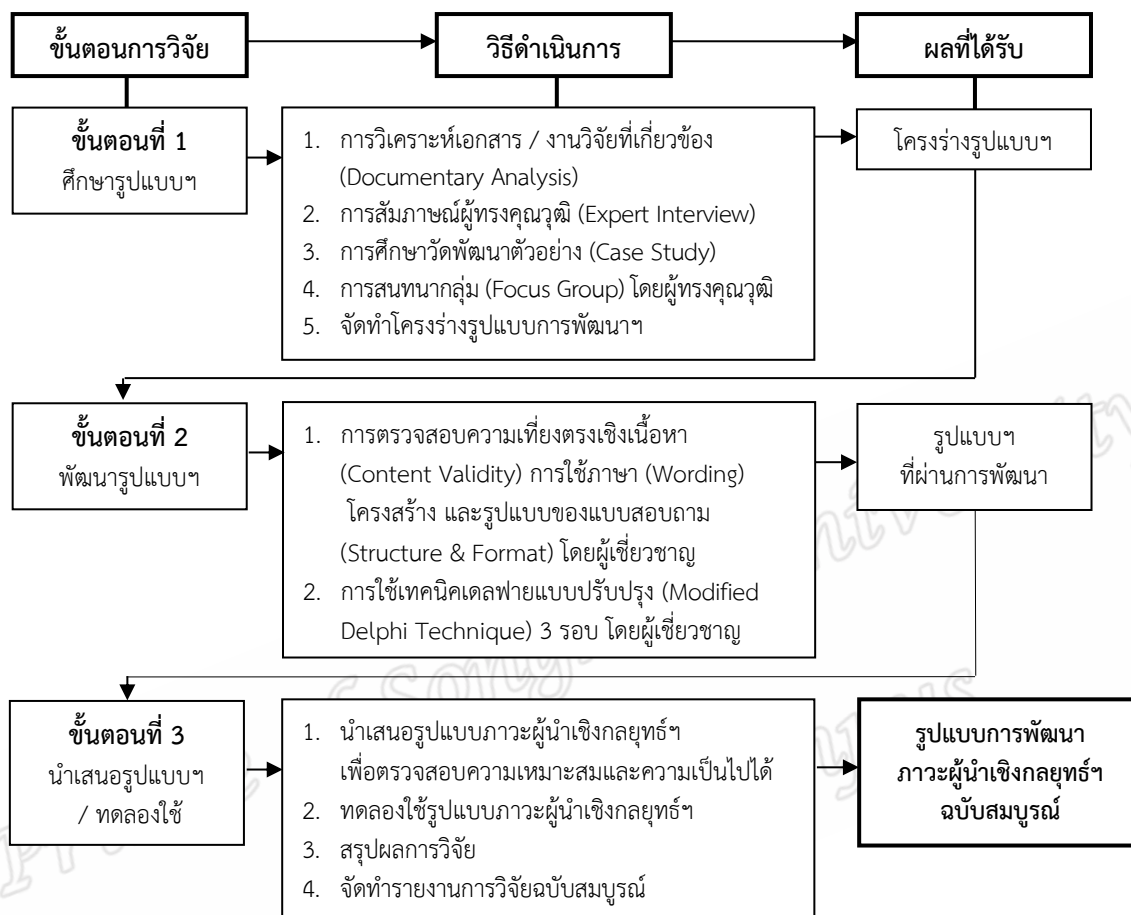
1.00 – 1.49 = มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์น้อยที่สุด

3.2.7 การประเมินผลการทดลอง ใช้วิธีการประเมินผลโดย การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการก่อนและหลังการทดลอง

3.2.8 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ผลการประเมินก่อนและหลังการทดลอง โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าเปรียบเทียบ t-test (Paired Samples t-test)

3.3 สรุปผลการทดลอง และจัดทำรายงานการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการฉบับสมบูรณ์

ขั้นตอนการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และผลที่ได้รับ



ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนการศึกษาวิจัย วิธีดำเนินการวิจัยและผลที่ได้รับ

ผลและการวิเคราะห์ผล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา พัฒนา และนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบพหุวิธี (Multiple Methodologies) มีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังปรากฏผลการวิจัยในแต่ละขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ใช้กระบวนการวิจัย 4 วิธี คือ การศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) การศึกษาวิวัฒนาการตัวอย่าง (Case Study) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ปรากฏผลดังนี้

1. การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) พบผลการวิจัยว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ประกอบด้วย

- 1.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 1) การมีวิสัยทัศน์
 - 2) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 3) การวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต
 - 4) การจัดสรรและการใช้สอยทรัพยากร
 - 5) การควบคุมและการประเมินผล
- 1.2 รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มี 3 แนวทาง ได้แก่
 - 1) ด้านงาน
 - 2) ด้านภาวะผู้นำ
 - 3) ด้านส่วนตัว
- 1.3 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ มี 4 วิธีการ ได้แก่
 - 1) การศึกษา
 - 2) การสัมมนา
 - 3) การฝึกอบรม
 - 4) การดูงาน
- 1.4 การบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2535 มี 6 ด้าน ได้แก่
 - 1) ด้านการปกครอง
 - 2) ด้านการศาสนศึกษา
 - 3) ด้านการศึกษาสงเคราะห์
 - 4) ด้านการเผยแผ่
 - 5) ด้านการสาธารณูปการ
 - 6) ด้านการสาธารณสงเคราะห์

2. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ทำการสัมภาษณ์คือ พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสที่บริหารจัดการวัดโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์จนได้รับรางวัลพัฒนาตัวอย่างและรางวัลวัดอุทิศทางการศึกษา จำนวน 2 รูป ได้แก่ พระครูศรีธรรมนิเทศก์ (จันทน์ มนาโป) เจ้าอาวาสวัดชุมพรรังสรรค์ (พระอารามหลวง) และพระวิจิตรธรรมนิเทศ (ดำเนิน อตถจาโร) เจ้าอาวาสวัดราชบูรณะ (พระอารามหลวง) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้านภายในวัด คือ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ ตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ปรากฏผลว่า

การบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า เจ้าอาวาสทั้งสองรูปได้การดำเนินการภายในวัดครบ 6 ด้านตามขอบข่ายการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยมีลักษณะตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ ได้แก่ การมีลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ด้านวิสัยทัศน์ ดังนี้

- การเข้าใจสภาพของวัดหรือองค์กรที่ตนเองรับผิดชอบอย่างชัดเจน
- การมองความเป็นไปในอนาคตของวัด / องค์กรที่บริหารในเชิงองค์รวมได้
- การกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อการพัฒนาวัดหรือองค์กรที่ตนบริหารเป็น
- การมีจุดมุ่งหมายในการทำงานเพื่อองค์กรอย่างชัดเจน
- การมีขั้นตอนการทำงานที่สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายได้จริง
- การกำหนดทิศทางการทำงานเพื่อก้าวไปสู่วิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ
- การมีทักษะในการสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้กับสมาชิกในวัดหรือใน

องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

- ความสามารถในการขับเคลื่อนงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ
- การกล้าตัดสินใจในการดำเนินงานอย่างรวดเร็วและถูกต้อง
- การรู้จักสร้างค่านิยมในการทำงานโดยยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ
- วินัยในการทำงานหรือปฏิบัติหน้าที่
- การยึดถือหลักความถูกต้องเป็นสำคัญ
- การทำงานเป็นทีมและพัฒนาทีมงานให้มีศักยภาพอยู่เสมอ
- การยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น
- การยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เป็นจริง
- การตรวจสอบ ทบทวน และประเมินผลวิสัยทัศน์อยู่เสมอ

2. การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ การมีลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ด้านการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของวัดหรือองค์กรที่ตนรับผิดชอบ

- ความคิดเชิงสังเคราะห์และเชิงวิเคราะห์ในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของวัดหรือองค์กรที่ตนรับผิดชอบ

- ความคิดเชิงรุก-เชิงรับในการทำงานที่สัมพันธ์กับบุคคลสมัย
- การมีวิธีการถ่ายทอดความคิดเชิงสร้างสรรค์ให้บุคคลอื่นเข้าใจชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้

- ความสามารถในการคิด และลงมือกระทำในสิ่งที่บุคคลอื่นไม่คิดหรือคิดไม่ได้และหรือไม่สามารถลงมือกระทำได้

- ความเชื่อมั่นในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้น
- ความรับผิดชอบต่อกิจการที่เกิดขึ้นจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

- การมีเหตุผล พร้อมยอมรับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคคลอื่น
- การสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ของบุคคลอื่น
- การแสวงหาแนวทางพัฒนาตนเองและบุคลากรในวัดหรือในองค์กรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทันสมัยอยู่เสมอ

3. การวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต ได้แก่ การมีลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ด้านการวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต ดังนี้

- การใช้ข้อมูลในอดีตมาวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน/คาดการณ์อนาคต
- การรู้จักวิเคราะห์แผนพัฒนาต่างๆ และนำมาปรับประยุกต์ใช้ในวัดหรือองค์กรที่ตนรับผิดชอบอย่างเหมาะสม

ปัจจุบันและสนองต่อสถานการณ์อนาคตได้อย่างชัดเจน

- การกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาวัดหรือองค์กรสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- การกำหนดแผนงาน วางแผนงานในการดำเนินกิจการได้อย่างชัดเจน
- การมีทักษะและกลยุทธ์ในการทำงานสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ
- ความสามารถในการขับเคลื่อนกลยุทธ์การทำงานไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

รู้จักวิเคราะห์สถานการณ์อนาคต

- ความละเอียดถี่ถ้วน ถูกต้อง ชัดเจนในข้อมูลอย่างรอบด้าน
- ความรับผิดชอบในการวิเคราะห์สถานการณ์หรือการคาดการณ์ของตน
- การตรวจสอบ ทบทวน ประเมินผลแผนและกลยุทธ์ในการทำงานเสมอ

4. การรู้จักจัดสรรและใช้ทรัพยากร ได้แก่ การมีลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ด้านการรู้จักจัดสรรและใช้สอยทรัพยากร ดังนี้

- การรู้จักเลือกใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมกับงาน
- การบำรุงรักษาทรัพยากรให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา
- การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากร
- การวางแผนทางการใช้สอยทรัพยากรทุกประเภทอย่างคุ้มค่า
- การส่งเสริมการแบ่งปันข้อมูลและทรัพยากรระหว่างกันของบุคลากรในวัดหรือในองค์กรอย่างเปิดเผย

- การบริหารจัดการทรัพยากรทุกประเภทอย่างเป็นระบบตรวจสอบได้
- การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในวัดหรือในองค์กรที่รับผิดชอบให้มีศักยภาพพร้อมปฏิบัติงานตลอดเวลา

- การรู้จักปรับประยุกต์ รู้จักยืดหยุ่นในการใช้สอยทรัพยากรทุกประเภท
- การตรวจสอบ ทบทวน ประเมินผลการจัดสรรและการใช้ทรัพยากรเสมอ

5. การควบคุมและประเมินผล ได้แก่ การมีลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านการควบคุมและประเมินผล ดังนี้

- การมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานและมีมาตรฐานในการบริหาร
- ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
- การเปิดโอกาสให้บุคลากรในวัดหรือในองค์กรมีส่วนร่วมในการออกกฎข้อบังคับ ระเบียบ เป็นต้น

- ความเสมอภาคในการบังคับใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นต้น กับบุคลากรในวัดหรือองค์กรทุกคน

- การจัดวางระบบการประเมินผลอย่างถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้
- การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการประเมินผลการดำเนินงาน
- การประเมินผลการดำเนินงานทุกชั้นตอน
- การตรวจสอบ ทบทวน และประเมินผลเสมอ
- การนำผลที่ได้มาแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า เจ้าอาวาสทั้งสองวัดมีรูปแบบหรือแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 3 แนวทาง โดยมีลักษณะตามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

1. ด้านงาน ได้แก่ การมีรูปแบบหรือแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ด้านงาน ดังนี้

- การมีมือสระในการบริหารจัดการงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ
- การให้อำนาจในการบริหารจัดการกิจการงานต่างๆ
- การมอบหมายงานหรือให้ทำงานที่เหมาะสมหรือท้าทายความสามารถ
- การส่งเสริมการแสวงหาความร่วมมือด้านต่างๆ กับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาวัดหรือองค์กรที่ตนรับผิดชอบ

- การพัฒนาทักษะในการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกวัดหรือองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

- การกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค
- การให้กำลังใจในการทำงาน ไม่ตำหนิในงานที่ผิดพลาด
- การรู้จักยืดหยุ่น/การรู้จักปรับตัวในงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ
- การยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้องและปฏิบัติไปตามหลักการที่ถูกต้องนั้น
- การสร้างระบบการควบคุมงานและการประเมินผลงานที่ถูกต้องเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

2. ด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ การมีรูปแบบหรือแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ด้านภาวะผู้นำ ดังนี้

- การเสริมสร้างคุณลักษณะผู้นำเชิงกลยุทธ์
- การพัฒนาให้มีวิสัยทัศน์ต่องานที่รับผิดชอบ

- การแนะนำให้รู้จักจัดสรรและรู้จักใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า
เหมาะสมกับลักษณะงาน

- การสร้างวิธีการควบคุมและวิธีการประเมินผลที่เป็นระบบและเป็นธรรม
- การส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
- การยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์ต่างๆ
- ความเชื่อมั่นตนเองอย่างถูกต้อง
- ความฉลาด มีปฏิภาณไหวพริบต่อสถานการณ์ต่างๆ เป็นอย่างดี
- ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์และดำเนินงานตามกลยุทธ์นั้น

3. ด้านส่วนตัว ได้แก่ การมีรูปแบบหรือแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ด้านส่วนตัว ดังนี้

- การสร้างเสริมความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน
- การส่งเสริมการใฝ่เรียนรู้และพร้อมที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา
- การรู้จักจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง
- ความสดใส ร่าเริง ตื่นตัว มีความพร้อมอยู่เสมอ
- การสามารถจัดการกับความเครียดและความคับข้องใจได้
- ความจริงใจและเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน
- ความรับผิดชอบต่อการงานที่ตนกระทำ
- ความตรงต่อเวลา
- ความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา
- การสร้างเสริมการมีใจกว้าง เปิดเผย และจริงใจ

วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า เจ้าอาวาสทั้งสองวัดมีวิธีการพัฒนาภาวะ
ผู้นำเชิงกลยุทธ์ 4 วิธีการ ดังนี้

1) การศึกษา ได้แก่ การส่งเสริมให้พระสงฆ์การศึกษาในระดัที่สูงขึ้นทั้ง
ทางโลกและทางธรรม โดยการให้ทุนการศึกษา หรือการได้รับโควต้าศึกษาฟรีในสาขาวิชาเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำในสถาบันที่เปิดสอน

2) การสัมมนา ได้แก่ การจัดการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องภาวะผู้นำ
เชิงกลยุทธ์ทั้งระหว่างพระสงฆ์ด้วยกัน และระหว่างนักวิชาการสาขาต่างๆ

3) การฝึกอบรม ได้แก่ การฝึกอบรมให้พระสงฆ์ได้พัฒนาทักษะด้านภาวะ
ผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ทั้งการฝึกอบรมเป็นครั้งคราวและการฝึกอบรม
หลักสูตรระยะสั้น

4) การดูงาน ได้แก่ การจัดให้พระสงฆ์ได้ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการบริหาร
กิจการองค์กรต่างๆ ที่มีผลการดำเนินงานดีเลิศ ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ทั้งในและ
ต่างประเทศ

3. การศึกษาพัฒนาตัวอย่าง (Case Study) วัดพัฒนาตัวอย่างที่ทำการศึกษ จำนวน 2 วัด คือ วัดชุมพรรังสรรค์ หรือ วัดท่าตะเภาเหนือ (พระอารามหลวง) ตั้งอยู่หมู่ที่ 2 ตำบลนาทุ่ง อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร สังกัดคณะสงฆ์มหานิกาย และวัดราชบุรณะ หรือ วัดนोक (พระอารามหลวง) ตั้งอยู่หมู่ที่ 2 ตำบลท่ามะปลา อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร สังกัดคณะสงฆ์มหานิกาย มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ รูปแบบหรือแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส โดยศึกษาจากข้อมูลพื้นฐานของวัด เอกสารที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์บุคลากรในวัดหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับวัด เช่น ผู้ช่วยเจ้าอาวาส พระสงฆ์ภายในวัด ไวยาวัจกร เป็นต้น สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

3.1 ปัจจัยสำคัญที่ทำให้วัดพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การมีภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสผู้ปกครองวัด ที่แสดงออกผ่านผลงานต่างๆ จนเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป

3.2 การบริหารกิจการคณะสงฆ์ทุกด้านตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ได้จากการศึกษาพัฒนาตัวอย่าง สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ นั่นคือ เจ้าอาวาสที่สามารถบริหารกิจการคณะสงฆ์ได้ดี หรือสามารถพัฒนาวัดให้เป็นวัดพัฒนาตัวอย่างหรือเป็นวัดอุทยานการศึกษาได้ ต้องมีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักวิเคราะห์หรือคาดการณ์อนาคต รู้จักจัดสรร รู้จักใช้สอยทรัพยากร และที่สำคัญ ต้องมีการควบคุมและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุงและเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

3.3 การบริหารกิจการคณะสงฆ์ทุกด้านตามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า มีรูปแบบการพัฒนาบุคลากรภายในวัดหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับวัดให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ

- ด้านงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้กระบวนการการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมถึง พัฒนาบุคลากรภายในวัดให้มีความรู้ มีทักษะในการทำงานที่เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละคน ให้กำลังใจในการทำงาน ไม่ตำหนิหรือลงโทษเมื่อบุคลากรทำงานผิดพลาด และยึดมั่นในหลักการทำงานที่ถูกต้อง

- ด้านภาวะผู้นำ มีการส่งเสริมการทำงานแบบประชาธิปไตย ให้บุคลากรคิดงานและสร้างสรรค์งานตามศักยภาพของแต่ละคน สนับสนุนทรัพยากรการทำงานอย่างเพียงพอ คุ่มค่า และเหมาะสมกับลักษณะงาน มีวิธีการควบคุมและวิธีการประเมินผลที่เป็นระบบและเป็นธรรม มีหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ สอนให้บุคลากรเชื่อมั่นตนเองอย่างถูกต้อง ให้มีความฉลาด มีปฏิภาณไหวพริบต่อสถานการณ์ต่างๆ

- ด้านส่วนตัว สร้างเสริมความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ส่งเสริมบุคลากรให้มีลักษณะใฝ่เรียนรู้ และพร้อมที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา มีความเมตตา อ่อนโยน สามารถจัดการกับความเครียดและความคับข้องใจได้อย่างแยบคาย มีความจริงใจและเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา มีใจกว้าง เปิดเผย และจริงใจ

3.4 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของเจ้าอาวาสวัดพัฒนาตัวอย่าง พบว่า มีวิธีการพัฒนาสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเช่นกัน นั่นคือ มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้ตามความสนใจและศักยภาพของตนเอง มีสถาบันการศึกษาตั้งอยู่ในวัด เพื่อให้พระภิกษุสามเณรได้ศึกษาวิชาการทั้งทางโลกและทางธรรม ได้แก่ วัดชุมพรรังสรรค์ มีโรงเรียนการกุศลของวัด ชื่อ โรงเรียนพุทธยาคมศรียาภัย และวัดราชบุรณะ มีโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ชื่อ โรงเรียนพุทธรังษีพิทยาลัย และในวัดทั้งสองมีโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม – บาลี เปิดทำการเรียนการสอน มาอย่างต่อเนื่องและยาวนาน มีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการอบรม การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่บุคลากร ทั้งจัดด้วยตนเองและส่งไปร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ตามวาระอันควร รวมถึงมีการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ที่มีผลการดำเนินงานเป็นเลิศ เพื่อให้ นำความรู้มาปรับใช้กับการดำเนินกิจการภายในวัดและสนองงานคณะสงฆ์ด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อระดมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 รูป/คน เกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน ตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ปรากฏผลดังนี้

การบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้านของพระสังฆาธิการตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 องค์ประกอบ คือ

1. การมีวิสัยทัศน์ ได้แก่ พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสควรมีลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ดังนี้

- การมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล
- การดำเนินกิจการไปสู่วิสัยทัศน์ที่วางไว้
- ความสามารถกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อการพัฒนาเป็น
- ความยุติธรรม ยึดถือหลักความถูกต้องเป็นสำคัญ
- การแสวงหาเครือข่ายและประสานความร่วมมือเพื่อความสำเร็จของงาน
- การมีเหตุผล ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น
- ความมุ่งมั่นต่อจุดมุ่งหมายในการทำงาน
- การกล้าตัดสินใจในการดำเนินงานอย่างรวดเร็วและถูกต้อง

2. การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสควรมีลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

- ความคิดเชิงสังเคราะห์และเชิงวิเคราะห์ในการทำงาน
- จินตนาการที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง
- ความสามารถในการคิดเป็นระบบได้อย่างแยบยล
- การดำเนินกิจการคณะสงฆ์ที่แสดงให้เห็นถึงความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์
- ทักษะในการสื่อสารหรือกระตุ้นให้บุคคลอื่นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- ความรับผิดชอบในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตน

- ใจกว้าง มีเหตุผล ยอมรับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคคลอื่น
- การรู้จักใช้ปัญหาเป็นตัวนำในการแสวงหาหรือพัฒนาความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ใหม่ๆ อยู่เสมอ

3. การวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต ได้แก่ พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสควรมีลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านการวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต ดังนี้

- โลกทัศน์กว้างไกล แสวงหาประสบการณ์ หรือเป็นผู้ใฝ่รู้ตลอดเวลา
- การมองเห็นแนวโน้มในอนาคตของสถานการณ์ต่างๆ ตามที่เป็นจริง
- การบริหารงานในวัดหรือองค์กรได้ตามแผนงานอย่างมีระบบ
- หนักแน่น มั่นคง ควบคุมอารมณ์ได้ ไม่ตื่นตระหนกตามสถานการณ์ต่างๆ
- การกล้าตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ รวดเร็ว แม่นยำ
- การมีเหตุผล รู้จักยืดหยุ่นในสถานการณ์ต่างๆ
- การมีทักษะ ไหวพริบ ปฏิภาณในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

4. การรู้จักจัดสรรและใช้ทรัพยากร ได้แก่ พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสควรมีลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านการรู้จักจัดสรรและใช้ทรัพยากร ดังนี้

- การรู้จักแสวงหาทรัพยากรเพื่อสนองตอบภาระงานของวัดหรือองค์กร
- การส่งเสริมและสนับสนุนการให้บุคลากรในวัดหรือในองค์กรรู้จักใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับงาน
- การรู้จักแบ่งปันและหรือระดมทรัพยากรจากหน่วยงานต่างๆ มาใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานด้านต่างๆ ของวัดหรือองค์กร
- การเห็นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์
- การยกย่อง ให้เกียรติ เห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง
- การมองโลกในแง่ดีและพร้อมจะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสันติ

5. การควบคุมและประเมินผล ได้แก่ พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสควรมีลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านการควบคุมและประเมินผล ดังนี้

- ความเด็ดขาด กล้าหาญในการวินิจฉัยสั่งการและดำเนินการตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ เป็นต้น
- การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบกัลยาณมิตร
- การส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงบทบาทในการทำงานตามหน้าที่ของตน
- การส่งเสริมให้มีระบบที่บุคลากรสามารถดูแลและควบคุมกันเองตามธรรมชาติ
- ความอดทนต่อความยุ่งยากหรือต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นซึ่งอาจส่งผลกระทบต่ตัวเอง

รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 3 แนวทาง คือ

1. ด้านงาน ได้แก่ รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านงาน ดังนี้

- การส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มและสนับสนุนการสร้างสรรคนวัตกรรมในการทำงาน

- การเอาใจใส่ ช่วยเหลือและหรือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน
- การสนับสนุนและส่งเสริมความเปลี่ยนแปลงด้านงานที่เกิดขึ้น
- การเปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองในงานอย่างสม่ำเสมอ
- การเคารพและยอมรับในความรู้ความสามารถและความคิดในการทำงาน
- การเปิดโอกาสให้บริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในวัดหรือองค์กร

2. ด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านภาวะผู้นำ ดังนี้

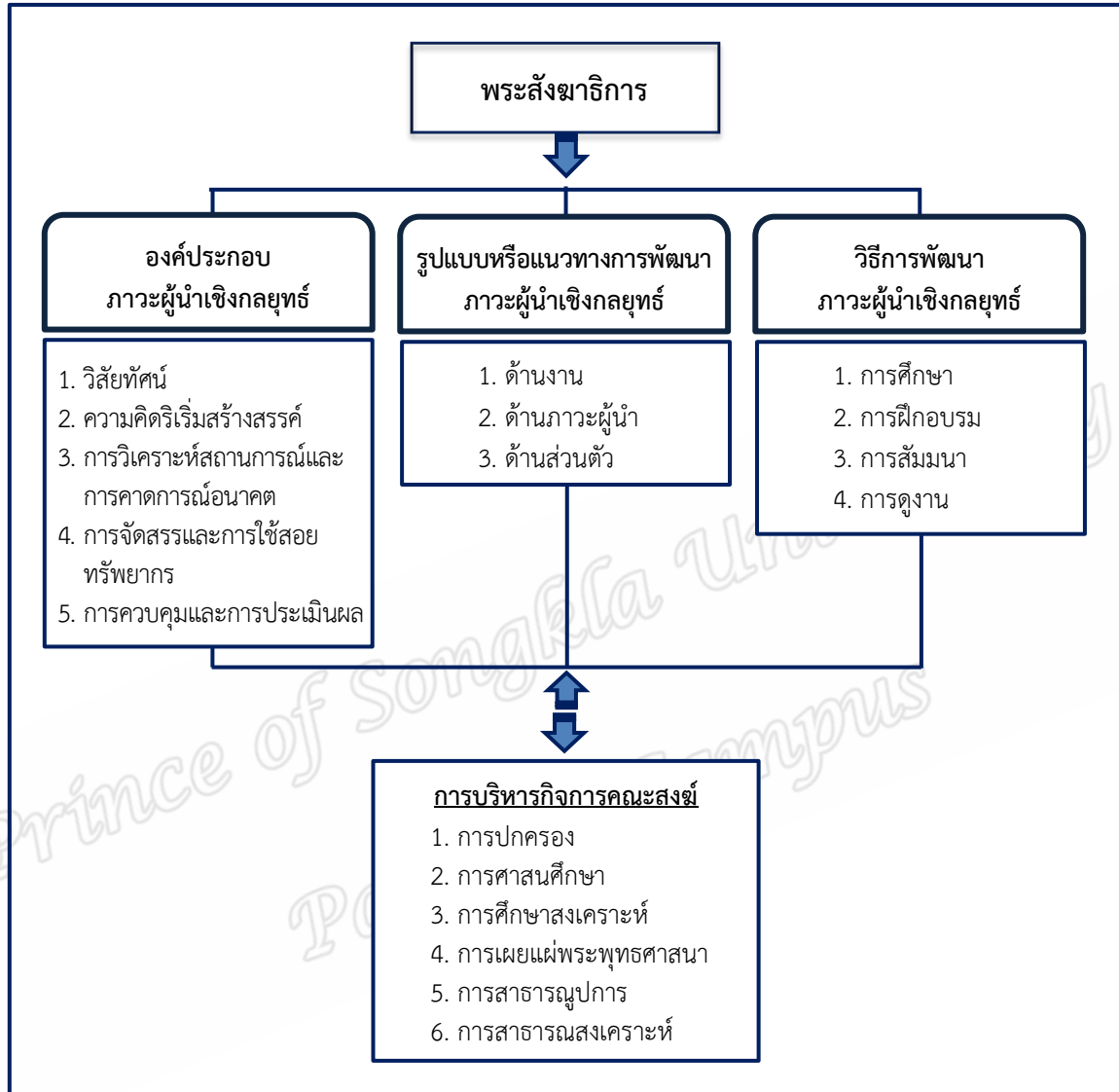
- การกระตุ้นความสามารถ
- การส่งเสริม สนับสนุนให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- การฝึกฝน/สร้างเสริมทักษะการวิเคราะห์สถานการณ์/การคาดการณ์อนาคต
- การมีเหตุผล ยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่แตกต่างจากตนเอง
- ความกล้าหาญ มีความเด็ดเดี่ยวในการกระทำสิ่งที่ถูกต้อง
- ความอดทน มุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่อความลำบากที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่
- ความทะเยอทะยาน จริงจังกับการปฏิบัติงาน

3. ด้านส่วนตัว ได้แก่ รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านส่วนตัว ดังนี้

- การประสานเป้าหมายแห่งหน้าที่กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว
- การส่งเสริมการดำเนินชีวิตบนหลักการที่ถูกต้อง
- การรู้จักอดทน อดกลั้น ไม่ปล่อยให้อารมณ์อยู่เหนือเหตุผล
- การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านหน้าที่การงาน / การดำรงชีวิต
- การมีสุขภาพดีและมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ
- การสร้างเสริมความหนักแน่นมั่นคง ไม่อ่อนไหวไปตามอารมณ์ที่มากระทบ

วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของพระสังฆาธิการ เห็นสมควรใช้ทั้ง 4 วิธี คือ การศึกษา การสัมมนา การฝึกอบรม การดูงาน ซึ่งจะใช้วิธีการในการพัฒนาขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในแต่ละกรณีๆ ไป

โครงสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์



ภาพประกอบ 3 โครงสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ดำเนินการวิจัยโดย

จัดทำโครงสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ โดยใช้ผลที่ได้จากการวิจัยขั้นตอนที่ 1 จากนั้น นำโครงสร้างรูปแบบไปให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไข เมื่อปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านการบริหารหรือการจัดการ จำนวน 1 คน ด้านภาวะผู้นำ

จำนวน 1 คน ด้านการวิจัยหรือการประเมินผล จำนวน 1 คน ด้านศึกษาศาสตร์ สังคมศาสตร์หรือมนุษยศาสตร์ จำนวน 1 คน และด้านรัฐประศาสนศาสตร์หรือการจัดการเชิงพุทธ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา (Wording) โครงสร้างและรูปแบบของแบบสอบถาม (Structure and Format) และอื่นๆ เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of the Item-Objective Congruence) โดยค่าที่ได้ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ข้อคำถามนั้นจึงถือว่าดี มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ครอบคลุมเนื้อหาและตรงตามเนื้อหาของตัวแปรที่ต้องการวัด เมื่อผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว จึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปสู่กระบวนการดำเนินการวิจัยต่อไปโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ (Modified Delphi Technique) สอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 18 คน ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ได้ระบุไว้ในขอบเขตการวิจัยขั้นตอนที่ 2 ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ปรากฏผลดังนี้

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา (Wording) โครงสร้างและรูปแบบของแบบสอบถาม (Structure and Format) โดยผู้เชี่ยวชาญ พบผลการวิจัยว่า

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อเนื้อหาขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้ (รายละเอียดในตารางที่ 1)

การมีวิสัยทัศน์ พบว่า เกือบทุกข้อมีความตรงเชิงเนื้อหา นำไปใช้ในการดำเนินการวิจัยขั้นต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเพียงข้อที่ 10, 11 และ 15 เท่านั้น ที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) น้อยกว่าที่กำหนดไว้ คือ 0.50 แสดงว่า ข้อคำถามนั้นไม่ดีหรือไม่สมบูรณ์ ต้องตัดทิ้งไป

การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า เกือบทุกข้อมีความตรงเชิงเนื้อหา นำไปใช้ในการดำเนินการวิจัยขั้นต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเพียงข้อที่ 3, 6, 10, 14 และ 15 เท่านั้น ที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) น้อยกว่าที่กำหนดไว้ คือ 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่ดีหรือไม่สมบูรณ์ ต้องตัดทิ้งไป

การวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต พบว่า เกือบทุกข้อมีความตรงเชิงเนื้อหา นำไปใช้ในการดำเนินการวิจัยขั้นต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเพียงข้อที่ 10, 12, 14 และ 15 เท่านั้น ที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) น้อยกว่าที่กำหนดไว้ คือ 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่ดีหรือไม่สมบูรณ์ ต้องตัดทิ้งไป

การจัดสรรและใช้ทรัพยากร พบว่า เกือบทุกข้อมีความตรงเชิงเนื้อหา นำไปใช้ในการดำเนินการวิจัยขั้นต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเพียงข้อที่ 8, 12 และ 13 เท่านั้น ที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) น้อยกว่าที่กำหนดไว้ คือ 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่ดีหรือไม่สมบูรณ์ ต้องตัดทิ้งไป

การควบคุมและการประเมินผล พบว่า เกือบทุกข้อมีความตรงเชิงเนื้อหา นำไปใช้ในการดำเนินการวิจัยขั้นต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเพียงข้อที่ 1, 2, 8 และข้อที่ 13 เท่านั้น ที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) น้อยกว่าที่กำหนดไว้ คือ 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่ดีหรือไม่สมบูรณ์ ต้องตัดทิ้งไป

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	วิธีการพัฒนา	คะแนนความคิดเห็น					รวม คะแนน	IOC	การแปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ							
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์									
1. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การดูงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
2. มีความคิดเชิงสังเคราะห์และเชิงวิเคราะห์ในการทำงาน	- การศึกษา - การฝึกอบรม	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ตรงเนื้อหา
3. มีความคิดเชิงรุก – เชิงรับในการทำงาน	- การศึกษา - การฝึกอบรม	0	+1	0	+1	0	2	0.40	ไม่ตรงเนื้อหา
4. มีจินตนาการที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง	- การดูงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
5. คิดเป็นระบบ/สามารถถ่ายทอดให้บุคคลอื่นเข้าใจและปฏิบัติตามได้	- การศึกษา - การฝึกอบรม	+1	+1	0	+1	+1	4	1.00	ตรงเนื้อหา
6. คิดและลงมือกระทำในสิ่งที่บุคคลอื่นไม่คิด หรือคิดไม่ได้และหรือไม่ลงมือกระทำ	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	0	0	0	+1	0	1	0.20	ไม่ตรงเนื้อหา
7. เชื่อมมั่นในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้น	- การสัมมนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
8. ดำเนินงานที่แสดงถึงความคิดริเริ่มหรือสร้างสรรค์	- ฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
9. มีทักษะในการสื่อสาร กระตุ้นให้บุคคลอื่นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	- การศึกษา - การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
10. มีความรับผิดชอบในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตน	- การฝึกอบรม	+1	0	0	0	+1	2	0.40	ไม่ตรงเนื้อหา
11. ใจกว้าง มีเหตุผล ยอมรับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคคลอื่น	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
12. สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ของบุคคลอื่น	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
13. รู้จักใช้ปัญหาเป็นตัวนำในการแสวงหาหรือพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
14. แสวงหาแนวทางพัฒนาตนเองและบุคลากรในองค์กรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	+1	+1	0	0	0	2	0.40	ไม่ตรงเนื้อหา
15. ตรวจสอบ ทบทวน ประเมินผลความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์เสมอ	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	0	0	+1	+1	0	2	0.40	ไม่ตรงเนื้อหา
ด้านการวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต									
1. ใช้ข้อมูลในอดีตมาวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและคาดการณ์อนาคตได้	- การศึกษา - การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
2. รู้จักวิเคราะห์แผนพัฒนาต่างๆ และนำมาปรับประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม	- การศึกษา - การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
3. มีโลกทัศน์กว้างไกล แสวงหาประสบการณ์ ใฝ่รู้ตลอดเวลา	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา - การดูงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
4. มองเห็นแนวโน้มในอนาคตของสถานการณ์ต่างๆ ตามที่เป็นจริง	- การศึกษา - การสัมมนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
5. กำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาองค์กรที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน/สนองตอบต่อสถานการณ์อนาคต	- การศึกษา - การสัมมนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
6. กำหนดแผนงาน วางแผนงาน และบริหารงานอย่างมีระบบ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
7. มีทักษะและกลยุทธ์ในการทำงานสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
8. สามารถขับเคลื่อนกลยุทธ์การทำงานไปสู่เป้าหมายได้	- การศึกษา - การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
9. สามารถสื่อสารและกระตุ้นให้บุคคลอื่นรู้จักวิเคราะห์สถานการณ์อนาคต	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	วิธีการพัฒนา	คะแนนความคิดเห็น					รวม คะแนน	IOC	การแปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ							
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
10. หนักแน่น มั่นคง ควบคุมอารมณ์ได้ ไม่ตื่นตระหนกไปตามสถานการณ์ต่างๆ	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	+1	0	0	0	0	1	0.20	ไม่ตรงเนื้อหา
11. มีความละเอียดถี่ถ้วน ถูกต้อง ชัดเจนในข้อมูลอย่างรอบด้าน	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
12. กล้าตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ รวดเร็ว แม่นยำ ถูกต้อง	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	+1	0	+1	0	0	2	0.40	ไม่ตรงเนื้อหา
13. มีเหตุผล รู้จักยืดหยุ่นในสถานการณ์ต่างๆ	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
14. มีทักษะ ปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์	- การฝึกอบรม - การสัมมนา - การดูงาน	0	+1	0	+1	0	2	0.40	ไม่ตรงเนื้อหา
15. มีความรับผิดชอบในการวิเคราะห์สถานการณ์ หรือการคาดการณ์ของตน	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	0	+1	+1	0	0	2	0.40	ไม่ตรงเนื้อหา
16. ตรวจสอบ ทบทวน และประเมินผลแผนและกลยุทธ์ในการทำงานเสมอ	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
ด้านการจัดสรรและการใช้สอยทรัพยากร									
1. รู้จักแสวงหาทรัพยากรเพื่อสนองตอบภาระงานขององค์กร	- การดูงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
2. รู้จักเลือกใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมกับงาน	- การศึกษา - การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
3. ส่งเสริม สนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เหมาะสมกับงาน	- การศึกษา - การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
4. บำรุงรักษาทรัพยากรให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา	- การศึกษา - การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
5. มีการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากร	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การดูงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
6. วางแนวทางการใช้สอยทรัพยากรทุกประเภทอย่างถูกต้องชัดเจน	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา - การดูงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
7. รู้จักแบ่งปันและระดมทรัพยากรจากหน่วยงานต่างๆ มาใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานด้านต่างๆ ขององค์กร	- การสัมมนา - การดูงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
8. ส่งเสริมการแบ่งปันข้อมูลและทรัพยากรระหว่างกันของบุคลากรในองค์กรอย่างเปิดเผย	- การสัมมนา - การดูงาน	0	+1	0	+1	0	2	0.40	ไม่ตรงเนื้อหา
9. มีการบริหารจัดการทรัพยากรทุกประเภทอย่างเป็นระบบ	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา - การดูงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
10. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานตลอดเวลา	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
11. มองทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งมีคุณค่าสูงสุด	- การสัมมนา - การดูงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
12. ยกย่อง ให้เกียรติ เห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ	- การสัมมนา - การดูงาน	0	+1	0	0	0	1	0.20	ไม่ตรงเนื้อหา
13. มองโลกในแง่ดีและพร้อมจะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสันติ	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	0	0	0	+1	0	1	0.20	ไม่ตรงเนื้อหา
14. รู้จักปรับประยุกต์ ยืดหยุ่นในการใช้ทรัพยากรทุกประเภทขององค์กร	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา - การดูงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
15. ตรวจสอบ ทบทวน ประเมินผลการจัดสรรและการใช้ทรัพยากรเสมอ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ตรงเนื้อหา

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	วิธีการพัฒนา	คะแนนความคิดเห็น					รวม คะแนน	IOC	การแปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ							
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านการควบคุมและการประเมินผล									
1. มีมาตรฐานในการบริหารองค์กรและในการปฏิบัติงาน	- การศึกษา - การดูงาน	0	0	0	+1	+1	2	0.40	ไม่ตรงเนื้อหา
2. สามารถควบคุมสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้	- การศึกษา - การฝึกอบรม	+1	0	0	+1	0	2	0.40	ไม่ตรงเนื้อหา
3. มีความเด็ดขาด กล้าหาญ ในการวินิจฉัยสั่งการ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
4. ให้ความสำคัญในองค์กรมีส่วนร่วมในการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นต้น	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
5. บังคับใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นต้น กับบุคลากรทุกคน ในองค์กรอย่างเสมอภาค	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
6. ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานของบุคลากรแบบกัลยาณมิตร	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การดูงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
7. ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงบทบาทในการทำงานตามหน้าที่ของตน	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
8. ส่งเสริมให้มีระบบที่บุคลากรสามารถดูแลและควบคุมตนเองตามธรรมชาติ	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การดูงาน	+1	0	0	0	0	1	0.20	ไม่ตรงเนื้อหา
9. มีความอดทน อดกลั้นต่อสถานการณ์ที่เกิดและอาจส่งผลกระทบต่อตัวเอง	- การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
10. จัดวางระบบการประเมินผลอย่างถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การดูงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
11. จัดทำฐานข้อมูลเพื่อการประเมินผลงาน	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การดูงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
12. ประเมินผลการดำเนินงานทุกขั้นตอน	- การศึกษา - การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
13. ผลการประเมินสอดคล้องกับสภาพจริง	- การฝึกอบรม	0	0	+1	+1	0	2	0.40	ไม่ตรงเนื้อหา
14. ตรวจสอบ ทบทวน ประเมินผลระบบการควบคุม และ ประเมินผลเสมอ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
15. นำผลที่ได้มาแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง	- การศึกษา - การสัมมนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา

ตารางที่ 2 คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อความตรงเชิงเนื้อหา การใช้ภาษา โครงสร้าง และรูปแบบของแบบสอบถามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

รูปแบบ/แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	วิธีการพัฒนา	คะแนนความคิดเห็น					รวม คะแนน	IOC	การแปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ							
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านงาน									
1. มีอิสระในการบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
2. ให้อำนาจในการบริหารจัดการงานในองค์กร	- การศึกษา - การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รูปแบบ/แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	วิธีการพัฒนา	คะแนนความคิดเห็น					รวม คะแนน	IOC	การแปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ							
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
3. มอบหมายหรือให้งานที่เหมาะสมหรือท้าทายความสามารถ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
4. ส่งเสริมให้คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน	- การศึกษา - การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
5. เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
6. สนับสนุนและส่งเสริมความเปลี่ยนแปลงด้านงานที่เกิดขึ้น	- การสัมมนา	+1	0	0	0	+1	2	0.40	ไม่ตรงเนื้อหา
7. เปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองในงานอย่างสม่ำเสมอ	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
8. ส่งเสริมการแสวงหาความร่วมมือด้านต่างๆ กับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาองค์กร	- การดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
9. พัฒนาทักษะในการสื่อสาร เพื่อประสิทธิผลของงาน	- การฝึกอบรม - การดำเนินงาน	0	0	0	+1	+1	2	0.40	ไม่ตรงเนื้อหา
10. กระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ไม่ย่อท้อ	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	0	+1	0	0	0	1	0.20	ไม่ตรงเนื้อหา
11. เคารพและยอมรับในความรู้ ความสามารถ และความคิดในการทำงาน	- การสัมมนา	0	0	+1	0	+1	2	0.40	ไม่ตรงเนื้อหา
12. เปิดโอกาสให้บริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
13. ให้กำลังใจในการทำงาน ไม่ตำหนิในงานที่ผิดพลาด	- การสัมมนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
14. ยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัวในงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
15. ยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้อง และปฏิบัติตามหลักการที่ถูกต้อง	- การศึกษา - การสัมมนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
16. สร้างระบบการควบคุมงานและการประเมินผลงาน	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
ด้านภาวะผู้นำ									
1. กระตุ้นความสามารถ	- การฝึกอบรม - การสัมมนา - การดำเนินงาน	+1	+1	0	0	0	2	0.40	ไม่ตรงเนื้อหา
2. เสริมสร้างคุณลักษณะผู้นำเชิงกลยุทธ์	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	+1	0	0	0	+1	2	0.40	ไม่ตรงเนื้อหา
3. พัฒนาให้มีวิสัยทัศน์ต่องานที่รับผิดชอบ	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
4. ส่งเสริม สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา - การดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
5. ฝึกให้รู้จักวิเคราะห์สถานการณ์และคาดการณ์อนาคต	- การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
6. แนะนำให้รู้จักจัดสรรและรู้จักใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า เหมาะสม	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา - การดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
7. สนับสนุนให้มีวิธีการควบคุมและวิธีการประเมินผลที่เป็นระบบและเป็นธรรม	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา - การดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รูปแบบ/แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	วิธีการพัฒนา	คะแนนความคิดเห็น					รวม คะแนน	IOC	การแปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ							
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
8. ส่งเสริมการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล	- การศึกษา - การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
9. มีเหตุผล ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างจากความ คิดเห็นของตนเอง	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
10. ยอมรับความเปลี่ยนแปลง	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
11. เชื่อมั่นในตนเอง กล้าหาญ เด็ดเดี่ยว	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	0	+1	0	0	0	1	0.20	ไม่ตรงเนื้อหา
12. อุดหนุน มุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก	- การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
13. มีความทะเยอทะยาน จริงจังกับการปฏิบัติงาน	- การศึกษา - การฝึกอบรม	0	0	+1	0	+1	2	0.40	ไม่ตรงเนื้อหา
14. ฉลาด มีปฏิภาณไหวพริบต่อสถานการณ์ต่างๆ เป็น อย่างดี	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การดูงาน	0	+1	+1	0	0	2	0.40	ไม่ตรงเนื้อหา
15. มีทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์และดำเนินการตามกลยุทธ์	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
ด้านส่วนตัว									
1. เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน	- การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
2. ประสานเป้าหมายแห่งหน้าที่กับชีวิตส่วนตัวได้อย่าง ลงตัว	- การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
3. ดำเนินชีวิตบนหลักการที่ถูกต้อง	- การศึกษา - การฝึกอบรม	+1	+1	0	0	0	2	0.40	ไม่ตรงเนื้อหา
4. ใฝ่เรียนรู้และพร้อมที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา - การดูงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
5. รู้จักจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง	- การฝึกอบรม	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ตรงเนื้อหา
6. สดใส ร่าเริง ตื่นตัวพร้อมอยู่เสมอ	- การฝึกอบรม	+1	0	0	+1	0	2	0.40	ไม่ตรงเนื้อหา
7. สามารถจัดการกับความเครียดและความคับข้องใจได้	- การศึกษา - การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
8. อุดหนุน ออกก้าน ไม่ปล่อยให้อารมณ์อยู่นิ่งเหินเหตุผล	- การศึกษา - การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
9. จริงใจเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน	- การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
10. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านหน้าที่การงาน และการดำรงชีวิต	- การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
11. มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา	- การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
12. ซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา	- การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
13. มีสุขภาพและบุคลิกภาพดี น่าเชื่อถือ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา
14. ใจกว้าง เปิดเผย จริงใจ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	0	0	+1	0	+1	2	0.40	ไม่ตรงเนื้อหา
15. หนักแน่นมั่นคง ไม่อ่อนไหวไปตามอารมณ์ที่มากระทบ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ตรงเนื้อหา

2. การใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) รอบที่ 1 โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 18 ท่าน เพื่อคัดเลือกประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วย ร้อยละ 80 ขึ้นไป มาสร้างเป็นแบบสอบถามในรอบที่ 2 ต่อไป พบผลการวิจัย ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญในการใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 1 พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 16 คน (คิดเป็นร้อยละ 88.9) เพศหญิง จำนวน 2 คน (คิดเป็นร้อยละ 11.1) และส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี จำนวน 8 คน (คิดเป็นร้อยละ 44.4) อายุระหว่าง 50 – 59 ปี จำนวน 7 คน (คิดเป็นร้อยละ 38.9) และมีอายุมากกว่า 59 ปี จำนวน 3 คน (คิดเป็นร้อยละ 16.7) ส่วนผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี ไม่มีอยู่ในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนระดับการศึกษาชั้นสูงสุด พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงรอบที่ 1 ส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 12 คน (คิดเป็นร้อยละ 66.7) รองลงมา จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 6 คน (คิดเป็นร้อยละ 33.3) และพบว่า ส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 8 คน (คิดเป็นร้อยละ 44.4) รองลงมา เป็นผู้ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 7 คน (คิดเป็นร้อยละ 38.9) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ระดับรองศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน (คิดเป็นร้อยละ 16.7) ส่วนผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ระดับศาสตราจารย์ ไม่มีอยู่ในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญผู้ตอบแบบสอบถาม (รายละเอียดในตารางที่ 3)

ผู้เชี่ยวชาญเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ รอบที่ 1 ในแต่ละด้าน ดังนี้ (รายละเอียดในตารางที่ 4)

การมีวิสัยทัศน์ พบว่า ข้อคำถามเกือบทุกข้อ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเหมาะสม นำไปใช้ในการดำเนินการวิจัยขั้นต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเพียงข้อที่ 10 เท่านั้น ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า มีความเหมาะสมน้อยและไม่ควรนำไปใช้ในการวิจัยขั้นต่อไป โดยผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยเพียงร้อยละ 72.2 ซึ่งต่ำกว่าค่าความเหมาะสมที่ตั้งไว้ คือ ร้อยละ 80 จึงต้องตัดทิ้งไป ไม่นำไปใช้ในการสอบถามรอบต่อไป

การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า ข้อคำถามเกือบทุกข้อ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเหมาะสม นำไปใช้ในการดำเนินการวิจัยขั้นต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเพียงข้อที่ 2 เท่านั้น ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า มีความเหมาะสมน้อยและไม่ควรนำไปใช้ในการวิจัยขั้นต่อไป โดยผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยเพียงร้อยละ 77.8 ซึ่งต่ำกว่าค่าความเหมาะสมที่ตั้งไว้ คือ ร้อยละ 80 จึงต้องตัดทิ้งไป ไม่นำไปใช้ในการสอบถามรอบต่อไป

การวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต พบว่า ข้อคำถามเกือบทุกข้อ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า เหมาะสม นำไปใช้ในการดำเนินการวิจัยขั้นต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเพียงข้อที่ 4 เท่านั้นที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า มีความเหมาะสมน้อยและไม่ควรนำไปใช้ในการวิจัยขั้นต่อไป โดยผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยเพียงร้อยละ 77.8 ซึ่งต่ำกว่าค่าความเหมาะสมที่ตั้งไว้ คือ ร้อยละ 80 จึงต้องตัดทิ้งไป ไม่นำไปใช้ในการสอบถามรอบต่อไป

การจัดสรรและการใช้ทรัพยากร พบว่า ข้อคำถามเกือบทุกข้อ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า เหมาะสม นำไปใช้ในการดำเนินการวิจัยขั้นต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเพียงข้อที่ 10 เท่านั้น ที่ผู้เชี่ยวชาญ เห็นว่า มีความเหมาะสมน้อยและไม่ควรนำไปใช้ในการวิจัยขั้นต่อไป โดยผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยเพียงร้อยละ 77.8 ซึ่งต่ำกว่าค่าความเหมาะสมที่ตั้งไว้ คือ ร้อยละ 80 จึงต้องตัดทิ้งไป ไม่นำไปใช้ในการสอบถามรอบต่อไป

การควบคุมและการประเมินผล พบว่า ข้อคำถามทุกข้อ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า เหมาะสมนำไปใช้ในการดำเนินการวิจัยขั้นต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้เชี่ยวชาญเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงมีความคิดเห็นต่อรูปแบบหรือแนวทาง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ รอบที่ 1 ในแต่ละด้าน ดังนี้ (รายละเอียดในตารางที่ 5)

ด้านงาน พบว่า ข้อคำถามเกือบทุกข้อ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า มีความเหมาะสม นำไปใช้ในการดำเนินการวิจัยขั้นต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเพียงข้อที่ 2 เท่านั้น ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า มีความเหมาะสมน้อยและไม่ควรนำไปใช้ในการวิจัยขั้นต่อไป โดยผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยเพียงร้อยละ 72.2 ซึ่งต่ำกว่าค่าความเหมาะสมที่ตั้งไว้ คือ ร้อยละ 80 ต้องตัดทิ้งไป ไม่นำไปใช้ในการสอบถามรอบต่อไป

ด้านภาวะผู้นำ พบว่า ข้อคำถามทุกข้อ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า มีความเหมาะสม นำไปใช้ในการดำเนินการวิจัยขั้นต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านส่วนตัว พบว่า ข้อคำถามเกือบทุกข้อ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า มีความเหมาะสม นำไปใช้ในการดำเนินการวิจัยขั้นต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเพียงข้อที่ 12 เท่านั้น ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า มีความเหมาะสมน้อยและไม่ควรนำไปใช้ในการวิจัยขั้นต่อไป โดยผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยเพียงร้อยละ 77.8 ซึ่งต่ำกว่าค่าความเหมาะสมที่ตั้งไว้ คือ ร้อยละ 80 ต้องตัดทิ้งไป ไม่นำไปใช้ในการสอบถามรอบต่อไป

ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 1

ข้อที่	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1.	เพศ		
	ชาย	16	88.9
	หญิง	2	11.1
2.	อายุ		
	น้อยกว่า 40 ปี	0	0
	40 – 49 ปี	8	44.4
	50 – 59 ปี	7	38.9
	มากกว่า 59 ปี	3	16.7
3.	ระดับการศึกษาสูงสุด		
	ปริญญาตรี	0	0
	ปริญญาโท	6	33.3
	ปริญญาเอก	12	66.7
4.	ตำแหน่งทางวิชาการ		
	ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ	7	38.9
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	8	44.4
	รองศาสตราจารย์	3	16.7
	ศาสตราจารย์	0	0
รวม		18	100

ตารางที่ 4 คำร้อยละของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิค เดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 1

ข้อที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	วิธีการพัฒนา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ		แปลผล
			เหมาะสม (%)	ไม่เหมาะสม (%)	
ด้านการวิสัยทัศน์					
1.	เข้าใจลักษณะขององค์กรที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน	- การศึกษา	17 (94.4)	1 (5.6)	ใช้ได้
2.	มองภาพความเป็นไปในอนาคตในเชิงองค์รวมได้	- การฝึกอบรม	16 (88.9)	2 (11.1)	ใช้ได้
3.	กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อการพัฒนาองค์กรเป็น	- การศึกษา	17 (94.4)	1 (5.6)	ใช้ได้
4.	มีจุดมุ่งหมายการทำงานเพื่อองค์กรอย่างชัดเจนและไปถึงได้จริง	- การศึกษา	16 (88.9)	2 (11.1)	ใช้ได้
5.	กำหนดทิศทางการทำงานเพื่อสนองตอบวิสัยทัศน์ได้	- การศึกษา	15 (83.3)	3 (16.7)	ใช้ได้
6.	มีทักษะในการสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์	- การศึกษา - การฝึกอบรม	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
7.	ขับเคลื่อนงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- การสัมมนา	17 (94.4)	1 (5.6)	ใช้ได้
8.	กล้าตัดสินใจในการดำเนินงานอย่างรวดเร็วและถูกต้อง	- การฝึกอบรม	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
9.	สร้างค่านิยมในการทำงานโดยยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ	- การศึกษา - การสัมมนา	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
10.	มีเหตุผล ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น	- การสัมมนา	13 (72.2)	5 (27.8)	ใช้ไม่ได้
11.	รู้จักประสานงานและประสานความร่วมมือเพื่อความสำเร็จของงาน	- การดูงาน - การสัมมนา	15 (83.3)	3 (16.7)	ใช้ได้
12.	ยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เป็นจริง	- การฝึกอบรม	17 (94.4)	1 (5.6)	ใช้ได้
ด้านกรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
1.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การดูงาน	16 (88.9)	2 (11.1)	ใช้ได้
2.	มีความคิดเชิงสังเคราะห์และเชิงวิเคราะห์ในการทำงาน	- การศึกษา - การฝึกอบรม	14 (77.8)	4 (22.2)	ใช้ไม่ได้
3.	มีจินตนาการที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง	- การดูงาน	16 (88.9)	2 (11.1)	ใช้ได้
4.	คิดเป็นระบบและสามารถถ่ายทอดให้บุคคลอื่นเข้าใจ/ปฏิบัติตามได้	- การศึกษา - การฝึกอบรม	16 (88.9)	2 (11.1)	ใช้ได้
5.	เชื่อมั่นในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้น	- การสัมมนา	16 (88.9)	2 (11.1)	ใช้ได้
6.	ดำเนินงานที่แสดงถึงความคิดริเริ่มหรือสร้างสรรค์	- ฝึกอบรม	17 (94.4)	1 (5.6)	ใช้ได้
7.	มีทักษะในการสื่อสารกระตุ้นให้บุคคลอื่นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	- การศึกษา - การฝึกอบรม	17 (94.4)	1 (5.6)	ใช้ได้
8.	ใจกว้าง มีเหตุผล ยอมรับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคคลอื่น	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	16 (88.9)	2 (11.1)	ใช้ได้
9.	สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ของบุคคลอื่น	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	17 (94.4)	1 (5.6)	ใช้ได้
10.	รู้จักใช้ปัญหาเป็นต้นนำในการแสวงหาหรือพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	วิธีการพัฒนา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ		แปลผล
			เหมาะสม (%)	ไม่เหมาะสม (%)	
ด้านการวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต					
1.	ใช้ข้อมูลในอดีตมาวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน และคาดการณ์อนาคตได้	- การศึกษา - การฝึกอบรม	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
2.	รู้จักวิเคราะห์แผนพัฒนาต่างๆ และนำมาปรับประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม	- การศึกษา - การฝึกอบรม	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
3.	มีโลกทัศน์กว้างไกล แสวงหาประสบการณ์ ใฝ่รู้ตลอดเวลา	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
4.	มองเห็นแนวโน้มในอนาคตของสถานการณ์ต่างๆ ตามที่เป็นจริง	- การศึกษา - การสัมมนา	14 (77.8)	4 (22.2)	ใช้ไม่ได้
5.	กำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาองค์กรที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและสนองตอบต่อสถานการณ์อนาคต	- การศึกษา - การสัมมนา	17 (94.4)	1 (5.6)	ใช้ได้
6.	กำหนดแผนงาน วางแผนงาน และบริหารงานอย่างมีระบบ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	17 (94.4)	1 (5.6)	ใช้ได้
7.	มีทักษะและกลยุทธ์ในการทำงานสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	17 (94.4)	1 (5.6)	ใช้ได้
8.	สามารถขับเคลื่อนกลยุทธ์การทำงานไปสู่เป้าหมายได้	- การศึกษา - การฝึกอบรม	16 (88.9)	2 (11.1)	ใช้ได้
9.	สามารถสื่อสารและกระตุ้นให้บุคคลอื่นรู้จักวิเคราะห์สถานการณ์อนาคต	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
10.	มีความละเอียดถี่ถ้วน ถูกต้อง ชัดเจนในข้อมูลอย่างรอบด้าน	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	17 (94.4)	1 (5.6)	ใช้ได้
11.	มีเหตุผล รู้จักยึดหยุ่นในสถานการณ์ต่างๆ	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
12.	ตรวจสอบ ทบทวน ประเมินผลแผนและกลยุทธ์ในการทำงานเสมอ	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
ด้านการจัดสรรและการใช้สอยทรัพยากร					
1.	รู้จักแสวงหาทรัพยากรเพื่อสนองตอบภาระงานขององค์กร	- การดูงาน	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
2.	รู้จักเลือกใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมกับงาน	- การศึกษา - การฝึกอบรม	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
3.	ส่งเสริม สนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับงาน	- การศึกษา - การฝึกอบรม	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
4.	บำรุงรักษาทรัพยากรให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา	- การศึกษา - การฝึกอบรม	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
5.	มีการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากร	- การศึกษา - การฝึกอบรม	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
6.	วางแผนการใช้สอยทรัพยากรทุกประเภทอย่างถูกต้องชัดเจน	- การดูงาน - การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
7.	รู้จักแบ่งปันและระดมทรัพยากรจากหน่วยงานต่างๆ มาใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานด้านต่างๆ ขององค์กร	- การสัมมนา - การดูงาน	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
8.	มีการบริหารจัดการทรัพยากรทุกประเภทอย่างเป็นระบบ	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา - การดูงาน	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	วิธีการพัฒนา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ		แปลผล
			เหมาะสม (%)	ไม่เหมาะสม (%)	
9.	พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานตลอดเวลา	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	17 (94.4)	1 (5.6)	ใช้ได้
10.	มองทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งมีคุณค่าสูงสุด	- การสัมมนา - การดูงาน	14 (77.8)	4 (22.2)	ใช้ไม่ได้
11.	รู้จักปรับประยุกต์ ยืดหยุ่นในการใช้ทรัพยากรทุกประเภทขององค์กร	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา - การดูงาน	17 (94.4)	1 (5.6)	ใช้ได้
12.	ตรวจสอบ ทบทวน ประเมินผลการจัดสรร การใช้ทรัพยากรเสมอ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
ด้านการควบคุมและการประเมินผล					
1.	มีความเด็ดขาด กล่าวหาญ ในการวินิจฉัยสั่งการ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
2.	ให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นต้น	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
3.	บังคับใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นต้น กับบุคลากรทุกคนในองค์กรอย่างเสมอภาค	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
4.	ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานของบุคลากรแบบกัลยาณมิตร	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การดูงาน	17 (94.4)	1 (5.6)	ใช้ได้
5.	ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงบทบาทในการทำงานตามหน้าที่ของตน	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	17 (94.4)	1 (5.6)	ใช้ได้
6.	มีความอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ที่เกิดและอาจส่งผลกระทบต่อตัวเอง	- การฝึกอบรม	17 (94.4)	1 (5.6)	ใช้ได้
7.	จัดวางระบบการประเมินผลอย่างถูกต้อง โปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การดูงาน	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
8.	จัดทำฐานข้อมูลเพื่อการประเมินผลงาน	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การดูงาน	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
9.	ประเมินผลการดำเนินงานทุกขั้นตอน	- การศึกษา - การฝึกอบรม	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
10.	ตรวจสอบ ทบทวน ประเมินผลระบบการควบคุมและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
11.	นำผลที่ได้มาแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง	- การศึกษา - การสัมมนา	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้

ตารางที่ 5 คำร้อยละของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 1

ข้อที่	รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	วิธีการพัฒนา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ		แปลผล
			เหมาะสม (%)	ไม่เหมาะสม (%)	
ด้านงาน					
1.	มีอิสระในการบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	16 (88.9)	2 (11.1)	ใช้ได้

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อที่	รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	วิธีการพัฒนา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ		แปลผล
			เหมาะสม (%)	ไม่เหมาะสม (%)	
2.	กระจายอำนาจในการบริหารจัดการงานในองค์กร	- การศึกษา - การฝึกอบรม	13 (72.2)	5 (27.8)	ใช้ไม่ได้
3.	มอบหมายงานที่เหมาะสมหรือท้าทายความสามารถให้	- การศึกษา - การฝึกอบรม	17 (94.4)	1 (5.6)	ใช้ได้
4.	มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน	- การศึกษา - การฝึกอบรม	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
5.	เอาใจใส่ ช่วยเหลือ แนะนำ สั่งสอนในการปฏิบัติงาน	- การฝึกอบรม	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
6.	เปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองในงานอย่างสม่ำเสมอ	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
7.	ส่งเสริมการแสวงหาความร่วมมือด้านต่างๆกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาองค์กร	- การดูงาน	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
8.	เปิดโอกาสให้บริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	17 (94.4)	1 (5.6)	ใช้ได้
9.	ให้กำลังใจในการทำงาน ไม่ตำหนิในงานที่ผิดพลาด	- การสัมมนา	17 (94.4)	1 (5.6)	ใช้ได้
10.	รู้จักยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัวในงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	17 (94.4)	1 (5.6)	ใช้ได้
11.	ยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้อง และปฏิบัติไปตามหลักการที่ถูกต้องนั้น	- การศึกษา - การสัมมนา	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
12.	สร้างระบบการควบคุมงานและการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพ	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การดูงาน	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
ด้านภาวะผู้นำ					
1.	พัฒนาให้มีวิสัยทัศน์ต่องานที่รับผิดชอบ	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
2.	ส่งเสริม สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา - การดูงาน	17 (94.4)	1 (5.6)	ใช้ได้
3.	ฝึกให้รู้จักวิเคราะห์สถานการณ์และคาดการณ์อนาคต	- การฝึกอบรม	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
4.	แนะนำให้รู้จักจัดสรรและรู้จักใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าเหมาะสม	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา - การดูงาน	17 (94.4)	1 (5.6)	ใช้ได้
5.	สนับสนุนให้มีวิธีการควบคุมและวิธีการประเมินผลที่เป็นระบบและเป็นธรรม	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา - การดูงาน	17 (94.4)	1 (5.6)	ใช้ได้
6.	ส่งเสริมการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล	- การศึกษา - การฝึกอบรม	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
7.	มีเหตุผล ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างจากตนเอง	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	17 (94.4)	1 (5.6)	ใช้ได้
8.	ยอมรับความเปลี่ยนแปลง	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	17 (94.4)	1 (5.6)	ใช้ได้
9.	อดทน มุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก	- การฝึกอบรม	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อที่	รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	วิธีการพัฒนา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ		แปลผล
			เหมาะสม (%)	ไม่เหมาะสม (%)	
10.	มีทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์และดำเนินการตามกลยุทธ์นั้น	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	16 (88.9)	2 (11.1)	ใช้ได้
ด้านส่วนตัว					
1.	เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน	- การศึกษา	16 (88.9)	2 (11.1)	ใช้ได้
2.	ประสานเป้าหมายแห่งหน้าที่กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว	- การฝึกอบรม	17 (94.4)	1 (5.6)	ใช้ได้
3.	ใฝ่เรียนรู้และพร้อมที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
4.	รู้จักจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง	- การฝึกอบรม	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
5.	สามารถจัดการกับความเครียดและความคับข้องใจได้	- การศึกษา - การฝึกอบรม	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
6.	อดทน อดกลั้น ไม่ปล่อยให้อารมณ์อยู่เหนือเหตุผล	- การศึกษา	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
7.	จริงใจเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน	- การฝึกอบรม	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
8.	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านหน้าที่การงานและการดำรงชีวิต	- การฝึกอบรม	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
9.	มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา	- การฝึกอบรม	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
10.	ซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา	- การฝึกอบรม	17 (94.4)	1 (5.6)	ใช้ได้
11.	มีสุขภาพและบุคลิกภาพดี น่าเชื่อถือ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้
12.	หนักแน่น มั่นคง ไม่อ่อนไหวไปตามอารมณ์ที่มากกระทบ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	18 (100)	0 (0)	ใช้ได้

3. การใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) รอบที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 18 ท่าน เกี่ยวกับระดับความเหมาะสมและระดับความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ เพื่อเลือกข้อที่มีความเหมาะสม คือ ข้อที่มีค่ามัธยฐาน (Median : Mdn.) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และข้อที่มีความสอดคล้อง คือ ข้อที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range : I.R.) ตั้งแต่ 1.50 ลงมา ไปสร้างแบบสอบถามในรอบที่ 3 ต่อไป ปรากฏผลดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในรอบที่ 2 ดังนี้

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ทุกข้อมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ

มาก – มากที่สุด (ค่า Mdn. ระหว่าง 4.00 – 5.00) และมีความสอดคล้องกันในระดับมาก (ค่า I.R. ระหว่าง 0.00 – 1.50) พิจารณาผลรวมรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ค่า Mdn. ระหว่าง 4.50 – 5.00) และมีความสอดคล้องกันในระดับมาก (ค่า I.R. ระหว่าง 0.00 – 1.50) และพิจารณาผลรวมทุกด้าน พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (Mdn. = 4.71) และมีความสอดคล้องกันในระดับมาก (I.R. = 0.21) ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการดำเนินการวิจัยขั้นต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รายละเอียดในตารางที่ 6 และ 7)

รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ทุกข้อมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ค่า Mdn. ระหว่าง 4.50 – 5.00) และมีความสอดคล้องกันในระดับมาก (ค่า I.R. ระหว่าง 0.00 – 1.50) พิจารณาผลรวมรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ค่า Mdn. ระหว่าง 4.50 – 5.00) และมีความสอดคล้องกันในระดับมาก (ค่า I.R. ระหว่าง 0.00 – 1.50) พิจารณาผลรวมทุกด้าน พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (Mdn. = 4.78) และมีความสอดคล้องกันในระดับมาก (I.R. = 0.33) สามารถนำไปใช้ในการดำเนินการวิจัยขั้นต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รายละเอียดในตารางที่ 8 และ 9)

ตารางที่ 6 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 2

ข้อที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	วิธีการพัฒนา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
			Mdn.	ความเหมาะสม	I.R.	ความสอดคล้อง
ด้านการมีวิสัยทัศน์						
1.	เข้าใจลักษณะขององค์กรที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
2.	มองภาพความเป็นไปในอนาคตในเชิงองค์รวมได้	- การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
3.	กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อการพัฒนาองค์กรเป็น	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	0.25	มาก
4.	มีจุดมุ่งหมายการทำงานเพื่อองค์กรอย่างชัดเจนและไปถึงได้จริง	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
5.	กำหนดทิศทางการทำงานเพื่อสนองตอบวิสัยทัศน์ได้	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
6.	มีทักษะในการสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
		- การฝึกอบรม				
7.	ขับเคลื่อนงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
8.	กล้าตัดสินใจในการดำเนินงานอย่างรวดเร็วและถูกต้อง	- การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.25	มาก
9.	สร้างค่านิยมในการทำงานโดยยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	0.25	มาก
		- การสัมมนา				
10.	รู้จักประสานงานและประสานความร่วมมือเพื่อความสำเร็จของงาน	- การดูงาน	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
		- การสัมมนา				
11.	ยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เป็นจริง	- การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
	รวม		4.72	มากที่สุด	0.27	มาก
ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
1.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
		- การฝึกอบรม				
		- การดูงาน				
2.	มีจินตนาการที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง	- การดูงาน	5.00	มากที่สุด	0.25	มาก
3.	คิดเป็นระบบและสามารถถ่ายทอดให้บุคคลอื่นเข้าใจ/ปฏิบัติตามได้	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
		- การฝึกอบรม				
4.	เชื่อมั่นในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้น	- การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	วิธีการพัฒนา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
			Mdn.	ความเหมาะสม	I.R.	ความสอดคล้อง
5.	ดำเนินงานที่แสดงถึงความคิดริเริ่มหรือสร้างสรรค์	- ฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
6.	มีทักษะในการสื่อสาร กระตุ้นให้บุคคลอื่นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.25	มาก
7.	ใจกว้าง มีเหตุผล ยอมรับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคคลอื่น	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
8.	สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ของบุคคลอื่น	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
9.	รู้จักใช้ปัญหาเป็นตัวนำในการแสวงหาหรือพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
	รวม		4.83	มากที่สุด	0.22	มาก
ด้านการวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต						
1.	ใช้ข้อมูลในอดีตมาวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน และคาดการณ์อนาคตได้	- การศึกษา - การฝึกอบรม	4.00	มากที่สุด	1.00	มาก
2.	รู้จักวิเคราะห์แผนพัฒนาต่างๆ และนำมาปรับประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
3.	มีโลกทัศน์กว้างไกล แสวงหาประสบการณ์ ใฝ่รู้ตลอดเวลา	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา - การดูงาน	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
4.	กำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาองค์กรที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและสนองตอบต่อสถานการณ์อนาคต	- การศึกษา - การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
5.	กำหนดแผนงาน วางแผนงาน และบริหารงานอย่างมีระบบ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
6.	มีทักษะและกลยุทธ์ในการทำงานสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
7.	สามารถขับเคลื่อนกลยุทธ์การทำงานไปสู่เป้าหมายได้	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
8.	สามารถสื่อสารและกระตุ้นให้บุคคลอื่นรู้จักวิเคราะห์สถานการณ์อนาคต	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
9.	มีความละเอียดถี่ถ้วน ถูกต้อง ชัดเจนในข้อมูลอย่างรอบด้าน	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	4.50	มากที่สุด	1.00	มาก
10.	มีเหตุผล รู้จักยืดหยุ่นในสถานการณ์ต่างๆ	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
11.	ตรวจสอบ ทบทวน ประเมินผลแผน และกลยุทธ์ในการทำงานเสมอ	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
	รวม		4.68	มากที่สุด	0.23	มาก
ด้านการจัดสรรและกาใช้ทรัพยากร						
1.	รู้จักแสวงหาทรัพยากรเพื่อสนองตอบภาระงานขององค์กร	- การดูงาน	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
2.	รู้จักเลือกใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมกับงาน	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
3.	ส่งเสริม สนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับงาน	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
4.	บำรุงรักษาทรัพยากรให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.25	มาก
5.	มีการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากร	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การดูงาน	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
6.	วางแผนการใช้สอยทรัพยากรทุกประเภทอย่างถูกต้องชัดเจน	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา - การดูงาน	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	วิธีการพัฒนา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
			Mdn.	ความเหมาะสม	I.R.	ความสอดคล้อง
7.	รู้จักแบ่งปันและระดมทรัพยากรจากหน่วยงานต่างๆ มาใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานด้านต่างๆ ขององค์กร	- การสัมมนา - การดูงาน	5.00	มากที่สุด	0.25	มาก
8.	มีการบริหารจัดการทรัพยากรทุกประเภทอย่างเป็นระบบ	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา - การดูงาน	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
9.	พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพพร้อมปฏิบัติงานตลอดเวลา	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	.25	มาก
10.	รู้จักปรับประยุกต์ ยืดหยุ่นในการใช้ทรัพยากรทุกประเภทขององค์กร	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา - การดูงาน	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
11.	ตรวจสอบ ทบทวน ประเมินผลการจัดสรรและการใช้ทรัพยากรเสมอ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
	รวม		4.72	มากที่สุด	0.57	มาก
ด้านการควบคุมและการประเมินผล						
1.	มีความเด็ดขาด กล้าหาญ ในการวินิจฉัยสั่งการ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
2.	ให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ z เป็นต้น	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
3.	บังคับใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นต้น กับบุคลากรทุกคนในองค์กรอย่างเสมอภาค	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
4.	ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานของบุคลากรแบบกัลยาณมิตร	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การดูงาน	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
5.	ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงบทบาทในการทำงานตามหน้าที่ของตน	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
6.	มีความอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ที่เกิดและอาจส่งผลกระทบต่อตัวเอง	- การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
7.	จัดวางระบบการประเมินผลอย่างถูกต้อง โปร่งใสเป็นธรรม ตรวจสอบได้	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การดูงาน	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
8.	จัดทำฐานข้อมูลเพื่อการประเมินผลงาน	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การดูงาน	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
9.	ประเมินผลการดำเนินงานทุกชั้นตอน	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
10.	ตรวจสอบ ทบทวน ประเมินผลระบบการควบคุมและประเมินผลสม่ำเสมอ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
11.	นำผลที่ได้มาแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง	- การศึกษา - การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
	รวม		4.81	มากที่สุด	0.39	มาก

ตารางที่ 7 ผลรวมค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 2

ด้านที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		Mdn.	ความเหมาะสม	I.R.	ความสอดคล้อง
1.	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.72	มากที่สุด	0.27	มาก
2.	ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.83	มากที่สุด	0.22	มาก
3.	ด้านการวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต	4.68	มากที่สุด	0.23	มาก
4.	ด้านการจัดสรรและการใช้สอยทรัพยากร	4.72	มากที่สุด	0.57	มาก
5.	ด้านการควบคุมและการประเมินผล	4.81	มากที่สุด	0.39	มาก
รวม		4.71	มากที่สุด	0.21	มาก

ตารางที่ 8 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบ หรือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามรูปแบบ หรือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 2

ข้อที่	รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	วิธีการพัฒนา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
			Mdn.	ความเหมาะสม	I.R.	ความสอดคล้อง
ด้านงาน						
1.	มีอิสระในการบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบ	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	0.25	มาก
2.	มอบหมายงานที่เหมาะสมหรือท้าทายความสามารถให้	- การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
3.	ให้มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน	- การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.25	มาก
4.	เอาใจใส่ ช่วยเหลือ แนะนำ สั่งสอนในการปฏิบัติงาน	- การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.25	มาก
5.	เปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองในงานอย่างสม่ำเสมอ	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
		- การฝึกอบรม				
		- การสัมมนา				
6.	ส่งเสริมการแสวงหาความร่วมมือด้านต่างๆกับหน่วยงานภายนอก เพื่อพัฒนาองค์กร	- การดูงาน	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
7.	เปิดโอกาสให้บริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	0.25	มาก
		- การฝึกอบรม				
		- การสัมมนา				
8.	ให้กำลังใจในการทำงาน ให้คำแนะนำในงานที่ผิดพลาด	- การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
9.	รู้จักยืดหยุ่น รู้จักปรับตัวในงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
		- การฝึกอบรม				
		- การสัมมนา				
10.	ยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้อง และปฏิบัติไปตามหลักการที่ถูกต้องนั้น	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
		- การสัมมนา				
11.	สร้างระบบการควบคุมงานและการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพ	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
		- การฝึกอบรม				
		- การดูงาน				
รวม			4.77	มากที่สุด	0.48	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อที่	รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	วิธีการพัฒนา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
			Mdn.	ความเหมาะสม	I.R.	ความสอดคล้อง
ด้านภาวะผู้นำ						
1.	พัฒนาให้มีวิสัยทัศน์ต่องานที่รับผิดชอบ	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
2.	ส่งเสริม สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา - การดูงาน	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
3.	ฝึกให้รู้จักวิเคราะห์สถานการณ์และคาดการณ์อนาคต	- การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
4.	แนะนำให้รู้จักจัดสรรและรู้จักใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าเหมาะสม	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา - การดูงาน	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
5.	สนับสนุนให้มีวิธีการควบคุมและวิธีการประเมินผลที่เป็นระบบและเป็นธรรม	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา - การดูงาน	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
6.	ส่งเสริมการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
7.	มีเหตุผลในการทำงาน ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างจากตนเอง	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	0.25	มาก
8.	ยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
9.	อดทน มุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก	- การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
10.	มีทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์และดำเนินการตามกลยุทธ์นั้น	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
รวม			4.85	มากที่สุด	0.43	มาก
ด้านส่วนตัว						
1.	เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
2.	ประสานเป้าหมายแห่งหน้าที่กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว	- การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
3.	ไม่เรียนรู้และพร้อมที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา - การดูงาน	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
4.	รู้จักจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง	- การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.25	มาก
5.	สามารถจัดการกับความเครียดและความคับข้องใจได้	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
6.	อดทน อดกลั้น ไม่ปล่อยให้อารมณ์อยู่เหนือเหตุผล	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
7.	จริงใจเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน	- การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.25	มาก
8.	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านหน้าที่การงานและการดำรงชีวิต	- การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
9.	มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา	- การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
10.	ซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา	- การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
11.	มีสุขภาพและบุคลิกภาพดี น่าเชื่อถือ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
12.	หนักแน่น มั่นคง ไม่อ่อนไหวไปตามอารมณ์ที่มาระทบ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.25	มาก
รวม			4.91	มากที่สุด	0.33	มาก

ตารางที่ 9 ผลรวมค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 2

ด้านที่	รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		Mdn.	ความเหมาะสม	I.R.	ความสอดคล้อง
1	ด้านงาน	4.77	มากที่สุด	0.48	มาก
2	ด้านภาวะผู้นำ	4.85	มากที่สุด	0.43	มาก
3	ด้านส่วนตัว	4.91	มากที่สุด	0.33	มาก
รวม		4.78	มากที่สุด	0.33	มาก

4. การใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) รอบที่ 3 สอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 18 ท่าน เกี่ยวกับระดับความเหมาะสมและระดับความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ข้อคำถามในแบบสอบถามรอบที่ 3 มีลักษณะเช่นเดียวกับข้อคำถามในรอบที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แต่นำค่าการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) ตั้งแต่ 1.50 ลงมา มาบรรจุไว้ในข้อคำถามด้วย พร้อมทั้งระบุตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนตอบในรอบที่ 2 ไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบเดิม หากผู้เชี่ยวชาญยืนยันคำตอบเดิมและคำตอบนั้นแตกต่างจากคำตอบของกลุ่ม ให้แสดงเหตุผลประกอบด้วย ปรากฏผลดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง มีความเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ รอบที่ 3 ดังนี้

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ทุกข้อมีความเหมาะสมในระดับมาก – มากที่สุด (ค่า Mdn. ระหว่าง 4.00 – 5.00) และมีความสอดคล้องกันในระดับมาก (ค่า I.R. ระหว่าง 0.00 – 1.50) พิจารณาผลรวมของแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ค่า Mdn. ระหว่าง 4.50 – 5.00) และมีความสอดคล้องกันในระดับมาก (ค่า I.R. ระหว่าง 0.00 – 1.50) และพิจารณาผลรวมทุกด้าน พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (Mdn. = 4.74) และมีความสอดคล้องกันในระดับมาก (I.R. = 0.20) ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการดำเนินการวิจัยขั้นต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รายละเอียดในตารางที่ 10 และ 11)

รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ทุกข้อมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ค่า Mdn. ระหว่าง 4.50 – 5.00) และมีความสอดคล้องกันในระดับมาก (ค่า I.R. ระหว่าง 0.00 – 1.50) พิจารณาผลรวมของแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านมีความ

เหมาะสมในระดับมากที่สุด (ค่า Mdn. ระหว่าง 4.50 – 5.00) และมีความสอดคล้องกันในระดับมาก (ค่า I.R. ระหว่าง 0.00 – 1.50) และพิจารณาผลรวมทุกด้าน พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (Mdn. = 4.81) และมีความสอดคล้องกันในระดับมาก (I.R. = 0.20) ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการดำเนินการวิจัยขั้นต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รายละเอียดในตารางที่ 12 และ 13)

ตารางที่ 10 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 3

ข้อที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	วิธีการพัฒนา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
			Mdn.	ความเหมาะสม	I.R.	ความสอดคล้อง
ด้านการมีวิสัยทัศน์						
1.	เข้าใจลักษณะขององค์กรที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
2.	มองภาพความเป็นไปในอนาคตในเชิงองค์รวมได้	- การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
3.	กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อการพัฒนาองค์กรเป็น	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	0.25	มาก
4.	มีจุดมุ่งหมายการทำงานเพื่อองค์กรอย่างชัดเจนและไปถึงได้จริง	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
5.	กำหนดทิศทางการทำงานเพื่อสนองตอบวิสัยทัศน์ได้	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
6.	มีทักษะในการสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
		- การฝึกอบรม				
7.	ขับเคลื่อนงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
8.	กล้าตัดสินใจในการดำเนินงานอย่างรวดเร็วและถูกต้อง	- การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.25	มาก
9.	สร้างค่านิยมในการทำงานโดยยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
		- การสัมมนา				
10.	รู้จักประสานงานและประสานความร่วมมือเพื่อความสำเร็จของงาน	- การดูงาน	5.00	มากที่สุด	0.25	มาก
		- การสัมมนา				
11.	ยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เป็นจริง	- การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.25	มาก
	รวม		4.81	มากที่สุด	0.27	มาก
ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
1.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การดูงาน	5.00	มากที่สุด	.00	มาก
2.	มีจินตนาการที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง	- การดูงาน	5.00	มากที่สุด	.00	มาก
3.	คิดเป็นระบบและสามารถถ่ายทอดให้บุคคลอื่นเข้าใจ/ปฏิบัติตามได้	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	.00	มาก
4.	เชื่อมั่นในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้น	- การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	.00	มาก
5.	ดำเนินงานที่แสดงถึงความคิดริเริ่มหรือสร้างสรรค์	- ฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	.25	มาก
6.	มีทักษะในการสื่อสาร กระตุ้นให้บุคคลอื่นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	.00	มาก
7.	ใจกว้าง มีเหตุผล ยอมรับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคคลอื่น	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
8.	สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ของบุคคลอื่น	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
9.	รู้จักใช้ปัญหาเป็นตัวนำในการแสวงหาหรือพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	.00	มาก
	รวม		4.88	มากที่สุด	0.14	มาก
ด้านการวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต						
1.	ใช้ข้อมูลในอดีตมาวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน และคาดการณ์อนาคตได้	- การศึกษา - การฝึกอบรม	4.00	มาก	1.00	มาก
2.	รู้จักวิเคราะห์แผนพัฒนาต่างๆ และนำมาปรับประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	วิธีการพัฒนา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
			Mdn.	ความเหมาะสม	I.R.	ความสอดคล้อง
3	มีโลกทัศน์กว้างไกล แสวงหาประสบการณ์ ใฝ่รู้ตลอดเวลา	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา - การดูงาน	5.00	มากที่สุด	.00	มาก
4	กำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาองค์กรที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และสนองตอบต่อสถานการณ์อนาคต	- การศึกษา - การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	.00	มาก
5	กำหนดแผนงาน วางแผนงาน และบริหารงานอย่างมีระบบ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
6	มีทักษะและกลยุทธ์ในการทำงานสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	.00	มาก
7	สามารถขับเคลื่อนกลยุทธ์การทำงานไปสู่เป้าหมายได้	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
8	สามารถสื่อสารและกระตุ้นให้บุคคลอื่นรู้จักวิเคราะห์สถานการณ์อนาคต	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
9	มีความละเอียดถี่ถ้วน ถูกต้อง ชัดเจนในข้อมูลอย่างรอบด้าน	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	4.50	มากที่สุด	1.00	มาก
10	มีเหตุผล รู้จักยืดหยุ่นในสถานการณ์ต่างๆ	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
11	ตรวจสอบ ทบทวน ประเมินผลแผนและกลยุทธ์ในการทำงานเสมอ	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
	รวม		4.68	มากที่สุด	0.23	มาก
ด้านการจัดสรรและการใช้สอยทรัพยากร						
1	รู้จักแสวงหาทรัพยากรเพื่อสนองตอบภาระงานขององค์กร	- การดูงาน	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
2	รู้จักเลือกใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมกับงาน	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
3	ส่งเสริม สนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับงาน	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	.25	มาก
4	บำรุงรักษาทรัพยากรให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	.00	มาก
5	มีการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากร	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การดูงาน	5.00	มากที่สุด	.00	มาก
6	วางแผนการใช้สอยทรัพยากรทุกประเภทอย่างถูกต้องชัดเจน	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา - การดูงาน	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
7	รู้จักแบ่งปันและระดมทรัพยากรจากหน่วยงานต่างๆ มาใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานด้านต่างๆ ขององค์กร	- การสัมมนา - การดูงาน	5.00	มากที่สุด	.25	มาก
8	มีการบริหารจัดการทรัพยากรทุกประเภทอย่างเป็นระบบ	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา - การดูงาน	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
9	พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพพร้อมปฏิบัติงานตลอดเวลา	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	.25	มาก
10	รู้จักปรับประยุกต์ ยืดหยุ่นในการใช้ทรัพยากรทุกประเภทขององค์กร	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
11	ตรวจสอบ ทบทวน ประเมินผลการจัดสรรและการใช้ทรัพยากรเสมอ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
	รวม		4.72	มากที่สุด	0.48	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	วิธีการพัฒนา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
			Mdn.	ความเหมาะสม	I.R.	ความสอดคล้อง
ด้านการควบคุมและการประเมินผล						
1.	มีความเด็ดขาด กล้าหาญ ในการวินิจฉัยสั่งการ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
2.	ให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นต้น	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	.00	มาก
3.	บังคับใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นต้น กับบุคลากรทุกคนในองค์กรอย่างเสมอภาค	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	.25	มาก
4.	ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานของบุคลากรแบบกัลยาณมิตร	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	.00	มาก
5.	ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงบทบาทในการทำงานตามหน้าที่ของตน	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	.00	มาก
6.	มีความอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ที่เกิดและอาจส่งผลกระทบต่อตัวเอง	- การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	.00	มาก
7.	จัดวางระบบการประเมินผลอย่างถูกต้อง โปร่งใสเป็นธรรม ตรวจสอบได้	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การดำเนินงาน	5.00	มากที่สุด	.00	มาก
8.	จัดทำฐานข้อมูลเพื่อการประเมินผลงาน	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	.00	มาก
9.	ประเมินผลการดำเนินงานทุกขั้นตอน	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
10.	ตรวจสอบ ทบทวน ประเมินผลระบบการควบคุมและประเมินผลสม่ำเสมอ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
11.	นำผลที่ได้มาแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง	- การศึกษา - การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
	รวม		4.81	มากที่สุด	0.27	มาก

ตารางที่ 11 ผลรวมค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 3

ด้านที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		Mdn.	ความเหมาะสม	I.R.	ความสอดคล้อง
1.	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.81	มากที่สุด	0.27	มาก
2.	ด้านกรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.88	มากที่สุด	0.14	มาก
3.	ด้านการวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต	4.68	มากที่สุด	0.23	มาก
4.	ด้านการจัดสรรและการใช้สอยทรัพยากร	4.72	มากที่สุด	0.48	มาก
5.	ด้านการควบคุมและการประเมินผล	4.81	มากที่สุด	0.27	มาก
	รวม	4.74	มากที่สุด	0.20	มาก

ตารางที่ 12 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบ หรือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามรูปแบบ หรือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 3

ข้อที่	รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	วิธีการพัฒนา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
			Mdn.	ความเหมาะสม	I.R.	ความสอดคล้อง
ด้านงาน						
1.	มีอิสระในการบริหารจัดการงานที่ได้รับผิดชอบ	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
2.	มอบหมายงานที่เหมาะสมหรือทำหายุความสามารถให้	- การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
3.	ให้ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
4.	เอาใจใส่ ช่วยเหลือ แนะนำ สั่งสอนในการปฏิบัติงาน	- การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
5.	เปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองในงานอย่างสม่ำเสมอ	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
6.	ส่งเสริมการแสวงหาความร่วมมือด้านต่างๆกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาองค์กร	- การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
7.	เปิดโอกาสให้บริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
8.	ให้กำลังใจในการทำงาน ให้คำแนะนำในงานที่ผิดพลาด	- การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
9.	รู้จักยืดหยุ่น รู้จักปรับตัวในงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
10.	ยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้อง และปฏิบัติไปตามหลักการที่ถูกต้องนั้น	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
11.	สร้างระบบการควบคุมงานและการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพ	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
		- การฝึกอบรม				
		- การดำเนินงาน				
		รวม	4.86	มากที่สุด	0.36	มาก
ด้านภาวะผู้นำ						
1.	พัฒนาให้มีวิสัยทัศน์ต่องานที่ได้รับผิดชอบ	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
2.	ส่งเสริม สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	- การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
3.	ฝึกให้รู้จักวิเคราะห์สถานการณ์และคาดการณ์อนาคต	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
4.	แนะนำให้รู้จักจัดสรรและรู้จักใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าเหมาะสม	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
5.	สนับสนุนให้มีวิธีการควบคุมและวิธีการประเมินผลที่เป็นระบบ เป็นธรรม	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
6.	ส่งเสริมการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
7.	มีเหตุผลในการทำงาน ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างจากตนเอง	- การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.25	มาก
8.	ยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
9.	อดทน มุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	1.00	มาก

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อที่	รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	วิธีการพัฒนา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
			Mdn.	ความเหมาะสม	I.R.	ความสอดคล้อง
10.	มีทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์และดำเนินการตามกลยุทธ์นั้น	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
	รวม		4.85	มากที่สุด	0.30	มาก
ด้านส่วนตัว						
1.	เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน	- การศึกษา	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
2.	ประสานเป้าหมายแห่งหน้าที่กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว	- การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
3.	ไม่เรียนรู้และพร้อมที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
4.	รู้จักจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง	- การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
5.	สามารถจัดการกับความเครียดและความคับข้องใจได้	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
6.	อดทน อดกลั้น ไม่ปล่อยให้อารมณ์อยู่เหนือเหตุผล	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
7.	จริงใจเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน	- การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
8.	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านหน้าที่การงานและการดำรงชีวิต	- การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
9.	มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา	- การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
10.	ซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา	- การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
11.	มีสุขภาพและบุคลิกภาพดี น่าเชื่อถือ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
12.	หนักแน่น มั่นคง ไม่อ่อนไหวไปตามอารมณ์ที่มากกระทบ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	5.00	มากที่สุด	0.25	มาก
	รวม		4.91	มากที่สุด	0.17	มาก

ตารางที่ 13 ผลรวมค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 3

ด้านที่	รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		Mdn.	ความเหมาะสม	I.R.	ความสอดคล้อง
1.	ด้านงาน	4.86	มากที่สุด	0.36	มาก
2.	ด้านภาวะผู้นำ	4.85	มากที่สุด	0.30	มาก
3.	ด้านส่วนตัว	4.91	มากที่สุด	0.17	มาก
	รวม	4.81	มากที่สุด	0.20	มาก

5. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงรอบที่ 2 และรอบที่ 3 เรื่องความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ปรากฏผล ดังนี้ (รายละเอียดในตารางที่ 14)

ความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ พบว่า ผลโดยรวม

มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสองรอบ (Mdn. = 4.71 และ 4.74 ตามลำดับ) โดยมีผลต่างของความคิดเห็นระหว่างรอบเพียงเล็กน้อย (0.03) เท่านั้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีผลต่างของความคิดเห็นระหว่างรอบมากที่สุด (0.09) รองลงมา ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (0.05) ส่วนด้านอื่นๆ ไม่มีผลต่างของความคิดเห็นระหว่างรอบ ส่วนเรื่องความสอดคล้องกัน พบว่า ผลโดยรวม มีความสอดคล้องกันในระดับมากที่สุดทั้งสองรอบ (I.R. = 0.21 และ 0.20 ตามลำดับ) โดยมีผลต่างของความคิดเห็นระหว่างรอบเพียงเล็กน้อยเช่นกัน (-0.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการควบคุมและการประเมินผล มีผลต่างของความคิดเห็นระหว่างรอบมากที่สุด (-0.12) รองลงมา ด้านการจัดสรรและการใช้ทรัพยากร (-0.09) ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (-0.08) ตามลำดับ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่มีผลต่างของความคิดเห็นระหว่างรอบ

รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ พบว่า ผลโดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสองรอบ (Mdn. = 4.78 และ 4.81 ตามลำดับ) โดยมีผลต่างของความคิดเห็นระหว่างรอบเพียงเล็กน้อย (0.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงานมีผลต่างของความคิดเห็นระหว่างรอบมากที่สุด (0.09) ส่วนด้านอื่นๆ ไม่มีผลต่างของความคิดเห็นระหว่างรอบ ส่วนเรื่องความสอดคล้องกัน พบว่า ผลโดยรวม มีความสอดคล้องกันอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสองรอบ (I.R. = 0.33 และ 0.20 ตามลำดับ) โดยมีผลต่างของความคิดเห็นระหว่างรอบค่อนข้างมาก (-0.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านส่วนตัว มีผลต่างของความคิดเห็นระหว่างรอบมากที่สุด (-0.16) รองลงมา ด้านภาวะผู้นำ (-0.13) และด้านงาน (-0.12) ตามลำดับ

โดยสรุป องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ มีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องกัน สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสขึ้นไปให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบผลรวมค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงรอบที่ 2 และ 3

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์	วิธีการพัฒนา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				ผลต่าง	
			เทคนิคเดลฟายฯ รอบ 2		เทคนิคเดลฟายฯ รอบ 3		การใช้เทคนิคเดลฟายฯ รอบ 2 และรอบ 3	
			Mdn.	I.R.	Mdn.	I.R.	Mdn.	I.R.
องค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามองค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์								
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	- การศึกษา	4.72	0.27	4.81	0.27	0.09	0.00
2	ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	- การฝึกอบรม	4.83	0.22	4.88	0.14	0.05	-0.08
3	ด้านการวิเคราะห์สถานการณ์/การคาดการณ์อนาคต	- การสัมมนา	4.68	0.23	4.68	0.23	0.00	0.00
4	ด้านการจัดสรรและการใช้สอยทรัพยากร	- การดูงาน	4.72	0.57	4.72	0.48	0.00	-0.09
5	ด้านการควบคุมและการประเมินผล		4.81	0.39	4.81	0.27	0.00	-0.12
	รวม		4.71	0.21	4.74	0.20	0.03	-0.01

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์	วิธีการพัฒนา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				ผลต่าง	
			เทคนิคเดลฟายา รอบ 2		เทคนิคเดลฟายา รอบ 3		การใช้เทคนิคเดลฟายา รอบ 2 และรอบ 3	
			Mdn.	I.R.	Mdn.	I.R.	Mdn.	I.R.
รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์								
1	ด้านงาน	- การศึกษา	4.77	0.48	4.86	0.36	0.09	-0.12
2	ด้านภาวะผู้นำ	- การฝึกอบรม	4.85	0.43	4.85	0.30	0.00	-0.13
3	ด้านส่วนตัว	- การสัมมนา	4.91	0.33	4.91	0.17	0.00	-0.16
		- การดูงาน	4.91	0.33	4.91	0.17	0.00	-0.16
		รวม	4.78	0.33	4.81	0.20	0.03	-0.13

ขั้นตอนที่ 3 การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไปใช้ และการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ดำเนินการวิจัยโดย

1. การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้โดยการศึกษาระดับความคิดเห็น กลุ่มตัวอย่างเป็นพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 16 ได้แก่ จังหวัดชุมพร จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 150 รูป ซึ่งได้จากการกำหนดโควตาจังหวัดละ 50 รูป ใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งทุกข้อคำถามมีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) มากกว่า 0.50 สามารถนำไปใช้ในการสอบถามความคิดเห็นได้อย่างมีประสิทธิภาพปรากฏผลดังนี้

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพระสังฆาธิการผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่อายุน้อยกว่า 40 ปี (คิดเป็นร้อยละ 32.00) รองลงมา มีอายุ 40 – 49 ปี, 50 – 59 ปี และมากกว่า 59 ปี (คิดเป็นร้อยละ 30.00, 25.33 และ 12.67) ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีพรรษา 10 – 19 พรรษา (คิดเป็นร้อยละ 42.67) รองลงมา 20 – 29 พรรษา, น้อยกว่า 10 พรรษา, 30 – 39 พรรษา และมากกว่า 40 พรรษา (คิดเป็นร้อยละ 24.67, 19.33, 10.00 และ 3.33) ตามลำดับ

พระสังฆาธิการส่วนใหญ่ จบการศึกษาสูงสุดทางโลกในระดับปริญญาตรี (คิดเป็นร้อยละ 52.00) รองลงมา จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา, ระดับประกาศนียบัตรหรือเทียบเท่า, ระดับปริญญาโท และระดับประถมศึกษา (คิดเป็นร้อยละ 20.67, 16.00, 8.00 และ 3.33) ตามลำดับ โดยไม่มีพระสังฆาธิการผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก ทั้งนี้ เกือบทั้งหมดจบการศึกษาแผนกธรรมในระดับนักธรรมชั้นเอก (คิดเป็นร้อยละ 93.33) มีเพียงส่วนน้อยที่จบการศึกษาแผนกธรรมในระดับนักธรรมชั้นโท (คิดเป็นร้อยละ 6.67) และส่วนใหญ่ไม่มีระดับการศึกษาแผนกบาลี

(คิดเป็นร้อยละ 62.67) ส่วนพระสังฆาธิการที่มีระดับการศึกษาแผนกบาลี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเปรียญโท (ป.ธ.4 – 6) (คิดเป็นร้อยละ 16.00) รองลงมา อยู่ในระดับเปรียญตรี (ป.ธ.3) และระดับเปรียญเอก (ป.ธ.7 – 9) (คิดเป็นร้อยละ 15.33 และ 6.00) ตามลำดับ

ด้านการดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาส ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสน้อยกว่า 5 ปี (คิดเป็นร้อยละ 35.44) รองลงมา ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาส 5 – 10 ปี, 11 – 15 ปี, 16 – 20 ปี, 21 – 25 ปี, 26 – 30 ปี และมากกว่า 30 ปี (คิดเป็นร้อยละ 30.00, 16.00, 10.67, 5.33 และ 1.33) ตามลำดับ และส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งทางกิจการคณะสงฆ์ (คิดเป็นร้อยละ 66.67) รองลงมา ดำรงตำแหน่งเลขานุการเจ้าคณะ เป็นต้น, ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะตำบล และ ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอ (คิดเป็นร้อยละ 22.00, 12.66 และ 6.00) ตามลำดับ

ส่วนหน้าที่รับผิดชอบทางกิจการคณะสงฆ์อื่นๆ พบว่า พระสังฆาธิการส่วนใหญ่ เป็นพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน (คิดเป็นร้อยละ 54.66) รองลงมา ไม่มีหน้าที่รับผิดชอบทางกิจการคณะสงฆ์, เป็นพระปริยัตินิเทศ, เป็นพระจริยนิเทศ ซึ่งมีจำนวนเท่ากับพระสังฆาธิการที่เป็นพระวินยาธิการ และมีหน้าที่รับผิดชอบอื่นๆ เช่น พระวิปัสสนาจารย์ พระธรรมทูต เป็นต้น (คิดเป็นร้อยละ 20.00, 10.00, 6.67 และ 2.00) ตามลำดับ (รายละเอียดในตารางที่ 15)

1.2 ความคิดเห็นของพระสังฆาธิการผู้ตอบแบบสอบถามต่อความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไปใช้ในการพัฒนาพระสังฆาธิการให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ปรากฏผล ดังนี้

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า โดยรวม พระสังฆาธิการผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าเป็นไปได้อย่างเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบผล ดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำต้องเข้าใจลักษณะขององค์กรที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมา ผู้นำต้องมีทักษะในการสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์แก่ผู้อื่น, ต้องขับเคลื่อนงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องกล้าตัดสินใจในการดำเนินงานอย่างรวดเร็วและถูกต้อง ($\bar{X} = 4.34$ และ 4.29) ตามลำดับ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นำต้องกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อการพัฒนาองค์กรเป็น ($\bar{X} = 4.22$)

ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำต้องใจกว้าง มีเหตุผลและยอมรับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.52$) รองลงมา ผู้นำต้องสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ของบุคคลอื่น ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ต้องมีทักษะในการสื่อสารและกระตุ้นให้บุคคลอื่นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และต้องรู้จักใช้ปัญหาเป็นตัวนำในการแสวงหาหรือพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ ($\bar{X} = 4.48, 4.42$ และ 4.40) ตามลำดับ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นำต้องมีจินตนาการที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ($\bar{X} = 4.23$)

ด้านการวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.28$) โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำต้องกำหนดแผนงาน วางแผนงานและบริหารงานอย่างมีระบบ ($\bar{x} = 4.36$) รองลงมา ผู้นำต้องมีโลกทัศน์กว้างไกล แสวงหาประสบการณ์และใฝ่รู้ตลอดเวลา ผู้นำต้องมีเหตุผล รู้จักยืดหยุ่น ในสถานการณ์ต่างๆ และต้องสามารถขับเคลื่อนกลยุทธ์การทำงานไปสู่เป้าหมายได้ ($\bar{x} = 4.34$ และ 4.31) ตามลำดับ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นำต้องมีความละเอียดถี่ถ้วน ถูกต้องชัดเจน ในข้อมูลอย่างรอบด้าน ($\bar{x} = 4.21$)

ด้านการจัดสรรและการใช้ทรัพยากร พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.28$) โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำต้องมีการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากร ($\bar{x} = 4.42$) รองลงมา ผู้นำต้องรู้จักเลือกใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมกับงาน ต้องรู้จักปรับประยุกต์และยืดหยุ่นในการใช้ทรัพยากรทุกประเภทขององค์กร ($\bar{x} = 4.34$ และ 4.33) ตามลำดับ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นำต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรทุกประเภทอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.24$)

ด้านการควบคุมและการประเมินผล พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.38$) โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำต้องมีการบังคับใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นต้น กับบุคลากรทุกคนในองค์กรอย่างเสมอภาค และผู้นำต้องส่งเสริมบรรยากาศการทำงานของบุคลากรแบบกัลยาณมิตร ($\bar{x} = 4.44$ เท่ากัน) รองลงมา ผู้นำต้องมีความอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ที่เกิดและอาจส่งผลกระทบต่อตัวเอง ต้องมีความเด็ดขาด กล้าหาญ ในการวินิจฉัยสั่งการ ($\bar{x} = 4.41$ และ 4.30) ตามลำดับ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นำต้องให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นต้น และต้องมีการประเมินผลการดำเนินงานทุกขั้นตอน ($\bar{x} = 4.30$ เท่ากัน) (รายละเอียดในตารางที่ 16 และ 18)

รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ พบว่า โดยรวม มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.41$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบผล ดังนี้

ด้านงาน พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$) โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำต้องเปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองในงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.52$) รองลงมา ผู้นำต้องให้อิสระในการบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบ และต้องเปิดโอกาสให้มีการบริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร ($\bar{x} = 4.42$ และ 4.40) ตามลำดับ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ต้องมอบหมายงานที่เหมาะสมหรือท้าทายความสามารถให้ ($\bar{x} = 4.30$)

ด้านภาวะผู้นำ พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$) โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำต้องส่งเสริมการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล ($\bar{x} = 4.48$) รองลงมา ผู้นำต้องใช้เหตุผลในการทำงานและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างจากตน และต้องส่งเสริมทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์และดำเนินการตามกลยุทธ์นั้น ($\bar{x} = 4.44$ และ 4.43) ตามลำดับ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ต้องฝึกให้รู้จักวิเคราะห์สถานการณ์และคาดการณ์อนาคต ($\bar{x} = 4.30$)

ด้านภาวะผู้นำ พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำต้องมีสุขภาพและบุคลิกภาพดี น่าเชื่อถือ และต้องจริงใจเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน ($\bar{X} = 4.49$ เท่ากัน) รองลงมา ผู้นำต้องซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา ($\bar{X} = 4.48$) และส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ต้องประสานเป้าหมายแห่งหน้าที่กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว ($\bar{X} = 4.31$) (รายละเอียดในตารางที่ 17 และ 19)

ตารางที่ 15 จำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพระสังฆาธิการผู้ตอบแบบสอบถาม ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้พัฒนาพระสังฆาธิการให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์

ข้อที่	รายการ	จำนวน	ร้อยละ		
1.	อายุ	น้อยกว่า 40 ปี	48	32.00	
		40 - 49 ปี	45	30.00	
		50 - 59 ปี	38	25.33	
		มากกว่า 59 ปี	19	12.67	
2.	พรรษา	น้อยกว่า 10 พรรษา	29	19.33	
		10 - 19 พรรษา	64	42.67	
		20 - 29 พรรษา	37	24.67	
		30 - 39 พรรษา	15	10.00	
		มากกว่า 40 พรรษา	5	3.33	
3.	ระดับการศึกษาสูงสุดทางโลก	ประถมศึกษา	5	3.33	
		มัธยมศึกษา	31	20.67	
		ประกาศนียบัตรหรือเทียบเท่า	24	16.00	
		ปริญญาตรี	78	52.00	
		ปริญญาโท	12	8.00	
		ปริญญาเอก	0	0	
4.	ระดับการศึกษาทางธรรม	แผนกธรรม	นักธรรมชั้นตรี	0	0
			นักธรรมชั้นโท	10	6.67
			นักธรรมชั้นเอก	140	93.33
			ไม่มีระดับการศึกษาแผนกธรรม	0	0
		แผนกบาลี	เปรียญตรี (ป.ธ. 3)	23	15.33
			เปรียญโท (ป.ธ. 4 - 6)	24	16.00
			เปรียญเอก (ป.ธ. 7 - 9)	9	6.00
			ไม่มีระดับการศึกษาแผนกบาลี	94	62.67
5.	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาส	น้อยกว่า 5 ปี	53	35.34	
		5 - 10 ปี	45	30.00	
		11 - 15 ปี	24	16.00	
		16 - 20 ปี	16	10.67	
		21 - 25 ปี	8	5.33	
		26 - 30 ปี	2	1.33	
		มากกว่า 30 ปี	2	1.33	
รวม		150	100		

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
6.	ตำแหน่งทางกิจการคณะสงฆ์อื่นๆ		
	เจ้าคณะตำบล	19	12.66
	เจ้าคณะอำเภอ	9	6.00
	เจ้าคณะจังหวัด	0	0
	เจ้าคณะภาค	0	0
	อื่นๆ เช่น เลขานุการเจ้าคณะ รองเจ้าคณะรัฐ ฯลฯ	22	14.67
	ไม่มีตำแหน่งทางกิจการคณะสงฆ์	100	66.67
7.	หน้าที่รับผิดชอบทางกิจการคณะสงฆ์		
	พระปริยัตินเทศ	15	10.00
	พระจริยนิเทศก์	10	6.67
	พระวินยาธิการ	10	6.67
	พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน	82	54.66
	อื่นๆ เช่น พระวิปัสสนาจารย์ พระธรรมทูต ฯลฯ	3	2.00
	ไม่มีหน้าที่รับผิดชอบทางกิจการคณะสงฆ์	30	20.00
	รวม	150	100

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ตารางที่ 16 จำนวนและค่าร้อยละของพระสังฆาธิการผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้พัฒนาพระสังฆาธิการให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ตามองค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จำแนกเป็นรายด้าน

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	วิธีการพัฒนา	จำนวน / ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม										\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้
		มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด				
		n (150)	%	n (150)	%	n (150)	%	n (150)	%	n (150)	%			
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์														
1. เข้าใจลักษณะขององค์กรที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน	- การศึกษา	74	49.3	60	40.0	15	10.0	1	0.7	0	0	4.38	0.69	มาก
2. มองภาพความเป็นไปในอนาคตในเชิงคร่อมได้	- การฝึกอบรม	65	43.3	59	39.3	25	16.7	1	0.7	0	0	4.25	0.75	มาก
3. กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อการพัฒนาองค์กรเป็น	- การศึกษา	65	43.3	55	36.7	29	19.3	1	0.7	0	0	4.22	0.77	มาก
4. มีจุดมุ่งหมายการทำงานเพื่อองค์กรอย่างชัดเจนและไปถึงได้จริง	- การศึกษา	66	44.0	54	36.0	29	19.3	1	0.7	0	0	4.23	0.78	มาก
5. กำหนดทิศทางการทำงานเพื่อสนองต่อวิสัยทัศน์ได้	- การศึกษา	71	47.3	53	35.3	23	15.4	3	2.0	0	0	4.28	0.79	มาก
6. มีทักษะในการสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์	- การศึกษา	77	51.3	48	32.0	25	16.7	0	0	0	0	4.34	0.75	มาก
	- การฝึกอบรม													
7. ขับเคลื่อนงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- การสัมมนา	72	48.0	52	34.7	24	16.0	2	1.3	0	0	4.29	0.78	มาก
8. กล้าตัดสินใจในการดำเนินงานอย่างรวดเร็วและถูกต้อง	- การฝึกอบรม	78	52.0	42	28.0	26	17.3	4	2.7	0	0	4.29	0.84	มาก
9. สร้างค่านิยมในการทำงานโดยยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ	- การศึกษา	73	48.7	49	32.7	26	17.3	2	1.3	0	0	4.28	0.79	มาก
	- การสัมมนา													
10. รู้จักประสานงาน ประสานความร่วมมือเพื่อความสำเร็จของงาน	- การดูงาน	70	46.6	49	32.7	30	20.0	1	0.7	0	0	4.25	0.79	มาก
	- การสัมมนา													
11. ยึดหยุ่นและรู้จักปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เป็นจริง	- การฝึกอบรม	70	46.6	52	34.7	27	18.0	1	0.7	0	0	4.27	0.77	มาก
2. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์														
1. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	- การศึกษา	78	52.0	58	38.7	14	9.3	0	0	0	0	4.42	0.65	มาก
	- การฝึกอบรม													
	- การดูงาน													
2. มีจินตนาการที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง	- การดูงาน	65	43.3	55	36.7	30	20.0	0	0	0	0	4.23	0.76	มาก
3. คิดเป็นระบบและสามารถถ่ายทอดให้บุคคลอื่นเข้าใจและปฏิบัติตามได้	- การศึกษา	73	48.6	55	36.7	21	14.0	1	0.7	0	0	4.33	0.73	มาก
	- การฝึกอบรม													
รวม											4.28	0.66	มาก	

ตารางที่ 16 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	วิธีการพัฒนา	จำนวน / ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม										\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้	
		มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด					
		ก (150)	%	ก (150)	%	ก (150)	%	ก (150)	%	ก (150)	%				
4. เชื่อมมั่นในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้น	- การสัมมนา	70	46.6	61	40.7	19	12.7	0	0	0	0	4.34	0.69	มาก	
5. ดำเนินงานที่แสดงถึงความคิดริเริ่มหรือสร้างสรรค์	- ฝึกอบรม	75	50.1	50	33.3	23	15.3	2	1.3	0	0	4.32	0.77	มาก	
6. มีทักษะในการสื่อสาร กระตุ้นให้บุคคลอื่นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	- การศึกษา	79	52.6	54	36.0	16	10.7	1	0.7	0	0	4.40	0.70	มาก	
	- การฝึกอบรม														
7. ใจกว้าง มีเหตุผล ยอมรับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคคลอื่น	- การฝึกอบรม	92	61.3	45	30.0	13	8.7	0	0	0	0	4.52	0.65	มากที่สุด	
	- การสัมมนา														
8. สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ของบุคคลอื่น	- การฝึกอบรม	87	58.0	48	32.0	15	10.0	0	0	0	0	4.48	0.67	มาก	
	- การสัมมนา														
9. รู้จักใช้ปัญหาเป็นตัวนำในการแสวงหาหรือพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ	- การศึกษา	81	54.0	51	34.0	15	10.0	3	2.0	0	0	4.40	0.75	มาก	
	- การฝึกอบรม														
	- การสัมมนา														
												รวม	4.38	0.58	มาก
3. การวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต															
1. ใช้ข้อมูลในอดีตมาวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน และคาดการณ์อนาคตได้	- การศึกษา	67	44.6	63	42.0	19	12.7	1	0.7	0	0	4.30	0.71	มาก	
	- การฝึกอบรม														
2. รู้จักวิเคราะห์แผนพัฒนาต่างๆ / นำมาปรับประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม	- การศึกษา	63	42.0	61	40.6	25	16.7	1	0.7	0	0	4.24	0.74	มาก	
	- การฝึกอบรม														
3. มีโลกทัศน์กว้างไกล แสวงหาประสบการณ์ ใฝ่รู้ตลอดเวลา	- การศึกษา	75	50.0	52	34.6	22	14.7	1	0.7	0	0	4.34	0.74	มาก	
	- การฝึกอบรม														
	- การสัมมนา														
	- การดูงาน														
4. กำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาองค์กรที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและสนองต่อสถานการณ์อนาคต	- การศึกษา	63	42.0	64	42.7	23	15.3	0	0	0	0	4.26	0.71	มาก	
	- การสัมมนา														
5. กำหนดแผนงาน วางแผนงาน และบริหารงานอย่างมีระบบ	- การศึกษา	76	50.7	54	36.0	18	12.0	2	1.3	0	0	4.36	0.74	มาก	
	- การฝึกอบรม														
6. มีทักษะและกลยุทธ์ในการทำงานสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ	- การศึกษา	69	46.0	57	38.0	23	15.3	1	0.7	0	0	4.29	0.74	มาก	
	- การฝึกอบรม														

ตารางที่ 16 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	วิธีการพัฒนา	จำนวน / ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม										\bar{x}	S.D.	ระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้
		มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด				
		ก (150)	%	ก (150)	%	ก (150)	%	ก (150)	%	ก (150)	%			
7. สามารถขับเคลื่อนกลยุทธ์การทำงานไปสู่เป้าหมายได้	- การศึกษา - การฝึกอบรม	71	47.3	56	37.3	22	14.7	1	0.7	0	0	4.31	0.74	มาก
8. สามารถสื่อสารและกระตุ้นให้บุคคลอื่นรู้จักวิเคราะห์สถานการณ์อนาคต	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	70	46.7	53	35.5	24	16.0	3	2.0	0	0	4.26	0.79	มาก
9. มีความละเอียดถี่ถ้วน ถูกต้อง ชัดเจนในข้อมูลอย่างรอบด้าน	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	67	44.7	51	34.0	29	19.3	3	2.0	0	0	4.21	0.82	มาก
10. มีเหตุผล รู้จักยืดหยุ่นในสถานการณ์ต่างๆ	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	75	50.0	54	36.0	18	12.0	3	2.0	0	0	4.34	0.76	มาก
11. ตรวจสอบ ทบทวน และประเมินผลแผนและกลยุทธ์ในการทำงานเสมอ	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	63	42.0	60	40.0	24	16.0	3	2.0	0	0	4.22	0.78	มาก
รวม											4.28	0.64	มาก	
4. การจัดสรรและการใช้สอยทรัพยากร														
1. รู้จักแสวงหาทรัพยากรเพื่อสนองตอบภาระงานขององค์กร	- การดูงาน	78	52.0	44	29.3	27	18.0	1	0.7	0	0	4.32	0.79	มาก
2. รู้จักเลือกใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมกับงาน	- การศึกษา - การฝึกอบรม	76	50.7	50	33.3	23	15.3	1	0.7	0	0	4.34	0.75	มาก
3. ส่งเสริม สนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับงาน	- การศึกษา - การฝึกอบรม	72	48.0	53		25	16.7	0	0	0	0	4.31	0.74	มาก
4. บำรุงรักษาทรัพยากรให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา	- การศึกษา - การฝึกอบรม	69	46.0	56	37.3	22	14.7	3	2.0	0	0	4.27	0.78	มาก
5. มีการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากร	- การศึกษา - การฝึกอบรม	65	43.3	57	38.0	27	18.0	1	0.7	0	0	4.42	0.76	มาก
6. วางแผนการใช้สอยทรัพยากรทุกประเภทอย่างถูกต้องชัดเจน	- การดูงาน - การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา - การดูงาน	70	46.7	51	34.0	27	18.0	2	1.3	0	0	4.26	0.79	มาก

ตารางที่ 16 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	วิธีการพัฒนา	จำนวน / ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม										\bar{x}	S.D.	ระดับ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้
		มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด				
		ก (150)	%	ก (150)	%	ก (150)	%	ก (150)	%	ก (150)	%			
7. รู้จักแบ่งปันและระดมทรัพยากรจากหน่วยงานต่างๆ มาใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานด้านต่างๆ ขององค์กร	- การสัมมนา	69	46.0	53	35.3	25	16.7	3	2.0	0	0	4.25	0.80	มาก
8. มีการบริหารจัดการทรัพยากรทุกประเภทอย่างเป็นระบบ	- การดำเนินงาน - การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	71	47.4	47	31.3	30	20.0	2	1.3	0	0	4.24	0.81	มาก
9. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ตลอดเวลา	- การดำเนินงาน - การฝึกอบรม - การศึกษา	69	46.0	54	36.0	27	18.0	10	0	0	0	4.28	0.75	มาก
10. รู้จักปรับประยุกต์ ยืดหยุ่นในการใช้ทรัพยากรทุกประเภทขององค์กร	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	73	48.6	55	36.7	21	14.0	1	0.7	0	0	4.33	0.73	มาก
11. ตรวจสอบ ทบทวน ประเมินผลการจัดสรรและการใช้ทรัพยากรเสมอ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	68	45.3	61	40.7	21	14.0	0	0	0	0	4.31	0.70	มาก
รวม											4.28	0.66	มาก	
5. การควบคุมและการประเมินผล														
1. มีความเด็ดขาด กล้าหาญ ในการวินิจฉัยสั่งการ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	81	54.0	48	32.9	21	14.0	0	0	0	0	4.40	0.72	มาก
2. ให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นต้น	- การฝึกอบรม - การศึกษา - การสัมมนา	71	47.3	55	36.7	22	14.7	2	1.3	0	0	4.30	0.76	มาก
3. บังคับใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นต้น กับบุคลากรทุกคนในองค์กรอย่างเสมอภาค	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	86	57.3	46	30.7	17	11.3	1	0.7	0	0	4.44	0.71	มาก
4. ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานของบุคลากรแบบกัลยาณมิตร	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การดำเนินงาน	83	55.3	51	34.0	15	10.0	1	0.7	0	0	4.44	0.69	มาก

ตารางที่ 16 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	วิธีการพัฒนา	จำนวน / ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม										\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้
		มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด				
		ก (150)	%	ก (150)	%	ก (150)	%	ก (150)	%	ก (150)	%			
5. ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงบทบาทในการทำงานตามหน้าที่ของตน	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	79	52.7	51	34.0	20	13.3	0	0	0	0	4.39	0.71	มาก
6. มีความอดทน อดกลั้นต่อสถานการณ์ที่เกิดและอาจส่งผลกระทบต่อตัวเอง	- การฝึกอบรม	84	56.0	45	30.0	20	13.3	1	0.7	0	0	4.41	0.74	มาก
7. จัดวางระบบการประเมินผลอย่างถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม ตรวจสอบได้	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การดูงาน	76	50.7	53	35.3	20	13.3	1	0.7	0	0	4.36	0.73	มาก
8. จัดทำฐานข้อมูลเพื่อการประเมินผลงาน	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การดูงาน	74	49.4	51	34.0	23	15.3	2	1.3	0	0	4.31	0.77	มาก
9. ประเมินผลการดำเนินงานทุกขั้นตอน	- การศึกษา - การฝึกอบรม	71	47.3	54	36.0	24	16.0	1	0.7	0	0	4.30	0.75	มาก
10. ตรวจสอบ ทบทวน ประเมินระบบการควบคุมและประเมินผลเสมอ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	77	51.3	46	30.7	25	16.7	2	1.3	0	0	4.32	0.79	มาก
11. นำผลที่ได้มาแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง	- การศึกษา - การสัมมนา	72	48.0	54	36.0	23	15.3	1	0.7	0	0	4.31	0.75	มาก
รวม											4.38	0.68	มาก	

ตารางที่ 17 จำนวนและค่าร้อยละของพระสังฆาธิการผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้พัฒนาพระสังฆาธิการ ให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ตามรูปแบบหรือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จำแนกเป็นรายด้าน

รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	วิธีการพัฒนา	จำนวน / ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม										X̄	S.D.	ระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้	
		มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด					
		ก (150)	%	ก (150)	%	ก (150)	%	ก (150)	%	ก (150)	%				
1. ด้านงาน															
1. มีอิสระในการบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	80	53.3	54	36.0	16	10.7	0	0	0	0	4.42	0.67	มาก	
2. มอบหมายงานที่เหมาะสมหรือทำทนายความสามารถให้	- การศึกษา - การฝึกอบรม	71	47.3	55	36.7	23	15.3	1	0.7	0	0	4.30	0.75	มาก	
3. ให้มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน	- การศึกษา - การฝึกอบรม	74	49.4	53	35.3	23	15.3	0	0	0	0	4.34	0.73	มาก	
4. เอาใจใส่ ช่วยเหลือ แนะนำ สั่งสอนในการปฏิบัติงาน	- การฝึกอบรม - การศึกษา - การสัมมนา	74	49.3	59	39.3	16	10.7	1	0.7	0	0	4.37	0.70	มาก	
5. เปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองในงานอย่างสม่ำเสมอ	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา - การดูงาน	89	59.3	52	34.7	8	5.3	1	0.7	0	0	4.52	0.63	มากที่สุด	
6. ส่งเสริมการแสวงหาความร่วมมือด้านต่างๆ กับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาองค์กร	- การดูงาน	76	50.7	57	38.0	17	11.3	0	0	0	0	4.39	0.68	มาก	
7. เปิดโอกาสให้บริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	76	50.7	60	40.0	13	8.7	1	0.6	0	0	4.40	0.67	มาก	
8. ให้กำลังใจในการทำงาน และให้คำแนะนำในงานที่ผิดพลาด	- การสัมมนา	74	49.3	61	40.7	14	9.3	1	0.7	0	0	4.38	0.68	มาก	
9. รู้จักยืดหยุ่น รู้จักปรับตัวในงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	81	54.0	53	35.3	16	10.7	0	0	0	0	4.43	0.67	มาก	
10. ยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้องและปฏิบัติไปตามหลักการที่ถูกต้องนั้น	- การศึกษา - การสัมมนา	78	52.0	52	34.7	19	12.6	1	0.7	0	0	4.38	0.72	มาก	

ตารางที่ 17 (ต่อ)

รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	วิธีการพัฒนา	จำนวน / ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม										X̄	S.D.	ระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้	
		มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด					
		n (150)	%	n (150)	%	n (150)	%	n (150)	%	n (150)	%				
11. สร้างระบบการควบคุมงานและการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพ	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การดูงาน	75	50.0	62	41.3	13	8.7	0	0	0	0	4.41	0.64	มาก	
												รวม	4.42	0.61	มาก
2. ด้านภาวะผู้นำ															
1. พัฒนาให้มีวิสัยทัศน์ต่องานที่รับผิดชอบ	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	70	46.7	64	42.6	15	10.0	1	0.7	0	0	4.35	0.68	มาก	
2. ส่งเสริม สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา - การดูงาน	75	50.0	58	38.7	19	10.6	1	0.7	0	0	4.38	0.70	มาก	
3. ฝึกให้รู้จักวิเคราะห์สถานการณ์และคาดการณ์อนาคต	- การฝึกอบรม	69	46.0	57	38.0	24	16.0	0	0	0	0	4.30	0.73	มาก	
4. แนะนำให้รู้จักจัดสรร / รู้จักใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าเหมาะสม	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา - การดูงาน	76	50.7	58	38.7	16	10.6	0	0	0	0	4.40	0.67	มาก	
5. สนับสนุนให้มีวิธีการควบคุมและวิธีการประเมินผลที่เป็นระบบ เป็นธรรม	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา - การดูงาน	70	46.7	62	41.3	18	12.0	0	0	0	0	4.34	0.68	มาก	
6. ส่งเสริมการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล	- การศึกษา - การฝึกอบรม	88	58.7	47	31.3	15	10.0	0	0	0	0	4.48	0.67	มาก	
7. มีเหตุผลในการทำงานและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างจากตนเอง	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	85	56.7	48	32.0	16	10.6	1	0.7	0	0	4.44	0.70	มาก	
8. ยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	80	53.3	55	36.7	14	9.3	1	0.7	0	0	4.42	0.68	มาก	
9. อุดหนุน มุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก	- การฝึกอบรม	85	56.7	44	29.3	19	12.7	2	1.3	0	0	4.41	0.76	มาก	

ตารางที่ 17 (ต่อ)

รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	วิธีการพัฒนา	จำนวน / ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม										\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้	
		มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด					
		ก (150)	%	ก (150)	%	ก (150)	%	ก (150)	%	ก (150)	%				
10. มีทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์และดำเนินการตามกลยุทธ์นั้น	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	82	54.7	53	35.3	13	8.7	2	1.3	0	0	4.43	0.70	มาก	
												รวม	4.39	0.60	มาก
3. ด้านส่วนตัว															
1. เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน	- การศึกษา	84	56.0	50	33.4	14	9.3	2	1.3	0	0	4.44	0.71	มาก	
2. ประสานเป้าหมายแห่งหน้าที่กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว	- การฝึกอบรม	69	46.0	61	40.7	18	12.0	2	1.3	0	0	4.31	0.73	มาก	
3. ใฝ่เรียนรู้และพร้อมที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา	- การศึกษา - การฝึกอบรม - การสัมมนา	89	59.3	40	26.7	19	12.7	2	1.3	0	0	4.44	0.76	มาก	
4. รู้จักจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง	- การศึกษา - การฝึกอบรม	77	51.4	59	39.3	12	8.0	2	1.3	0	0	4.40	0.69	มาก	
5. สามารถจัดการกับความเครียดและความคับข้องใจได้	- การศึกษา - การฝึกอบรม	78	52.0	58	38.7	13	8.6	1	0.7	0	0	4.42	0.67	มาก	
6. อดทน อดกลั้น ไม่ปล่อยให้อารมณ์อยู่เหนือเหตุผล	- การศึกษา - การฝึกอบรม	83	55.3	49	32.7	18	12.0	0	0	0	0	4.43	0.69	มาก	
7. จริ่งใจเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน	- การศึกษา - การฝึกอบรม	92	61.3	41	27.3	16	10.7	1	0.7	0	0	4.49	0.71	มาก	
8. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านหน้าที่การงาน และการดำรงชีวิต	- การศึกษา - การฝึกอบรม	84	56.0	50	33.3	16	10.7	0	0	0	0	4.45	0.68	มาก	
9. มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา	- การศึกษา - การฝึกอบรม	86	57.3	43	28.7	20	13.3	1	0.7	0	0	4.42	0.74	มาก	
10. ซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา	- การศึกษา - การฝึกอบรม	92	61.3	39	26.0	18	12.0	1	0.7	0	0	4.48	0.73	มาก	
11. มีสุขภาพและบุคลิกภาพดี น่าเชื่อถือ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	88	58.7	48	32.0	14	9.3	0	0	0	0	4.49	0.66	มาก	
12. หนักแน่น มั่นคง ไม่อ่อนไหวไปตามอารมณ์ที่มากกระทบ	- การศึกษา - การฝึกอบรม	85	56.7	48	32.0	17	11.3	0	0	0	0	4.45	0.69	มาก	
												รวม	4.43	0.61	มาก

ตารางที่ 18 ผลรวมค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้พัฒนาพระสังฆาธิการให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จำแนกเป็นรายด้าน

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.28	0.66	มาก
2. ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.38	0.58	มาก
3. ด้านการวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต	4.28	0.64	มาก
4. ด้านการจัดสรรและการใช้ทรัพยากร	4.28	0.66	มาก
5. ด้านการควบคุมและการประเมินผล	4.38	0.68	มาก
รวม	4.32	0.60	มาก

ตารางที่ 19 ผลรวมค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้พัฒนาพระสังฆาธิการให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการตามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จำแนกเป็นรายด้าน

รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้
1. ด้านงาน	4.42	0.61	มาก
2. ด้านภาวะผู้นำ	4.39	0.60	มาก
3. ด้านส่วนตัว	4.43	0.61	มาก
รวม	4.41	0.57	มาก

2. การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการ คณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการโดยการฝึกอบรม ดำเนินการวิจัยโดย จัดทำคู่มือฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ซึ่งสร้างจากผลการวิจัยที่ได้ในขั้นตอนที่ 2 คู่มือการฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผ่านการตรวจสอบเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ จึงถือว่ามี ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) สามารถนำไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างในการทดลองเป็นพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส จำนวน 9 รูป ได้จากการ คัดเลือกโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบบังเอิญหรือตามสะดวก (Convenience or Accidental Sampling) ใช้แผนการทดลองแบบกลุ่มเดียววัดผลก่อนและหลังการ ทดลอง (One Group Pre-test and Post-test Design) กำหนดระยะเวลาในการทดลอง 6 สัปดาห์ ปรากฏผล ดังนี้

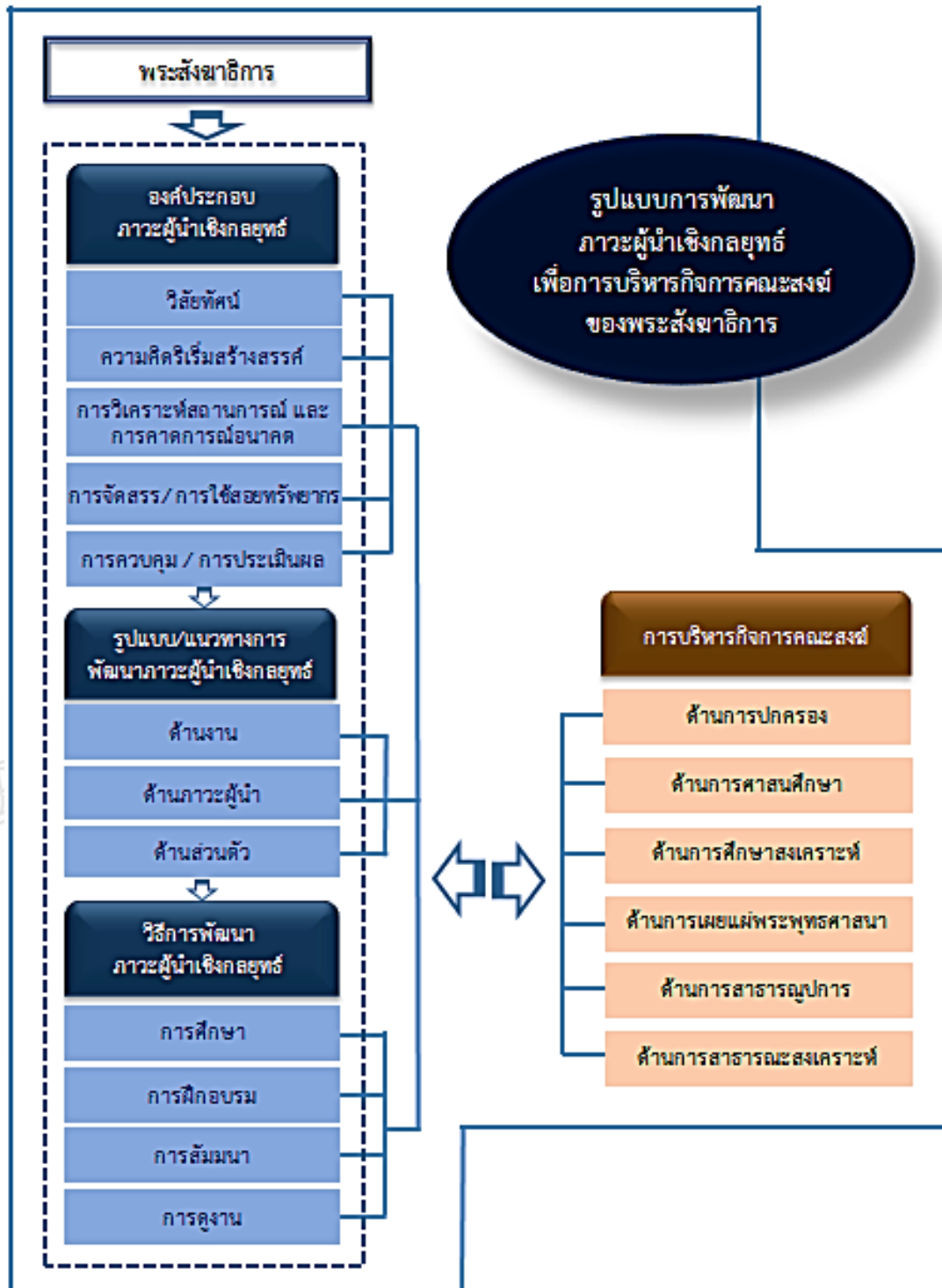
ผลการวัดระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของพระสังฆาธิการก่อนและหลังการทดลองพบว่า ผลโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($p = 0.02$) เมื่อพิจารณาแยกรายละเอียดพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของพระสังฆาธิการเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 ($p = .01$) โดยองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านการจัดสรรและการใช้สอยทรัพยากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 ($p = .02, .00$ และ .03 ตามลำดับ) ส่วนระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของพระสังฆาธิการเกี่ยวกับรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (รายละเอียดในตารางที่ 20)

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการก่อน - หลังการทดลอง

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ / วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์						
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.62	0.42	4.13	0.35	2.816	0.02*
2. ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.64	0.45	4.27	0.40	3.900	0.00*
3. ด้านการวิเคราะห์สถานการณ์/การคาดการณ์อนาคต	3.89	0.45	4.04	0.35	0.821	0.43
4. ด้านการจัดสรรและการใช้สอยทรัพยากร	3.73	0.46	4.22	0.58	2.613	0.03*
5. ด้านการควบคุมและการประเมินผล	3.68	0.54	4.12	0.36	2.075	0.07
รวม	3.71	0.40	4.15	0.34	2.978	0.01*
รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ / วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์						
1. ด้านงาน	3.74	0.55	4.16	0.33	1.814	0.10
2. ด้านภาวะผู้นำ	3.76	0.77	4.21	0.37	2.191	0.06
3. ด้านส่วนตัว	3.85	0.62	4.14	0.51	1.535	0.16
รวม	3.78	0.58	4.17	0.31	2.279	0.05
รวม	3.75	0.48	4.16	0.31	0.718	0.02*

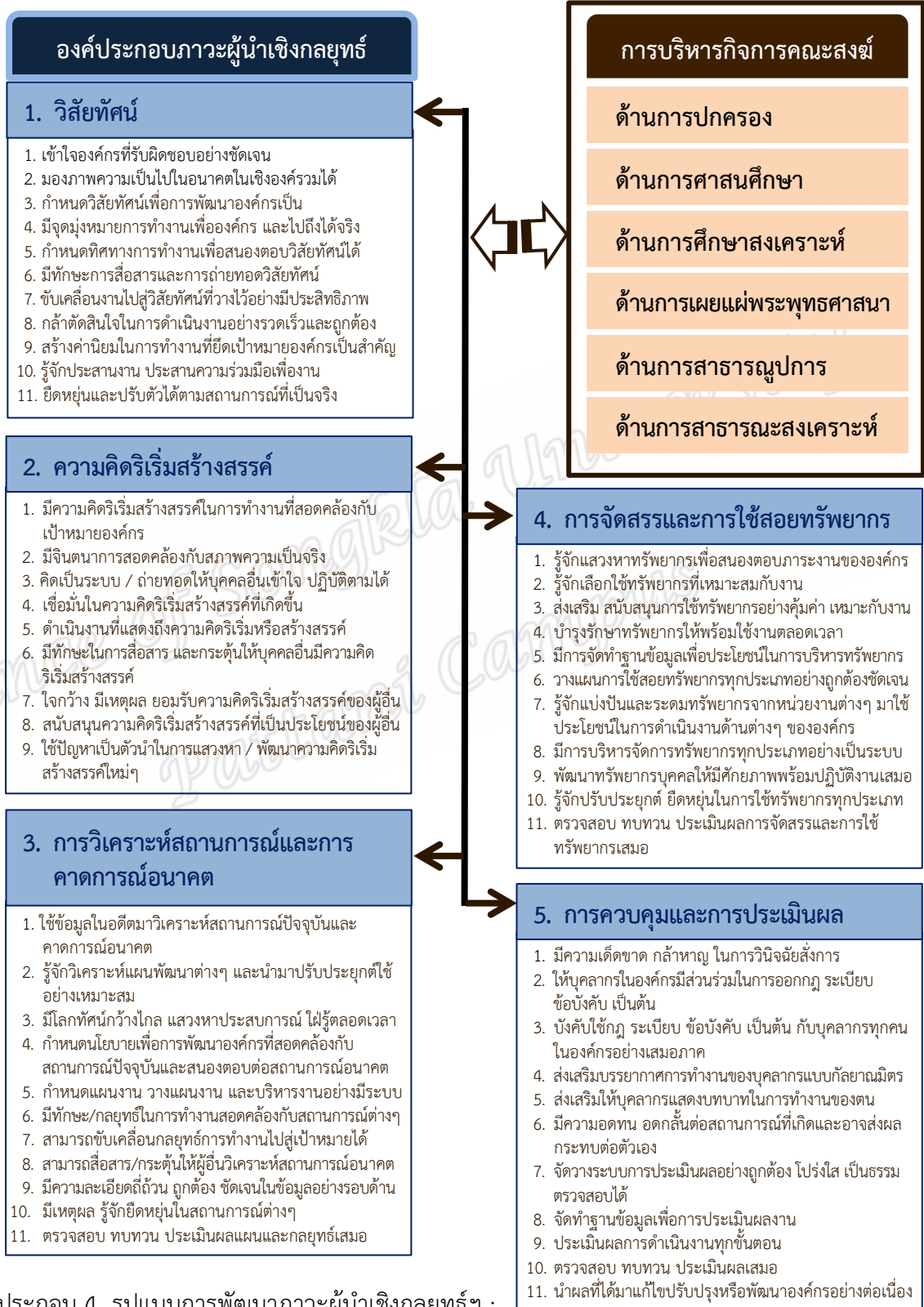
* $P < 0.05$

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ



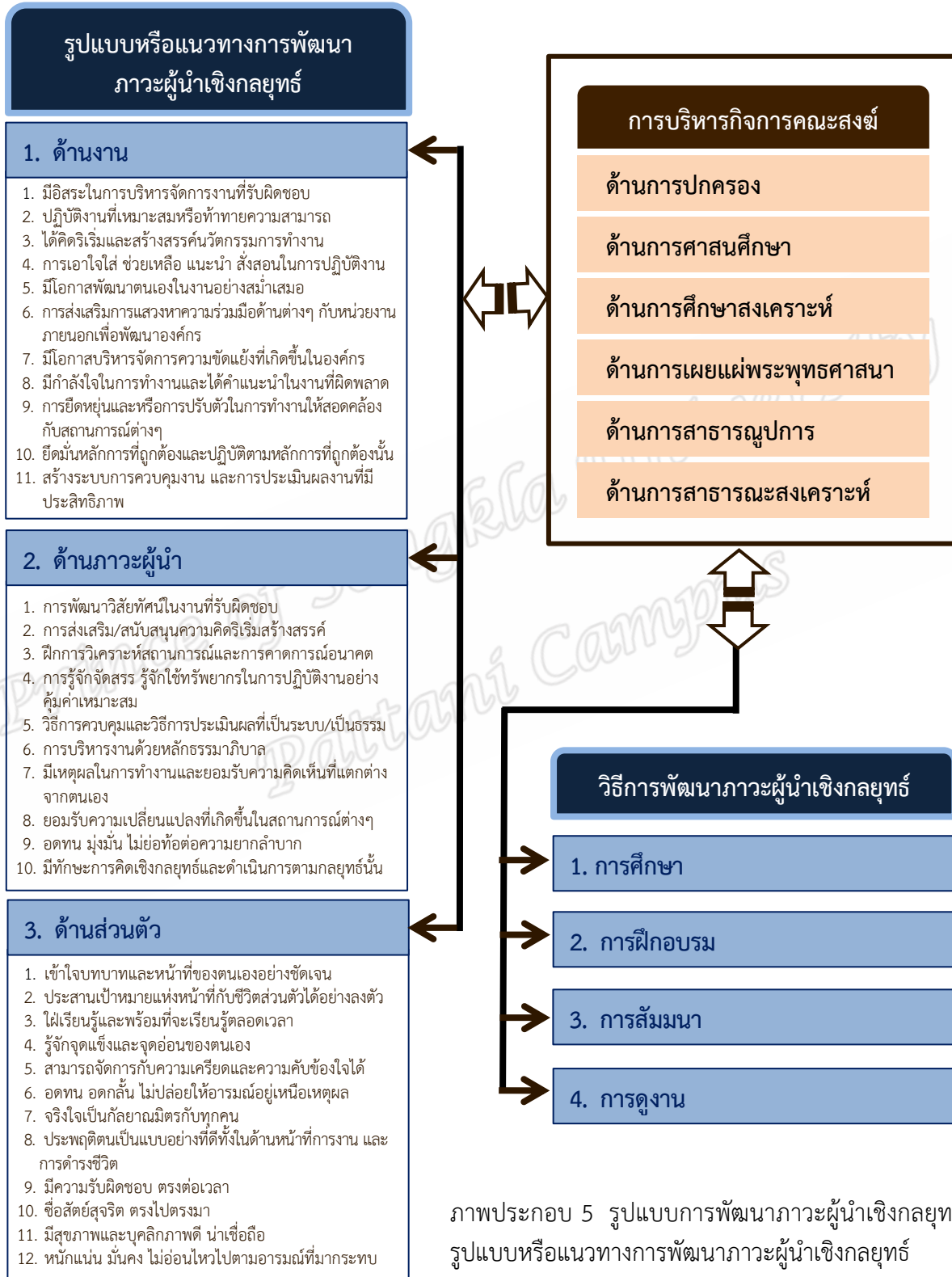
ภาพประกอบ 3 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ
: องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์



ภาพประกอบ 4 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ : องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ
: รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์



ภาพประกอบ 5 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ฯ : รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการนี้ มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสขึ้นไปต้องมีหรือต้องพัฒนาให้มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต การจัดสรรและการรู้จักใช้สอยทรัพยากร และการควบคุมและการประเมินผล องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมีศักยภาพมากขึ้นในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้ขับเคลื่อนไปได้ด้วยดีและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่พึงทางจิตวิญญาณของพุทธศาสนิกชนทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูพิศาลธีรธรรม (2553) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” พบว่า เจ้าอาวาสบางรูปยังขาดวิสัยทัศน์ ในการบริหารจัดการวัดที่ชัดเจน ดังนั้น เจ้าอาวาสจึงต้องมีวิสัยทัศน์ มีการกำหนดนโยบาย มีการวางแผนในการบริหารจัดการวัดอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้กิจการภายในวัดเป็นไปด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาอุทัย พลเทโว (2549) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำกับการปฏิบัติ งานของเจ้าอาวาส : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา” พบว่า ตามทัศนะของพระภิกษุ ไวยาวัจจร กรรมการวัดและอุบาสกอุบาสิกา เจ้าอาวาสต้องมีภาวะผู้นำที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ การมีความคิดริเริ่ม และการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ต้องศึกษาหาความรู้ในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ พร้อมทั้งจัดทำระบบการจัดเอกสารให้ชำนาญ รวมถึง ต้องศึกษาระเบียบ กฎหมาย ขนบประเพณี และนโยบายสงฆ์ โดยมีการวางแผนงานและโครงการ ก่อนการดำเนินงานทุกครั้ง และต้องมีการมอบหมายที่ชัดเจน หรือมอบบุคคลภายนอกที่เข้าร่วมกิจกรรมเป็นผู้ประเมินผลการทำงาน

2. รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า มี 3 ด้าน คือ ด้านงานด้านภาวะผู้นำ และด้านส่วนตัว โดยพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีศักยภาพเพียงพอที่จะบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยต้องได้รับการพัฒนาด้านงาน ด้านภาวะผู้นำ และด้านส่วนตัว คือ ต้องเป็นผู้ถึงพร้อมด้วยวิชาและจรณะสมบูรณ์พอที่จะเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของพุทธศาสนิกชนทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติพร สะสม 2553) ได้ศึกษาเรื่อง “ศึกษาระบบการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธานุศาสตร์ศึกษา : วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน” พบว่า เจ้าอาวาสที่จะทำหน้าที่เป็นผู้นำคนอื่นได้ดีนั้น จะต้องสร้างและพัฒนาภาวะหรือคุณสมบัติของความเป็นผู้นำของตน ให้เหมาะสมกับความเป็นผู้นำเสียก่อน จึงจะเป็นผู้นำคนอื่นได้ ผู้นำที่ยิ่งใหญ่และมีชื่อเสียงนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีบารมี มีบุคลิกภาพของความเป็นผู้นำ มีคุณธรรมและจริยธรรมประจำใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้หลักหรือแนวทางในการพัฒนาทั้งวัดและชุมชน สามารถเข้าถึงจิตใจผู้อื่นได้เป็นอย่างดีสอดคล้องกับแนวคิดของ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2540) ว่า ผู้นำต้องรู้ตัวตนเอง คือ ใครมีภาวะเป็นอะไร อยู่ในสถานะใด มีคุณสมบัติ มีความพร้อม มีความถนัด มีสติปัญญา สอดคล้องกับแนวคิดของ น้อย ลายคราม และสุบรรณ จันทบุตร (2539) ว่า เจ้าอาวาสต้องเป็นผู้นำในการบริหารและประกอบด้วยคุณสมบัติที่ดีใน

การเป็นผู้นำ คือ เป็นผู้ทรงศีลทางธรรม เป็นผู้มีกิจการอันสะอาด ไม่ประพฤติเสียสมณะสาธูป เป็นผู้ฉลาดในอุบายแห่งทางเจริญและทางเสื่อม เป็นผู้มองการณ์ไกล เป็นผู้มื่บุคลิกภาพดี มีวาจาดี มีปัญญาดี เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนา เป็นผู้มื่คุณธรรมในการบริหารและการปกครองได้ดี เป็นต้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระอวยชัย อินทร์เมือง (2542) เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน ศึกษาเฉพาะกรณีวัดในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม” พบว่า บุคลิกภาพของผู้นำสงฆ์ วัดในเขตอำเภอบรบือทั้ง 5 วัด ที่ประชาชนเคารพศรัทธาเลื่อมใส ล้วนมีจริยวัตรที่สำรวม สุขุม เมตตา เหมาะสมต่อการเป็นผู้นำสงฆ์ รู้จักให้อภัยมีความรู้ความสามารถทั้งทางโลกและทางธรรม มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาได้ตามความเหมาะสมของสังคมปัจจุบัน

3. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของพระสังฆาธิการเพื่อให้สามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ พบว่ามี 4 วิธีการ ได้แก่ การศึกษา การสัมมนา การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน โดยด้านการศึกษา พระสังฆาธิการต้องได้รับหรือต้องมีการส่งเสริมให้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้นทั้งทางโลกและทางธรรม อาจเป็นไปได้ในรูปแบบของการเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาและหรือให้ทุนการศึกษา ศึกษาในสาขาวิชาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อความรู้ ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎี รวมถึงได้ฝึกฝนการมีความสามารถเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ส่วนด้านการสัมมนา ต้องมีการจัดการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งในภาควิชาการและภาคปฏิบัติ ทั้งระหว่างพระสังฆาธิการด้วยกันที่ประสบผลสำเร็จในการเป็นผู้นำ และระหว่างพระสังฆาธิการกับนักวิชาการสาขาต่างๆ เป็นต้น ด้านการฝึกอบรม พระสังฆาธิการต้องได้เรียนรู้และได้พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยอาจจัดเป็นรูปแบบการอบรมระยะสั้นเพื่อกระตุ้นให้เกิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และวิธีการพัฒนาด้านการศึกษาดูงาน ต้องจัดให้พระสังฆาธิการได้มีโอกาสได้ศึกษาดูงานการบริหารกิจการองค์กรต่างๆ ที่มีผลการดำเนินงานเป็นเลิศ ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อเรียนรู้และนำมาปรับประยุกต์ใช้กับกิจการคณะสงฆ์ที่ตนรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากงานวิจัยของ พระมหาอุทัย พลเทโว (๒๕๔๙) ว่า ควรพัฒนาประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน ด้านการศึกษา และด้านอื่นๆ ด้วยการมอบทุนการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรที่ตั้งใจศึกษา จัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการวัด และเจ้าอาวาสควรพัฒนาประสิทธิภาพด้านการศึกษา อบรมและสั่งสอน และรวมถึงควรพัฒนาภาวะผู้นำและการปฏิบัติงานทุกด้าน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้ยิ่งขึ้นไป สอดคล้องกับแนวคิดของ DuBrin (2004) ซึ่งได้เสนอว่า ในการพัฒนาภาวะผู้นำ มักจะใช้การรับรู้หรือความเข้าใจด้วยการให้การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) การสร้างประสบการณ์ในงาน (Job Experience) และการสอนงาน (Coaching) รวมถึงสอดคล้องกับ Yukl (2006) ที่เสนอว่า ต้องมีการสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่องในระยะยาว และต้องเปิดโอกาสให้ผู้ได้รับการพัฒนาได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วย

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

การนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการที่ค้นพบไปใช้ ควรดำเนินการดังนี้

1. ควรศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้ง 5 องค์ประกอบให้เข้าใจ รวมถึงศึกษารูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ทั้ง 3 แนวทาง และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทั้ง 4 วิธีให้ชัดเจน เพื่อให้การใช้ประโยชน์เป็นไปอย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
2. ควรศึกษาคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับพระสังฆาธิการให้เข้าใจ พร้อมทั้งอาจปรับประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
3. ก่อนการนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไปใช้พัฒนาพระสังฆาธิการที่ค้นพบนี้ไปใช้ ควรเตรียมการต่างๆ ให้พร้อม ทั้งทางด้านเนื้อหา คู่มือ วัสดุอุปกรณ์ วิทยากร สถานที่ และบุคลากรที่พร้อมรับการพัฒนา
4. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการตามการวิจัยนี้ ควรเน้นการทำงานเป็นทีม และควรเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งฝ่ายศาสนจักรและอาณาจักรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจการคณะสงฆ์ เพื่อให้เกิดความตระหนักร่วมกันและเพื่อให้ผลการพัฒนาเป็นไปอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เพื่อให้ทราบผลหรือประสิทธิภาพการพัฒนา ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ
2. เพื่อให้ทราบผลการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ระหว่างองค์กรคณะสงฆ์ สำนักงานพระพุทธศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น มหาวิทยาลัยสงฆ์ และหรือชุมชน เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กัลยารัตน์ เมืองสง. (2550). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- คะนิงนิตย์ จันทบุตร และ สุบรรณ จันทบุตร. (2545). *หลักการบริหารและการจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- จินตนา บุญบงกร และ ณิชฐพันธ์ เขจรนันท์. (2548). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพรินติ้ง.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2543). *ทักษะภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เชวงศักดิ์ พงกษเทเวศ. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงวศึกษาธิการ*. (ปริญญาโทการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- โชติ บดีรัฐ. (2555). *การบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 4 เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์).
- ฐิติพร สะสม. (2553). *ศึกษาระบบการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนากรณีศึกษา : วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2539). *การวางแผนเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ธีรวุฒิ ทองโอษฐ์. (2546). *การศึกษาการปฏิบัติศาสนกิจของเจ้าอาวาสในจังหวัดร้อยเอ็ด*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- น้อย ลายคราม และ สุวรรณ จันทบุตร. (2539). *การบริหารจัดการวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชนในหลักการบริหารและการจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ: เอ.พี.กราฟฟิคดีไซน์และการพิมพ์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2549). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ พิมพ์ครั้งที่ 5*. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- พรชูลี อาชาวอำรุง. (บรรณาธิการ). (2547). *ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ : ความจำเป็นในยุคแห่งการแข่งขัน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พระเกษมศักดิ์ วรสกโข. (2553). *บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- พระครูไพโรจน์สารคุณ (สุเทพ งามละม้าย). (2553). *ทักษะการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).

- พระครูพิศาลถิรธรรม. (2553). *ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).*
- พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ (วิรัตน์ สุขอินทร์). (2554). *การศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปติธรรม 7. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).*
- พระครูอุดมธรรมจारी (สมจิตร อชฌาจาโร). (2555). *บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของเจ้าอาวาสตามความคิดของพุทธศาสนิกชนในอำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).*
- พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติธโร). (2553). *บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครองของจังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).*
- พระธวัชชัย จารุธโม (ศรีสุข). (2553). *ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ กรณีศึกษาวัดในอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).*
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2003). *ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.*
- _____. (2540). *ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.*
- พระธรรมวโรดม. (2539). *การปกครองวัด. กรุงเทพฯ: การศาสนา.*
- พระมหาไกรวรรณ ปุณฺณันท์. (2552). *ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม. (วิทยานิพนธ์การปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).*
- พระบัณฑิต ญาณธีโร (สุธีระตฤณมา). (2552). *ภาวะผู้นำของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).*
- พระมหาฤดี วิโรจโน. (2557). *รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).*
- พระมหาสุริยา หอมวัน. (2544). *บุคลิกภาพของเจ้าอาวาสที่พึงประสงค์ : กรณีศึกษาพระภิกษุสามเณรวัดสระกำแพงใหญ่ อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ. (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).*
- พระมหาอุทัย พลเทโว (พลเทพ). (2549). *ภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).*
- พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2539). *การปกครองคณะสงฆ์ไทย. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.*

- พระวิฑูรย์ ฐานเมธี (บุญพร้อม). (2554). *การศึกษาค้นคว้าคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- พระวิฑูรย์ภัทรธาดา (ประสิทธิ์ พรหมรสี). (2547). *พระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎหมายอาญา*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระอวยชัย อินทร์เมือง. (2542). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชนศึกษาเฉพาะกรณีวัดในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม*. (รายงานการค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ไพศาล จันทรรักดี. (2548). *การพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้กระบวนการหลักสูตร*. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- รวีวรรณ กลิ่นหอม. (2550). *การพัฒนารูปแบบการวัดและเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนสายสามัญ*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น).
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- รวีวิท บุญยะตาช. (2550). *ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของเจ้าอาวาส: กรณีศึกษาจังหวัดเลย*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- สมคิด บางโม. (2550). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2549). *การบริหารเชิงกลยุทธ์* พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ. (2547). *การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- สมยศ นาวิการ. (2548). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์* พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุรพล สุยะพรหม. (2555). การควบคุมและการบังคับบัญชาองค์กรสงฆ์ไทย. *มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 1(1), 37-51.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2549). *การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bennis, W.G. & Nanus, B. (2003). *Leader : The strategies for taking charge* 2nd ed. New York: HarperCollins.
- Blake, R.R. & McCanse, A.A. (1991). *Leadership dilemmas: Grid solutions*. Houston: TX: Gulf Publishing.

- 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.
- Dess, G.G., & Miller, A. (1993). *Strategic Management*. Singapore: McGraw-Hill.
- DuBrin, A.J. (1998). *Leadership : research, findings, practice, and skills* 2th ed. New York: Houghton Mifflin Company.
- Flores, T. (2006). *Leadership for twenty-first-century educational. Critical Issues in Educational Leadership*. Pearson Education, Inc.
- Fiedler, F.E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Finkelstein, S. & Hambrick, D.C. (1996). *Strategic leadership: Top executive and their effects on organization*. St. Paul, MN: West Publishing.
- Goetsch, D.L. & Davis, S.B. (2003). *Quality management introduction to total quality management for production, processing, and service*. New York: Prentice-Hall.
- Halpin, A. W. (1966). *Theory and research in administration*. New York: Macmillan.
- Herremans, I.M. & Isaac, R.G. (2003). Leading the Strategic Development of Intellectual Capital. *The leadership & organization development journal*. 25(2), 76.
- Hersey, P., Blanchard, K.H. & Johnson, D.E. (1996). *Management of organization behavior* 7th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Hunger, J.D. & Wheelen, T.L. (1995). *Strategic management* 5th ed. USA: Addison-Wesley Publishing Company.
- 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.
- Johnson, G. & Scholes, K. (1993). *Exploring corporate strategy* 3rd ed. London: Prentice-Hall.
- Lussier, R.N. & Others. (1996). *Human relations in organizations: A skill-building approach* 2nd ed. Chicago, IL: Irwin.
- Macmillan, H. & Tampoe. M. (2000). *Strategic management*. New York: Oxford University Press.
- Marquis, B.L. & Huston, C.J. (2006). *Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application* 5th ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.

- Maxwell, J.C. (2005). *The 360 degree leader*. Nashville: Yates & Yetes.
- _____. (2007). *Leadership gold*. Nashville: Yates & Yetes.
- 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.
- Stoner, J.A.F. & Freeman, R.E. (1992). *Management* 5th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Tead, Ordway. (1970). *The art of leadership*. New York : McGraw-Hill.
- Thompson Arthur. (2003). *Strategic management concepts and cases*. Boston : Irvin McGraw-Hill.
- Trewatha, R.L., & Newport, G.M. (1982). *Management* 3rd ed. Plano. Texas: Business Publication.
- Yukl, G.A. (2006). *Leadership in organizations* 6th ed. New Jersey: Parson Education.

ภาคผนวก

บทความที่ตีพิมพ์ในวารสาร

Prince of Songkhla University
Pattani Campus

บทความ 1

รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์

A Model of Strategic Leadership for Sangha Administration

Prince of Songkhla University
Pattani Campus

รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์

A Model of Strategic Leadership for Sangha Administration

สุวัฒน์ รักขันโท¹ ดวงมณี จงรักษ์² วสันต์ อดิศักดิ์³ จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา พัฒนาและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ใช้วิธีวิจัยแบบพหุวิธี (Multiple Methodologies) มีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ในบทความวิจัยนี้นำเสนอผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 เท่านั้น การวิจัยขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) จำนวน 2 รูป การศึกษาวัดพัฒนาตัวอย่าง (Case Study) จำนวน 2 วัด และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 18 คน ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของพระสังฆาธิการ ประกอบด้วย องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การมีวิสัยทัศน์ 2. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3. การวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต 4. การจัดสรรและการรู้จักใช้สอยทรัพยากร และ 5. การควบคุมและการประเมินผล รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านงาน 2. ด้านภาวะผู้นำ 3. ด้านส่วนตัว และมีวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 4 วิธีการ ได้แก่ 1. การศึกษา 2. การสัมมนา 3. การฝึกอบรม และ 4. การดูงาน การวิจัยขั้นตอนที่ 2 เป็นการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ (Modified Delphi Technique) กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 18 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก – มากที่สุด (ค่า Mdn. ระหว่าง 4.00 – 5.00) และมีความสอดคล้องกันในระดับมาก (ค่า I.R. ระหว่าง 0.00 – 1.50) รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่า Mdn. ระหว่าง 4.50 – 5.00) และมีความสอดคล้องกันในระดับมาก (ค่า I.R. ระหว่าง 0.00 – 1.50)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, กลยุทธ์การบริหาร, กิจการคณะสงฆ์, พระสังฆาธิการ

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ *

² รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

⁴ รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาศึกษาทั่วไป คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

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

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในสภาวะการณ์ปัจจุบันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทุกองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจ วิธีการบริหารจัดการแนวใหม่ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และมีตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม มีการปรับเปลี่ยนกลไกการบริหารงานให้เป็นระบบที่เน้น ความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง ซึ่งในองค์กรหนึ่งๆ บุคคลสำคัญที่จะขับเคลื่อนการบริหารงานขององค์กรไปสู่เป้าหมาย คือ ผู้นำ เพราะถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายการบริหาร การจัดการ รวมถึง การริเริ่ม การวางแผน การบริการ กำกับการ และการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขององค์กร องค์กรจะดำเนินการได้ดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้นำ หากผู้นำขาดคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่ดีองค์กรนั้นก็ขาดเป้าหมายการ

พัฒนา ขาดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Creating a learning organization) ที่จะประยุกต์การบริหารงานให้เกิดความก้าวหน้าแก่องค์กรและขาดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรไปสู่ความคิดสร้างสรรค์แบบใหม่ในที่สุด

จุดเริ่มแรกของการพัฒนาองค์กร คือ การพัฒนาที่ตัวผู้นำ (Maxwell, 2008) ซึ่งบุคคลที่เป็นผู้นำต้องมีคุณสมบัติของ “ภาวะผู้นำ” จึงจะทำให้ “ผู้ตาม” เกิดความเชื่อมั่นและพร้อมที่จะร่วมขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างเป็นเอกภาพ องค์กรใหญ่เท่าใด ผู้นำย่อมมีสำคัญมากขึ้นเท่านั้น จนอาจกล่าวได้ว่า องค์กรใดได้ผู้นำดีองค์กรนั้นจะมีความเจริญรุ่งเรืองไปด้วย ตรงกันข้าม หากองค์กรใดได้ผู้นำไม่ดีองค์กรนั้นจะประสบความยากลำบากไปด้วย

การมีภาวะผู้นำ ถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารทุกระดับ เพราะผู้นำจะเป็นตัวแทนขององค์กรในการประสานงาน เป็นผู้สร้างโอกาสให้บุคคลในองค์กรทั้งที่เป็นรายบุคคล และเป็นทีมได้ทำงานเต็มศักยภาพเพื่อสนองต่อภารกิจขององค์กร เป็นผู้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรจึงต้องมีรูปแบบของความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและรูปแบบแห่งความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) อยู่ทุกระดับ

ผู้นำขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ ล้วนแต่มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งสิ้น ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มจากการมีคุณสมบัติสำคัญ คือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) กว้างไกล และนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จตามขั้นตอน (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2550) ต้องเข้าใจหน่วยงานของตนในทุกลักษณะ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความสามารถเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการและเทคนิคในการทำงาน รู้จักวิเคราะห์และเลือก ใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน ต้องเป็นผู้มีศักยภาพในการวางแผนและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ มีภาวะผู้นำ มีแนวทางการทำงานที่ชัดเจน มีแนวปฏิบัติสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป คิดกลยุทธ์เชิงรุกเป็น ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพสามารถกำหนดทิศทางเปลี่ยนแปลงได้ชัดเจน มีความมุ่งมั่นต่อการสร้างภาพใหม่ขององค์กร รวมทั้ง เป็นผู้ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งปัจจัยผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบผลสำเร็จด้วยดี นั้นคือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2548 ; ไพศาล จันทรภักดี, 2548; กัลยรัตน์ เมืองสง, 2550; รั้งสรรค์ ประเสริฐศรี, 2551; พระมหาไกรวรรณ ปุณฺณขันธ, 2552 ; เขวงศักดิ์ พฤกษ์เทเวศ, 2553; DuBrin, 2007)

ฝ่าย ศาสนจักร องค์กรคณะสงฆ์ต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อความเจริญก้าวหน้าและเพื่อความมั่นคงของสถาบันพระพุทธศาสนาเช่นกัน การปรับเปลี่ยนองค์กรให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น การบริหารจัดการที่ดี ความสามารถในการจัดการองค์กรของผู้นำ และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เป็นต้น องค์ประกอบที่กล่าวมานี้จะดำเนินการไปได้ มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการมีภาวะผู้นำของตัวพระสงฆ์เอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสขึ้นไป ซึ่งมีหน้าที่ในการปกครองและบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นที่ไปด้วยความเรียบร้อย เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนถาวรสืบไป และพระพุทธศาสนาจะเจริญรุ่งเรืองถาวรสืบไปได้ก็ด้วยอาศัยพระสังฆาธิการเป็นสำคัญ เนื่องจากพระสังฆาธิการเป็นผู้ใกล้ชิดกับประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นที่เคารพเลื่อมใสศรัทธาของประชาชนและเป็นผู้มีบทบาทโดยตรง

ต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ (พระเกษมศักดิ์ วรสกโข, 2554) เจ้าอาวาสจึงต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการวัด ซึ่งจะต้องประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การประเมินผลงานและการงบประมาณ (ภิกขุ กาญจนะ, 2542)

เจ้าอาวาส เป็นพระสงฆ์ที่มีตำแหน่งสูงสุดในระดับวัด และมีความสำคัญยิ่งในฐานะผู้นำการบริหารจัดการและดูแลวัดให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม มีหน้าที่สำคัญหลายอย่าง เช่น ทำหน้าที่เกี่ยวกับการปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ถือเป็นผู้อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จนมีคำกล่าวว่าพระพุทธศาสนาจะเจริญก็เพราะความเลื่อมใสของประชาชน เจ้าอาวาสเป็นตัวจักรสำคัญในความเจริญ ของพระพุทธศาสนา ดังนั้น การพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน เจ้าอาวาสต้องเป็นบุคคลที่ประชาชนเคารพนับถือ เป็นที่ศรัทธาของประชาชน (พระธรรมวโรดม, 2539) เจ้าอาวาสที่มีความสามารถพิเศษเฉพาะตัว มีภาวะผู้นำ มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน และสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน รวมทั้ง มีการพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์พร้อมในด้านธรรมวินัย จะส่งผลโดยตรงต่อความเชื่อถือของพุทธศาสนิกชน ซึ่งช่วยให้การปฏิบัติศาสนกิจทุกอย่างบรรลุตามวัตถุประสงค์โดยง่าย ซึ่งการบริหารวัดในที่นี้ คือ การปกครองบังคับบัญชากำกับดูแล แนะนำ สั่งสอนภิกษุสงฆ์ สามเณร และฆราวาสผู้อยู่ในวัดให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยให้อยู่ในศีลธรรมอันดี และดำเนินกิจกรรมโครงการต่างๆ ของวัดให้ สำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพสูงสุด

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 โดยเฉพาะเรื่องการศึกษา การทำงานที่ไม่ชัดเจนและเด็ดขาด การติดต่อสื่อสารไม่ชัดเจน การทำงานแบบเฉื่อยชา มักทำงานแบบย่ำอยู่กับที่ ไม่มีการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ การขัดแย้งกันระหว่างบ้านกับวัด การไม่เคารพซึ่งกันและกันของผู้ที่น้อยที่ต้องปฏิบัติต่อผู้ใหญ่ ปัญหาเรื่องของยาเสพติดให้โทษและอบายมุขอื่นๆ เป็นต้น ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของคณะสงฆ์ ที่ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน (พระธวัชชัย จารุธมโม, 2554) เจ้าอาวาสในกรุงเทพมหานคร บางส่วนขาดวิสัยทัศน์และขาดเป้าหมายในการบริหารจัดการวัดที่ชัดเจน ไม่มีการประชุม ปรึกษาหรือวางแผน และกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาวัดอย่างเป็นรูปธรรม เป็นการบริหารจัดการวัดตามความเคยชินที่เคยปฏิบัติมา ขาดการประสานงานระหว่างวัด บ้าน และชุมชน เจ้าอาวาสบางรูปใช้คนไม่ถูกกับงาน จึงทำให้งานขาดประสิทธิภาพ (พระครูพิศาลธีรธรรม, 2553) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า พระภิกษุสามเณรมีมาก ทำให้ผู้ปกครองดูแลไม่ทั่วถึง ผู้ปกครองไม่ทราบปัญหาที่แท้จริงของผู้ได้บังคับบัญชา ขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะพระภิกษุสามเณรผู้มีความรู้ควบคู่กับการปฏิบัติ จัดอบรมและเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้แก่พระภิกษุสามเณรและบุคคลทั่วไปค่อนข้างน้อย ประชาชนไม่ค่อยมีโอกาสได้ฟังธรรมะ นอกจากการฟังธรรมะเนื่องในเทศกาลต่างๆ การจัดสรรที่อยู่อาศัยของพระภิกษุสามเณรของแต่ละวัดยังไม่ดีเท่าที่ควร รูปแบบการก่อสร้าง

ของแต่ละวัดมีความแตกต่างกันมาก บางวัดมีสิ่งก่อสร้างเกินความจำเป็น การสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนรอบวัดมีน้อย (พระวิฑูรย์ ฐานเมธี, 2554)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น มีข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ปัญหาที่หลากหลาย เช่น ผู้นำองค์กรสงฆ์ควรมีวิสัยทัศน์และควรสร้างแรงบันดาลใจอันแสดงถึงภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ได้ เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมของคณะสงฆ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี อันจะส่งผลถึงความเจริญรุ่งเรืองแห่งพระพุทธศาสนาสืบไป (พระบัณฑิต ญาณธีโร, 2552) รวมถึง ควรมีการประชุมพระภิกษุและสามเณรในวัดเนื่องๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดและเพื่อความสามารถศักยภาพในวัด เจ้าอาวาสควรเปิดรับความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการวัด ควรนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาวัด และควรจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ระหว่างวัดและชุมชน (พระครูพิศาลธีรธรรม, 2553) เจ้าอาวาสควรรู้จักเหตุ รู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กติกาที่มีความเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ต้องรู้จักจุดหมายหรือเป้าหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ ต้องรู้จักพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงแห่งโลกอย่างแท้จริง ให้สามารถนำพามวลชนและองค์กรไปสู่จุดหมายได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ต้องรู้จักความพอเหมาะพอควรในการทำกิจการทุกอย่างให้ลุล่วงด้วยดี ต้องเป็นผู้รู้จักการบริหารเวลา หรือวางแผนให้เหมาะสมกับเวลา ควรรู้จักชุมชน รู้สังคม และรู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดีเพื่อให้สามารถเลือกใช้คนที่เหมาะสมกับงาน (พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์, 2554) ซึ่งการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในทุกด้าน จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนในการส่งเสริมหรือจัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนทางความคิด ตลอดจนงบประมาณ บุคลากร และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเปิดโอกาสให้เจ้าอาวาสสามารถเข้าถึงวิทยาการสมัยใหม่ ข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ง่ายขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาวัดมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป (พระครูไพโรจน์สารคุณ, 2553)

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการบริหารกิจการคณะสงฆ์ดังกล่าวข้างต้น ย้ำให้เห็นว่า การพัฒนาองค์กรคณะสงฆ์ให้เจริญต้องพัฒนาที่ตัวของพระสงฆ์ทุกระดับชั้น โดยเฉพาะเจ้าอาวาส ต้องรู้หลักการบริหารจัดการ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะและกลยุทธ์ทางการบริหารจัดการเป็นต้น ซึ่งนับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาวัดให้เป็นระบบและประสบความสำเร็จ รวมถึง ต้องส่งเสริมให้พระ ภิกษุสามเณร มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของพระธรรมวินัย และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อการพัฒนาชุมชนรอบข้างวัด โดยสรุป คือ ต้องมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ที่ชัดเจน ที่สามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์นั้นมาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นขั้นตอน มีความพยายามในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ครอบคลุมภารกิจและขอบข่าย

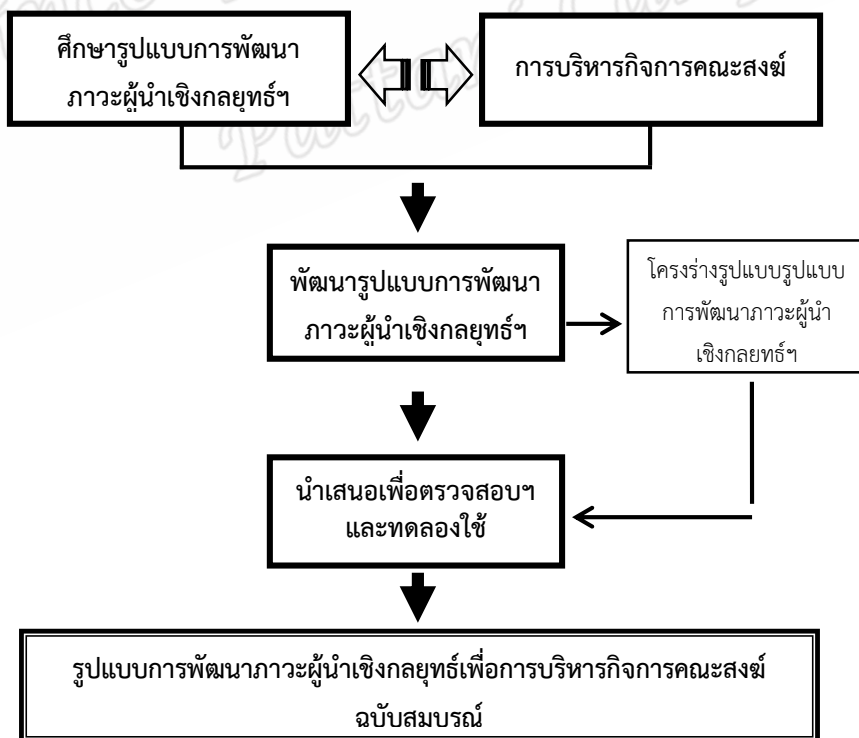
ทั้งหมดของกิจการ คณะสงฆ์ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ รู้จักวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต การรู้จักจัดสรร และใช้ทรัพยากร ตั้งแต่ขั้นการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ขั้นการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและขั้นการควบคุมและ การประเมินผลเชิงกลยุทธ์ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548) ซึ่งการที่จะทำ ให้พระสังฆาธิการมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ดังกล่าวได้นั้น จำเป็นต้องพัฒนาด้วยรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อ พัฒนาความรู้ความสามารถด้าน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุค ปัจจุบัน รวมถึง พัฒนาทักษะในการ บริหารงาน

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น จึงทำการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ พระสังฆาธิการ เพื่อทราบองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหาร กิจการคณะสงฆ์ เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของพระสังฆาธิการที่มี ประสิทธิภาพไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อความเข้มแข็งขององค์กรสงฆ์ทุกระดับ รวมถึง จะเป็น ประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการใช้เพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่มีประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ

กรอบแนวคิดการวิจัย



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 ขอนำเสนอการวิจัยขั้นตอนที่ 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) เป็นวัดที่ได้รับรางวัลพัฒนาตัวอย่างที่มีการบริหารกิจการคณะสงฆ์ดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ผ่านเกณฑ์การพิจารณาของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยการศึกษาข้อมูลและสภาพทั่วไปของวัด ข้อมูลการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยใช้แบบบันทึกข้อมูล และสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับวัด 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 และหรือพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสผู้มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปและหรือผู้สอบได้เปรียญธรรม 3 ประโยคขึ้นไป ที่มีประสบการณ์การบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 2 รูป ผู้นำในสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดและหรือสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ที่มีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 2 คน ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งเกี่ยวกับการบริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป จำนวน 2 คน อาจารย์และหรือนักวิชาการซึ่งสอนหรือเคยสอนวิชาเกี่ยวกับการปกครองหรือการบริหารจัดการที่มีความรู้ตั้งแต่ระดับปริญญาปริญญาเอกและหรือระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 2 คน ผู้จบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาของสงฆ์ระดับปริญญาตรีขึ้นไปและประสบความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงานเป็นที่ประจักษ์และหรือผู้ที่จบการศึกษาเปรียญธรรม 9

ประโยค จำนวน 2 รูป/คน โดยสนทนากลุ่มเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ดำเนินการดังนี้ จัดทำโครงร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ โดยใช้ผลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 จากนั้น นำโครงร่างรูปแบบไปให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข จากนั้น นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (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 ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะผู้ปกครองคณะสงฆ์ระดับเจ้าคณะ อำเภอ หรือเจ้าคณะจังหวัด หรือเจ้าคณะภาค ที่มีประสบการณ์การบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 4 รูป ผู้นำในสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด และหรือสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 2 ท่าน ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งเกี่ยวกับการบริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป 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 ประกอบด้วย ชื่อเรื่องการวิจัย 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 เครื่องมือสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัยและกรอบแนวคิดของเทคนิคเดลฟาย (Modified Delphi Technique) โดยใช้แบบสอบถามชนิดปลายปิดในรอบที่ 1, 2 และ 3 ซึ่งเป็นเทคนิคที่นักวิชาการเห็นว่าสามารถใช้ได้ หากประเด็นนั้นมีการศึกษาและกำหนดกรอบ

แนวคิดอย่างชัดเจนและครอบคลุมในเรื่องที่ต้องการศึกษา (Murray & Hammons, 1995; สุวิมล ว่องวานิช, 2548; กัลยรัตน์ เมืองสง, 2550) ดังนี้

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

รอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการนำข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยร้อยละ 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 มาบรรจุไว้ในข้อคำถามด้วย เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบเดิม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ ดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความสมบูรณ์และให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก และหรือมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป 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 ไม่ครอบคลุมเนื้อหาและไม่ตรงตามเนื้อหาของตัวแปรที่ต้องการวัด ต้องตัดทิ้งไปหรือปรับปรุงใหม่ (สุวิมล ติรกา นนท์, 2549, พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540)

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการโดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเทคนิคเดลฟายรอบที่ 3 มาคำนวณหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเชิงสถิติ แล้วนำมาแปลผลตามเกณฑ์ ดังนี้

4.50 – 5.00 = กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด

3.50 – 4.49 = กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมาก

2.50 – 3.49 = กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยปานกลาง

1.50 – 2.49 = กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยน้อย

1.00 – 1.49 = กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผลค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ซึ่งได้จากการคำนวณความแตกต่างระหว่างค่าควอไทล์ที่ 1 กับค่าควอไทล์ที่ 3 ดังนี้

0.00 – 1.50 = ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกันมาก

มากกว่า 1.50 = ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกันน้อย

เมื่อได้ผลการวิเคราะห์แล้ว ผู้วิจัยนำเอาเฉพาะข้อความที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันมากที่สุดค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์มาสรุปเป็นความคิดเห็นของกลุ่ม และใช้เป็นแนวทางในการจัดทำรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต่อไป

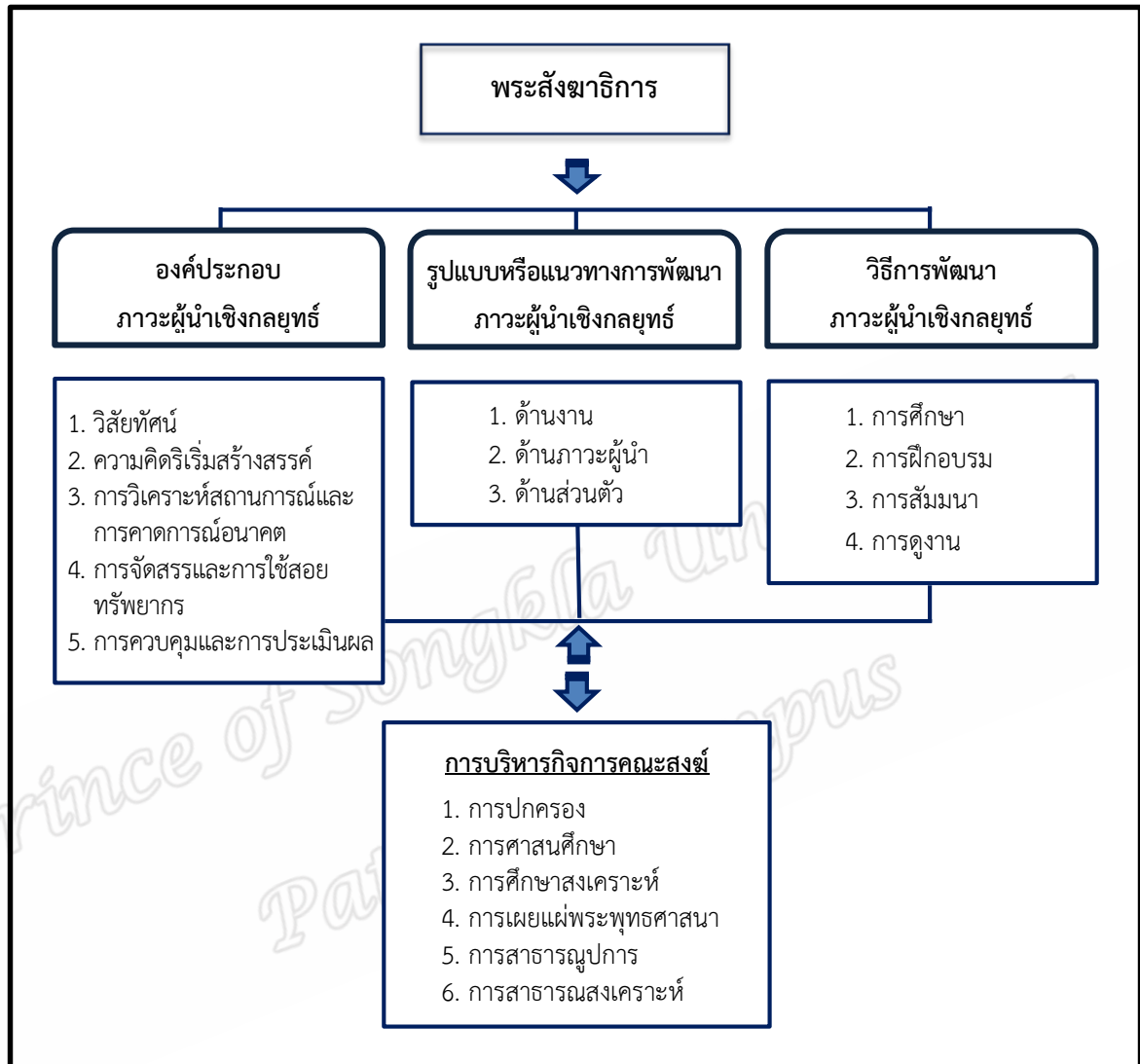
สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ 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), Dejnoka (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), รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544), พระมหาสุริยา หอมวัน(2544), ชีรวิทย์ ทองโอษฐ์ (2546), จินตนา บุญบังการ และ ณีรัฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2548), กัลยรัตน์ เมืองสง (2550), เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550), รวีวรรณ กลิ่นหอม (2550), สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550), รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551), สมยศ นาวิการ (2551), ไกรวรรณ, พระมหา ปุณฺชนันท์ (2552) และเชวงศักดิ์ พุกษเทเวศ (2553) โดยมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

จากผลการวิจัย จำแนกรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการได้ 3 ประเด็นสำคัญ คือ

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่ามี 5 องค์ประกอบได้แก่ **1) การมีวิสัยทัศน์** ซึ่งเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำคัญที่พระสังฆาธิการต้องมีและนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยพระสังฆาธิการต้องเข้าใจลักษณะหรือสภาพของวัดหรือองค์กรที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน สามารถมองภาพความเป็นไปในอนาคตในเชิงองค์รวมได้ มีวิสัยทัศน์เพื่อการพัฒนาและมีเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน มีทิศทางการทำงานที่ตอบสนองวิสัยทัศน์อย่างเป็นกระบวนการ มีทักษะในการสื่อสารและมีทักษะในการถ่ายทอด วิสัยทัศน์ สามารถขับเคลื่อนงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล้าตัดสินใจในการดำเนินงานอย่างรวดเร็วถูกต้อง สร้างค่านิยมในการทำงานโดยยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ รวมถึง ต้องรู้จักประสานงานและประสานความร่วมมือเพื่อความสำเร็จของงาน และต้องรู้จักยืดหยุ่นปรับตัวตามสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ **2) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์** พระสังฆาธิการต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานที่สอดคล้อง กับเป้าหมาย มีจินตนาการที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง คิดเป็นระบบและสามารถถ่ายทอดให้บุคคลอื่นเข้าใจและปฏิบัติตามได้ มีความเชื่อมั่นในความ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นและดำเนินงานที่แสดงถึงความคิดริเริ่มหรือสร้างสรรค์ มีทักษะในการสื่อสาร และกระตุ้นให้บุคคลอื่นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่สำคัญต้องใจกว้าง มีเหตุผล ยอมรับและสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ของบุคคลอื่น รวมถึง รู้จักใช้ปัญหาเป็นตัวนำในการแสวงหาหรือพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ เพื่อให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์ทันต่อโลกปัจจุบัน **3) การวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต** องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์องค์ประกอบนี้ คือ พระสังฆาธิการต้องรู้จักนำข้อมูลในอดีตมาวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและคาดการณ์อนาคต เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ดำเนินไปอย่างสอดคล้องและทันสมัย รู้จักวิเคราะห์แผนพัฒนาต่างๆ แล้วนำ มาปรับประยุกต์ใช้กับกิจการคณะสงฆ์อย่างเหมาะสม มีโลกทัศน์กว้างไกล รักที่จะแสวงหา และใฝ่รู้ประสบการณ์ใหม่ๆ ตลอดเวลา ที่สำคัญต้องกำหนดนโยบาย กำหนดแผนงาน วางแผนงาน และบริหาร งานอย่างมีระบบ มีทักษะและกลยุทธ์ในการทำงานสอดคล้องกับสถานการณ์ สามารถขับเคลื่อนกลยุทธ์การทำงานไปสู่เป้าหมายได้ สามารถสื่อสารและกระตุ้นให้บุคคลอื่นรู้จักวิเคราะห์สถานการณ์อนาคตได้ รวมถึง มีความชัดเจนในข้อมูล มีเหตุผล รู้จักยืดหยุ่นในสถานการณ์ต่างๆ และต้องมีการตรวจสอบ ทบทวนและประเมินผลแผนและกลยุทธ์ในการทำงานเสมอ **4) การจัดสรรและการรู้จักใช้สอยทรัพยากร** เพื่อให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสขึ้นไป ต้องแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อสนองตอบภาระงานขององค์กร ส่งเสริมและหรือสนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับงาน บำรุงรักษาทรัพยากรให้พร้อมใช้งานเสมอ จัดทำฐานข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากร วางแผนการใช้สอยทรัพยากรทุกประเภทอย่างชัดเจน รู้จักแบ่งปันและระดมทรัพยากรจากหน่วยงานต่างๆ มาใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานด้านต่างๆ ขององค์กร มีการบริหารจัดการทรัพยากรทุกประเภทอย่างเป็นระบบ รวมถึง รู้จักปรับประยุกต์และยืดหยุ่นในการใช้ทรัพยากรทุกประเภทขององค์กร ที่สำคัญ ต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ตลอดเวลา และมีระบบตรวจสอบทบทวน ประเมินผลการจัดสรรและการใช้ทรัพยากรเสมอ **5) การควบคุมและการประเมินผล** องค์กรจะดำเนินไปด้วยดีมี ประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการควบคุมและประเมินผลการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งต้องอาศัยความเด็ดขาดและความ กล้าหาญในการวินิจฉัยสั่งการของผู้นำ รวมถึง ต้องให้

บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการควบคุมและ ประเมินผล ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงบทบาทในการ ทำงานตามหน้าที่ของตนแบบกัลยาณมิตร อดทน ต่อผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นแก่ตนเอง จัดวางระบบการ ประเมินอย่างถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรมตรวจ สอบได้ มีการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการประเมินทุกขั้นตอน มีการตรวจสอบ ทบทวน และประเมินผลระบบการควบคุมและประเมินผลเสมอและต้องนำผลที่ได้จาก การประเมินมาแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

2. รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มี 3 ด้าน ได้แก่ **1) ด้านงาน** มี ประเด็นสำคัญที่เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ การมี อิสระในการบริหารจัดการงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ การได้รับอำนาจในการบริหารจัดการกิจการงาน การมอบหมายหรือให้ทำงานที่เหมาะสมหรือท้าทายความสามารถ ส่งเสริมการแสวงหาความร่วมมือ ด้านต่างๆ กับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาวัดหรือองค์กรที่ตนรับผิดชอบ เอาใจใส่ช่วยเหลือ แนะนำ สั่งสอนในการปฏิบัติงานโดยเปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองในงานอย่างสม่ำเสมอ จัดการพัฒนาทักษะใน การสื่อสารทั้งภายในและภายนอกวัดหรือองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของงาน รวมถึง การกระตุ้นให้ เกิดความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น การให้กำลังใจในการทำงาน ไม่ตำหนิใน งานที่ผิดพลาด รู้จักยืดหยุ่นและหรือปรับตัวในงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ยึดมั่นใน หลักการที่ถูกต้องและปฏิบัติไปตามหลักการที่ถูกต้องนั้น และต้องสร้างระบบการควบคุมงานและการ ประเมินผลงานที่ถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ **2) ด้านภาวะผู้นำ** แนวทางการพัฒนา พระสังฆาธิการให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุด คือ ต้องเริ่มต้นด้วยการพัฒนาให้มีวิสัยทัศน์ รวมถึงต้องส่งเสริมสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ฝึกให้รู้จักวิเคราะห์สถานการณ์และการ คาดการณ์อนาคต แนะนำให้รู้จักจัดสรรรู้จักใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าเหมาะสม สนับสนุนให้มีวิธีการควบคุมและวิธีการประเมินผลที่เป็นระบบและเป็นธรรม ส่งเสริมการบริหารงาน ด้วยหลักธรรมาภิบาล มีเหตุผลในการทำงานและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างจากตน ยอมรับความ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ และฝึกให้เกิดความอดทน มุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่อความ ยากลำบาก มีทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์และดำเนินการตามกลยุทธ์นั้น เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของ ตนเองอย่างชัดเจน ประสานเป้าหมายแห่งหน้าที่กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว และ **3) ด้านส่วนตัว** แนวทางการพัฒนาพระสังฆาธิการด้านส่วนตัว ให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ คือ ต้องเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และ พร้อมที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา รู้จักจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง สามารถจัดการความเครียดและความ คับข้องใจได้ มีความอดทน อดกลั้น ไม่ปล่อยให้อารมณ์อยู่เหนือเหตุผล จริงใจและเป็นกัลยาณมิตรกับ ทุกคน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านหน้าที่การงานและการดำรงชีวิต มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา และต้องมีสุขภาพกายแข็งแรงและมีบุคลิกภาพดีน่าเชื่อถือ

3. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่ามี 4 วิธีการที่สามารถนำมาพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ได้ ได้แก่ **1) การศึกษา** โดยการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นทั้ง ทางโลกและทางธรรม อาจเป็นไปในรูปแบบของการเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาและหรือให้ทุนการ ศึกษาในสาขาวิชาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อความรู้ ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎี รวมถึง ได้ฝึกฝนการมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ **2) การสัมมนา** โดยการจัดการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งในภาควิชาการและภาคปฏิบัติ ทั้งระหว่างพระสังฆาธิการด้วยกันที่ประสบผล สำเร็จในการเป็นผู้นำ และระหว่างพระสังฆาธิการกับนักวิชาการสาขาต่างๆ **3) การฝึกอบรม** โดยการ ฝึกอบรมให้พระสังฆาธิการได้เรียนรู้และได้พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหาร กิจการคณะสงฆ์ โดยอาจจัดเป็นรูปแบบการอบรมระยะสั้นเพื่อกระตุ้นให้เกิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จน

สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) **การดูงาน** โดยการจัดให้พระสังฆาธิการ ได้ศึกษาดูงานการบริหารกิจการองค์กรต่างๆ ที่มีผลการดำเนินงานเป็นเลิศ ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

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

บรรณานุกรม

- กัลยารัตน์ เมืองสง. (2550). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จินตนา บุญบงกร และณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2548). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพรินติ้ง.
- เชวงศักดิ์ พฤกษเทเวศ. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบบการศึกษา*. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2539). *การวางแผนเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ธีรวุฒิ ทองโอบฐ์. (2546). *การศึกษากิจการปฏิบัติศาสนกิจของเจ้าอาวาสในจังหวัดร้อยเอ็ด*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2549). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- พระมหาไกรวรรณ ปุณฺณขันธ. (2552). *ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม*. (วิทยานิพนธ์การปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- พระมหาสุริยา หอมวัน. (2544). *บุคลิกภาพของเจ้าอาวาสที่พึงประสงค์ : กรณีศึกษาพระภิกษุสามเณรวัดสระกำแพงใหญ่ อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ*. (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).
- รวีวรรณ กลิ่นหอม. (2550). *การพัฒนาแบบการวัดและเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสายสามัญ*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น).
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ. (2547). *การพัฒนาแบบการพัฒนาคูณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- สมยศ นาวิการ. (2548). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์* 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. Lipham & 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.

บทความ 2

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ

A Model Development of Strategic Leadership for Sangha Administration
of Buddhist Administrative Ecclesiastical Officials

Prince of Songkla University
Pattani Campus

**รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ**
Development Model of Strategic Leadership for Sangha Affairs
Administration of Buddhist Administrative Ecclesiastical Officials

สุวิมลสิน จักขินโท^{*}
รศ.ดร.ดวงมณี จงรักษ์^{**}
ผศ.ดร.วสันต์ อติศัพท์^{***}
รศ.ดร.จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ^{****}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา พัฒนาและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ โดยใช้วิธีวิจัยแบบพหุวิธี (Multiple Methodologies) มีขั้นตอนการวิจัย ๓ ขั้นตอน การวิจัยขั้นตอนที่ ๑ การศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) จำนวน ๒ รูป การศึกษากรณีศึกษา (Case Study) จำนวน ๒ วัด และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๔ คน พบผลการวิจัยดังนี้ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของพระสังฆาธิการประกอบด้วย องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑. การมีวิสัยทัศน์ ๒. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๓. การวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต ๔. การจัดสรรและการรู้จักใช้ทรัพยากร ๕. การควบคุมและการประเมินผล รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ๓ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านงาน ๒. ด้านภาวะผู้นำ ๓. ด้านส่วนตัว และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ๔ วิธีกร ได้แก่ ๑. การศึกษา ๒. การสัมมนา ๓. การฝึกอบรม ๔. การดูงาน การวิจัยขั้นตอนที่ ๒ การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง ๓ รอบ (Modified Delphi Technique) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๔ คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวิธีการพัฒนามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก – มากที่สุด (ค่า Mdn. ระหว่าง ๔.๐๐ – ๕.๐๐) และมีความสอดคล้องกันในระดับมาก (ค่า LR. ระหว่าง ๑.๐๐ – ๑.๕๐) รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวิธีการพัฒนามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่า Mdn. ระหว่าง ๔.๕๐ – ๕.๐๐) และมีความสอดคล้องกัน

Pr

^{*}วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ parampara2011@hotmail.com

^{**}ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ภาควิชาการวิจัยเชิงปริมาณและการประเมิน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

^{***}ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

^{****}ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คณะศึกษาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

ในระดับมาก (ค่า LR. ระหว่าง ๐.๐๐ - ๓.๕๐) การวิจัยขั้นตอนที่ ๓ การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส จำนวน ๓๕๐ รูป ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวิธีการพัฒนา มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๓๖$) รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวิธีการพัฒนา มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๕๑$) เช่นกัน และการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส จำนวน ๔ รูป โดยใช้แผนการทดลองแบบกลุ่มเดียววัดผลก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pre-test and Post-test Design) มีระยะเวลาในการทดลอง ๖ สัปดาห์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของพระสังฆาธิการก่อนและหลังการทดลองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ($p = .๐๖$)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, กลยุทธ์การบริหาร, กิจกรรมคณะสงฆ์, พระสังฆาธิการ

Abstract

The purposes of this research were to study, develop, and present the Development Model of Strategic Leadership for Sangha Affairs Administration of Buddhist Administrative Ecclesiastical Officials. The multiple methodologies, with 3 methodology processes, were utilized in this research. 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, and a focused group with 18 participants. The results showed that the Strategic Leadership for Sangha Administration of Buddhist Administrative Ecclesiastical Officials consisted 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 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 (LR. 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 (LR. value of 0.00 - 1.50) between the strategic leadership development process and the methods to develop the strategic leadership. The aim of the 3rd process was to evaluate the potential and

the practicality of the developed model. The model evaluation using 150 study samples of the abbots of Buddhist monks showed that the model's strategic leadership components and their development method were very suitable and very practical ($\bar{x} = 4.32$), the model's strategic leadership development and its development processes showed that the model has high potential to be used suitably and practically ($\bar{x} = 4.41$). Similarly, the developed model evaluation was also done with another sample group: 9 abbots of Buddhist monks. The evaluation was done for 6 month period using methodology called "One Group Pre-test and Post-Test Design" in which the evaluation test was performed before and after the model was applied. The result showed that there was a significant difference in the strategic leadership level of the sample group before and after the model was applied that statistically significant change was found to be .05 ($p = .02$).

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

๑. บทนำ

การมีภาวะผู้นำ ถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารทุกระดับ เพราะผู้นำจะเป็นตัวแทนขององค์กรในการประสานงาน เป็นผู้สร้างโอกาสให้บุคคลในองค์กรทั้งที่เป็นรายบุคคลและ เป็นทีมได้ทำงานเต็มศักยภาพเพื่อสนองตอบต่อภารกิจขององค์กร เป็นผู้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรจึงต้องมีรูปแบบของความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและรูปแบบแห่งความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) อยู่ทุกระดับ และจุดเริ่มแรกของการพัฒนาองค์กร คือ การพัฒนาที่ตัวผู้นำ ซึ่งบุคคลที่เป็นผู้นำต้องมีคุณสมบัติของ "ภาวะผู้นำ" ซึ่งจะทำให้ "ผู้ตาม" เกิดความเชื่อมั่นและพร้อมที่จะร่วมขบ เคียงองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างเป็นเอกภาพ องค์กรใหญ่เท่าใด ผู้นำย่อมมีสำคัญมากขึ้นเท่านั้น จนอาจกล่าวได้ว่า องค์กรใดได้ผู้นำดีองค์กรนั้นจะมีความเจริญรุ่งเรืองไปด้วย ตรงกันข้ามหากองค์กรใดได้ผู้นำไม่ดีองค์กรนั้นจะประสบความยากลำบากไปด้วย

ผู้นำขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ ล้วนแต่มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งสิ้น ความ เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มจากการมีคุณสมบัติสำคัญ คือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล (Vision) และนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้เป็นผลสำเร็จตามขั้นคอง ต้องเข้าใจหน่วยงานของตนในทุกลักษณะ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการ และเทคนิคในการทำงาน รู้จักวิเคราะห์และเลือกใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน ต้องเป็นผู้มีศักยภาพในการวางแผนและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ มีภาวะผู้นำ มีแนวทางการทำงานที่ชัดเจน มีแนวปฏิบัติสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป คิดกลยุทธ์เชิงรุกเป็น เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ สามารถกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงได้ชัดเจน มีความมุ่งมั่นต่อการสร้างภาพใหม่ขององค์กร

รวมทั้ง เป็นผู้ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งปัจจัยหลักที่ทำให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบผลสำเร็จด้วยดี นั้นคือ “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์” และโดยทั่วไป การบริหารเชิงกลยุทธ์จะประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ๓ ขั้นตอน คือ ขั้นการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Formulation) ขั้นการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategic Implementation) และขั้นการควบคุมและประเมินผลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Control and Evaluation)^๕

องค์กรคณะสงฆ์ ซึ่งถือเป็นองค์กรฝ่ายศาสนจักร ต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงของโลกเพื่อความเจริญก้าวหน้าและเพื่อความมั่นคงของสถาบันพระพุทธศาสนา เช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสขึ้นไป ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการ ส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนถาวรสืบไป เนื่องจากพระสังฆาธิการเป็นผู้ใกล้ชิดกับ ประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นที่เคารพเลื่อมใสศรัทธาของ ประชาชนและเป็นผู้มีบทบาทโดยตรงต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ดังนั้น เจ้าอาวาสจึงต้องมีศาสตร์ และศิลป์ในการบริหารวัด ซึ่งจะต้องประกอบด้วยการวางแผน การจัดการองค์การ การบริหารงาน บุคคล การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การประเมินผลงานและการงบประมาณให้เป็นไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพ

ปัญหาที่ทำให้การบริหารจัดการวัดขาดประสิทธิภาพ คือ เจ้าอาวาสจำนวนมากยังขาด ทักษะในการบริหารจัดการวัด ไม่มีศักยภาพในการพัฒนาวัด ไม่มีความรู้ในการสั่งสอนประชาชน ยังมี เจ้าอาวาสจำนวนมากถึงปล่อยปะละเลยพระภิกษุสามเณรในปกครองให้ประพฤติปฏิบัติไปตาม อุตสาหกรรม ไม่มีการ ศึกษาอบรมพระธรรมวินัย ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัด นอกจากนี้ ยังมีผลการวิจัยเกี่ยวกับเจ้าอาวาสในพื้นที่ต่างๆ จำนวนมาก ที่สะท้อนให้เห็นความอ่อน คด้อยด้านภาวะผู้นำและการบริหารกิจการคณะสงฆ์ เช่น เจ้าอาวาสในจังหวัดเลย ร้อยละ ๖๒.๕ มี ระดับภาวะผู้นำด้านการบริหารวัดอยู่ในระดับต่ำ^๖ คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรียังขาดการพัฒนาด้าน

^๕ โสชาติ จันทภักดิ์, “การพัฒนาภาวะผู้นำสงฆ์ระดับมณฑลศึกษาลงไปโรงเรียน มีอรรถศึกษา ลังกิตสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการโดยใช้กระบวนการหลักคุณธรรม”, วิทยานิพนธ์ การศึกษาศาสตรบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๖๔).

^๖ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, ภาวะผู้นำ พุทธภูมิและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์, พิมพ์ ครั้งที่ ๒, (เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๖๔), หน้า ๙๒.

^๗ พระเกษมศักดิ์ วรสุโข (สาธุคุณ), “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ อำเภอ ชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสนคณาภินิเทศ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^๘ พระมหาสุริยา หอมวัน, “บุคลิกภาพของเจ้าอาวาสที่พึงประสงค์ : กรณีศึกษาพระภิกษุสามเณรวัด สระกำแพงใหญ่ อำเภอชุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ”, สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๖๔).

^๙ วรวิทย์ บุญยธรรมา, “ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของเจ้าอาวาส: กรณีศึกษาจังหวัดเลย”, วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์และการพัฒนา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๖).

๕๔๘ ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ ฉบับพิเศษ พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๕๘

ต่างๆ หลายนับไม่ถ้วน โดยเฉพาะเรื่องการศึกษา การทำงานที่ไม่ชัดเจนและเด็ดขาด การติดต่อสื่อสารไม่ชัดเจน การทำงานแบบเฉื่อยชา มีกทำงานแบบย่ำอยู่กับที่ ไม่มีการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ การขัดแย้งกันระหว่างบ้านกับวัด การไม่เคารพซึ่งกันและกันของผู้มีน้อยที่ต้องปฏิบัติต่อผู้ใหญ่ ปัญหาเรื่องของยาเสพติดให้โทษและอบายมุขอื่นๆ เป็นต้น ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของคณะสงฆ์ ที่ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน^๓ เจ้าอาวาสในกรุงเทพมหานคร บางส่วนขาดวิสัยทัศน์และขาดเป้าหมายในการบริหารจัดการวัดที่ชัดเจน ไม่มีการประชุม ปรึกษาหรือวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาวของการพัฒนาวัดอย่างเป็นรูปธรรม เป็นการบริหารจัดการวัดตามความเคยชินที่เคยปฏิบัติมา ขาดการประสานงานระหว่างวัด บ้าน และชุมชน เจ้าอาวาสบางรูปใช้คนไม่ถูกต้องกับงาน จึงทำให้งานขาดประสิทธิภาพ^๔

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น มีข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ปัญหาที่หลากหลาย เช่น ผู้นำองค์กรสงฆ์ควรวิสัยทัศน์และควรสร้างแรงบันดาลใจอันแสดงถึงภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ได้ เพื่อให้การดำเนินงานของคณะสงฆ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี อันจะส่งผลถึงความเจริญรุ่งเรืองแห่งพระพุทธศาสนาสืบไป รวมถึง ควรมีการประชุมพระภิกษุและสามเณรในวัดเนืองๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดและเพื่อความสัมพันธ์ภายในวัด เจ้าอาวาสควรเปิดรับความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการวัด ควรนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาวัด และควรจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ระหว่างวัดและชุมชน เจ้าอาวาสควรรู้จักเหตุ รู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้การศึกษาที่มีความเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ต้องรู้จักจุดหมายหรือเป้าหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ ต้องรู้จักพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างแท้จริง ให้สามารถนำพามวลชนและองค์กรไปสู่จุดหมายได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ต้องรู้จักความพอเหมาะพอควรในการทำกิจการทุกอย่างให้ลุล่วงด้วยดี ต้องเป็นผู้รู้จักการบริหารเวลา หรือวางแผนให้เหมาะสมกับเวลา ควรรู้ชุมชน รู้สังคม และรู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เพื่อให้สามารถเลือกใช้คนที่เหมาะสมกับงาน^๕ ซึ่งการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในทุกด้าน จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนในการส่งเสริมหรือจัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนทางความคิด ตลอดจนงบประมาณ บุคลากรและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาวัดมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

^๓ พระราชพิธี จาตุรงคสังคายนา (ครั้งที่ ๒), “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ กรณีศึกษาวัดในอำเภอหนองแดง จังหวัดสระบุรี”, วิทยาลัยพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^๔ พระครูพิศาลกิจธรรม, “ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร”, วิทยาลัยพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^๕ พระครูพิศาลกิจธรรม (วีรวัฒน์ สุกอินทร์), “การศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดชัยภูมิ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”, วิทยาลัยพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

IPPI

จากผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการภาวะผู้นำและการบริหารกิจการคณะสงฆ์ดังกล่าว ย้ำให้เห็นว่าการพัฒนาองค์กรคณะสงฆ์ให้เจริญต้องพัฒนาที่ตัวของพระสังฆาธิการทุกระดับชั้น โดยเฉพาะเจ้าอาวาส ต้องรู้หลักการบริหารจัดการ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะและกลยุทธ์ทางการบริหารจัดการ เป็นต้น ซึ่งนับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาวัดให้เป็นระบบและประสบความสำเร็จ รวมถึงต้องส่งเสริมให้พระ ภิกษุสามเณร มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของพระธรรมวินัย และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อการพัฒนาชุมชนรอบข้างวัด โดยสรุป คือ ต้องมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ที่ชัดเจน ที่สามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์นั้นมาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นขั้นตอน มีความพยายามในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ครอบคลุมภารกิจและขอบข่ายทั้งหมดของกิจการคณะสงฆ์ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ รู้จักวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต การรู้จักจัดสรรและใช้ทรัพยากร ตั้งแต่ขั้นการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ขั้นการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและขั้นการควบคุมและ การประเมินผลเชิงกลยุทธ์ ซึ่งการที่จะทำให้พระสังฆาธิการมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ดังกล่าวได้นั้น จำเป็นต้องพัฒนาด้วยรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน รวมถึงพัฒนาทักษะในการบริหารงาน

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ
๒. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ
๓. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ

๓. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้มีขอบเขตการวิจัยตามกระบวนการวิจัย ๓ ขั้นตอน คือ

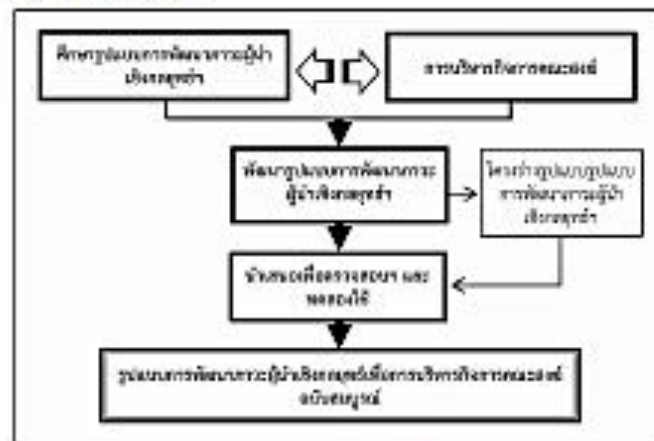
ขั้นตอนที่ ๑ การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นพระสังฆาธิการ จำนวน ๒ รูป (Indepth Interview) การศึกษากรณีศึกษา (Case Study) จำนวน ๒ วัด และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๒ คน ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

๕๕๐ ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ ฉบับพิเศษ พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๕๘

ขั้นตอนที่ ๒ การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ๓ รอบ (Modified Delphi Technique) ด้วยการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๘ ท่าน ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ขั้นตอนที่ ๓ การนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ เพื่อตรวจสอบรูปแบบและการทดลองใช้

๕. กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ ๓ กรอบแนวคิดการวิจัย

๕. ระเบียบวิธีวิจัย การวิจัยนี้ มีระเบียบการวิจัย ๓ ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ดำเนินการโดย

๑.๑ การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นพระสังฆาธิการโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างคำถาม (Structured Interview) จำนวน ๒ รูป ซึ่งผู้วิจัยได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสที่ปกครองวัดพัฒนาตัวอย่าง

๑.๓ การศึกษาวัดพัฒนาตัวอย่าง (Case Study) จำนวน ๒ วัด โดยพิจารณาเลือกวัดที่มีการบริหารกิจการคณะสงฆ์ดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ และผ่านเกณฑ์การพิจารณาของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติให้ได้รับรางวัลระดับชาติ เช่น รางวัลวัดพัฒนาตัวอย่าง รางวัลวัดพัฒนาดีเด่น รางวัลวิทยุพัฒนาการศึกษา เป็นต้น

๑.๔ การสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๐ รูป/คน ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่

- เจ้าคณะผู้ปกครองคณะสงฆ์ ระดับเจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะจังหวัด และหรือพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และหรือผู้สอบได้เปรียญธรรม ๓ ประโยคขึ้นไป ที่มีประสบการณ์การ บริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่น้อยกว่า ๓ ปี จำนวน ๒ รูป
- ผู้นำในสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดและหรือสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดที่มีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ไม่น้อยกว่า ๓ ปี จำนวน ๒ คน
- ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งเกี่ยวกับการบริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป จำนวน ๒ คน
- ผู้เป็นอาจารย์และหรือนักวิชาการซึ่งสอนหรือเคยสอนวิชาเกี่ยวกับการปกครองหรือการบริหารจัดการที่มีความรู้ระดับปริญญาเอก และหรือระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน ๒ คน
- ผู้จบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาของสงฆ์ระดับปริญญาตรีขึ้นไปและประสบความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน และหรือผู้จบการศึกษาเปรียญธรรม ๔ ประโยค จำนวน ๒ รูป/คน

ขั้นตอนที่ ๒ พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ดำเนินการโดย

๒.๑ การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา (Wording) โครงสร้างและรูปแบบของแบบสอบถาม (Structure & Format) เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับวัตถุประสงค์ (Index of the Item-Objective Congruence : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกและหรือมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน ๕ คน ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารหรือการจัดการ จำนวน ๓ คน ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ จำนวน ๓ คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยหรือการประเมินผล จำนวน ๓ คน ผู้เชี่ยวชาญด้านศึกษาศาสตร์ หรือสังคมศาสตร์หรือมนุษยศาสตร์ จำนวน ๓ คน ผู้เชี่ยวชาญด้านรัฐประศาสนศาสตร์หรือการจัดการ จำนวน ๓ คน โดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC ที่ได้ ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ ๐.๕ ซึ่งถือว่าข้อคำถามนั้นมีความครบถ้วนสมบูรณ์ ครอบคลุมเนื้อหาและตรงตามเนื้อหาของตัวแปรที่ต้องการวัด หากค่าดัชนีความสอดคล้องที่ได้น้อยกว่า ๐.๕ แสดงว่า ข้อคำถามนั้นไม่ดี ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ไม่ครอบคลุมเนื้อหาและไม่ตรงตามเนื้อหาของตัวแปรที่ต้องการวัด ต้องคิดทิ้งไปหรือปรับปรุงใหม่^๕

๒.๒ การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ดำเนินการโดย ใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) ๓ รอบ โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๘ ท่าน ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

^๕ ทวีรัตน์ ทวีรัตน์, วิจัยการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร), ๒๕๖๑, หน้า ๒๖.

๕๕๒ ปี ๕ ฉบับที่ ๒ ฉบับพิเศษ พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๕๘

- ผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะผู้ปกครองคณะสงฆ์ระดับเจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะจังหวัด และหรือพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และหรือผู้สอบได้เปรียญธรรม ๓ ประโยคขึ้นไป ที่มีประสบการณ์การบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่น้อยกว่า ๓ ปี จำนวน ๔ รูป
- ผู้นำในสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดและหรือสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดที่มีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ไม่น้อยกว่า ๓ ปี จำนวน ๔ คน
- ผู้ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งเกี่ยวกับการบริหารจัดการระดับหัวหน้างานขึ้นไป จำนวน ๔ คน
- ผู้เป็นอาจารย์และหรือนักวิชาการซึ่งสอนหรือเคยสอนวิชาเกี่ยวกับการปกครองหรือการบริหารจัดการ ที่มีความรู้ตั้งแต่ระดับปริญญาปริญญาเอกและหรือระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน ๔ คน
- ผู้จบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาของคณะสงฆ์ระดับปริญญาตรีขึ้นไป และประสบความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงานเป็นที่ประจักษ์และหรือผู้จบการศึกษาเปรียญธรรม ๔ ประโยค จำนวน ๔ รูป/คน

ขั้นตอนที่ ๓ การนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการเพื่อตรวจสอบรูปแบบ และการทดลองใช้ดำเนินการโดย

๓.๓ การนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

๓.๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- ประชากร เป็นกลุ่มพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๖ ได้แก่ จังหวัดชุมพร จำนวน ๒๓๔ รูป จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๕๙๔ รูป และจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน ๓๑๕ รูป รวมทั้งสิ้น ๑,๑๔๓ รูป (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ; ข้อมูล ณ วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕) ส่วนกลุ่มตัวอย่าง เป็นพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๖ จำนวน ๑๕๐ รูป ได้แก่ จังหวัดชุมพร จำนวน ๕๐ รูป จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๕๐ รูป จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน ๕๐ รูป ซึ่งได้จากการกำหนดโควตา เก็บข้อมูลโดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบบังเอิญ (Convenience Sampling)

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๓.๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกและหรือมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน ๕ คน ซึ่งผู้วิจัยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ช่วยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา (Wording) โครงสร้างและรูปแบบของแบบสอบถาม (Structure and Format) และอื่นๆ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับวัตถุประสงค์ (Index of the Item-Objective Congruence : IOC) และค่า IOC ที่ได้ ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ ๐.๕

Pr

จึงถือว่าข้อคำถามนั้นดี มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ครอบคลุมเนื้อหาและตรงตามเนื้อหาของตัวแปรที่ต้องการวัด หากน้อยกว่า ๑.๕ ถือว่าข้อคำถามนั้นไม่ดี ต้องคิดทิ้งไป ไม่นำไปใช้ในการวิจัยขั้นต่อไป

๓.๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมด้วยตนเอง

๓.๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อ
การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปนี้

- ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่าง ให้การแจกแจงความถี่ (Frequency)

และค่าร้อยละ (Percentage)

- ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตรวจสอบความเหมาะสมและความ

เป็นไปได้ของรูปแบบ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

๔.๕๐ - ๕.๐๐ = มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด

๓.๕๐ - ๔.๔๙ = มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก

๒.๕๐ - ๓.๔๙ = มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ปานกลาง

๑.๕๐ - ๒.๔๙ = มีความเหมาะสมและเป็นไปได้น้อย

๑.๐๐ - ๑.๔๙ = มีความเหมาะสมและเป็นไปได้น้อยที่สุด

๓.๒ การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการ
คณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ดำเนินการโดยการฝึกอบรม มีขั้นตอนดังนี้

๓.๒.๑ จัดทำคู่มือการฝึกอบรมการะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการ

คณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ สร้างจากผลการวิจัยที่ได้จากขั้นตอนที่ ๒ ประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ
วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการพัฒนา และการประเมินผลการพัฒนา

๓.๒.๒ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคู่มือ
การฝึกอบรมโดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

๓.๒.๓ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง เป็นพระสังฆาธิการระดับ เจ้าอาวาส
จำนวน ๔ รูป คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบ
บังเอิญ (Convenience Sampling)

๓.๒.๔ กำหนดแผนการทดลอง โดยใช้แผนการทดลองแบบกลุ่ม เดียววัดผล
ก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pre-test and Post-test Design)

๓.๒.๕ ระยะเวลาในการทดลอง ใช้เวลา ๖ สัปดาห์ (พฤษภาคม -
กรกฎาคม ๒๕๖๘) ดำเนินการทดลองโดยผู้วิจัย ภายใต้การควบคุมและการให้คำปรึกษาของ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

๓.๒.๖ การดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยได้ประสานงานกับพระสังฆาธิการ
ระดับเจ้าอาวาสที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือและนิมนต์เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนการ
ฝึกอบรม ผู้วิจัยดำเนินการวัดระดับการะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของพระสังฆาธิการ โดยใช้แบบสอบถาม
ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ (Rating Scale) คือ การมีระดับการะผู้นำมากที่สุด มาก ปาน

๕๕๔ ปี ๕ วันที่ ๒ ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๖๕

กลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และดำเนินการฝึกอบรมตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ในคู่มือการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรม พระสังฆาธิการนำองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไปปรับประยุกต์ใช้ในวัดของตนตามขอบข่ายการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม เมื่อสิ้นสุดการทดลองแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการวัดระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของพระสังฆาธิการ โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ (Rating Scale) ซึ่งเป็นแบบสอบถามฉบับเดียวกันที่ใช้วัดระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ก่อนการทดลอง โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

- ๔.๕๐ - ๕.๐๐ = มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มากที่สุด
- ๓.๕๐ - ๔.๔๙ = มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มาก
- ๒.๕๐ - ๓.๔๙ = มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ปานกลาง
- ๑.๕๐ - ๒.๔๙ = มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์น้อย
- ๑.๐๐ - ๑.๔๙ = มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์น้อยที่สุด

๓.๒.๗ การประเมินผลการทดลอง โดยการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการก่อนและหลังการทดลอง

๓.๒.๘ การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ผลการประเมินก่อนและหลังการทดลอง โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าเปรียบเทียบ t-test (Paired Samples t-test)

๓.๓ สรุปผลการทดลอง และจัดทำรายงานการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการฉบับสมบูรณ์

๒. สรุปผลการวิจัย

สรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

๑. ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ พบผลการวิจัยดังนี้ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ มี ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑. การมีวิสัยทัศน์ ๒. การมีความศรัทธาเริ่มสร้างสรรค์ ๓. การวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต ๔. การจัดสรรและการรู้จักใช้สอยทรัพยากร ๕. การควบคุมและการประเมินผลรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มี ๓ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านงาน ๒. ด้านภาวะผู้นำ ๓. ด้านส่วนตัว และวิธีพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มี ๔ วิธี ได้แก่ ๑. การศึกษา ๒. การสัมมนา ๓. การฝึกอบรม และ ๔. การดูงาน

๒. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ พบผลการวิจัย ดังนี้ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีความศรัทธาเริ่มสร้างสรรค์ การวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต การจัดสรรและการรู้จักใช้สอยทรัพยากร และการควบคุมและการประเมินผล โดยใช้วิธีพัฒนาภาวะผู้นำตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ๔ วิธี ได้แก่ การศึกษา การสัมมนา การฝึกอบรม และการดูงาน

IPPI

มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก - มากที่สุด (ค่า Mdn. ระหว่าง ๔.๐๐ - ๕.๐๐) และมีความสอดคล้องกันในระดับมาก (ค่า I.R. ระหว่าง ๐.๐๐ - ๑.๕๐) รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านงาน ด้านภาวะผู้นำ และด้านส่วนตัว โดยใช้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ๔ วิธี ได้แก่ การศึกษา การสัมมนา การฝึกอบรม และการดูงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่า Mdn. ระหว่าง ๔.๕๐ - ๕.๐๐) และมีความสอดคล้องกันในระดับมาก (ค่า I.R. ระหว่าง ๐.๐๐ - ๑.๕๐)

๓. การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ พบผลการวิจัย ดังนี้

๓.๑ การนำเสนอรูปแบบเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบผลว่า โดยรวม มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๗๖$) และรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ พบว่า โดยรวม มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๘๓$) เช่นกัน

๓.๒ การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของพระสังฆาธิการก่อนและหลังการทดลองใช้ พบว่า ผลโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ๐๕ (p = ๐.๐๖) เมื่อพิจารณาแยกรายละเอียด พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของพระสังฆาธิการเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .๐๕ (p = .๐๑) โดยองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านการจัดสรรและการใช้ทรัพยากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .๐๕ (p = .๐๖, .๐๐ และ .๐๓ ตามลำดับ) ส่วนระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของพระสังฆาธิการเกี่ยวกับรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ (รายละเอียดในตารางที่ ๑)

ตารางที่ ๑ ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการก่อน - หลังการทดลอง

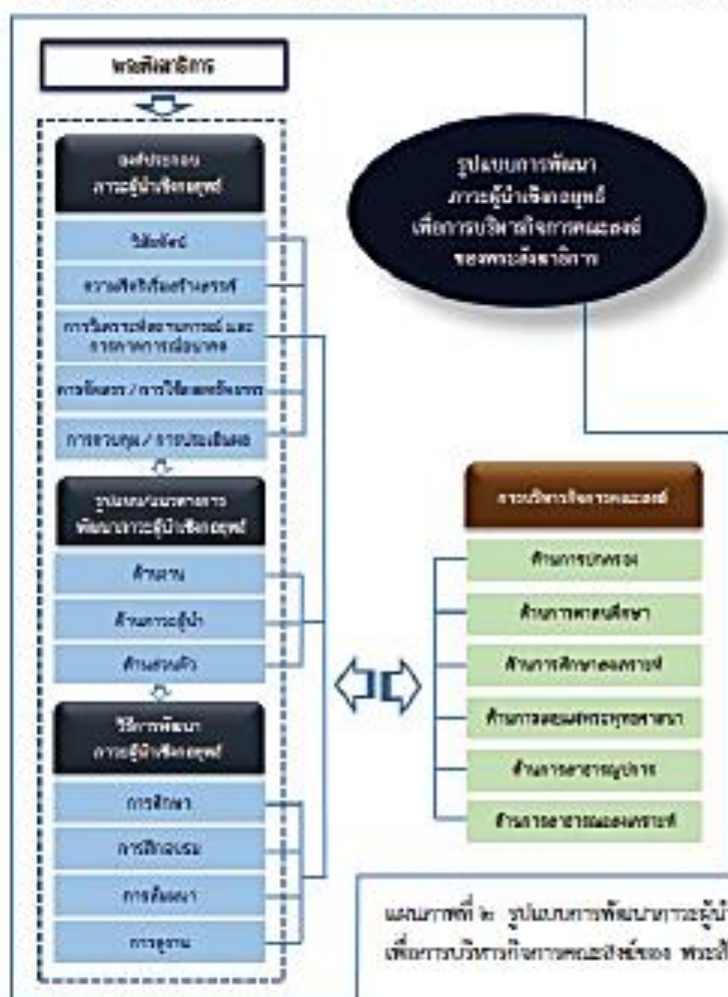
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ / วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์						
๑. ด้านการมีวิสัยทัศน์	๓.๖๖	๐.๙๖	๔.๑๓	๐.๗๕	๖.๘๖๖	๐.๐๖*
๒. ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๓.๖๔	๐.๘๕	๔.๖๗	๐.๘๐	๓.๗๐๐	๐.๐๐*
๓. ด้านการวิเคราะห์สถานการณ์และการแก้ปัญหา	๓.๖๗	๐.๘๕	๔.๐๙	๐.๗๕	๐.๖๓๓	๐.๖๓
๔. ด้านการจัดสรรและการใช้ทรัพยากร	๓.๗๖	๐.๙๖	๔.๖๖	๐.๖๖	๖.๖๓๕	๐.๐๑*
๕. ด้านการควบคุมและการประเมินผล	๓.๖๘	๐.๘๖	๔.๖๖	๐.๗๖	๖.๐๘๕	๐.๐๑*

๕.๕๖ ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ อนุสัญญา พิษณุพนม - สิงหาคม ๒๕๖๘

	ปี ๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘*
รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาระดับน้ำเชิงกลยุทธ์ / วิธีการพัฒนาระดับน้ำตามรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาระดับน้ำเชิงกลยุทธ์							
๑. ด้านงาน	๒๖๗	๒๕๕	๓๖๖	๒๖๓	๓๖๗	๒๕๓	๒๕๓
๒. ด้านการดำเนินงาน	๒๖๖	๒๖๗	๓๖๓	๒๖๗	๒๕๓	๒๖๖	๒๖๖
๓. ด้านส่วนตัว	๒๕๕	๒๖๖	๓๖๗	๒๕๓	๓๖๗	๒๖๖	๒๖๖
รวม	๒๖๖	๒๕๓	๓๖๗	๒๕๓	๓๖๗	๒๖๖	๒๕๓

* P < ๐.๐๕

รูปแบบการพัฒนาการระดับน้ำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ



แผนภาพที่ ๒: รูปแบบการพัฒนาการระดับน้ำเชิงกลยุทธ์ เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของ พระสังฆาธิการ

Prati

๗. อภิปราชผลการวิจัย

จากผลกรวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการนี้ มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

๑. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสขึ้นไปต้องมีหรือต้องพัฒนาให้มี ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีความศรัทธาเริ่มสร้างสรรค์ การวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต การจัดสรรและการรู้จักใช้สอยทรัพยากร และการควบคุมและการประเมินผล องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมีศักยภาพมากขึ้นในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้ขับเคลื่อนไปได้ด้วยดีและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่พึงทางจิตวิญญาณของพุทธศาสนานิกชนทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูทีฆกาลธีรธรรม ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” พบว่า เจ้าอาวาสบางรูปยังขาดวิสัยทัศน์ ในการบริหารจัดการวัดที่ชัดเจน ดังนั้น เจ้าอาวาสจึงต้องมีวิสัยทัศน์ มีการกำหนดนโยบาย มีการวางแผนในการบริหารจัดการวัดอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้กิจการภายในวัดเป็นไปด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาอุทัย พลเทโว ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำกับการปฏิบัติ งานของเจ้าอาวาส : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา” พบว่า ตามทัศนะของพระภิกษุ ไวยาวัจกร กรรมการวัดและอุบาสกอุบาสิกา เจ้าอาวาสต้องมีภาวะผู้นำที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ การมีความศรัทธาเริ่ม และการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ต้องศึกษาหาความรู้ในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ พร้อมทั้งจัดทำระบบการจัดเอกสารให้ชำนาญ รวมถึง ต้องศึกษาระเบียบ กฎหมาย ขนบประเพณี และนโยบายสงฆ์ โดยมีการวางแผนงานและโครงการ ก่อนการดำเนินงานทุกครั้ง และต้องมีการมอบหมายที่ชัดเจน หรือมอบบุคคลภายนอกที่เข้าร่วมกิจกรรมเป็นผู้ประเมินผลการดำเนินงาน^๓

๒. รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า มี ๓ ด้าน คือ ด้านงาน ด้านภาวะผู้นำ และด้านส่วนตัว โดยพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีศักยภาพเพียงพอที่จะบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยต้องได้รับการพัฒนาด้านงาน ด้านภาวะผู้นำ และด้านส่วนตัว คือ ต้องเป็นผู้ใฝ่พร้อมด้วยวิชาและจรรยาบรรณพอที่จะเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของพุทธศาสนิกชนทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชีพ ธรรม ได้ศึกษาเรื่อง “ศึกษาระบบการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธรศาสนากรณีศึกษา : วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน” พบว่า เจ้าอาวาสที่จะทำหน้าที่เป็นผู้นำคนอื่นได้ได้นั้น จะต้องสร้างและพัฒนาภาวะหรือคุณสมบัติของความเป็นผู้นำของตน ให้เหมาะสมกับความเป็นผู้นำเสียก่อน จึงจะเป็นผู้นำคนอื่นได้ ผู้นำที่ยิ่งใหญ่และมีชื่อเสียงนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีบารมี มีบุคลิกภาพของความเป็นผู้นำ มีคุณธรรมและจริยธรรมประจำใจ มีความศรัทธาเริ่มสร้างสรรค์ รู้หลักหรือแนวทางในการ

^๓ พระมหาอุทัย พลเทโว (พจนท), “ภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา), ๒๕๖๓.

พัฒนาทั้งวัดและชุมชน สามารถเข้าถึงจิตใจผู้อื่นได้เป็นอย่างดี^{๓๓๓} สอดคล้องกับแนวคิดของ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ว่า ผู้นำต้องรู้ว่าตนเอง คือ ใครมีภาวะเป็นอะไร อยู่ในสถานะใด มี คุณสมบัติ มีความพร้อม มีความถนัด มีสติปัญญา^{๓๓๔} สอดคล้องกับแนวคิดของ น้อย ถาวรธรรม และ สุบรรณ จันทบุตร ว่า เจ้าอาวาสต้องเป็นผู้นำในการบริหารและประกอบด้วยคุณสมบัติที่ดีในการเป็น ผู้นำ คือ เป็นผู้ทรงศีลทางธรรม เป็นผู้มีการงานสะอาด ไม่ประพฤติเสื่อมถอยเสลารูป เป็นผู้ติดตามใน ภายแห่งทางเจริญและทางเสื่อม เป็นผู้มองการณ์ไกล เป็นผู้มีบุคลิกภาพดี มีวาจาดี มีปัญญาดี เป็นผู้ มีความศรัทธาเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนา เป็นผู้มีความพร้อมในการบริหารและการปกครองได้ดี เป็นต้น^{๓๓๕} นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระอวยชัย อินทร์เมือง เวียง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน ศึกษาเฉพาะกรณีวัดในเขตอำเภอบรบือ จังหวัด มหาสารคาม” พบว่า บุคลิกภาพของผู้นำสงฆ์ วัดในเขตอำเภอบรบือทั้ง ๕ วัด ที่ประชาชนเคารพ ศรัทธาเลื่อมใส ส่วนมีจริยวัตรที่สำรวม สุขุม เมตตา เหมาะสมต่อการเป็นผู้นำสงฆ์ รู้จักให้อภัย มีความรู้ความสามารถทั้งทางโลกและทางธรรม มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาได้ตามความ เหมาะสมของสังคมปัจจุบัน^{๓๓๖}

๓. วิธีกรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของพระสังฆาธิการเพื่อให้สามารถนำความรู้ ความสามารถไปใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ พบว่ามี ๔ วิธีกร ได้แก่ การศึกษา การสัมมนา การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน โดยค้นการศึกษา พระสังฆาธิการต้องได้รับหรือต้องมีการส่งเสริมให้ ศึกษาในระดับที่สูงขึ้นทั้งทางโลกและทางธรรม อาจเป็นไปในรูปแบบของการเปิดโอกาสให้ได้รับ การศึกษาและหรือให้ทุนการ ศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อความรู้ ความ เข้าใจในหลักการและทฤษฎี รวมถึงได้ฝึกฝนการมีความสามารถเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ส่วน ด้านการสัมมนา ต้องมีการจัดการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งในภาค วิชาการและภาคปฏิบัติ ทั้งระหว่างพระสังฆาธิการด้วยกันที่ประสบผลสำเร็จในการเป็นผู้นำ และ ระหว่างพระสังฆาธิการกับนักวิชาการสาขาต่างๆ เป็นต้น ด้านการฝึกอบรม พระสังฆาธิการต้องได้ เรียนรู้และได้พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยอาจจัดเป็น รูปแบบการอบรมระยะสั้นเพื่อกระตุ้นให้เกิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และวิธีกรพัฒนาด้านการศึกษาดูงาน ต้องจัดให้พระสังฆาธิการได้มีโอกาส

Prati

^{๓๓๓} วุฒิชัย ละออง, “ศึกษารายงานการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนากรณีศึกษา : วัดพระธาตุ เขนันทน์ อำเภอทุ่งโพธิ์ จังหวัดน่าน”, วิทยาลัยพัฒนศาสตร์สุโขทัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, (ฉบับพิมพ์ วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๓๓๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ, (กรุงเทพมหานคร: อรรถนิเวศ, ๒๕๕๖), หน้า ๖๕.

^{๓๓๕} น้อย ถาวรธรรม และ สุบรรณ จันทบุตร, การบริหารจัดการวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชนในองค์กร บริหารและการจัดการวัดในพุทธศาสนิกชน, (กรุงเทพมหานคร: แสงเทียนธรรมการพิมพ์, ๒๕๖๘), หน้า ๘๖.

^{๓๓๖} พระอวยชัย อินทร์เมือง, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน ศึกษาเฉพาะกรณีวัดในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม”, รายงานการค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหา วิทยาลัย มหาวิทยลัยมหาสารคาม, (คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๖).

ได้ศึกษาสถานการณ์การบริหารกิจการองค์กรต่างๆ ที่มีผลการดำเนินงานเป็นเลิศ ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อเรียนรู้และนำมาปรับประยุกต์ใช้กับกิจการคณะสงฆ์ ที่ตนรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากงานวิจัยของ พระมหาสุทนต์ พลเทพวโร ว่า ควรพัฒนาประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน ด้านการศึกษา และด้านอื่นๆ ด้วยการมอบทุนการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรที่ตั้งใจศึกษา จัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการวัด และเจ้าอาวาสควรพัฒนาประสิทธิภาพด้านการศึกษาอบรมและสั่งสอน และรวมถึงควรพัฒนาภาวะผู้นำและการปฏิบัติงานทุกด้าน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้ยิ่งขึ้นไป สอดคล้องกับแนวคิดของ DuBrin ซึ่งได้เสนอว่า ในการพัฒนาภาวะผู้นำ มักจะใช้การรับรู้หรือความเข้าใจด้วยการให้การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) การสร้างประสบการณ์ในงาน (Job Experience) และการสอนงาน (Coaching)^{๕๕} รวมถึงสอดคล้องกับ Yukl ที่เสนอว่า ต้องมีการสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่องในระยะยาว และต้องเปิดโอกาสให้ผู้ได้รับการพัฒนาได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วย^{๕๖}

๔. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

การนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการที่ค้นพบไปใช้ ควรดำเนินการดังนี้

๑. ควรศึกษารูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้ง ๕ องค์ประกอบให้เข้าใจ รวมถึงศึกษารูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ทั้ง ๓ แนวทาง และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ทั้ง ๔ วิธีให้ชัดเจน เพื่อให้การใช้ประโยชน์เป็นไปอย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๒. ควรศึกษาคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับพระสังฆาธิการให้เข้าใจ พร้อมทั้งอาจปรับประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓. ก่อนการนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไปใช้พัฒนาพระสังฆาธิการที่ค้นพบนี้ไปใช้ ควรเตรียมการต่างๆ ให้พร้อม ทั้งทางด้านเนื้อหา คู่มือ วัสดุอุปกรณ์ วิทยากร สถานที่ และบุคลากรที่พร้อมรับการพัฒนา

๔. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการตามการวิจัยนี้ ควรเน้นการทำงานเป็นทีม และควรเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งฝ่ายศาสนจักรและอาณาจักรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจการคณะสงฆ์ เพื่อให้เกิดความตระหนักร่วมกันและเพื่อให้ผลการพัฒนาเป็นไปอย่างยั่งยืน

^{๕๕} DuBrin, A.J, *Leadership : Research, Findings Practice, and Skills*, 2nd ed. (New York: Houghton Mifflin Company, 1998), p.14.

^{๕๖} Yukl, G.A, *Leadership in organizations*, 6th ed. (New Jersey: Parson Education, 2006), p. 14.

๕๖๐ ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ ฉบับพิเศษ พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๕๕

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๓. เพื่อให้ทราบผลหรือประสิทธิภาพการพัฒนา ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ

๒. เพื่อให้ทราบผลการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ระหว่างองค์กรคณะสงฆ์ สำนักงานพระพุทธศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น มหาวิทยาลัยสงฆ์ และหรือชุมชน เป็นต้น

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ

จินตนา บุญบงกร และ ณัฐพันธ์ เซจรินันท์. การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: เม็ดทรายพริ้นติ้ง, ๒๕๔๘.

น้อย ถายคราม และ สุวรรณ จันทบุตร. การบริหารจัดการวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน ใน หลักการบริหารและการจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร: เอเชียกราฟิกดีไซน์และการพิมพ์, ๒๕๓๘.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ. กรุงเทพมหานคร:ธรรมสภา, ๒๕๔๐.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๔๐.

สุเทพ พงศ์วีวัฒน์. ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์. พิมพ์ครั้งที่ ๒. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๘.

สุพาส สุระพรหม. "การควบคุมและการบังคับบัญชาองค์กรสงฆ์ไทย". วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๓ (มกราคม - เมษายน ๒๕๕๕) : ๓๗-๕๓.

(๒) วิทยานิพนธ์

ฐิติพร สละม. "ศึกษาระบบการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนากรณีศึกษา : วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน". วิทยานิพนธ์พุทธศาสนมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระเกษมศักดิ์ วรอกโข (อาสนะทอง). "บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์". วิทยานิพนธ์พุทธศาสนมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระธวัชชัย จารุณโม (ศรีสุข). "ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ กรณีศึกษาวัดในอำเภอหนองแสง จังหวัดสระบุรี". วิทยานิพนธ์พุทธศาสนมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

IPPI

พระครูพิศาลธีรธรรม. "ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร". วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระครูโพธิธัมมสารคุณ (สุเทพ งามถนอม). "ทักษะการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอหาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี". วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ (วีรัตน์ สุกอินทร์). "การศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานี ตามหลักสัปตปุริสธรรม ๗". วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระบัณฑิต ญาณธีโร (สุธีระตฤชณา). "ภาวะผู้นำของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์". วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

พระมหาสุริยา วัฒนวิน. "บุคลิกภาพของเจ้าอาวาสที่พึงประสงค์ : กรณีศึกษาพระภิกษุสามเณรวัดสระกำแพงใหญ่ อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ". วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๔๔.

พระมหาอุทัย พลเพ็ญ (พลเทพ). "ภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา". วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๙.

พระวีฑูรย์ ฐานเมธี (บุญพรเรือง). "การศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู". วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระอวยชัย อินทร์เมือง. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชนศึกษาเฉพาะกรณีวัดในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม". รายงานการค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาไทยคดีศึกษา. คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๒.

รวีพ บุญระคาน. "ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของเจ้าอาวาส: กรณีศึกษาจังหวัดเลย". วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๖.

พ. ภาษาอังกฤษ

Davies, B., Davies, B.J. & Ellison, L. Success and Sustainability: Developing the Strategically Focused School. National College for School Leadership. Nottingham: NCSL, 2005.

DuBrin, A.J. Leadership : Research, Findings, Practice and Skills. 2th ed. New York: Houghton Mifflin Company, 1998.

Stogdill, R.M. Handbook of Leadership. New York: The Free Press, 1974.

Yukl, G.A. Leadership in Organizations. 6th ed. New Jersey: Parson Education, 2006.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นายสุวัฒน์ รักขันโท

รหัสประจำตัวนักศึกษา 5220130105

วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	สถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
พุทธศาสตรบัณฑิต (สังคมวิทยา; เกียรตินิยมอันดับ 1)	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	2541
ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู (หลักสูตรและการสอน)	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	2542
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศาสนาเปรียบเทียบ)	มหาวิทยาลัยมหิดล	2544

ประสบการณ์การทำงาน

อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ห้องเรียนสุราษฎร์ธานี 2546 – 2557
กรรมการบริหารและเลขานุการคณะกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ห้องเรียนสุราษฎร์ธานี 2546 – 2557

ผู้ช่วยประธานคณะกรรมการบริหาร ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ห้องเรียน
สุราษฎร์ธานี 2548 – 2557

อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี 2549 – 2553

อาจารย์พิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุราษฎร์ธานี 2549 – 2553

คณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาล 3 จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2555 – 2557

อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2557 –
ปัจจุบัน

การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

1. สุวัฒน์ รักขันโท, ดวงมณี จงรักษ์, วสันต์ อติศัพท์ และจำเริญ ชูช่วยสุวรรณ. รูปแบบภาวะผู้นำ
เชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์. วารสาร *บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนสุนันทา*, ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม 2558. (รอตีพิมพ์)
2. สุวัฒน์ รักขันโท, ดวงมณี จงรักษ์, วสันต์ อติศัพท์ และจำเริญ ชูช่วยสุวรรณ. รูปแบบการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ. วารสาร *มจร
สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (พิเศษ) ประจำเดือนพฤษภาคม – สิงหาคม
2558. หน้า 544 – 561.

Prince of Songkla University
Pattani Campus