

รูปแบบการบริหารจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์*

TEMPLE MANAGEMENT MODEL IN THE ERA OF GLOBALIZATION

พระณัฐวุฒิ พันทะลี¹, วีรณัฐ พรหมจักร², พระเดชา นามวงษา³,

พระมหาวิรุธ วิโรจโน⁴, พระครูวินัยธร ทวี อภัย⁵

PhraNatthawut Phanthali¹, Weeranucn Promjak², PhraDecha namwongsa³,

Phramaha Wiruth Wirojano⁴, Phrakhrvinaithorn Thawee Abhayo⁵

¹⁻⁵มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

¹⁻⁵Mahamakut Buddhist University, Thailand

Corresponding author E-mail: pantalee200134go@gmail.com

Received 8 August 2023; Revised 25 August 2023; Accepted 28 August 2023

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์ ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ทำให้วัดต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบในการบริหารจัดการให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารวัดต้องมีการพัฒนาการด้านเทคโนโลยี บูรณาการด้วยหลักพุทธธรรมนำการบริหารไปพร้อมกับความเจริญ และมีกฎหมาย พระราชบัญญัติ ข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ มาเกื้อกูลพระธรรมวินัย โดยเฉพาะการบริหารวัดที่มีรูปแบบแตกต่างไปจากสมัยก่อนอย่างมาก เช่น ด้านการปกครอง ด้านการเผยแผ่ ด้านการศึกษา ด้านการศึกษสงเคราะห์ ด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ ด้านสาธารณูปการ มีรูปแบบที่ปฏิบัติชัดเจนมากยิ่งขึ้น นอกจากการบริหารจัดการวัดตามภารกิจหลัก 6 ประการแล้ว ยังต้องมีการใช้หลักการบริหารสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้กับวัด ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารวัดจะต้องเรียนรู้ให้ทันต่อการ

Citation:



* พระณัฐวุฒิ พันทะลี, วีรณัฐ พรหมจักร, พระเดชา นามวงษา, พระมหาวิรุธ วิโรจโน, พระครูวินัยธร ทวี อภัย. (2566).

วัฒนธรรมทางการเมือง : แนวคิดสู่การพัฒนาสังคมไทย. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาศังคม, 1(4), 29-45.

PhraNatthawut Phanthali, Weeranucn Promjak, Phra Decha namwongsa, Phramaha Wiruth Wirojano, Phrakhrvinaithorn Thawee Abhayo. (2023). Political Culture: Concepts to Development of Thai Society. Journal of Interdisciplinary Social Development. 1(4), 29-45.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

เปลี่ยนแปลงของสังคม ผู้ที่จะเป็นผู้บริหารวัดต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ ความเสียสละ และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ตลอดจนเป็นผู้เพียบพร้อมด้วยจริยาวัตรข้อปฏิบัติ เป็นที่ยอมรับของคณะสงฆ์และสังคมโดยรวมและที่สำคัญจะต้องเป็นนักบริหารที่มีความซื่อสัตย์ยุติธรรม ต้องเว้นจากความมัวคืดทั้งปวง ตั้งมั่นในหลักพรหมวิหารธรรมเป็นแกนหลักของการบริหารวัดอันจะเป็นกำลังที่สำคัญของพระพุทธศาสนาสืบไป

คำสำคัญ: การบริหารจัดการวัด, ยุคโลกาภิวัตน์

Abstract

This academic article aims to demonstrate temple management in the era of globalization. amidst the changing environment Both political, economic, social, cultural, and technological, causing the temple to modify the management style to be appropriate and in line with the current environment. Temple administrators must develop the technology. integrated with Buddhist principles to bring administration together with prosperity, and there are laws, statutes, rules, and regulations to support the Dharma and Vinaya In particular, the temple administration has a very different form from the past, such as in terms of administration. Dissemination, education, welfare education public welfare public utility There is a clearer practical form. In addition to managing the temple according to the 6 main tasks, modern management principles must also be applied to the temple. This is an important thing for temple administrators to learn to keep up with changes in society. A person who will be a temple administrator must have a vision, knowledge, ability, sacrifice, and accept the opinions of others. as well as be fully equipped with ethical practices Be accepted by the clergy and society as a whole, and most importantly, must be an administrator with honesty and justice. Must abstain from all prejudice. It is firmly established in Brahma Viharn Dharma as the core of the temple administration, which will be an important force for Buddhism in the future.

Keyword: Temple Management, Globalization

บทนำ

ศาสนาเป็นสถาบันหนึ่งที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับมนุษย์และถูกสร้างขึ้นเพื่อเป็นที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจของมนุษย์ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ศาสนายังคงมีอิทธิพลต่อความคิดและความเชื่อของมนุษย์ที่ฝังรากลึกจนกลายเป็นจารีตประเพณีหรือเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของแต่ละชนชาติ โดยเฉพาะพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของชนชาวไทยและเป็นศาสนาที่ประชาชนชาวไทยส่วนใหญ่นับถือมาช้านาน จำเป็นต้องได้รับการรับรองและคุ้มครองไว้ในกฎหมาย ซึ่งจะเห็นได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ในเรื่องแนวนโยบายแห่งรัฐ หมวด 6 มาตรา 67 บัญญัติว่า “รัฐพึงอุปถัมภ์และคุ้มครองพระพุทธศาสนาและศาสนาอื่น ในการอุปถัมภ์และคุ้มครองพระพุทธศาสนาอันเป็นศาสนาที่ประชาชนชาวไทยส่วนใหญ่นับถือมาช้านาน รัฐพึงส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและการเผยแผ่หลักธรรมของพระพุทธศาสนาเถรวาท เพื่อให้เกิดการพัฒนาจิตใจและปัญญาและต้องมีมาตรการและกลไกในการป้องกันมิให้มีการบ่อนทำลายพระพุทธศาสนาไม่ว่าในรูปแบบใด (กฤติน จันทร์สนธิมา, 2561)

พระพุทธศาสนาเป็นสถาบันที่สำคัญสถาบันหนึ่งในสามสถาบันหลักของชาติไทยเป็นที่มาและ ถ่ายทอดวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีของชาติ พระพุทธศาสนาจึงเป็นรากฐานของวัฒนธรรมไทยและวิถีชีวิตของคนไทยที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาและการจัดระเบียบทางสังคมไทยในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการปกครอง การศึกษา วัฒนธรรมประเพณี จนถึงการดำเนินชีวิตในประจำวัน โดยมีวัดเป็นหน่วยปฏิบัติการหลักของสถาบันพระพุทธศาสนามีหน้าที่ถ่ายทอดวิชาการศีลธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ ไปสู่สังคม (สุนน อมรวิวัฒน์, 2546)

สังคมไทยวัดเป็นหน่วยงานปกครองเป็นหน่วยงานดำเนินกิจการคณะสงฆ์และกิจการพระพุทธศาสนาที่สำคัญและเป็นฐานอันสำคัญยิ่งของคณะสงฆ์และพระพุทธศาสนาเป็นองค์กรหลักในการปกครองคณะสงฆ์ หลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับวัด ได้มีการตราเป็น

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ทั้งสิ้น เช่นเดียวกับบทบัญญัติว่าด้วยมหาเถรสมาคม ซึ่งเป็นสถาบันหรือองค์กรปกครองคณะสงฆ์สูงสุด วัดมีฐานะเป็นนิติบุคคล หรือเป็นบุคคลตามกฎหมายตามความในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ วัดจึงได้รับความคุ้มครองจากบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และกฎหมายอื่น ๆ วัดทั้งหลายย่อมมีสิทธิและหน้าที่ตามบทกฎหมายดังเช่นบุคคลธรรมดา ไม่สามารถดำเนินการต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง จะต้องเป็นผู้แทนเพื่อใช้สิทธิและหน้าที่หรือแสดงเจตนา (พระเทพปริยัติสุธี, (วรวิทย์ คงคปญโญ), 2546)

บทบาทของวัดจึงมีสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคมและวิถีชีวิตของคนไทยทั้งในอดีตและปัจจุบัน เพราะนอกจากจะเป็นสถานที่พำนักของพระภิกษุสามเณรแล้วยังเป็นสถานที่สำหรับศึกษาเล่าเรียนและเผยแผ่ พระพุทธศาสนาตามประเพณีดั้งเดิมมาช้านานตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัยเป็นราชธานี เมื่อพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางของตะวันตกวัดหลายแห่งทั้งในเมืองหลวงและหัวเมือง ได้ให้ความช่วยเหลือแก่รัฐในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาตามวิธีการสมัยใหม่ แต่เมื่อการศึกษาในระบบโรงเรียนมีการขยายตัวมากขึ้น และพระสงฆ์ห่างเหินกับสภาพสังคมและความเจริญที่นับวันจะมีมากขึ้นทุกวัน การที่จะชักนำคนเหล่านั้นให้เข้าหาหลักธรรมทางศาสนาที่เขายังไม่รู้มันเกิดเป็นความไม่เข้าใจกันมากขึ้น (พระราชวรมนี, (ประยุทธ์ ปยุตโต), 2530)

ปัจจุบันวัดต่าง ๆ ได้ดำเนินการกิจการตามที่คณะสงฆ์กำหนด โดยมีได้ละเลยบทบาทหน้าที่ของการเป็นศูนย์กลางของชุมชนตามศักยภาพของวัด และวัดยังคงมีความสำคัญต่อชุมชนและมีบทบาทหน้าที่ที่จะต้องสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนคู่กับสถาบันทางสังคมในชุมชน อาทิเช่น โรงเรียน บ้าน และราชการ ทั้งนี้ด้วยเหตุที่วัดมีสถานะเป็นนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จึงมีการจัดองค์กรที่เป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องและมีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ดังนั้น การดำเนินกิจกรรมใด ๆ ของวัดจึงต้องสอดคล้องกับภาระหน้าที่ขององค์กรปกครองสูงสุดของคณะสงฆ์ คือ “มหาเถรสมาคม” ซึ่งได้กำหนดภารกิจของวัดไว้ 6 ประการ คือ การปกครอง การศาสนศึกษา การเผยแผ่ การสาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์ ด้วยเหตุที่วัดเป็นสถาบันที่อยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ

สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี อีกทั้งวัดยังมีฐานะเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ทำให้วัดต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบในการบริหารจัดการให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ซึ่งนอกจากการบริหารจัดการวัดตามภารกิจหลัก 6 ประการแล้ว ยังต้องมีการใช้หลักการบริหารสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้กับวัด ได้แก่ การประชาสัมพันธ์และการตลาด เพื่อรองรับกับสถานการณ์ปัจจุบันที่วัดต้องดำรงสถานภาพความเป็นองค์กร จึงไม่สามารถดำรงอยู่ได้โดยปราศจาก “การบริหารจัดการ” (นิชรา ทองเย็นและคณะ, 2560)

การบริหารเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน เพราะการทำงานจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้น ก็เพราะนักบริหารมีเทคนิคและวิธีการทำงานไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะการบริหารวัด ซึ่งเป็นศาสนสถานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน การบริหารวัดอย่างเป็นระเบียบจะส่งผลให้ร่มรื่นน่าอยู่ นำเข้าไปประกอบกิจกรรมทางศาสนารวมทั้งเป็นแบบอย่างแก่ประชาชนที่เข้าไปสัมผัสพบเห็น ดังนั้น การบริหารวัดจึงมีความสำคัญ และการบริหารวัดให้ประสบความสำเร็จจำเป็นจะต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารทั้งนี้เพื่อให้เกิดความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา โดยมีกรอบในการนำเสนอประกอบด้วยแนวคิดและรูปแบบการบริหารจัดการวัดในทางพระพุทธศาสนา แนวทางการปฏิบัติเพื่อการบริหารจัดการวัดที่ดี

จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบัน วัดต้องมีวิธีการบริหารและการจัดการนำมาใช้ในการบริหารงานของวัด เพื่อควบคุมจากฝ่ายบริหารด้วยว่าเป็นไปตามแผนหรือเบี่ยงเบนออกไปจากเป้าหมายของแผนมากน้อยเพียงใดเป็นเพราะเหตุใด ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทำการปรับแผนหรือวางแผนใหม่และเมื่อมีการปรับแผนหรือวางแผนใหม่แล้วอาจต้องมีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับองค์การใหม่เป็นวงจรอย่างนี้เรื่อยไป การที่วัดจะเป็นศูนย์รวมไม่ว่าจะเป็นทางด้านจิตใจของประชาชนและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัย การบริหารและการจัดการที่ดีถือว่ามีสำคัญอย่างมากในการที่จะจัดระบบต่าง ๆ ภายในวัดให้เป็นระเบียบและก่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น (ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ, 2540)

ดังนั้น ผู้เขียนจึงมีความต้องการที่จะศึกษารูปแบบการบริหารจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารวัดจะต้องศึกษาเรียนรู้และเข้าใจรวมทั้งบริหารจัดการวัดให้เหมาะสมกับ

การเปลี่ยนแปลงและต้องตอบสนองความต้องการของชุมชน วัดที่ดีจะต้องทำหน้าที่ได้ครบทุกประการที่ได้กล่าวมา หากขาดด้านใดด้านหนึ่งไปเสียก็จะขาดความสมดุลของความเป็นวัด ถึงแม้ว่าในปัจจุบันชุมชนจะให้ความสำคัญของวัดน้อยลง เพราะปฏิสัมพันธ์ระหว่างวัดกับชุมชนเหินห่างกัน แต่รูปแบบการบริหารจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์ที่จะนำเสนอในงานเขียนบทความครั้งนี้จะสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีงามระหว่างวัดกับชุมชนกล่าวคือวัดจะสามารถปรับเปลี่ยนบทบาทใหม่ในการบริหารจัดการภาระงานที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแน่นอน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องการบริหารจัดการวัด

จากการศึกษาทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดในการบริหารจัดการวัดนั้น ได้มีผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญได้ให้ทัศนะของการบริหารจัดการวัดไว้หลายท่าน ดังนี้

นิยาม คำว่า “การบริหาร” หมายถึง ศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ซึ่งนักบริหารมีหน้าที่ในการวางแผนจัดองค์กรอำนวยการและควบคุมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ ให้ดำเนินงานไป ในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้หน้าที่ของนักบริหารมีอยู่ 5 ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การแต่งตั้งบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) (พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต), 2539) ส่วนคำว่า “วัด” หมายถึง สถานที่ทางศาสนามีเสนาสนะและอาคารวัตถุต่าง ๆ เป็นที่พำนักอยู่อาศัยปฏิบัติพระธรรมวินัยและประกอบศาสนกิจของพระภิกษุสงฆ์ตลอดจนเป็นที่บำเพ็ญกุศลต่าง ๆ ของพุทธบริษัทโดยทั่วไป (กรมการศาสนา, 2540)

การบริหารกิจการคณะสงฆ์นั้น พระสังฆาธิการเป็นบุคลากรอันสำคัญยิ่งของพระพุทธศาสนาในฐานะที่ได้รับมอบหมายจากพุทธบริษัทให้เป็นผู้ดำเนินกิจการด้านต่าง ๆ ของพระพุทธศาสนา ความเจริญหรือความเสื่อมของพระพุทธศาสนาสัมพันธ์อย่างยิ่งกับคุณภาพของพระสังฆาธิการระดับต่าง ๆ (พระพรหมโมลี, (สมศักดิ์ อุปสโม, 2549) โดยวิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ซึ่งดำรงสืบทอดมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลา กว่า 2,500 ปี เป็นข้อมูลให้เราได้ศึกษาเรื่องพุทธวิธีบริหาร นอกจากนี้ยังมีพุทธพจน์ที่

เกี่ยวเนื่องกับการบริหารกระจายอยู่ในพระไตรปิฎก การศึกษาพุทธพจน์เหล่านั้นก็จะทำให้ทราบถึงพุทธวิธีการบริหาร หากใช้หน้าที่ของนักบริหารเป็นกรอบในการพิจารณาหน้าที่ (Function) ของนักบริหารตามคำย่อในภาษาอังกฤษว่า POSDC โดยที่ตัวอักษร S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะกับงาน การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวชที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตรตามแบบญัตติจตุตถกรรม พระสงฆ์ผู้เป็นประธานในพิธีอุปสมบทเรียกว่าพระอุปัชฌาย์การรับคนเข้ามาอุปสมบทต้องได้รับความเห็นชอบเป็นเอกฉันท์จากคณะสงฆ์ที่ประชุมพร้อมกันในอุโบสถที่ประกอบพิธีอุปสมบท (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549)

อาจกล่าวได้ว่าพุทธวิธีการบริหารของพระพุทธเจ้าเป็นพุทธวิธีการบริหารที่ยึดหลักธรรมมาธิปไตยเป็นสำคัญด้วยเหตุผลที่ว่าผู้บริหารเองก็ต้องประพฤติธรรมและใช้หลักธรรมเป็นหลักในการบริหาร พุทธวิธีบริหารจึงไม่เป็นทั้งเป็นอัตตาธิปไตยและโลกาธิปไตย ผู้บริหารที่เป็นอัตตาธิปไตยก็มักจะคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนหรือความพอใจของตนเองเป็นที่ตั้งโดยยึดคติว่าถูกต้องคือถูกใจข้าพเจ้า ผู้บริหารประเภทนี้มักลงท้ายด้วยการเป็นเผด็จการ ส่วนผู้บริหารที่เป็นโลกาธิปไตยก็พยายามเอาใจทุกคนเพื่อให้ตนเองอยู่ในตำแหน่งต่อไปได้ เขาพยายามทำให้ถูกใจทุกคนซึ่งก็เป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้ ผู้บริหารประเภทนี้มักหนีปัญหาเมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้นภายในองค์กรก็พยายามลอยตัวหนีปัญหา ผู้บริหารที่ดีต้องเป็นธรรมาธิปไตยเขายึดถือคติว่าถูกต้องไม่จำเป็นต้องถูกใจข้าพเจ้าหรือต้องถูกใจทุกคน เขากล้าตัดสินใจลงมือทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมโดยไม่พยายามลอยตัวหนีปัญหา เขาถือคติว่าอำนาจหน้าที่มาพร้อมกับความรับผิดชอบ เขายอมเสียสละประโยชน์สุขส่วนตนประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่มิฉะนั้นคือประโยชน์สุขส่วนรวม ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ถ้าเห็นว่าจะได้ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่ เพราะสละประโยชน์สุขเล็กน้อย บุคคลควรสละประโยชน์สุขเล็กน้อย บุคคลควรสละประโยชน์สุขเล็กน้อยเพื่อเห็นแก่ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่”

ถึงกระนั้นควรมีการปรับระบบบริหารองค์การชาวพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ว่าการบริหารองค์การชาวพุทธควรกระจายอำนาจให้มากขึ้นแม้แต่การปกครองคณะสงฆ์ก็ไม่จำเป็นต้องเลียนแบบระบบราชการที่ซึกซำไม่ทันการและคณะสงฆ์อาจจะคิดระบบการปกครองให้มุ่งพัฒนาให้วัดแต่ละวัดให้เข้มแข็งเป็นที่พึ่งของชุมชนอย่างแท้จริง จากนั้นวัดทั้งหลายก็ต้องสร้าง

เครือข่ายโยงใยร่วมกันทำงานทั่วประเทศ ทั้งพยายามลดขั้นตอนสายบังคับบัญชาที่ซ้ำซ้อนไม่ทันการ โดยปรับปรุงระบบพระสังฆาธิการ (พระเมธีธรรมภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตโต, 2539)

1. ความหมายของการบริหารจัดการวัด

การบริหารจัดการวัด หมายถึง การปกครองบังคับบัญชากำกับดูแลแนะนำสั่งสอน พระภิกษุสามเณรและฆราวาสผู้อยู่ในวัด ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยให้อยู่ในศีลธรรมอันดี และดำเนินกิจการโครงการต่าง ๆ ของวัดให้สำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพสูงสุด (กรมการศาสนา, 2546: 2) การบริหารจัดการวัด เป็นการใช้ศาสตร์ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวกการประสานงานการประเมินผลงาน การงบประมาณ เพื่อให้ได้ผลเต็มที่และการใช้ศิลป์ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมืออันจะทำให้การดำเนินงานของวัดบรรลุวัตถุประสงค์ (น้อย ลายคราม และ สุบรรณ จันทบุตร, 2548) การบริหารจัดการวัด เป็นการทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้โดยการให้เจ้าอาวาสหรือคณะผู้บริหารตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างผสมผสานให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน (บุญช่วย จันทร์เหออ้า, 2544) เป็นการดำเนินการบริหารและปกครองภิกษุสงฆ์สามเณรและศิษย์วัด ให้สอดคล้องกับระบบการพัฒนาวัดที่เอื้อต่อการเผยแผ่พุทธศาสนาธรรมแก่ชุมชน (พระเทพปริยัติสุธี, (วรวิทย์ คงคปญโญ), 2546) การบริหารวัด ต้องบริหารจัดการด้านการเงิน คน วัสดุ แผนงาน เพื่อให้การดำเนินการภายในวัด เป็นไปอย่างราบรื่น เกิดประโยชน์ต่อสังคม โดยบุคคลเป็นผู้สร้างงาน ทำงานและแก้ไข (พระธรรมกิตติวงศ์, (ทองดี สุรเตโช), 2547) การบริหารวัด เป็นการทำที่เจ้าอาวาสใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการตัดสินใจ ดำเนินงานด้านปกครอง เผยแผ่ศาสนาธรรม ศาสนศึกษา สาธารณูปการ และสาธารณสงเคราะห์ ให้ประสบผลสำเร็จภายใต้ความร่วมมือทั้งบุคคลภายในวัดและภายนอกวัด (วิบูล วัลยาโณ, 2546)

สรุป การบริหารจัดการวัด คือ การที่เจ้าอาวาสใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการองค์การด้วยการวางแผนให้ประสบความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ความเป็นมาของการบริหารจัดการวัด

รูปแบบการปกครองซึ่งมีสงฆ์เป็นผู้ปกครองเกิดจากระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ คือ “พระวินัย” ซึ่งพระพุทธเจ้าทรงบัญญัติขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้สงฆ์มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมสำคัญต่าง ๆ แทนพระองค์ ซึ่งเป็นที่มาของการทำสังฆกรรมที่หลากหลายและแต่ละสังฆกรรมดำเนินการโดยสงฆ์นั้น จะต้องอาศัยความเห็นที่สอดคล้องร่วมกันของสมาชิกในที่ประชุม ไม่มี

บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจสิทธิขาดแต่เพียงผู้เดียวในการตัดสินใจ เนื่องจากสังฆกรรมทุกอย่างต้องอาศัยมติในที่ประชุมลงมติอย่างเอกฉันท์ โดยไม่มีบุคคลใดบุคคลหนึ่งคัดค้านเลย สังฆกรรมต่าง ๆ จึงจะสามารถดำเนินการสำเร็จได้ เพราะฉะนั้นรูปแบบการปกครองของสงฆ์ จึงสะท้อนให้เห็นถึงการปกครองที่ให้ความสำคัญแก่สมาชิกทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ และการตัดสินใจนั้นก็ต้องสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กิจกรรมต่าง ๆ จึงจะสำเร็จได้ ดังนั้น สังฆกรรมต่าง ๆ จึงเปรียบเสมือนระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติไว้ในการบริหารปกครองคณะสงฆ์ในการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ แทนพระพุทธเจ้า (นครินทร์แก้วโชติรุ่ง, 2556)

การเกิดมีวัดขึ้นในพระพุทธศาสนาเป็นธรรมเนียมประเพณีมาแต่ครั้งพุทธกาลที่ชาวบ้านเป็นผู้สร้างถวาย พระสงฆ์จะสร้างเองหรือถือกรรมสิทธิ์เป็นของตัวเองไม่ได้ เนื่องจากในสมัยพุทธกาลมีการอนุญาตให้พระสงฆ์สร้างที่อยู่อาศัยได้ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาและความเดือดร้อนแก่สังคมมากมาย พระพุทธเจ้าจึงทรงบัญญัติสิกขาบทเกี่ยวกับเรื่องนี้ขึ้นมา เพราะมีเหตุการณ์ความยุ่งยากเกิดขึ้นหลายเรื่อง เช่น การที่พระสงฆ์ถือเอาประโยชน์จากราชกระแสรับสั่งของพระมหากษัตริย์ที่ตรัสตามขนบธรรมเนียมประเพณีการสร้างมูรธาภิเษกเสวยราช โดยตรัสว่าแผ่นดิน ต้นไม้ เป็นต้น ในราชอาณาจักรทรงมอบถวายให้แก่ สมณะ ซีพราหมณ์ ใช้สอยตามปรารถนาเป็นข้ออ้างในการตัดไม้หลวง เพื่อสร้างกุฏิ พระพุทธเจ้าจึงทรงบัญญัติห้ามมิให้พระสงฆ์ตัดต้นไม้ทั้งหมดไม่ว่าไม้อหลวงหรือไม่ใด ๆ แม้แต่ต้นผักต้นหญ้าหรือในสมัยหนึ่งพระภิกษุชาวรัฐอาฬวีหลายรูปสร้างกุฏิโดยเบียดเบียนชาวบ้านในเรื่องอุปการณีก่อสร้าง ทำให้ชาวบ้านได้รับความเดือดร้อน เมื่อพระพุทธเจ้าทรงทราบจึงทรงบัญญัติข้อห้ามและเงื่อนไขเกี่ยวกับการสร้างที่อยู่อาศัยของพระสงฆ์ไว้ (เลื่อน วรรณรัตน์, 2512) เมื่อมีจำนวนภิกษุมากขึ้นและมีผู้ศรัทธาถวายสิ่งของต่าง ๆ มากขึ้น โดยพระวินัยกำหนดห้ามมิให้ภิกษุสะสมปัจจัย 4 ไว้เป็นของตนเอง พระพุทธเจ้าจึงทรงกำหนดให้มีบุคคลที่จะทำหน้าที่ดูแลจัดการทรัพย์สินภายในวัดแทนภิกษุโดยกำหนดให้เป็นหน้าที่ของกัปปิยการก

ดังนั้น ความเป็นมาของการสร้างวัดมีมาแต่โบราณกาล เมื่อประชาชนมีจิตศรัทธาในบวรพุทธศาสนา ได้อพยพไปตั้งถิ่นฐานอยู่ ณ ที่ใด ก็มักจะสร้างวัดขึ้นแล้วนิมนต์พระสงฆ์ไปพำนัก เพื่อบำเพ็ญบุญกุศลประกอบ ศาสนกิจตามประเพณีที่สืบต่อกันมา ในอดีตวัดเป็นสถานที่ที่พุทธศาสนิกชนทั่วไปได้ใช้เป็นสถานศึกษาอบรม ให้มีความรู้ในด้านวิชาชีพ ตำรา

แพทย์แผนไทย และศิลปกรรมแขนงต่าง ๆ เป็นสถานที่ทำบุญบำเพ็ญกุศล เป็นศูนย์กลางการบริหารและการปกครองรวมทั้งเป็นที่พึ่งทางจิตใจของประชาชน

3. ความสำคัญของการบริหารจัดการวัด

3.1) กรมการศาสนา (2542) เสนอว่าการบริหารจัดการวัด เป็นสิ่งจำเป็นสำคัญที่ผู้บริหารวัดจะต้องเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน เพราะการทำงานจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้น ก็เพราะนักการบริหารมีเทคนิคและวิธีการทำงานไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะการบริหารจัดการวัด ซึ่งเป็นศาสนสถานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน การบริหารจัดการวัดอย่างเป็นระบบระเบียบจะส่งผลให้วัดร่มรื่นน่าอยู่ น่าเข้าไปประกอบกิจการทางศาสนา รวมทั้งเป็นแบบอย่างแก่ประชาชนที่เข้าไปสัมผัสพบเห็น การบริหารวัดจึงมีความสำคัญอย่างมาก

3.2) ประเวศ วะสี (2539) กล่าวว่าวัดอุทิศประสงค์และความสำคัญของการบริหารวัดมีดังนี้ 1) สามารถสร้างสังคมสงฆ์ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ 2) สามารถสร้างวัดให้เป็นส่วนหนึ่งในการชี้นำทิศทางการพัฒนาที่ถูกต้องแก่สังคม อีกทั้งทำให้วัดเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน 3) การบริหารวัดที่มีประสิทธิภาพจะมีความสำคัญต่อการใช้ทรัพยากรสูงสุด

3.3) เฉียบ ไทยยิ่ง (2541) กล่าวว่า เราสามารถจำแนกบทบาทความสำคัญของวัดที่มีต่อสังคมไทยไว้ดังนี้ 1) บทบาทในฐานะที่เป็นจิตและวิญญาณของชุมชนและสังคม วัดทำหน้าที่ในฐานะเป็นผู้หล่อหลอมและยกระดับจิตใจของผู้คนในสังคมให้สูงขึ้น มีคุณธรรมจริยธรรมรักสันติ และสามานสามัคคีปรองดองรวมทั้งความมีเหตุมีผลในการดำรงชีวิต วัดและพระพุทธศาสนาได้รังสรรค์ในประเด็นนี้ได้อย่างครบถ้วน วัดและจริยธรรม วัดและสถาบันพระพุทธศาสนา จึงเป็นแหล่งกำเนิดของกฎระเบียบประเพณีวัฒนธรรม ปทัสถานและวิถีชีวิตของสังคมไทยมาโดยตลอด 2) บทบาทในฐานะที่เป็นหน่วยงานพัฒนาและสังคมสงเคราะห์ชุมชน บทบาทที่สำคัญของวัดในประเทศไทยตั้งแต่อดีตจนปัจจุบันไม่ได้มีหน้าที่เพียงจิตวิญญาณของชุมชนเท่านั้น แต่เป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชนในทุกเรื่องเป็นแหล่งสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือในงานพัฒนาชุมชนในด้านต่าง ๆ รวมทั้งทำหน้าที่เป็นที่พึ่งพิงอาศัยและให้ความช่วยเหลือ ทั้งด้านสังคมสงเคราะห์และปัญหาทางโรคร้ายไข้เจ็บทางร่างกายและจิตใจ 3) บทบาทในฐานะเป็นหน่วยงานทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระสงฆ์ในชนบทยังมีหน้าที่เป็นผู้แนะนำอาชีพต่าง ๆ แก่ชาวบ้านด้วย มีวัดจำนวนมากได้จัดตั้ง สหกรณ์หมู่บ้าน ธนาคารข้าว จัดอบรมให้ความรู้ทางด้านเกษตรสมัยใหม่ และเป็นสถานที่ฝึกอบรมอาชีพต่าง ๆ บทบาทดังกล่าวมีความเด่นชัดมาตั้งแต่อดีตจนปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมชนบท

3.4) พระครูวิสุทธาจารย์นันทคุณ, (สุรศักดิ์ วิสุทธาจาโร), 2557) อธิบายว่าความสำคัญของการบริหารจัดการวัดนั้น มีดังต่อไปนี้ 1) ทำให้ความมีระเบียบของภิกษุสงฆ์และสามเณรภายในวัด 2) ช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ ที่จะพัฒนาวัดเป็นไปอย่างมีระบบระเบียบ 3) ทำให้มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในวัดและนอกวัด เช่น บุคลากร เงิน วัสดุ และอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเกิดประโยชน์สุขกับทุก ๆ ฝ่าย 4) ทำให้วัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่วัดตั้งเป้าหมายประสบผลสำเร็จทุกคนพอใจ 5) ทำให้วัดและองค์กรคณะสงฆ์ทุกระดับมีความเข้มแข็งมั่นคง 6) การบริหารวัดที่ดีนั้นสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีต่อการพัฒนาชุมชนได้และสามารถสร้างชุมชนและสังคมประเทศชาติบังเกิดความพัฒนาเจริญรุ่งเรืองได้ การบริหารวัดจึงต้องปรับเปลี่ยนระบบรูปแบบเพื่อให้เหมาะสมกับยุคสมัย ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา แม้แต่การนำเสนอหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า ก็ต้องเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการเพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและคนในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

4. รูปแบบการบริหารจัดการวัดที่ดีในยุคโลกาภิวัตน์

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2560) อธิบายว่า คงจะเป็นเรื่องยุ่งยากเป็นอย่างมาก ถ้าจะให้กำหนดว่าควรใช้รูปแบบและวิธีการใดในการบริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรนั้นประสบความสำเร็จ เพราะจะต้องพิจารณาจากปัจจุบันหลาย ๆ ประการประกอบกัน แต่อย่างไรก็ตามในทัศนะตาม แนวคิดการบริหารเชิงสถานการณ์หรือตามเหตุการณ์น่าจะเป็นรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมกับการบริหาร จัดการวัดในยุคปัจจุบันนี้ ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งในแง่ของการสร้างโอกาสและข้อจำกัด รวมทั้งจุดอ่อนและจุดแข็งแก่องค์กร ทำให้ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงองค์กรและรูปแบบทางการบริหารจัดการวัดให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา จึงไม่สามารถจะยึดถือรูปแบบหรือวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะได้ ในการบริหารเชิงสถานการณ์หรือตามเหตุการณ์นั้นเป็นเรื่องที่มีความอ่อนไหวมากที่สุด เพราะยากที่จะคาดเดาถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต ดังนั้นการจะกำหนดรูปแบบและวิธีการบริหารจัดการวัดที่เหมาะสมได้นั้น จึงต้องอาศัยความสามารถของผู้บริหารหรือฝ่ายจัดการที่เกิดจากการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมา แต่อย่างไรก็ตามแม้ว่าการบริหารเชิงสถานการณ์จะเป็นเรื่องยากแต่ทว่าผู้บริหารหรือฝ่ายจัดการก็สามารถจะใช้การจัดการเป็นเครื่องมือในการควบคุมสถานการณ์ไว้ได้ การบริหารจัดการวัดที่สามารถนำมาใช้ได้ก็คือ งานในหน้าที่ของผู้บริหาร (เจ้าอาวาส) หรือฝ่ายจัดการ ซึ่งได้แก่ (1) งานทางด้าน

วางแผน (planning) (2) งานทางด้านการจัดองค์การ (organizing) (3) งานทางด้าน การนำ (leading) และ (4) งานทางด้าน การควบคุม (controlling) (DeCenzo and Robbins, 1996 : 4) ซึ่งมีสาระและวิธีการดังต่อไปนี้

1) งานทางด้าน การวางแผน เป็นหน้าที่ทางด้าน การจัดการที่มุ่งเน้นที่การกำหนด เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ พร้อมกับการกำหนดวิธีการที่จะทำให้เป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดขึ้นนั้น ประสบผลสำเร็จ การวางแผนจึงเป็นงานที่จะต้องทำก่อนลงมือ ปฏิบัติจริง มีการระบุกิจกรรม กำหนดหน่วยงานและบุคลากร ให้เข้าไปรับผิดชอบ มีการจัดการ ทรัพยากรให้พอเหมาะกับการปฏิบัติตามกิจกรรม มีการกำหนดตารางเวลาการปฏิบัติงาน พร้อมกับแนวทางดำเนินงานและวิธีการประเมินผลงาน สำหรับงานทางด้าน การวางแผนที่ ผู้บริหารหรือฝ่ายผู้จัดการจะต้องจัดทำนั้น จะกระทำในสองลักษณะ (tactical planning หรือ action planning) ซึ่งงานทางด้าน การวางแผน ทั้ง 2 ระดับ จะมีลักษณะรูปแบบและวิธีการ โดยเฉพาะ

2) งานทางด้าน การจัดองค์การ เป็นหน้าที่ทางด้าน การจัดการที่เกี่ยวกับการกำหนด งานที่จะต้องทำให้เสร็จ กำหนดตัวพนักงานที่จะรับผิดชอบงาน การกำหนดจุดในการตัดสินใจ ว่าควรอยู่ที่ใดและควรจัดกลุ่มคนอย่างไร จึงจะทำให้เกิดการประสานงานและการร่วมมือใน การทำงาน สำหรับการจัดองค์การควรจะเป็นอย่างไรนั้นพิจารณาได้จากปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) รูปแบบขององค์การในอนาคต และ 2) แรงผลักดันให้องค์การเปลี่ยนแปลงใน ศตวรรษที่ 21 (Smither, Houston and McIntire, 1996) กล่าวคือ (2.1) รูปแบบของ องค์การในอนาคต ในอนาคตการจัดองค์การจะมุ่งเน้นการจัดแผนงานที่มีลักษณะเป็นศูนย์หลัก ต่าง ๆ ศูนย์หลักเหล่านี้จะมีจำนวน 4 ศูนย์ แต่ละศูนย์หลักจะเชื่อมโยงเข้าด้วยกันกับสถาบัน ของผู้บริหาร โดยที่ศูนย์แต่ละศูนย์เหล่านี้จะทำหน้าที่ในแต่ละด้านให้สอดคล้องการเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อม เพื่อให้้องค์การสามารถดำเนินงานได้เป็นผลสำเร็จ (2.2) แรงผลักดันให้ ้องค์การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 วิธีนี้เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยทำให้สามารถพยากรณ์ รูปแบบขององค์การในอนาคตได้ โดยการวิเคราะห์จากพลังที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พลัง เหล่านี้ประกอบด้วย (1) การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม (2) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และ (3) การมุ่งเน้นที่ค่านิยมและจริยธรรมของมนุษย์เพิ่มมากขึ้น

3. งานทางด้าน การนำ เป็นหน้าที่ทางด้าน การจัดการที่มุ่งเน้นการอำนวยการทางด้าน งานให้พนักงานไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จในการอำนวยการนี้จะต้องให้ความสำคัญกับการใช้ คนให้เหมาะสมกับงานโดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้

ความสามารถ ทักษะและพฤติกรรมที่เหมาะสมสำหรับการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งถือเป็นการเสริมสร้างความสามารถของพนักงานในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรนั้น สามารถที่จะใช้วิธีการฝึกอบรมโดย (3.1) ให้งมือปฏิบัติ (3.2) การฝึกอบรมก่อนลงมือปฏิบัติงาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ ทักษะและพฤติกรรมเพียงพอที่จะทำงาน นอกจากนี้ยังต้องทำให้พนักงานเกิดความสมัครใจที่จะทำงาน โดยมีวิธีการจูงใจที่เหมาะสม โดยใช้การให้รางวัลและระบบค่าตอบแทน ผลประโยชน์และบริการที่เป็นธรรมแก่พนักงาน มีระบบการจัดการงานบุคคลที่ดี มีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพและการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม

4. งานทางด้าน การควบคุม เป็นหน้าที่ทางด้านการจัดการที่มุ่งเน้นที่การดำเนินการตรวจสอบ การเร่งรัดหรือบังคับบัญชาให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปในลักษณะและอยู่ในแนวทางที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ สำหรับเครื่องมือที่จะช่วยให้การควบคุมเป็นไปอย่างเหมาะสม ได้แก่ ระบบ สารสนเทศเพื่อการจัดการและระบบสำนักงานอัตโนมัติที่จะนำมาใช้ในการ (1) การจัดเก็บเอกสาร (2) การจัดตารางการทำงาน (3) การติดต่อสื่อสาร และ (4) การจัดการข้อมูล (ศรีณีย์ ชูเกียรติ, 2541)

การบริหารจัดการวัดที่ดีในยุคโลกาภิวัตน์อยู่ที่การลงมือปฏิบัติจริง หลักการบริหารจัดการวัดสมัยใหม่นั้นจะต้องประกอบด้วยหลักการดังต่อไปนี้

1. การสร้างค่านิยม (Shared Values) ได้แก่การสร้างฉันทะให้เกิดทั้งแก่ผู้บริหารเองด้วยและผู้ที่อยู่ในโครงสร้างการบริหารจัดการนั้นด้วย เพื่อให้เกิดแนวคิดและการประพฤติปฏิบัติเป็นไปในทางระบบแบบแผนที่ได้วางไว้ เพื่อการบริหารจัดการวัดจะได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. จัดโครงสร้าง (Structure) ได้แก่ การสร้างรูปแบบระบบการบริหารให้เหมาะสมเป็นไปตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่ได้วางไว้โครงสร้างจึงถือว่าเป็นส่วนสำคัญอีกส่วนหนึ่งในการสร้างความสำเร็จให้แก่การบริหารจัดการวัด

3. จัดระบบงาน (Systems) ได้แก่ การวางหลักการบริหารจัดการต่าง ๆ ที่อยู่ภายในวัด ให้เป็นไปอย่างมีระบบและเป็นระเบียบ เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการดำเนินงานและเป็นการง่ายแก่การตรวจสอบ

4. จัดกิจกรรม (Style) ได้แก่ การสร้างรูปแบบในเชิงปฏิบัติให้สอดคล้องกับการบริหารงาน เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปทั้งในด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ

5. บุคลากร (Staff) ได้แก่ บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้อยู่อาศัยในวัดนั้น ๆ การเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเป็นสิ่ง ที่ควรตระหนักอย่างยิ่ง เพราะการบริหารงานจะสำเร็จหรือไม่ส่วนนี้ นับว่าเป็นส่วนสำคัญ ดังนั้น ควรเลือกใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน

6. เสริมทักษะ (Skills) ได้แก่ การสร้างความรู้เพิ่มเติมแก่บุคลากรที่มีอยู่ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

7. กลยุทธ์ (Strategy) ได้แก่ วิธีการหรือกลวิธีที่เลือกใช้ในการบริหารจัดการนั้นระบบ รูปแบบต้องเหมาะสมกับปัจจัยต่าง ๆ ทางสังคมและสิ่งแวดล้อม (สำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติ, 2546)

สรุป การบริหารจัดการวัดเป็นภาระหน้าที่ของพระสงฆ์หรือพระภิกษุระดับเจ้าอาวาส รองเจ้า อาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส ในการใช้ศาสตร์และศิลป์ปกครอง บังคับ บัญชา กำกับ ดูแล และแนะนำ สั่งสอน พระภิกษุสามเณรและฆราวาสผู้อยู่ในวัด ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ให้ อยู่ในศีลธรรมอันดีและดำเนินกิจการโครงการต่าง ๆ ของวัด ให้สำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพ สูงสุด

สรุป

การบริหารจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์ในปัจจุบันนี้ ผู้บริหารวัดต้องมีการพัฒนาการ ด้านเทคโนโลยี บูรณาการด้วยหลักพุทธธรรมนำการบริหารและการปกครองไปพร้อมกับความ เจริญ และมีกฎหมาย พระราชบัญญัติ ข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ มาเกื้อกูลพระธรรมวินัย โดยเฉพาะการบริหารและการปกครองวัดที่มีรูปแบบแตกต่างไปจากสมัยก่อนมาก เช่น ด้าน การปกครอง ด้านการเผยแผ่ ด้านการศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการสาธารณ สงเคราะห์ ด้านสาธารณูปการ มีรูปแบบที่ปฏิบัติชัดเจนมากยิ่งขึ้น ฉะนั้น การบริหารจัดการวัด ในยุคสมัยใหม่เป็นเรื่องที่มีความยากลำบากสำหรับผู้บริหารวัด เพราะสภาพแวดล้อมมีการ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และการเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผล กระทบหรือสร้างอิทธิพล ทำให้การบริหารงานของวัดประสบกับอุปสรรคจนยากที่จะกำหนด รูปแบบและวิธีการบริหารจัดการที่แน่นอนได้ แต่อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคมก็มีได้ อยู่เหนือความสามารถที่ผู้บริหารวัดไปได้ เพียงแต่ว่ารูปแบบลักษณะและวิธีการบริหารจัดการ วัดจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมและสังคม การบริหารจัดการวัดจะต้องนำแนวคิดทฤษฎีรวมถึงการวางแผน การ

จัดการด้านองค์การ การจัดการทางด้านการนำ และการจัดการงานทางด้านการควบคุม เพื่อให้การดำเนินงานบริหารจัดการวัดสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ผู้ที่จะเป็นผู้นำในการบริหารและการปกครองวัดในยุคปัจจุบันนี้ต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ ความเสียสละ และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ตลอดจนเป็นผู้ที่เปรียบพร้อมด้วยจริยวัตรข้อปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของคณะสงฆ์และสังคมโดยรวม และที่สำคัญจะต้องเป็นนักปกครองที่มีความซื่อสัตย์ยุติธรรม ต้องเว้นจากความมือคดตีง้างปวง ตั้งมั่นในหลักพรหมวิหารธรรมเป็นแกนหลักของการบริหารและการปกครอง วัดอันเป็นฐานรากที่สำคัญของพระพุทธศาสนาก็จะเกิดความมั่นคงยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมการศาสนา. (2540). คู่มือวิทยากรอบรมพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กรมการศาสนา. (2546). คู่มือการบริหารจัดการวัดฉบับย่อ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กรมการศาสนา. (2539). วัดพัฒนา 46. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กฤติน จันทรสนธิมา. (2561) “การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศาสนสมบัติโดยใช้แนวทางประชารัฐ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สถาบันพระปกเกล้า.
- เฉียบ ไทยยิ่ง. (2541). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน : กรณีศึกษาภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. ใน รายงานการวิจัย. กองแผนงาน กรมการศาสนา.
- ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ. (2540). วิทยาการบริหารสำหรับนักบริหารมืออาชีพในยุคโลกาภิวัตน์. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นครินทร์ แก้วโชติรุ่ง. (2556). รูปแบบและหลักการของการปกครองในพระไตรปิฎก. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- น้อย ลายคราม และ สุบรรณ จันทบุตร. (2548). หลักการบริหารและจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.

- นิชรา ทองเย็นและคณะ. (2560). การบริหารจัดการวัดในแหล่งท่องเที่ยว กรณีศึกษา: วัดพญัญเชิงวรวิหาร วัดใหญ่ชัยมงคลและวัดท่าการ้อง. การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญช่วย จันทรเฮ้า. (2544). “พฤติกรรมกรรมการบริหารของเจ้าอาวาสที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวัด ในเขตการปกครองคณะสงฆ์คณะจังหวัดกรุงเทพมหานคร”. ใน ระดับวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประเวศ วะสี. (2539). “พระสงฆ์กับการรู้เท่าทันในสังคม” ในหลักการบริหารและจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.
- พระครูวิสุทธาณันทคุณ (สุรศักดิ์ วิสุทธาจาโร). (2557). การบริหารจัดการวัดเพื่อความมั่นคงแห่ง พระพุทธศาสนา. ใน ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ). (2546). การคณะสงฆ์และการพระศาสนา. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ). (2546). การคณะสงฆ์และการศาสนา. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2547). “พระสงฆ์กับกรมศาสนา”. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- พระธรรมโกศาจารย์. (ประยูร ธรรมจิตโต). (2549). พุทธวิธีในการบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระพรหมโมลี (สมศักดิ์ อุปสโม). (2549). พิธีมอบประกาศนียบัตรหลักสูตรประกาศนียบัตรการบริหาร กิจการคณะสงฆ์. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเมธีธรรมภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตโต). (2539). การปกครองคณะสงฆ์ไทย. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระเมธีธรรมภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตโต). (2539). คุณธรรมสำหรับนักบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระราชวรมนูณี (ประยูร ทยุโต). (2530). บทบาทของพระสงฆ์ในสังคมไทยปัจจุบัน. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.

- พระวิบูลธรรมวาที (วิบูล กัลยาโณ). (2546). “พระสังฆาธิการกับวัด”. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2560). การบริหารจัดการเพื่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 6(2), 548-550.
- เลื่อน วรณรัตน์. (2512). พระอารามครั้งพุทธกาล. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์โอเดียนการพิมพ์
- ศรัณย์ ชูเกียรติ. (2541). “เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการ “องค์ความรู้” ในองค์การ : กลยุทธ์เพื่อความสำเร็จภายใต้สภาวะการณ์ปัจจุบัน.” วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 20(7), 13-22.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2546). วัดพัฒนา 46. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนา.
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2546). วิธีการเรียนรู้ : คุณลักษณะที่คาดหวังในช่วงวัย. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- DeCenzo, David A. and Robbins, Stephen P. (1996). Human Resource Management. 5 th ed. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Smither, Robert D., Houston, John M., and McIntire, Sandra D. (1996). Organization Development: Strategies for Changing Environment. New York: Harper Collins Press.