

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑” ผู้วิจัย ได้ศึกษาวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสาร สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๘ รูป/คน และสนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๐ รูป/คน เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จแล้วได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบรรยายอธิบาย และพรรณนาความ ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัย ได้แจกแบบสอบถาม จำนวน ๒๙๗ ชุด เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ ประยุกต์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ สถิติค่าที กรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และค่าเอฟ กรณีตัวแปรต้นสามกลุ่ม ดังนั้น ผู้วิจัย จึงได้นำเสนอผลการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๔.๑ วิเคราะห์สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการปกครองของพระสังฆาธิการ

๔.๒ วิเคราะห์การปกครองคณะสงฆ์ที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑

๔.๓ วิเคราะห์การสนทนากลุ่มเฉพาะ

๔.๔ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

๔.๕ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๒.๑ วิเคราะห์สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการปกครองของพระสังฆาธิการ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ผู้วิจัย ได้สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๘ รูป/คน เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการปกครองของพระสังฆาธิการ การปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบันมีอำนาจรัฐและจารีตประเพณีเข้ามาเกี่ยวข้อง เมื่อมีอิทธิพลเกิดขึ้นต้องอาศัยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์เป็นเกณฑ์จัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ การปกครองคณะสงฆ์จึงถือว่าเป็นหัวใจหลักในงานบริหารกิจการคณะสงฆ์ คือด้านการปกครองให้ดำเนินไปตามหลักพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎระเบียบของมหาเถรสมาคม การปกครองคณะสงฆ์ไทย ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันได้ตระหนักถึงความสำคัญในระบบการปกครองคณะสงฆ์ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะปัจจุบันนี้ วิทยาการด้านการบริหารและการจัดการก้าวหน้าไปมากคณะสงฆ์ควรจะได้ใช้ วิทยาการเหล่านั้นมาช่วยเสริมการบริหารและการปกครองคณะสงฆ์ กิจการคณะสงฆ์บางอย่างอาจ

อาศัยการบริหารแบบราชการของฝ่ายบ้านเมือง กิจการคณะสงฆ์บางอย่างอาจอาศัยการบริหารที่คล่องตัวแบบภาคเอกชน และกิจการบางอย่างต้องบริหารตามหลักพระธรรมวินัย ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่จริง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานโดดเด่นด้านการปกครองคณะสงฆ์ จึงได้ตั้งประเด็นคำถามตามลำดับขั้นตอน เพื่อสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์บุคลากร

ประเด็นคำถามว่า “พระสังฆาธิการ ผู้กำกับดูแลพระภิกษุ สามเณร ซึ่งเป็นบุคลากรให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบพระธรรมวินัย มีรูปแบบการปรับเปลี่ยนทัศนคติอย่างไรบ้าง” ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้คำสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

(๑) กำกับดูแลพระภิกษุ สามเณร ให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ พระธรรมวินัย ปรับเปลี่ยนทัศนคติการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องตามเศรษฐกิจสังคมการเมืองการปกครอง^๑

(๒) กำกับดูแลพระภิกษุ สามเณร ปฏิบัติตามกฎระเบียบพระธรรมวินัย ควรมีการประชุมวางแผนงานบริหารวัดเป็นประจำเพื่อหาแนวทางพัฒนาวัดให้มีประสิทธิภาพอย่างครบวงจร^๒

(๓) เป็นผู้นำทางวิญญาณ เป็นที่พึ่งทางจิตใจ เป็นกัลยาณมิตร เพื่อได้ปลอบใจในเมื่อมีทุกข์ นับเป็นบทบาทที่สำคัญต่อสังคม^๓

(๔) กำกับดูแลศาสนบุคคลคือพระภิกษุ สามเณร ตั้งอยู่ในศีลจารวัตร สอนอุบาสก อุบาสิกาตามสมควร^๔

(๕) อายุมาก หย่อนยานความสามารถ ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไม่สามารถควบคุมคณะสงฆ์ในพื้นที่ได้ ส่งผลให้พระภิกษุ สามเณร ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีนิสัยปรับเปลี่ยนทัศนคติในเชิงลบ^๕

^๑สัมภาษณ์ พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติธโร), เจ้าคณะจังหวัดปทุมธานี และเจ้าอาวาสวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^๒สัมภาษณ์ พระราชปริยัติเวที (สุชาติ กิตติปัญโญ), รองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร และเจ้าอาวาสวัดสุวรรณาราม กรุงเทพมหานคร, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^๓สัมภาษณ์ พระโสภณสุตาลังการ (สโว สุขาวโธ), เจ้าคณะจังหวัดนนทบุรี และเจ้าอาวาสวัดบัวขวัญ, ๑๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^๔สัมภาษณ์ พระครูอาทรศาสนกิจ (สุเทพ อาภากร), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหัวลำโพง กรุงเทพมหานคร, ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^๕พระครูปริยัติธรรมคุณ (เจริญ จิรวาสนโน), เจ้าอาวาสวัดขานีหัตถการ และเจ้าคณะแขวงรองเมือง กรุงเทพมหานคร, ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

(๖) อาจจะทำงานหละหลวม ไม่รัดกุม ไม่รอบคอบ ปฏิบัติหน้าที่หย่อนยาน ไม่บำรุงรักษาวัด ไม่จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี ไม่ดำเนินการสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีอยู่ภายในวัดให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ไม่เป็นธุระในการศึกษาอบรมสั่งสอน ไม่ให้ความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลภายในวัด^๖

(๗) กรณีการให้พระสังฆาธิการพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ และการปลดพระสังฆาธิการออกจากตำแหน่งหน้าที่ เป็นบทบัญญัติเพื่อป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้นแก่การคณะสงฆ์ มีข้อที่ควรศึกษา คือผู้ที่ถูกสั่งให้พักได้ ต้องมีเหตุอย่างใดอย่างหนึ่ง ต้องอธิกรณ์และอยู่ในระหว่างพิจารณา วินิจฉัย ถูกฟ้องเป็นจำเลยในคดีอาญาวิธีการสั่งให้พักนั้น ต้องพิจารณาหลักเกณฑ์ให้รอบคอบ และต้องทำโดยปราศจากอคติ^๗

(๘) บุคลากรที่ทำงานอย่างจริงจังยังไม่มีความชัดเจน ยังไม่มีศรัทธาในพระพุทธศาสนา อย่างแท้จริง การมอบหมายตำแหน่งหน้าที่การงานให้รับผิดชอบจึงต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เจ้าอาวาส พระภิกษุ สามเณร แม่ชี ที่เป็นบุคลากรอยู่ภายในวัดจะต้องมีความรู้ ต้องอาศัยกำลังสติปัญญา^๘

(๙) การปรับเปลี่ยนทัศนคติการบำรุงรักษาวัด จัดกิจกรรม และศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี การปกครองและสอดส่องให้บรรพชิต และคฤหัสถ์ที่มีอยู่ หรือพำนักอยู่ภายในวัดนั้น ให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ^๙

(๑๐) การปรับเปลี่ยนทัศนคติพระภิกษุ สามเณรให้เป็นผู้เอาธุระในการศึกษาอบรม และสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิต และคฤหัสถ์^{๑๐}

(๑๑) ควรจะสั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่อยู่ภายในวัด หรือพำนักอยู่ในวัด ทำงานภายในวัด หรือให้ทำทัณฑ์บน หรือให้ขอขมาโทษ ในเมื่อบรรพชิตหรือคฤหัสถ์ในวัดนั้น ประพฤติปฏิบัติผิดคำสั่ง กฎระเบียบ^{๑๑}

^๖ สัมภาษณ์ พระครูสุทธิกิจโกศล (สมภพ สุวโจ), เจ้าอาวาสวัดอินทาราม ตำบลคลองพระอุดม จังหวัดนนทบุรี, ๖ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^๗ สัมภาษณ์ พระมหาเจริญ สุทธิญาณเมธี ดร., ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดชลประทานรังสฤษฎ์ จังหวัดนนทบุรี, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^๘ สัมภาษณ์ พระครูศรีสิทธิการ (สมใจ ธรรมเมธี), เจ้าอาวาสวัดแคนอก จังหวัดนนทบุรี, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^๙ สัมภาษณ์ พระมหาถาวร ธีรจิตโต, เจ้าอาวาสวัดบางหลวง จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๐} สัมภาษณ์ พระมหาไพบุลย์ ฐิตธมโม, เจ้าอาวาสวัดไก่อเตี้ย จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๑} สัมภาษณ์ พระครูปทุมวิกรม (สมพงษ์ รวิวัฒน์), เจ้าอาวาสวัดนาง จังหวัดปทุมธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

(๑๒) พระภิกษุที่บวชเข้ามาหลายรูปมุ่งบวชตามประเพณี บวชให้พ่อ แม่ จึงเพียงแต่บวชมิได้ศึกษาเล่าเรียนพระปริยัติธรรม เมื่อเป็นเช่นนั้น พระภิกษุทำผิดวินัยมากยิ่งขึ้น กรณีความสัมพันธ์ระหว่างสตรี ซี สามเณร พระภิกษุกับประชาชนในแต่ละชุมชน พระกับพระด้วยกันเอง รวมทั้งการวางตนที่ไม่เหมาะสม การขาดความสันโดษสำรวมระวังอินทรี ทำให้ภาพพจน์ของพระพุทธศาสนาติดลบตลอดเวลา^{๑๒}

(๑๓) การที่พระภิกษุน้อยลงอย่างเห็นได้ชัด ทำให้เกิดความรู้สึกพร่องในทางจิตใจ เพราะชาวบ้านจะรู้สึกอึดใจหากมีพระภิกษุในหมู่บ้าน เพื่อเป็นที่พึ่งทางใจผ่านการประกอบพิธีกรรมทางศาสนา การเป็นนั้อบุญให้แก่ชาวบ้าน สามารถทำบุญได้สะดวกเพราะชาวบ้านยังมีความเชื่อมั่นแน่นแฟ้นเกี่ยวกับบุญอยู่^{๑๓}

(๑๔) การปกครองดูแลรักษาหมู่คณะคือพระภิกษุ สามเณร และคฤหัสถ์ กำหนดภาระหน้าที่ให้ทุกรูปได้มีส่วนร่วมในการบริหารวัด^{๑๔}

(๑๕) การคุ้มครองปกป้องรักษาให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ผู้ที่มีพำนักอาศัยอยู่ในวัดอาจจะไม่ทั่วถึงกัน บุคลากรอาจจะขาดระเบียบวินัย ไม่ได้เคร่งครัดช่วยเหลือบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ อาจจะขาดการสอดส่องบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด อาจจะขาดการตรวจตราและเอาใจใส่การประพฤติปฏิบัติให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม รวมถึงอาจจะขาดการบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ^{๑๕}

(๑๖) กำกับดูแลพระภิกษุ สามเณร ให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ เมื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึกแล้วได้ทราบว่า อาจจะขาดความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการในองค์กร อาจจะใช้อำนาจพระเดชในการปกครองมากกว่าพระคุณ บางครั้งใช้อารมณ์จนไร้เหตุผลในการพิจารณาตัดสินความผิด รวมทั้งขาดความยุติธรรมต่อพระภิกษุ สามเณร ผู้อยู่ใต้ปกครอง เพราะอคติ ๔ ประกอบด้วยฉันทาคติ หมายถึงความลำเอียงเพราะรัก เพราะชอบเป็นพิเศษ โทสาคติ หมายถึงความลำเอียงเพราะชัง

^{๑๒} สัมภาษณ์ พระครูมงคลวิลาส (ไพโรจน์ ฐิริปัญโญ), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดคันลัด จังหวัดสมุทรปราการ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๑๓} สัมภาษณ์ พระครูปริชาธรรมวิจิตร (จิตรกร อภิวิโร), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๑๔} สัมภาษณ์ พระครูสุนทรสุตสาร (พยุ่ง กตปัญโญ), เจ้าอาวาสวัดทองคั้ง จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๑๕} สัมภาษณ์ พระครูธรรมธรรสายัณห์ จิตปัญโญ, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ, ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

เพราะความเกลียดชัง ความไม่ชอบ ภัยาคติ หมายถึงความลำเอียงเพราะกลัวหรือเกรงใจ โมหาคติ หมายถึงความลำเอียงเพราะไม่รู้^{๑๖}

(๑๗) ควรจะดำเนินการให้พระภิกษุทุกรูปในสังกัดมีภาพลักษณ์ที่ดี เมื่อประชาชนพบเห็นจักเกิดความศรัทธา พระภิกษุควรยึดหลักการเผยแผ่ธรรมด้วยการห้ามปรามการทำความชั่วทั้งมวล ส่งเสริมให้กระทำความดีทั้งมวล ให้ได้ฟังและได้รู้ธรรมที่ยังไม่เคยรู้ไม่เคยฟัง ช่วยเสริมในสิ่งที่ประชาชนได้ยินได้รู้แต่ไม่เข้าใจให้เข้าใจ ให้คิดอนุเคราะห์ผู้อื่นด้วยเมตตา ปราบปรามดี บอกทางสวรรค์ คือ ทางดำเนินชีวิตที่ดี ถูกต้อง ให้ประชาชน^{๑๗}

(๑๘) ควรจะปกครองดูแลพระภิกษุ สามเณร ไวยาวัจกร ศิษย์วัด ผู้อาศัยในวัดหรือเกี่ยวข้องกับวัดให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสม เป็นการสร้างศรัทธาแก่ประชาชนผู้พบเห็น และมาติดต่อกับวัด^{๑๘}

สรุปได้ว่า ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า พระสังฆาธิการอาจจะทำงานเลอะหลวม ไม่รัดกุม ไม่รอบคอบ ปฏิบัติหน้าที่หย่อนยาน ไม่บำรุงรักษาวัด ไม่จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี ไม่ดำเนินการสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีอยู่ภายในวัดให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ไม่เป็นธุระในการศึกษาอบรมสั่งสอน ไม่ให้ความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลภายในวัด

สำหรับปัญหาเกี่ยวกับอัตรากำลังคน บุคลากรที่เข้ามาอยู่ในวัดอาจจะทำงานไม่มีความชัดเจน ยังไม่มีศรัทธาในพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง การมอบหมายตำแหน่งหน้าที่การงานให้รับผิดชอบจึงต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เจ้าอาวาส พระภิกษุ สามเณร แม่ชี ที่เป็นบุคลากรอยู่ภายในวัดจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจประสบการณ์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงลึก รู้เท่าทันต่อสภาวะโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

สำหรับปัญหาด้านปริมาณหรือการขาดแคลนพระภิกษุสงฆ์ไม่เป็นปัญหามากเท่ากับคุณภาพที่ตกต่ำของพระสงฆ์ แม้พระจะลดน้อยลงกว่านี้ครึ่งหนึ่ง การที่พระภิกษุน้อยลงอย่างเห็นได้ชัด จะทำให้เกิดความรู้สึกพร่องในทางจิตใจ เพราะชาวบ้านจะรู้สึกอุ่นใจหากมีพระภิกษุในหมู่บ้าน เพื่อเป็นที่พึ่งทางใจผ่านการประกอบพิธีกรรมทางศาสนา การเป็นเพื่อนบุญให้แก่ชาวบ้าน สามารถทำบุญได้สะดวกเพราะชาวบ้านยังมีความเชื่อมั่นแน่นแฟ้นเกี่ยวกับบุญอยู่

^{๑๖}สัมภาษณ์ นายบุญเชิด กิตติธราภูล, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนนทบุรี, ๒๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๗}สัมภาษณ์ นายจิรวิชัย นิยมธรรม, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดปทุมธานี, ๒๓ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๘}สัมภาษณ์ นายพิศาล แซ่มโสภ, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรปราการ, ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

๒. วิเคราะห์งบประมาณ

ประเด็นคำถามว่า “พระสังฆาธิการ ผู้ควบคุมการเงินงบประมาณทั้งปวงของวัด ไม่ทราบ ว่า ทุกวันนี้งบประมาณขาดตกบกพร่องอย่างไรบ้าง” ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้คำสัมภาษณ์เพื่อการ ศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

(๑) พระสังฆาธิการมีบทบาทสำคัญในการบริหารคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ดิงาม จึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนถาวร สืบไป โดยปกติแล้วพระสังฆาธิการจะทำหน้าที่ควบคุมการเงินงบประมาณทั้งปวงของวัด ถึงแม้ว่า บางครั้งทุนทรัพย์ดำเนินการจะไม่เพียงพอก็ตาม ก็ยังทำหน้าที่บริหารดูแลบำรุงรักษาการก่อสร้างและ การบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะตามความเหมาะสม^{๑๙}

(๒) ผู้ดูแลการเงินงบประมาณทั้งปวงของวัด จะต้องอุทิศตนทำงานให้แก่วัดด้วยความ เสียสละ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทั้งบัญชีรายรับ และรายจ่ายให้เป็นไปด้วยดีถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ^{๒๐}

(๓) วัดจำนวนไม่น้อยที่เปิดบริการให้ประชาชนได้มาดำเนินการธุรกิจการค้าในวันหยุด หรือในเทศกาล ตลาดนัดและเป็นตลาดโต้รุ่ง เป็นตลาดนัดขายสินค้าเครื่องอุปโภคบริโภคราคาถูก บางวัดก็มีบริเวณวัดพอที่จะเปิดบริการให้พ่อค้าประชาชนได้เข้ามาขายอาหารเฉพาะในเวลากลางวัน ในบริเวณวัดในรูปลักษณะตลาดโต้รุ่ง โดยเก็บค่าบริการเพื่อบำรุงวัด^{๒๑}

(๔) การจัดหาทุนทรัพย์เป็นไปด้วยความยากลำบาก มีขั้นตอน วิธีการดำเนินการยุ่งยาก โดยส่วนใหญ่แล้วพระสังฆาธิการจักใช้ความสามารถส่วนตนในการจัดหาทุนทรัพย์ในการก่อสร้างและ การบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะอย่างประหยัด ทำได้เท่าที่จำเป็นเท่านั้น^{๒๒}

(๕) เจ้าอาวาสเป็นผู้แทนของวัดในกิจการทั่วไป การสร้าง การตั้ง การรวม การย้าย การยุบเลิกวัด การดูแลรักษาจัดการเกี่ยวกับทรัพย์สินของวัด การเงินอันเป็นสื่อกลางเพื่อการ แลกเปลี่ยนปัจจัย ๔ และภณชะ ไม่ว่าจะเป็นครุภัณฑ์ที่เป็นสังฆาริมทรัพย์ หรืออสังฆาริมทรัพย์ก็ตาม

^{๑๙} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติธโร), เจ้าคณะจังหวัดปทุมธานี และเจ้าอาวาสวัดเขียน เขต จังหวัดปทุมธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๐} สัมภาษณ์ พระราชปริยัติเวที (สุชาติ กิตติปัญโญ), รองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร และเจ้าอาวาสวัด สุวรรณาราม กรุงเทพมหานคร, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๑} สัมภาษณ์ พระโสภณสุตาลังการ (สไวก สุขาวโรรส), เจ้าคณะจังหวัดนนทบุรี และเจ้าอาวาสวัดบัวขวัญ, ๑๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๒} สัมภาษณ์ พระครูอาทรศาสนกิจ (สุเทพ อาภาโร), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหัวลำโพง กรุงเทพมหานคร, ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

หรือลหุภัณฑ์ ได้แก่บิณฑบาต เภสัช และบริขารก็ตาม ที่เขาถวายเป็นสาธารณะแก่หมู่ภิกษุ^{๒๓}

(๖) พระสังฆาธิการผู้บริหารกิจการวัดก็ไม่แตกต่างจากเหตุผลดังกล่าวมา คือได้รับการอุปถัมภ์งบประมาณจากหน่วยงานราชการ ประชาชนผู้มีจิตศรัทธามากบ้างน้อยบ้าง ตามความเหมาะสม มีข้อจำกัดด้านตัวเลขที่ได้รับมานั้นไม่เพียงพอกับความต้องการ^{๒๔}

(๗) งบประมาณในการพัฒนาสังคม การพัฒนาจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานเพื่อการพัฒนาอย่างน้อย ๔ ประการคือ เงิน กำลังคน วัสดุและการจัดการ การพัฒนาจำเป็นต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงมาก เพราะฉะนั้น งบประมาณหรือกำลังเงินอันเกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจของสังคม จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งของการพัฒนา^{๒๕}

(๘) พระสังฆาธิการต้องประชุมบุคลากรทั้งพระภิกษุ สามเณร แม่ชี เจ้าหน้าที่ ชาวบ้านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับวัดให้รับทราบข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารด้านการเงินของวัดว่ามีอะไรบ้างที่ควรจะศึกษา เรียนรู้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานให้ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านการเงินทั้งภายในวัดและนอกวัดที่มีผลกระทบต่อการบริหารวัด เพื่อจะรู้เท่าทันเหตุการณ์ของสภาวะโลกปัจจุบัน แล้วจึงค่อยคิดวางแผนแต่งตั้งบุคลากรให้พระภิกษุ สามเณร แม่ชี เป็นผู้นำด้านการบริหารแบบบูรณาการจัดการเชิงพุทธ รวมไปถึงบุคลากร เจ้าหน้าที่ คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษางานด้านการเงิน ให้เป็นรูปธรรม สามารถดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบมีประสิทธิภาพ^{๒๖}

(๙) ปัญหาด้านการเงิน เช่น บัญชีรายรับ รายจ่าย ไม่ตรงกันกับยอดจำนวนจริง คณะกรรมการไม่มีความโปร่งใส พระสังฆาธิการควรจะต้องจัดแจงบุคลากรเข้าไปดูแลการเงินที่ไม่เหมาะสม ปัญหาด้านการเงินนี้ถือว่าเป็นตัวแปรของปัญหาอื่นๆ เพราะอาจทำให้ปัญหาอื่นๆ บรรเทาลงหรือรุนแรงขึ้นก็ได้ หากมีความโลภเข้าครอบงำ เรื่องของประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง เนื่องจากรายรับของวัดนั้นต้องอาศัยแรงจิตศรัทธาของชาวบ้าน เป็นผู้บริจาคให้จึงต้องดูแลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์^{๒๗}

^{๒๓} พระครูปริยัติธรรมคุณ (เจริญ จิวรพัฒน์), เจ้าอาวาสวัดช้างให้ตถการ และเจ้าคณะแขวงรองเมือง กรุงเทพมหานคร, ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๔} สัมภาษณ์ พระครูสุทธิกิจโกศล (สมภพ สุวโจ), เจ้าอาวาสวัดอินทาราม จังหวัดนนทบุรี, ๖ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๒๕} สัมภาษณ์ พระมหาเจริญ สุทธิญาณเมธี ดร., ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดชลประทานรังสฤษฎ์ จังหวัดนนทบุรี, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๒๖} สัมภาษณ์ พระครูศรีสิทธิการ (สมใจ ธมมเมธี), เจ้าอาวาสวัดแคนอก จังหวัดนนทบุรี, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๗} สัมภาษณ์ พระมหาถาวร ธีรจิตโต, เจ้าอาวาสวัดบางหลวง จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

(๑๐) การเงินควรจะต้องตั้งบุคลากรให้พระสงฆ์ สามเณร แม่ชี ที่ทรงภูมิความรู้ความสามารถเป็นผู้นำด้านการจัดการเงิน รวมไปถึงบุคลากรอื่นๆ ให้การสนับสนุน ให้สามารถดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ ป้องกันแก้ไขปัญหาค่าใช้จ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๒๘}

(๑๑) การจัดการ งาน เงิน คน วัสดุ แผนงานเพื่อให้การดำเนินงานภายในวัดเป็นไปอย่างราบรื่น เกิดประโยชน์ต่อสังคมสาธารณะ โดยบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะบุคคลเป็นผู้สร้างงาน ทำงาน และแก้ไขงาน ส่วนเรื่องงบประมาณ เนื่องจากพระสังฆาธิการไม่มีบุคลากรเพียงพอภาระงานที่รับผิดชอบจำนวนมาก เจ้าคณะพระสังฆาธิการมีตัวคนเดียว ไม่มีลูกมือสนองงาน ต้องว่าจ้างผู้อื่นมาช่วยทำงานโดยลูกมือที่เอามาช่วยงานนั้นก็ไม่ได้ฝึกงานมาก่อนจึงทำงานไม่เป็น คณะสงฆ์ประสบปัญหาวิกฤตขนาดนี้แล้วยังไม่คืนบรรณชวหาทางแก้ไข^{๒๙}

(๑๒) การพัฒนาวัดวาอารามให้สวยงามได้ จำเป็นต้องใช้เงินทุนในการดำเนินการพัฒนาถาวรวัตถุ ทั้งอาคารสถานที่ แต่หาเจ้าภาพมาเป็นผู้อุปถัมภ์วัดนั้นก็หาได้ยาก ด้วยเหตุนี้วัดหลายวัดจึงได้สร้างวัดถุมงคล เครื่องรางของขลัง เพื่อสนองความต้องการของประชาชน เมื่อได้ปัจจัยส่วนหนึ่งมาแล้วจะมีจำนวนมากน้อยแค่ไหนก็สุดแท้แต่ประชาชนผู้ให้การสนับสนุน ก็จะเริ่มดำเนินการพัฒนาวัดให้ใหญ่โตตามความตั้งใจของผู้ปกครองวัด บ้างครั้งสร้างนวกรรมเกินความจำเป็น แต่เกิดความรู้สึกว่าได้พัฒนาพระพุทธศาสนาอย่างดียิ่งแล้ว อันที่จริงแล้วหัวใจของพระพุทธศาสนาอยู่ที่การพัฒนาคนเป็นหลักสำคัญ^{๓๐}

(๑๓) การสนับสนุนงบประมาณ ทางรัฐไม่สนับสนุนหรือไม่เห็นความสำคัญของวัดต่างๆ รัฐคิดว่า ประชาชนสนับสนุน ทำบุญอุปถัมภ์วัดเพียงพอแล้วจึงไม่คิดอุปถัมภ์อีก นอกจากนั้น จำนวนวัดมีมากเกินไปงบประมาณของรัฐและประชาชนจะอุปถัมภ์บำรุงได้ทั่วถึง เมื่อรัฐและประชาชนช่วยเหลือไม่ได้ วัดจึงหันไปหาลาภผลด้วยการล่อใจ เช่น เป็นหมอดู ทำนํ้ามนต์ สร้างวัดถุมงคล จำหน่ายเครื่องรางของขลัง และบอกใบ้ให้หวยเป็นต้น เมื่อพูดถึงงบประมาณ หมายถึงการจัดสรรทรัพยากรหรือการทำงานงบประมาณการเงิน วางแผนหรือโครงการในการจ่ายเงิน การบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินโดยรอบคอบและรัดกุมเพื่อสนับสนุนการบริหารวัด^{๓๑}

^{๒๘} สัมภาษณ์ พระมหาไพฑูริย์ ฐิตธมโม, เจ้าอาวาสวัดไก่เตี้ย จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๙} สัมภาษณ์ พระครูปทุมวิกรม (สมพงษ์ ธีรวิธโย), เจ้าอาวาสวัดนาง จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๓๐} สัมภาษณ์ พระครูมงคลวิลาส (ไพโรจน์ ฐิริปัญโญ), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดคันลัด จังหวัดสมุทรปราการ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๓๑} สัมภาษณ์ พระครูปริชาธรรมวิจิตร (จิตรกร อภิวิโร), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

(๑๔) เงินงบประมาณในการรับบริจาคต่างๆ ก็ถือว่าเป็นรายได้ของวัดเพื่อเป็นเงินทุนในการบริหารวัด ส่วนบางวัดก็มีรายได้จำนวนมาก บางวัดก็มีรายได้น้อยแล้วแต่สภาพเศรษฐกิจของวัดนั้นๆ ตั้งอยู่ในเขตชุมชนหรืออยู่ในหมู่บ้าน ในเรื่องนี้พระสังฆาธิการผู้เป็นเจ้าของวัดจะรู้ได้ด้วยสามัญสำนึกได้การบริหารงาน^{๓๒}

(๑๕) ควรจะแนะนำชี้แจงการจัดผลประโยชน์ของวัดให้ถูกต้องตามกฎระเบียบ ส่วนเงินรายได้ของวัดเป็นภาระหน้าที่ของเจ้าอาวาสจะต้องพยายามจัดหาเจ้าภาพมาอุปถัมภ์วัดให้ได้ตามนโยบายและโครงการของวัด^{๓๓}

(๑๖) การกำกับดูแลการเงินงบประมาณ ถึงแม้ว่าจะมีการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายของวัดแล้ว แต่ปรากฏว่ายังคงมีการทุจริตอยู่ในแวดวงภายในวัด ซึ่งทุจริต ๓ แปลว่าความประพฤติชั่ว ๓ ประการคือ กายทุจริต ความประพฤติชั่วทางกาย ได้แก่ การฆ่าสัตว์ การลักทรัพย์ และการประพฤติดินกาม วจีทุจริต ความประพฤติชั่วทางวาจา ได้แก่ การพูดเท็จ การพูดคำหยาบ พูดเพ้อเจ้อและพูดส่อเสียด มโนทุจริต ความประพฤติชั่วทางใจได้แก่ ความโลภ ความคิดพยาบาท ความเห็นผิดจากคลองธรรม ซึ่งโทษของการทุจริต อาจต้องโทษเพราะบางเรื่องอาจผิดกฎหมาย เสื่อมเสียชื่อเสียง หาความสุขทางโลกไม่ได้ หาความสุขทางธรรมไม่ได้^{๓๔}

(๑๗) ขาดเงินทุนการศึกษาให้แก่บุคลากรคือ พระภิกษุ สามเณร ในการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา เมื่อการเงินงบประมาณทั้งปวงของวัดขาดตกบกพร่องไปเช่นนี้ ส่งผลให้ขาดสวัสดิการรักษายาบาลแก่พระภิกษุ สามเณรไม่ทั่วถึงกัน พระภิกษุ สามเณรบางรูปไม่เชื่อฟังคำสั่งสอนของพระสังฆาธิการ อาจละเมิดกฎระเบียบในการปกครองในบางครั้ง เช่น ขาดลงฟังสวดพระปาฏิโมกข์ ไม่เข้าร่วมประชุม และไม่ให้ความร่วมมือในการทำสังฆกรรมบางประการ^{๓๕}

(๑๘) คณะกรรมการและไวยาวัจกร ที่แต่งตั้งไปแล้วไม่เอาใจใส่ ไม่ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ขาดการประเมินผลงานหลังจากปฏิบัติงานเสร็จไปแล้วก็เป็นอันจบกัน ขาดวิสัยทัศน์ในการควบคุมดูแลพระภิกษุ สามเณร ในการใช้ทรัพยากรทั้งปวงทั้งโทรศัพท์ เครื่องคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตเป็นต้นอย่างเหมาะสม พระภิกษุ สามเณร และศิษย์วัด ผู้อยู่อาศัยภายในวัดมีประพฤ

^{๓๒} สัมภาษณ์ พระครูสุนทรสุตสาร (พยุ่ง กตปุณฺโณ), เจ้าอาวาสวัดทองคั้ง จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๓๓} สัมภาษณ์ พระครูธรรมธรรมาภัยนัธ ฐิตปุณฺโณ, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ, ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๓๔} สัมภาษณ์ นายบุญเชิด กิตติธรรมาภัย, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนนทบุรี, ๒๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๓๕} สัมภาษณ์ นายจิรวิชัย นิยมธรรม, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดปทุมธานี, ๒๓ กันยายน ๒๕๕๗.

ผิตเพี้ยน หย่อนยานในเรื่องกิจวัตรประจำวัน พระธรรมวินัย กฎระเบียบของวัด ไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมทำกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในวัด^{๓๖}

สรุปได้ว่า ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า พระสังฆาธิการต้องประชุมพระภิกษุ สามเณร แม่ชี เจ้าหน้าที่ ชาวบ้านที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้รับทราบข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหาร การเงินของวัด เพื่อจะรู้เท่าทันเหตุการณ์ของสภาวะโลกปัจจุบัน แล้วจึงค่อยคิดวางแผนแต่งตั้ง บุคลากรให้พระภิกษุ สามเณร แม่ชี เป็นผู้คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษางานด้านการเงิน ให้เป็นรูปธรรม สามารถดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง สำหรับการบริหารการเงิน เช่น บัญชีรายรับ รายจ่าย ตรงกันกับ ยอดจำนวนจริง คณะกรรมการมีความโปร่งใส ควรจัดแจงบุคลากรเข้าไปดูแลการเงินที่เหมาะสม ควรจะแบ่งส่วนรายรับออกเป็นกองทุนมูลนิธิการศึกษา กองทุนเสนาสนะ กองทุนสวัสดิการ กองทุน พัฒนาสังคม กองทุนงานเผยแผ่ กองทุนบุญสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส

๓. วิเคราะห์วัตถุประสงค์

ประเด็นคำถามว่า “วัตถุประสงค์อะไรบ้างเป็นปัจจัยสนับสนุนการทำงานของพระสังฆา ธิการให้ดำเนินการได้รวดเร็วทันสมัย เพื่อส่งเสริมรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์” ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้ คำสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

(๑) การกำกับดูแลวัตถุประสงค์ของสงฆ์ให้เกิดประโยชน์แก่สังคม ชุมชนท้องถิ่น และ จัดกิจกรรมของวัดให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงามตามหลักธรรมวินัย และกฎระเบียบที่มีอยู่^{๓๗}

(๒) วัตถุประสงค์เป็นปัจจัยสนับสนุนการทำงานของพระสังฆาธิการให้ดำเนินการได้ รวดเร็วทันสมัย เพื่อส่งเสริมการปกครองคณะสงฆ์ ควรจะมีการประเมินผลงานที่ผ่านมาเพื่อสรุปหา ข้อดีและข้อเสียเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาต่อไป^{๓๘}

(๓) คลังพัสดุเป็นทีสำหรับเก็บของเครื่องใช้ส่วนรวม ซึ่งชาวบ้านจะได้ใช้ร่วมกัน เมื่อมีงานวัดหรืองานส่วนรวม หรือจะยืมไปใช้เมื่อตนมีงานทำบุญถวายทานเป็นต้น^{๓๙}

^{๓๖} สัมภาษณ์ นายพิศาล แคมโสภา, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรปราการ, ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๗} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติธโร), เจ้าคณะจังหวัดปทุมธานี และเจ้าอาวาสวัดเขียน เขต จังหวัดปทุมธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๓๘} สัมภาษณ์ พระราชปริยัติเวที (สุชาติ กิตติปัญโญ), รองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร และเจ้าอาวาสวัด สุวรรณาราม กรุงเทพมหานคร, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๓๙} สัมภาษณ์ พระโสภณสุตาลังการ (สไวก สุขาวโรร), เจ้าคณะจังหวัดนนทบุรี และเจ้าอาวาสวัดบัวขวัญ, ๑๗ กันยายน ๒๕๕๗.

(๔) การบำรุงรักษาวัดให้เป็นไปด้วยดี การก่อสร้าง การบูรณปฏิสังขรณ์ การปรับปรุงตกแต่งการกำหนดแบบแปลนแผนผัง ซึ่งล้วนแต่เป็นงานที่ต้องทำด้วยแรงเงิน แรงงาน และแรงความคิด อันเป็นส่วนสร้างสรรค์และเสริมสร้างส่วนที่เป็นวัตถุให้ปรากฏเป็นรูปธรรม ศาสนสถานและศาสนวัตถุของวัดวาอารามต่างๆ จักได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้เป็นไปด้วยดี^{๔๐}

(๕) วัดเป็นสถานที่เก็บวัสดุอุปกรณ์ คลังพัสดุสำหรับเก็บของใช้ต่างๆ ซึ่งชาวบ้านจะได้ใช้ร่วมกันเมื่อมีงานที่วัดหรือยืมไปใช้เมื่อตนมีงาน^{๔๑}

(๖) วัดเป็นศูนย์กลางแห่งการพระศาสนาทั้งปวง เช่น ศาสนสถาน คือพื้นที่ตั้งวัดและบริเวณ มีลักษณะเป็นไปตามธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมเหมาะสมเป็นเครื่องเสริมสร้างความวิเวก ความสงบ ศาสนวัตถุ คือสิ่งปลูกสร้างเป็นเสนาสนะต่างๆ เป็นปูชนียวัตถุ ปูชนียสถานที่แสดงถึงความถูกต้องเรียบร้อย นำไปสู่ความสงบ^{๔๒}

(๗) ปัญหาคณะสงฆ์ตอนนี้ เป็นปัญหาเชิงโครงสร้าง ไม่ได้อยู่ที่ตัวบุคคล เพราะโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์มีต้นแบบมาประมาณ ๑๐๐ กว่าปีมาแล้ว ขณะที่การปกครองบ้านเมืองในรอบ ๑๐๐ ปีนั้น มีการปฏิรูปและเปลี่ยนแปลงไปมาก แต่โครงสร้างของคณะสงฆ์ไม่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเลย เรื่องทั้งหมดไปกระจุกที่มหาเถรสมาคม ไม่มีกำลังที่จะดูแลทั่วถึง เพราะฉะนั้นจึงต้องมีการปฏิรูปเพื่อส่งเสริมเรื่องการศึกษาของคณะสงฆ์ ไม่มุ่งใช้อำนาจ^{๔๓}

(๘) บุคลากรขาดแคลนมาก ไม่มีคนทำงาน ไม่มีทีมงานบริหารวัด คนสืบทอดอายุพระพุทธศานาน้อยลง บวชน้อยลง ความศรัทธาอันน้อยลง พระภิกษุ สามเณร ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ขาดความรู้ ประสบการณ์ที่เหมาะสมในเรื่องของการบริหารจัดการ ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ทศนคติมุมมองไม่สร้างสรรค์ ความคิดเห็นยังไม่กว้าง ไม่เท่าทันต่อสภาวะโลกปัจจุบัน พระสังฆาธิการควรส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการศึกษา เรียนรู้ ศึกษาดูงาน ตามความเหมาะสม ตามสถานภาพที่ควรจะเป็นและ

^{๔๐} สัมภาษณ์ พระครูอาทรศาสนกิจ (สุเทพ อาภาโร), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหัวลำโพง กรุงเทพมหานคร, ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๔๑} พระครูปริยัติธรรมคุณ (เจริญ จีรวฑฒโน), เจ้าอาวาสวัดข่านีหัตถการ และเจ้าคณะแขวงรองเมือง กรุงเทพมหานคร, ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๔๒} สัมภาษณ์ พระครูสุทธิกิจโกศล (สมภพ สุวโจ), เจ้าอาวาสวัดอินทาราม จังหวัดนนทบุรี, ๖ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๔๓} สัมภาษณ์ พระมหาเจริญ สุทธิญาณเมธี ดร., ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดชลประทานรังสฤษฎ์ จังหวัดนนทบุรี, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการบริหารการจัดการร่วมกันกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์^{๔๔}

(๙) ควรจะส่งเสริมบุคลากรให้รู้เท่าทันเหตุการณ์ของโลกปัจจุบัน ส่งเสริมแนวทางการจัดการเชิงบูรณาการ ให้พระภิกษุ สามเณร แม่ชีที่ทรงภูมิความรู้ความสามารถเข้ามาทำหน้าที่ในการบริหารจัดการวัดให้สอดคล้องตามนโยบาย โครงการ^{๔๕}

(๑๐) ขาดวิสัยทัศน์ในการสร้างทีมงานที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม นอกจากนั้น ยังขาดการวางแผนวัสดุอุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการทำงานของพระสงฆ์ให้การให้ดำเนินการได้รวดเร็ว ทันสมัย^{๔๖}

(๑๑) ควรจะดูแลรักษา อนุรักษ์ ซ่อมแซมบำรุงให้คงสภาพเดิม ถ้าหากว่าวัสดุอุปกรณ์ชำรุดเสียหายมากก็ควรจะต้องจัดซื้อเพิ่มเติม แล้วค่อยปรึกษาหารือคิดวางแผน จัดระบบ รูปแบบแบบแผน มีการแต่งตั้งบุคลากร พระสงฆ์ สามเณร แม่ชีเข้าประจำตำแหน่งหน้าที่ โดยการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ รู้ปัญหา สามารถดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีการรับผิดชอบร่วมกันทุกฝ่าย^{๔๗}

(๑๒) อาหาร น้ำดื่ม น้ำใช้ โดยเฉพาะห้องน้ำต้องสะอาด บริเวณวัดต้องสะอาด ถึงเก็บขยะต้องสะอาด สิ่งแวดล้อมภายในวัดต้องสะอาด ถ้ามีสิ่งเหล่านี้สะอาดเรียบร้อยดีงาม รับรองได้ว่าผู้คนจะเข้าวัด รวมถึงสร้างศรัทธาความเลื่อมใสแก่ประชาชนทั่วไป อาจจะรวมถึงการบริจาคทรัพย์ทำบุญเพิ่มขึ้นเพื่อส่งเสริมการซื้อวัสดุอุปกรณ์^{๔๘}

(๑๓) คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต เครื่องขยายเสียง โทรศัพท์เป็นต้น ไม่ได้ได้รับการสนับสนุนทุนทรัพย์ในการจัดซื้อเท่าที่ควร บุคลากรใช้อุปกรณ์ไม่ค่อยเป็น ขาดบุคลากรดูแลรับผิดชอบทางด้านนี้โดยตรง เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการใช้และการเก็บรักษาอย่างไม่ถูกต้อง ขาดความรับผิดชอบ และการบริหารการจัดการยังไม่เป็นระบบที่ชัดเจน^{๔๙}

^{๔๔}สัมภาษณ์ พระครูศรีสิทธิการ (สมใจ ธมฺมเมธี), เจ้าอาวาสวัดแคนอก จังหวัดนนทบุรี, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๔๕}สัมภาษณ์ พระมหาถาวร ธีรจิตโต, เจ้าอาวาสวัดบางหลวง จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๔๖}สัมภาษณ์ พระมหาไพบุลย์ ฐิตธมฺโม, เจ้าอาวาสวัดไก่อเตี้ย จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๔๗}สัมภาษณ์ พระครูปทุมวิกรม (สมพงษ์ ธีรวิญญู), เจ้าอาวาสวัดนาง จังหวัดปทุมธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๔๘}สัมภาษณ์ พระครูมงคลวิลาส (ไพโรจน์ ฐิริปัญโญ), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดคันลัด จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๔๙}สัมภาษณ์ พระครูปริชาธรรมวิจิตร (จิตรกร อภิวิโร), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

(๑๔) ควรจะดูแลรักษา ซ่อมแซมอย่างไร เมื่อเป็นเช่นนั้น กระบวนการทำงานก็ชัดเจน เป็นรูปธรรม สามารถดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ให้ความสะดวกแก่ประชาชนผู้ที่มาใช้บริการได้อย่างเป็นระบบ มีศักยภาพ รวดเร็วคล่องแคล่ว ทันใจ^{๕๐}

(๑๕) ให้คำชี้แจง แนะนำการปฏิบัติงานเพื่อให้เข้าใจถูกต้อง ขจัดความขัดแย้งระหว่างวัด กับชาวบ้านซึ่งมีการบริหารเป็นต้นเหตุ^{๕๑}

(๑๖) วัสดุอุปกรณ์โทรศัพท์ ทั้งโทรศัพท์ส่วนบุคคล โทรศัพท์สาธารณะ โทรศัพท์มือถือหรือ โทรศัพท์มือถือ เครื่องโทรสารหรือแฟกซ์ เป็นเครื่องมือสื่อสารที่ใช้รับ-ส่งเอกสารจากต้นทางไปยังปลายทาง เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ เครื่องสแกนเนอร์เป็นต้น^{๕๒}

(๑๗) ปล่อยปละละเลยให้ไวยาวัจกรทำจนเกินหน้าที่ความรับผิดชอบ ขาดไวยาวัจกรที่ดี และมีคุณภาพ ไวยาวัจกรและคณะกรรมการวัดมีอายุมากเกินไปทำให้ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เท่าที่ควร บางครั้งวัดอาจจะมีความขัดแย้งกับชาวบ้านในการจัดการสาธารณูปการ สุดท้ายคือ ไม่มีการวางแผนเรื่องวัสดุอุปกรณ์ในนำมาก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์วัดที่เหมาะสม^{๕๓}

(๑๘) พยายามให้อาคารสถานที่เหมาะสมต่อการศึกษาและปฏิบัติธรรมทั้งในส่วนของ พระภิกษุ สามเณร และประชาชน ให้สอดคล้องกับหลักการของพระพุทธศาสนา มีความสงบร่มเย็น ทำให้อยากเข้ามาหาความสงบและศึกษาธรรม รวมทั้งสรรพสิ่งต่างๆ ทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิต จักต้องไม่ ก่อให้เกิดความเดือดร้อน รำคาญแก่ประชาชนที่มาวัดหรือที่อยู่ใกล้วัด^{๕๔}

สรุปได้ว่า ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ขาดแคลนอุปกรณ์ในการทำงาน ขาดความรู้ความเข้าใจการใช้อุปกรณ์อย่างถูกต้อง ขาดความรับผิดชอบ ขาดการมีส่วนร่วม ขาดการบำรุงดูแลรักษาที่เหมาะสม ขาดการตัดสินใจ ขาดการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ขาดวิธีการปรับปรุง ซ่อมแซม ขาดวิสัยทัศน์ในการสร้างทีมงานที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม

^{๕๐} สัมภาษณ์ พระครูสุนทรสุตสาร (พยุง กตปุญโญ), เจ้าอาวาสวัดทองคั้ง จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๕๑} สัมภาษณ์ พระครูธรรมธรรมาภัยนัธ ฐิตปุญโญ, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ, ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๕๒} สัมภาษณ์ นายบุญเชิด กิตติธราภูล ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนนทบุรี, ๒๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๕๓} สัมภาษณ์ นายจิรวิชัย นิยมธรรม, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดปทุมธานี, ๒๓ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๕๔} สัมภาษณ์ นายพิศาล แซ่มโสภะ, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรปราการ, ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีมีอยู่ไม่พร้อม ขาดบุคลากรเข้ามาทำหน้าที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ส่วนเครื่องมือสื่อสารมีอยู่แต่ยังไม่เพียงพอ ขาดอุปกรณ์ที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต เครื่องขยายเสียง โทรศัพท์เป็นต้น ไม่ได้รับการสนับสนุนทุนทรัพย์ในการจัดซื้อเท่าที่ควร บุคลากรใช้อุปกรณ์ไม่ค่อยเป็น ขาดบุคลากรดูแลรับผิดชอบทางด้านนี้โดยตรง เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการใช้และการเก็บรักษายังไม่ถูกต้อง ขาดความรับผิดชอบ และการบริหารจัดการยังไม่เป็นระบบที่ชัดเจน

พระสังฆาธิการควรส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการศึกษา เรียนรู้ ศึกษาดูงาน ตามความเหมาะสม ตามสภาพที่ควรจะเป็นและเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นของบุคลากร ให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการร่วมกันกำหนดนโยบาย

๔. วิเคราะห์วิธีการจัดการ

ประเด็นคำถามว่า “พระสังฆาธิการ ผู้ปกครองครูและภิกษุวัดตามหลักพระธรรมวินัย สภาพปัจจุบันนี้มีรูปแบบปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง” ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้คำสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

(๑) พยายามแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นด้วยการประชุมปรึกษาหารือคณะกรรมการวัด รวมทั้งมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับความเข้าใจให้ตรงกัน เพื่อให้กิจกรรมการปกครองดำเนินไปตามวัตถุประสงค์^{๕๕}

(๒) ควรจะเปิดใจรับฟังปัญหาอุปสรรคต่างๆ ของพระภิกษุ สามเณรแล้วรับมาพิจารณาแก้ไขให้เกิดความเป็นธรรมตามหลักพระธรรมวินัย^{๕๖}

(๓) ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เป็นที่ให้คำปรึกษาแก่ชาวบ้าน เมื่อประสบความเดือดร้อนปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาชีวิตครอบครัว ปัญหาการดำเนินงานในอาชีพต่างๆ^{๕๗}

(๔) ปัญหาที่เกิดขึ้นในวงการสงฆ์ไม่ว่าจะเป็นยุคในสมัยใด ถ้าอาศัยเพียงลำพังของภิกษุกับภิกษุแก้ไขปัญหากันเอง ย่อมเป็นการยากที่จะยุติปัญหาต่างๆ ให้หมดไปได้ หากแต่ต่างฝ่ายต่างไม่ยอมกันและกัน โดยเฉพาะฝ่ายที่มีอำนาจและหน้าที่ในการแก้ไขปัญหา ถ้าไม่ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักพระธรรมวินัย จารีตประเพณีอันดีของสังคม ตลอดจนกฎหมายบ้านเมือง สภาพแห่งความ

^{๕๕}สัมภาษณ์ พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติธโร), เจ้าคณะจังหวัดปทุมธานี และเจ้าอาวาสวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๕๖}สัมภาษณ์ พระราชปริยัติเวที (สุชาติ กิตติปัญโญ), รองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร และเจ้าอาวาสวัดสุวรรณาาราม กรุงเทพมหานคร, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๕๗}สัมภาษณ์ พระโสภณสุตาลังการ (สไพบ สุขาวโรรส), เจ้าคณะจังหวัดนนทบุรี และเจ้าอาวาสวัดบัวขวัญ, ๑๗ กันยายน ๒๕๕๗.

แตกต่างกันออกเป็นหมู่เป็นคณะก็จักต้องเกิดขึ้นอย่างไม่มีทางหลีกเลี่ยงได้ ตัวอย่างเหล่านี้มีให้เห็นกันอยู่ทุกยุคทุกสมัยตราบเท่าปัจจุบัน^{๕๘}

(๕) ถ้าภิกษุในแต่ละยุคแต่ละสมัยไม่สามารถประกาศหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาให้ผู้นำฝ่ายอาณาจักรเข้าใจ และเกิดความเลื่อมใสได้อย่างแท้จริง ถ้าผู้นำฝ่ายอาณาจักรมีความเคารพเลื่อมใสในหลักธรรมของศาสนาอื่นๆ ซึ่งมีใช้พระพุทธศาสนาแล้วไซ้ การแก้ไขปัญหาระหว่างภิกษุกับภิกษุด้วยกันเองก็จะเป็นไปด้วยความยุ่งยากมาก หรืออาจแก้ไขปัญหอะไรไม่ได้เลย^{๕๙}

(๖) ตามปกติปัญหาที่เกิดขึ้นในวงการคณะสงฆ์ ย่อมมีภิกษุแยกกันออกเป็นสองฝ่าย โดยฝ่ายหนึ่งจะกล่าวยืนยันว่า คณะของตนประพฤติปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัด และกล่าวหาอีกฝ่ายหนึ่งว่า ประพฤติปฏิบัติตนผิดเพี้ยนคลาดเคลื่อนจากหลักพระธรรมวินัย จะถูกต้องทั้งสองฝ่ายย่อมจะเป็นไปไม่ได้เลย จะผิดทั้งสองฝ่ายเลยก็เป็นไปไม่ได้เช่นเดียวกัน^{๖๐}

(๗) ภิกษุทุกรูปไม่ว่าจะเป็นชาติใดหรือภาษาใดก็ตาม ย่อมจะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามหลักพระธรรมวินัยที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงและบัญญัติไว้อย่างเคร่งครัด จะต้องไม่ประพฤติปฏิบัติตนให้ขัดต่อจารีตประเพณีอันดีงามของสังคม และกฎหมาย^{๖๑}

(๘) การจะนำกฎหมายไปบังคับใช้ในกรณีความขัดแย้งในวงการศาสนา จะต้องทำด้วยความรอบคอบและรัดกุมที่สุด เพื่อพิทักษ์ความบริสุทธิ์ของพระธรรมวินัย จารีตประเพณีอันดีงามของสังคม ความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของประเทศไว้ให้ได้ ถ้าจะคำนึงเพียงเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งแล้ว ผลกระทบทั้งด้านดีและด้านเสียก็จะเกิดขึ้นแก่ศาสนาและประเทศชาติได้ง่ายมาก และอาจกลายเป็นชนวนให้เกิดความขัดแย้งกันอย่างรุนแรงขึ้นภายในของศาสนาเอง^{๖๒}

(๙) การปกครองคณะสงฆ์เป็นไปตามยุคสมัย แต่ก็ยังมีรูปแบบคงที่ไม่เปลี่ยนแปลง ถึงแม้พระพุทธเจ้าจะปรินิพพานไปนานแล้วก็ตาม พระภิกษุทุกรูปได้ประพฤติปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัยเสมอเหมือนกันหมด พระภิกษุทุกรูปมีสิทธิเท่าเทียมกันในการเข้าร่วมสังฆกรรมต่างๆ เช่น

^{๕๘} สัมภาษณ์ พระครูอาทรศาสนกิจ (สุเทพ อาภาโร), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหัวลำโพง กรุงเทพมหานคร, ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๕๙} พระครูปริยัติธรรมคุณ (เจริญ จีรวทโน), เจ้าอาวาสวัดข่านีห์ตถการ และเจ้าคณะแขวงรองเมือง กรุงเทพมหานคร, ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๖๐} สัมภาษณ์ พระครูสุทธิกิจโกศล (สมภพ สุวโจ), เจ้าอาวาสวัดอินทาราม ตำบลคลองพระอุดม จังหวัดนนทบุรี, ๖ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๖๑} สัมภาษณ์ พระมหาเจริญ สุทธิญาณเมธี ดร., ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดชลประทานรังสฤษฎ์ จังหวัดนนทบุรี, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๖๒} สัมภาษณ์ พระครูศรีสิทธิการ (สมใจ ธมฺมเมธี), เจ้าอาวาสวัดแคนอก จังหวัดนนทบุรี, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

อุโบสถกรรม อุปสมบทกรรม กฐินกรรม เป็นต้น เมื่อไม่เห็นชอบด้วยก็สามารถคัดค้านได้ หรือถ้าเห็นชอบด้วยก็ยอมรับ การคัดค้านหรือการยอมรับจะต้องเป็นไปเพื่อความบริสุทธิ์ถูกต้องของสังฆกรรมเป็นสำคัญ เมื่อทำการสอบสวนกระบวนการของพระวินัยแล้วภิกษุทุกรูปก็ต้องยอมรับตานั้นเสมอเหมือนกันหมด ลักษณะดังกล่าวนี้ก็คือหลักการปกครองในระบอบสามัคคีธรรมหรือประชาธิปไตย^{๖๓}

(๑๐) แต่อย่างไรก็ตาม สังคมสงฆ์เป็นสังคมขนาดใหญ่ การอยู่ร่วมกันของพระภิกษุเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีพื้นฐานเดิมมาจากที่แตกต่างกัน แม้จะได้รับการอุปสมบทมาอย่างถูกต้องตามขั้นตอนของพระธรรมวินัยแล้วก็ตาม แต่เมื่อยังมีพื้นฐานทางคุณธรรมแตกต่างกัน กล่าวคือบางรูปเป็นพระอริยบุคคลชั้นโสดาบัน สกทาคามี อนาคามี หรืออรหันต์เป็นต้น ในขณะที่ภิกษุส่วนใหญ่ยังเป็นปุถุชนอยู่ โอกาสที่พระประเพณีหลังนี้จะประพฤติปฏิบัติตนผิดเพี้ยนคลาดเคลื่อนไปจากพระธรรมวินัยน้อยบ้าง มากบ้างย่อมจะเกิดขึ้นได้เป็นธรรมดา^{๖๔}

(๑๑) ภิกษุใดประพฤติปฏิบัติตนไปในทางเสียหาย พระอุปัชฌาย์หรืออาจารย์จะต้องรับผิดชอบว่ากล่าวตักเตือน ถ้าภิกษุรูปนั้น ยังไม่เลิกละหรือไม่ยอมเชื่อฟัง พระอุปัชฌาย์หรืออาจารย์ก็จะประชุมสงฆ์แยกหรือขับไล่ภิกษุนั้นออกไปจากหมู่คณะเป็นต้น^{๖๕}

(๑๒) อำนาจเป็นสิ่งที่มนุษย์ร่วมกันสมมติขึ้นมา เพื่อใช้คู่กับคำว่าหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่อสังคม มีการหมุนเวียนเปลี่ยนแปลงกันครอบครอง การครอบครองอำนาจของแต่ละบุคคลอาจสั้นหรือยาวแตกต่างกันไป และการใช้อำนาจของแต่ละบุคคลอาจได้รับเสียงแซ่ซ้องสรรเสริญ หรือนินทาและสาปแช่งแตกต่างกันอีกด้วย^{๖๖}

(๑๓) การอยู่ร่วมกันของคนเป็นจำนวนมากในสังคมขนาดใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นสังคมของบรรพชิตหรือคฤหัสถ์ก็ตาม จะดำเนินไปได้อย่างมีสันติสุขยาวนานหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับหลักแห่งการประนีประนอมผลประโยชน์ ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ซึ่งจะทำให้คนส่วนใหญ่ในแต่ละสังคมยอมรับและเกิดความรู้สึกร่วมกันอย่างแท้จริง ผลประโยชน์ที่แต่ละคนหรือแต่ละสังคมได้รับมานั้น เหมาะสมถูกต้องและชอบธรรมตามความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่แต่ละคนแต่ละสังคมรับผิดชอบแล้ว

^{๖๓} สัมภาษณ์ พระมหาถาวร ธีรจิตโต, เจ้าอาวาสวัดบางหลวง จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๖๔} สัมภาษณ์ พระมหาไพบุลย์ จิตฺตมโห เจ้าอาวาสวัดไก่อ่เตี้ย ตำบลกระแซง อำเภอสสามโคก จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๖๕} สัมภาษณ์ พระครูปทุมวิกรม (สมพงษ์ ธีรวิณโณ), เจ้าอาวาสวัดนาง จังหวัดปทุมธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๖๖} สัมภาษณ์ พระครูมงคลวิลาส (ไพโรจน์ ฐิริปัญโญ), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดคันลัด จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๗.

การอยู่ร่วมกันของแต่ละคนในแต่ละสังคมก็จะดำเนินไปอย่างมีสันติสุขถาวร แต่ถ้าตรงกันข้ามก็จะเกิดปัญหานั้นประการตามมา เริ่มตั้งแต่ความไม่เชื่อใจกันไปจนถึงการทำผิดศีลธรรมในที่สุด^{๖๗}

(๑๔) พระราชบัญญัติคณะสงฆ์มิใช่พระธรรมวินัย แต่เป็นกฎหมายแผ่นดินที่ฝ่ายอาณาจักรได้ตราขึ้นมา เพื่อให้พระสงฆ์ใช้เป็นแม่บทในการปกครองกันเองอย่างเป็นสัดส่วน ซึ่งจะทำให้การผดุงรักษาและส่งเสริมพระธรรมวินัยดำรงอยู่ต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^{๖๘}

(๑๕) ควรจะควบคุมการทำแผนผังวัดให้สอดคล้องกับยุคพัฒนา ควบคุมแบบแปลนเสนาสนะแต่ละวัดให้อยู่ในหลักประหยัดและพอเหมาะพอควรแก่สภาพท้องถิ่นและให้ก่อสร้างตามแบบแปลน ควบคุมให้แต่ละวัดที่สร้างถาวรวัตถุให้เป็นทรงไทยหรือให้รักษาศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นสำคัญ ควบคุมการเงินและบัญชีรับ จ่ายของแต่ละวัดให้เป็นไปตามหลักบัญชี ควบคุมดูแลการเอกสารต่างๆ ของเจ้าอาวาส เช่น รายงานขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมาให้เป็นไปโดยถูกต้อง ด้วยเหตุผลที่ว่า การอยู่ร่วมกันของสังคมสงฆ์เป็นจำนวนมากในสังคมนขนาดใหญ่ ย่อมจะมีความขัดแย้ง กระทบกระแทกกันเกิดขึ้นทั้งในด้านความคิด การพูด การกระทำ ถ้าผู้มีอำนาจรับผิดชอบสูงสุดในแต่ละสังคม มีคุณธรรมประจักษ์ไม่เพียงพอ หรือไม่เข้าใจเรื่องที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง มุ่งแต่จะใช้อำนาจเป็นธรรม ความขัดแย้ง กระทบกระแทกดังกล่าวก็น่าจะทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นโดยลำดับ^{๖๙}

(๑๖) พระราชบัญญัติคณะสงฆ์มิใช่พระธรรมวินัย แต่เป็นกฎหมายแผ่นดินที่ฝ่ายอาณาจักรได้ตราขึ้นมา เพื่อให้พระสงฆ์ใช้เป็นแม่บทในการปกครองกันเอง ซึ่งจะทำให้การผดุงรักษาและส่งเสริมพระธรรมวินัยดำรงอยู่ต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เมื่อเป็นเช่นนี้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์จึงมีการแก้ไขหรือยกเลิกกันมาโดยลำดับ เพื่อให้เหมาะสมและมีลักษณะคล่องตัวไปตามสภาพแห่งความเปลี่ยนแปลงทางสังคมซึ่งจะทำให้การปกครองคณะสงฆ์ การผดุงรักษาและส่งเสริมพระธรรมวินัยมีลักษณะคล่องตัวและดำรงอยู่ต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นนั่นเอง^{๗๐}

(๑๗) พระสังฆาธิการขาดองค์ความรู้ความเข้าใจการบริหารยุคใหม่ ไม่กล้าแสดงออกและตัดสินใจอย่างเด็ดขาดตามกฎหมายระเบียบ ส่วนบุคลากรที่มีอยู่ก็ขาดความรู้ด้านการปกครองไม่

^{๖๗} สัมภาษณ์ พระครูปริชาธธรรมวิจิตร (จิตรกร อภิวิโร), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๖๘} สัมภาษณ์ พระครูสุนทรสุตสาร (พยุห กตปุญโญ), เจ้าอาวาสวัดทองคั้ง จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๖๙} สัมภาษณ์ พระครูธรรมธรรสายันต์ ฐิตปุญโญ, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ, ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๗๐} สัมภาษณ์ นายบุญเชิด กิตติธราภูล, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนนทบุรี, ๒๐ กันยายน ๒๕๕๗.

สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งขาดเครื่องมือที่ทันสมัยเพื่อมาใช้ในการบริหารปกครอง เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องสะแกน เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น ขาดวิสัยทัศน์ในการจัดทำโครงสร้างการปกครองภายในวัด และคณะผู้บริหารวัดขาดความชำนาญการเฉพาะด้าน พระภิกษุที่ได้รับแต่งตั้งหรือได้รับมอบหมายจากเจ้าอาวาสขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ นอกจากนั้น พระภิกษุ สามเณร ไม่เอาใจใส่ในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของสงฆ์ เช่น บิณฑบาต ทำวัตร สวดมนต์เช้า-เย็น เป็นต้น^{๗๑}

(๑๘) ประชาชนเป็นจำนวนมากที่ยังเชื่อโชคลาง ของขลัง วัดมุงคล และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ โดยหวังว่าสิ่งเหล่านี้จะบันดาลความโชคดี ความร่ำรวย ความสำเร็จแก่เขาได้ ทำให้ประชาชนขาดการพึ่งตนเอง ไม่พัฒนา พระพุทธศาสนาควรทำหน้าที่เป็นยารักษาโรคเหล่านี้ โดยการไม่ไปดูถูก ต่ำหนิ การกระทำเหล่านั้น แต่ควรใช้หลักธรรมในเรื่องเหตุและผล เรื่องการพึ่งตนเอง เรื่องการศึกษา ฝึกฝน พัฒนา และการครองชีวิตอย่างไม่ประมาทมาใช้ในการเผยแพร่ โดยให้เครื่องราง ของขลัง สิ่งศักดิ์สิทธิ์ วัดมุงคล เป็นเครื่องปิดช่องความประหลาดใจ จักทำให้การเผยแพร่พระพุทธศาสนาได้ผลดียิ่งขึ้น^{๗๒}

สรุปได้ว่า ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า การปกครองคณะสงฆ์เป็นไปตามยุคสมัย รูปแบบคงที่ไม่เปลี่ยนแปลง ถึงแม้พระพุทธเจ้าจะปรินิพพานไปนานแล้วก็ตาม พระภิกษุทุกรูปได้ประพฤติปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัยเสมอเหมือนกันหมด พระภิกษุทุกรูปมีสิทธิเท่าเทียมกันในการเข้าร่วมสังฆกรรมต่างๆ เช่น อุโบสถกรรม อุปสมบทกรรม กฐินกรรม เป็นต้น เมื่อไม่เห็นชอบด้วยก็สามารถคัดค้านได้ หรือถ้าเห็นชอบด้วยก็ยอมรับ การคัดค้านหรือการยอมรับจะต้องเป็นไปเพื่อความบริสุทธิ์ถูกต้องของสังฆกรรมเป็นสำคัญ พระสังฆาธิการ ขาดองค์ความรู้ความเข้าใจการบริหารยุคใหม่ ไม่กล้าแสดงออกและตัดสินใจอย่างเด็ดขาดตามกฎหมายระเบียบ ส่วนบุคลากรที่มีอยู่ก็ขาดความรู้ด้านการปกครองไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งขาดเครื่องมือที่ทันสมัยเพื่อมาใช้ในการบริหารปกครอง เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องสะแกน เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น ขาดวิสัยทัศน์ในการจัดทำโครงสร้างการปกครองภายในวัด และคณะผู้บริหารวัดขาดความชำนาญการเฉพาะด้าน พระภิกษุที่ได้รับแต่งตั้งหรือได้รับมอบหมายจากเจ้าอาวาสขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ นอกจากนั้น พระภิกษุ สามเณร ไม่เอาใจใส่ในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของสงฆ์ เช่น บิณฑบาต ทำวัตร สวดมนต์เช้า-เย็น เป็นต้น

^{๗๑} สัมภาษณ์ นายจิรวิชัย นิยมธรรม, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๗๒} สัมภาษณ์ นายพิศาล แซ่มโสภ, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรปราการ, วันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

๔.๒ วิเคราะห์การปกครองคณะสงฆ์ที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๘ รูป/คน เพื่อศึกษาการปกครองคณะสงฆ์ที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ พระสังฆาธิการ มีหน้าที่ในการควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม ปกครองดูแลพระภิกษุ สามเณร ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย และตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ทั้งนี้ การปกครองคือการควบคุมดูแลรักษาควบคุมให้ท่านอยู่ในที่ที่ท่านควรอยู่ ด้วยเหตุนี้ พระสังฆาธิการ จึงต้องดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ นอกจากนั้น พระสังฆาธิการต้องทำหน้าที่ระงับอธิกรณ์ วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่ง รวมตลอดทั้งควบคุมบังคับบัญชาพระภิกษุ สามเณร ผู้อยู่ในเขตปกครองของตน ชี้แจง แนะนำ การปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชาให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย พร้อมทั้งตรวจการประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่จริง ได้ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานโดดเด่นด้านการปกครองคณะสงฆ์ จึงได้ตั้งประเด็นคำถามตามลำดับขั้นตอน เพื่อสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

๔.๒.๑ การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๘ รูป/คน เพื่อศึกษาหลักการปกครองคณะสงฆ์ พระสังฆาธิการผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์ คือเจ้าคณะใหญ่ เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส งานปกครองเป็นงานนำ เป็นงานหลักซึ่งกว้างขวาง ยิ่งใหญ่ละเอียดอ่อนยิ่งกว่างานทั้งหลาย และเป็นงานที่ทำไม่เสร็จ ต้องคอยปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมแก่สภาพการณ์ปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา ถ้างานปกครองดำเนินไปอย่างใดงานอื่นๆ ก็จะต้องดำเนินไปอย่างนั้น ถ้างานปกครองดำเนินไปไม่ได้ งานบริหารลักษณะอื่นๆ ก็ดำเนินไปไม่ได้เช่นกัน ผู้ปกครองวัดก็คือเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นพระสังฆาธิการอันดับที่ ๙ เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อการพระศาสนาอย่างยิ่งใหญ่ เพราะต้องปกครองวัด ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่จริง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานโดดเด่นด้านการปกครองคณะสงฆ์ จึงได้ตั้งประเด็นคำถามตามลำดับขั้นตอน เพื่อสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์การวางแผน

ประเด็นคำถามว่า “การวางแผนระยะสั้นและระยะยาวเพื่อส่งเสริมการปกครองคณะสงฆ์ พระสังฆาธิการ ควรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนอย่างไร” ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้คำสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ควบคุมการปฏิบัติงานได้แค่ระดับนโยบายเท่านั้น แต่ในทางปฏิบัติจริงแล้วกลับมีปัญหาอุปสรรคที่มีผลกระทบอยู่หลายอย่าง จึงสมควรจะต้องมีนโยบายการปรับเปลี่ยนสภาพบริเวณวัดให้เป็นสถานพยาบาลผู้ป่วยทางจิต เป็นสถานที่แจกจ่ายยาคือธรรมะให้แก่ผู้ป่วยทางจิต และรักษาผู้ป่วยด้วยธรรมะของพระพุทธเจ้าตามภูมิความรู้ของพระสงฆ์ รวมถึงจัดวัดให้เป็นที่พักผ่อนแก่คนเดินทางเป็นต้น^{๗๓}

(๒) ควรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนวัดให้เป็นทีสโมสที่ชาวบ้านมาพบปะสังสรรค์ ได้พักผ่อนหย่อนใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และเป็นสถานที่ธรรมะบันเทิงโดยการจัดงานเทศกาลและมหรสพต่างๆ สำหรับชุมชนในท้องถิ่น^{๗๔}

(๓) ควรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทของวัดให้เป็นสถานศึกษาสำหรับกุลบุตรมารับการฝึกอบรมทางศีลธรรม เล่าเรียนวิชาต่างๆ ตามที่มีสอน วัดเป็นสถานสงเคราะห์บุตรหลานชาวบ้านที่ยากจนได้อาศัยเลี้ยงชีวิตอยู่ ศึกษาเล่าเรียน ตลอดถึงผู้ใดที่ขัดสนมาอาศัยเลี้ยงชีพ^{๗๕}

(๔) การปกครองคือการบังคับใช้กฎหมาย การตัดสินกรณีขัดแย้งที่เกี่ยวกับการตีความหมาย การใช้กฎหมาย ซึ่งทุกคนในสังคมจะต้องยอมรับ ปฏิบัติตาม หากมีใครสักคนขัดขึ้นไม่ยอมรับ ทำการบางอย่างในลักษณะนี้ จะนำความเดือดร้อนมาสู่คนอื่น ทั้งนี้ เพื่อเป็นการปกป้องมิให้ใครมาทำความเดือดร้อนวุ่นวายให้เกิดขึ้นแก่สังคม^{๗๖}

(๕) การบริหารคณะสงฆ์ คือกระบวนการจัดการ เพื่อให้การบริหารคณะสงฆ์ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของการบริหารวัด และเป็นฐานรองรับกิจการงานของพระศาสนาให้มีความก้าวหน้าสามารถอำนวยความสะดวกเสริมสร้างความผาสุก ความถูกต้อง ความเป็นระเบียบเรียบร้อยดีงาม และแสดงความเมตตาอนุเคราะห์ต่อปวงชนให้ปรากฏชัดทั้งในทางรูปธรรมและนามธรรม การบริหารวัดและการ

^{๗๓} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติธโร), เจ้าคณะจังหวัดปทุมธานี และเจ้าอาวาสวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๗๔} สัมภาษณ์ พระราชปริยัติเวที (สุชาติ กิตติปัญโญ), รองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร และเจ้าอาวาสวัดสุวรรณาราม กรุงเทพมหานคร, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๗๕} สัมภาษณ์ พระโสภณสุตาลังการ (สไวก สุขาวโรร), เจ้าคณะจังหวัดนนทบุรี และเจ้าอาวาสวัดบัวขวัญ, ๑๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๗๖} สัมภาษณ์ พระครูอาทรศาสนกิจ (สุเทพ อาภากร), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหัวลำโพง กรุงเทพมหานคร ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

บริหารคณะสงฆ์จะต้องมีแผนนโยบาย เป้าหมายเพื่อจัดทำโครงการให้มีหลัก มีวิธีการและระเบียบงานที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการปกครอง^{๗๗}

(๖) การวางแผนการปกครองเป็นการงานที่เจ้าอาวาสต้องรับผิดชอบโดยตรงซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาวัดให้เจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาประชาชนและสังคมเป็นอย่างดี โดยมหาเถรสมาคมได้กำหนดไว้เป็นระเบียบปกครองคณะสงฆ์ และเป็นภารกิจของพระสังฆาธิการ เจ้าอาวาสทุกวัดต้องปฏิบัติและดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จ นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือในการประเมินผล การปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสด้วย ในขณะเดียวกันก็ควรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนการพัฒนาวัดให้เป็นที่ยอมรับพิธีกรรม หรือบริการด้านพิธีกรรมเป็นเรื่องผูกพันกับชีวิตของประชาชนทุกคนในชุมชนท้องถิ่น^{๗๘}

(๗) การวางแผนระยะสั้นและระยะยาวเพื่อส่งเสริมการปกครองคณะสงฆ์ ควรจะต้องวางแผนระยะสั้น โดยมอบหมายให้ผู้ช่วยเจ้าอาวาส รับผิดชอบดูแลความเรียบร้อยในวัด ร่วมกับเจ้าอาวาส นอกจากนั้น การวางแผนระยะยาว โดยมอบหมายให้ผู้ช่วยเจ้าอาวาสในระดับรองลงมา เพื่อฝึกปฏิบัติงานให้เกิดความพร้อมในการบริหารงานในระดับสูงขึ้นไปในอนาคต^{๗๙}

(๘) ควรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ควบคุมส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงามให้ดำเนินไปด้วยดีถูกต้องตามกฎระเบียบ^{๘๐}

(๙) การวางแผนระยะสั้นและระยะยาวเพื่อส่งเสริมการปกครองคณะสงฆ์ เป็นการกำหนดแนวทางดำเนินงานในปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร เช่น การกำหนดนโยบายและมาตรการอันเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ควรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนการปกครองให้สอดคล้องตามคำวินิจฉัยการลงนิทกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์ คำสั่งหรือคำวินิจฉัยชั้นปกครอง แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าคณะจังหวัดให้เป็นไปโดยชอบธรรม^{๘๑}

^{๗๗} พระครูปริยัติธรรมคุณ (เจริญ จิวรพัฒน์), เจ้าอาวาสวัดข่านี้นัดถการ และเจ้าคณะแขวงรองเมือง กรุงเทพมหานคร, ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๗๘} สัมภาษณ์ พระครูสุทธิกิจโกศล (สมภพ สุวโจ), เจ้าอาวาสวัดอินทาราม ตำบลคลองพระอุดม จังหวัดนนทบุรี, ๖ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๗๙} สัมภาษณ์ พระมหาเจริญ สุทธิญาณเมธี ดร., ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดชลประทานรังสฤษฎ์ จังหวัดนนทบุรี, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๘๐} สัมภาษณ์ พระครูศรีสิทธิการ (สมใจ ธมฺมเมธี), เจ้าอาวาสวัดแคนอก จังหวัดนนทบุรี, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๘๑} สัมภาษณ์ พระมหาถาวร ถิรจิตโต, เจ้าอาวาสวัดบางหลวง จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

(๑๐) ควรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการควบคุมบังคับบัญชาเจ้าคณะพระสังฆาธิการ เจ้าอาวาส ตลอดจนพระภิกษุ สามเณร ให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยดีงามตามพระธรรมวินัย^{๘๒}

(๑๑) การวางแผนระยะสั้นและระยะยาวเพื่อส่งเสริมการปกครองคณะสงฆ์ ควรจะต้องมีการปรับเปลี่ยน คือสังคมนักบวชถ้อยยังไม่สามารถฝึกฝนอบรมจิตใจของตนให้หลุดพ้นจากวังวนของความโลภ โกรธ และหลงได้อย่างเด็ดขาดแล้ว ก็ย่อมจะเกิดความขัดแย้งกันขึ้นไม่ช่วงใดก็ช่วงหนึ่ง เมื่อเป็นเช่นนี้จึงจำเป็นที่จะต้องมีการระเบียบหรือกฎเกณฑ์ ที่คนส่วนใหญ่ของสังคมนั้นเห็นชอบร่วมกัน คือสามารถใช้เป็นมาตรการควบคุมความประพฤติปฏิบัติของแต่ละบุคคลให้เป็นไปในลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสมดีงาม^{๘๓}

(๑๒) การปกครองคณะสงฆ์ เป็นภารกิจสำคัญของเจ้าอาวาส หรือเจ้าคณะปกครอง จะต้องดำเนินการสอดส่อง ดูแลรักษาความเรียบร้อยดีงาม เพื่อให้พระภิกษุสามเณร และคฤหัสถ์ ที่อยู่ในวัดปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎระเบียบ^{๘๔}

(๑๓) การจัดระบบความเป็นอยู่ในสังคมสงฆ์ โดยเน้นการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขเป็นหลัก ภายใต้วิธีการคือ นิคคหวิธี กล่าวคือชมคนที่ควรชม หรือตำหนิคนที่ควรตำหนิ ปคคหวิธี กล่าวคือยกย่องคนที่ควรยกย่อง ปวารณาวิธีกล่าวคือเปิดโอกาสให้ผู้อื่นว่ากล่าวตักเตือนสั่งสอนตนได้ คือให้ตักเตือนซึ่งกันและกัน^{๘๕}

(๑๔) การวางแผนระยะสั้นและระยะยาวโดยอาศัยเครื่องมือคือพระธรรมวินัย ที่พระพุทธองค์ทรงแสดงไว้และบัญญัติไว้แล้ว กฎหมายบ้านเมืองที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดใช้อำนาจทางรัฐสภา ให้ตราขึ้นไว้ตามกระบวนการนิติบัญญัติ เพื่อจัดระเบียบและบังคับการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณีอันดีงามที่บรรพบุรุษบูรพาจารย์ยอมรับ และนำปฏิบัติสืบๆ กันมา^{๘๖}

(๑๕) การวางแผนอัตรากำลัง เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้องค์การจัดหาบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการ ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการคาดคะเนความต้องการ

^{๘๒} สัมภาษณ์ พระมหาไพฑูลย์ จิตฺตมโม, เจ้าอาวาสวัดไก่เตี้ย จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๘๓} สัมภาษณ์ พระครูปทุมวิกรม (สมพงษ์ รวิธโน), เจ้าอาวาสวัดนาง จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๘๔} สัมภาษณ์ พระครูมงคลวิลาส (ไพโรจน์ ฐิริปัญโญ), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดคันสัตว์ จังหวัดสมุทรปราการ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๘๕} สัมภาษณ์ พระครูปริชาธธรรมวิจิตร (จิตรกร อภิวิโร), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๘๖} สัมภาษณ์ พระครูสุนทรสุตสาร (พยุ่ง กตปุณโย), เจ้าอาวาสวัดทองคั้ง จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

ของบุคลากร การเปรียบเทียบความต้องการที่จะใช้คนในอนาคตกับกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน กำหนดจำนวน คุณสมบัติของคนที่จะเข้ามาในช่วงเวลาต่างๆ^{๘๗}

(๑๖) การวางแผนจะช่วยเตรียมทรัพยากรมนุษย์ให้แก่หน่วยงานแล้ว หน่วยงานยังได้รับประโยชน์อื่นๆ อีกคือ ช่วยปรับปรุงการใช้ประโยชน์จากกำลังคนให้ดีขึ้น ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างบุคลากรใหม่ ช่วยประสานโครงการด้านบริหารบุคคลต่างๆ เข้าด้วยกัน ช่วยปรับปรุงการวางแผน การมอบหมายงาน การพัฒนาในแต่ละด้านที่หลากหลาย ช่วยปรับปรุง วิเคราะห์และควบคุมค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรได้ดี คล่องตัว มีประสิทธิภาพ ช่วยให้สรรหากำลังคนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมไว้วงหน้า ทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน ช่วยประสานกิจกรรมด้านบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์^{๘๘}

(๑๗) หลักการบริการ การดำเนินงานต่างๆ ควรมีการวางแผนระยะสั้น ระยะยาว เพื่อการปฏิบัติพัฒนาวัด และควรให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ หลักการเหล่านี้ พระสงฆ์สามารถค้นคว้าให้เกิดความรู้ได้ซึ่งจักต้องยึดหลักการ การฝึกฝน การพัฒนา การไม่ประมาท และหลักการพึ่งตัวเองเป็นสำคัญ จึงจะบังเกิดผลดี^{๘๙}

(๑๘) การวางแผน หมายถึงการกำหนดโครงการอย่างกว้างๆ ว่ามีอะไรบ้างที่จะต้องลงมือปฏิบัติตามลำดับ วางแนววิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้น ก่อนลงมือปฏิบัติการ^{๙๐}

สรุปได้ว่า ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า การวางแผนเพื่อการปกครองเป็นงานที่พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสต้องรับผิดชอบโดยตรง ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาวัดให้เจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาประชาชนและสังคมเป็นอย่างดี โดยมหาเถรสมาคมได้กำหนดไว้เป็นระเบียบปกครองคณะสงฆ์ และเป็นภารกิจของพระสังฆาธิการ เจ้าอาวาสทุกวัดต้องปฏิบัติและดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จ การวางแผนระยะสั้นและระยะยาวเพื่อส่งเสริมการปกครองคณะสงฆ์ เป็นการกำหนดแนวทางดำเนินงานในปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร เช่น การกำหนดนโยบายและ

^{๘๗} สัมภาษณ์ พระครูธรรมธรสาธิต ฐิตปุณโณ, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ, วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๘๘} สัมภาษณ์ นายบุญเชิด กิตติธราภูล, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนนทบุรี, ๒๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๘๙} สัมภาษณ์ นายจิรวิชัย นิยมธรรม, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดปทุมธานี, ๒๓ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๙๐} สัมภาษณ์ นายพิศาล แซ่มโสภ, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรปราการ, ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

มาตรการอันเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ควรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนการปกครองให้สอดคล้องตามคำวินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์ คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยชั้นปกครอง แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าคณะจังหวัดให้เป็นไปโดยชอบธรรม

การวางแผนช่วยเตรียมทรัพยากรมนุษย์ให้แก่หน่วยงานแล้ว หน่วยงานยังได้รับประโยชน์อื่นๆ อีกคือ ช่วยปรับปรุงการใช้ประโยชน์จากกำลังคนให้ดีขึ้น ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างบุคลากรใหม่ ช่วยประสานโครงการด้านบริหารบุคคลต่างๆ เข้าด้วยกัน ช่วยปรับปรุงการวางแผน การมอบหมายงาน การพัฒนาในแต่ละด้านที่หลากหลาย ช่วยปรับปรุง วิเคราะห์และควบคุมค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรได้ดี คล่องตัว มีประสิทธิภาพ ช่วยให้สรรหากำลังคนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมไว้วงหน้า ทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน ช่วยประสานกิจกรรมด้านบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

๒. วิเคราะห์การสรรหาบุคลากร

ประเด็นคำถามว่า “การสรรหาบุคลากรเพื่อดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ พระสังฆาธิการ ควรจะมีขั้นตอนการดำเนินการอย่างไร” ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้คำสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

(๑) การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ทางการปกครองคณะสงฆ์ ควรจะมีองค์ประกอบที่ชัดเจนคือมีเป้าหมาย ทรัพยากรในการบริหารมีจำกัด การประสานงานระหว่างกัน การแบ่งงานกันทำ การบังคับบัญชา การพิจารณาวินิจฉัย การตัดสินใจและการสั่งงาน ตามลำดับชั้นสายการบังคับบัญชาของแต่ละองค์กรในระดับต่างๆ เมื่อศึกษาหลักการบริหารแล้วจะประกอบด้วยการกำหนดปัจจัยนำเข้าไป กำหนดกระบวนการทำงาน และกำหนดปัจจัยนำออก ซึ่งกระบวนการบริหารองค์กรดังกล่าวเป็นภาระหน้าที่สำคัญของพระสังฆาธิการผู้บริหาร ที่จะต้องนำทรัพยากรทั้งปวงมาบริหารวัดของตนให้เป็นไปตามนโยบาย^{๑๑}

(๒) กระบวนการบริหาร หมายถึงศิลปะการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น ผู้บริหารมีหน้าที่วางแผน จัดองค์กร แต่งตั้งบุคคล การอำนวยการ และควบคุมทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทางเดียวกัน ส่วนความหมายของการบริหารในทางธรรม คือ วิธีการบริหารต่างๆ ที่ใช้กันทั่วไปพอสรุปได้คือแบบถือธรรมเป็นสำคัญโดยยึดเอาความสำเร็จเป็นพื้นฐานทำให้งานสำเร็จ

^{๑๑}สัมภาษณ์ พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติณฺโธโร), เจ้าคณะจังหวัดปทุมธานี และเจ้าอาวาสวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

ไม่เอาความขัดแย้งส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง ยินดีรับคำแนะนำจากทุกฝ่าย เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความสามารถ จะได้ทั้งน้ำใจคนและผลงาน วิธีนี้เรียกว่าธรรมาธิปไตย^{๙๒}

(๓) การอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัย หมายถึงการจัดให้มีการอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัย แก่บรรพชิตตามวิธีการที่กำหนดในคำสั่งมหาเถรสมาคม เรื่องให้พระภิกษุ สามเณร เรียนพระธรรมวินัย การจัดให้มีการอบรมสั่งสอนแก่คฤหัสถ์ รวมถึงการฝึกอบรมระเบียบแบบแผนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติ การปฏิบัติศาสนกิจของพระสงฆ์ เช่น การทำกิจวัตรประจำวัน การฝึกซ้อมสวดมนต์ ฝึกซ้อมเทศน์ ตลอดจนฝึกอบรมการปฏิบัติศาสนกิจของคฤหัสถ์ เช่น การทำวัตรสวดมนต์ประจำวันพระ การสมาทานอุโบสถศีล และปฏิบัติธรรมเป็นต้น^{๙๓}

(๔) กิจกรรมส่งเสริมทุนการศึกษาพระปริยัติธรรม ทั้งแผนกธรรม และแผนกบาลี สำหรับพระภิกษุ สามเณร เป็นการส่งเสริมการศึกษาพระพุทธศาสนา เช่น จัดตั้งทุนสงเคราะห์การศึกษา ระดับมัธยมศึกษา บาลี เป็นการช่วยพัฒนาการศึกษา การช่วยจัดหาอุปกรณ์การศึกษา ช่วยบุคลากรผู้กำลังศึกษาอยู่ให้ได้รับโอกาส^{๙๔}

(๕) การปกครอง คือการจัดระบบความเป็นอยู่ในสังคมสงฆ์ เน้นการบำบัดทุกข์บำรุงสุขเป็นหลักภายใต้วิธีการ ๓ วิธีคือ นิคคหวิธี ช่มคนที่ควรชม หรือตำหนิคนที่ควรตำหนิ ปคคหวิธี ยกย่องคนที่ควรยกย่อง ปวารณวิธี เปิดโอกาสให้ผู้อื่นว่ากล่าวตักเตือน สั่งสอนตนได้ คือ ให้ตักเตือนซึ่งกันและกัน ทั้งนี้โดยอาศัยเครื่องมือ ๓ ประการ คือ พระธรรมวินัยที่พระพุทธองค์ทรงแสดงไว้แล้ว และบัญญัติไว้แล้ว กฎหมายบ้านเมืองที่พระมหากษัตริย์เจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดฯ ให้อำนาจทางรัฐบาลให้ตรึงขึ้นไว้ตามกระบวนการนิติบัญญัติ เพื่อจัดระเบียบและข้อบังคับการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณีดั้งเดิมที่บรรพบุรุษบูรพาจารย์ยอมรับนับถือ และนำปฏิบัติสืบๆ กันมา^{๙๕}

^{๙๒} สัมภาษณ์ พระราชปริยัติเวที (สุชาติ กิตติปัญโญ), รองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร และเจ้าอาวาสวัดสุวรรณาราม กรุงเทพมหานคร, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๙๓} สัมภาษณ์ พระโสภณสุตาลังการ (สไว สุขวรโร), เจ้าคณะจังหวัดนนทบุรี และเจ้าอาวาสวัดบัวขวัญ, ๑๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๙๔} สัมภาษณ์ พระครูอาทรศาสนกิจ (สุเทพ อาภาโร), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหัวลำโพง กรุงเทพมหานคร, ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๙๕} พระครูปริยัติธรรมคุณ (เจริญ จิวรพัฒน์), เจ้าอาวาสวัดขานีหัตถการ และเจ้าคณะแขวงรองเมือง กรุงเทพมหานคร, ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

(๖) การปกครองคืองานที่เจ้าอาวาสดำเนินการปกครอง สอดส่อง และความควบคุมดูแลรักษาความเรียบร้อยดีงาม เพื่อให้พระภิกษุสามเณร และผู้อยู่อาศัยในวัดได้ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัย กฎหมาย^{๙๖}

(๗) การสรรหาเป็นกระบวนการแสวงหา จูงใจให้กลุ่มบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและคุณสมบัติอันเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัคร โดยมีการประชาสัมพันธ์ให้รับทราบจากแหล่งภายในหรือภายนอกองค์กรก็ได้ การสรรหาบุคลากรจะต้องปรึกษาร่วมกันระหว่างผู้ปกครองในทุกระดับชั้น ร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชา อันหมายถึงพระภิกษุ สามเณร อุบาสก อุบาสิกา^{๙๗}

(๘) การสรรหา คือกระบวนการกลั่นกรอง คัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ คุณวุฒิทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมาสมัครงานในตำแหน่งต่างๆ ที่องค์การเปิดรับสมัคร^{๙๘}

(๙) การสรรหาบุคลากร เป็นการดำเนินงานในกิจกรรมหลายๆ อย่าง ที่หน่วยงานจัดทำขึ้นเพื่อมุ่งที่จะจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่ดีตรงตามความต้องการเข้ามาร่วมทำงาน ในอันที่จะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์^{๙๙}

(๑๐) การสรรหา คือกระบวนการที่ก่อให้เกิดความสนใจแก่ผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่องค์การต้องการ แล้วมาเสนอตัวให้องค์การได้เลือกเข้าทำงานในองค์การ^{๑๐๐}

(๑๑) การคัดเลือก เป็นการตรวจสอบ การพิจารณาการตัดสินใจรับบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมเข้าร่วมงานกับองค์การ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ศิลปะในการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานออกจากกลุ่มผู้สมัครงานทั้งหมด เพื่อให้ได้กลุ่มผู้สมัครที่องค์การกำหนด^{๑๐๑}

(๑๒) กระบวนการในการคัดเลือกบุคลากรประกอบด้วยแบบมาตรฐานที่เริ่มด้วยการสัมภาษณ์สิ้นสุดด้วยการตัดสินใจรับเข้าทำงาน การพิจารณาเบื้องต้น การพิจารณาใบสมัคร

^{๙๖} สัมภาษณ์ พระครูสุทธิกิจโกศล (สมภพ สุวโจ), เจ้าอาวาสวัดอินทาราม ตำบลคลองพระอุดม จังหวัดนนทบุรี, ๖ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๙๗} สัมภาษณ์ พระมหาเจริญ สุทธิญาณเมธี ดร., ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดชลประทานรังสฤษฎ์ จังหวัดนนทบุรี, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๙๘} สัมภาษณ์ พระครูศรีสิทธิการ (สมใจ ธมฺมเมธี), เจ้าอาวาสวัดแคนอก จังหวัดนนทบุรี, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๙๙} สัมภาษณ์ พระมหาถาวร ถิรจิตโต, เจ้าอาวาสวัดบางหลวง จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๐๐} สัมภาษณ์ พระมหาไพบุลย์ ฐิตธมฺโม, เจ้าอาวาสวัดไก่อเตี้ย จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๐๑} สัมภาษณ์ พระครูปทุมวิกรม (สมพงษ์ รวินฺณโณ), เจ้าอาวาสวัดนาวง จังหวัดปทุมธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

การสัมภาษณ์ การกรอกใบสมัคร การทดสอบเบื้องต้น เกี่ยวกับความฉลาด ทักษะ ความสามารถ ความสนใจ การสัมภาษณ์อย่างละเอียด เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงาน การตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐาน ประวัติ ความสามารถ การศึกษา บุคคลอ้างอิง การทดสอบร่างกาย การให้งานเป็นการตัดสินใจรับเข้าทำงาน^{๑๐๒}

(๑๓) กระบวนการคัดเลือกบุคลากรมีองค์ประกอบด้วยขั้นตอน คือต้อนรับผู้สมัคร มีการสัมภาษณ์อย่างคร่าวๆ รับใบสมัครที่กรอกเรียบร้อยแล้ว การทดสอบ การสัมภาษณ์ การสืบประวัติ การเลือกชั้นรอโดยหัวหน้างาน เลือกชั้นสุดท้ายโดยหัวหน้างาน ตรวจสอบสุขภาพ บรรจุทดลองงาน แต่งตั้ง และติดตามประเมินผล วิธีการคัดเลือกมีหลายวิธี ได้แก่ วิธีการทดสอบรายตัว วิธีการสอบคัดเลือกของหน่วยราชการ การโฆษณาในหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และติดต่อผ่านสหภาพแรงงาน^{๑๐๓}

(๑๔) บุคลากร ได้แก่ บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้อยู่อาศัยในวัดนั้นๆ การเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นสิ่งที่ควรตระหนักอย่างยิ่ง เพราะการบริหารงานของท่านจะสำเร็จหรือไม่ ส่วนนี้นับว่าเป็นส่วนสำคัญ^{๑๐๔}

(๑๕) กระบวนการคัดเลือกบุคลากรขึ้นอยู่กับความรู้จักตัดสินใจ มิได้เกี่ยวข้องกับผู้สมัครเข้าทำงาน แต่จัดว่าเป็นเรื่องของความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับอาชีพ กระบวนการคัดเลือกบุคลากรใหม่เข้าทำงานมี ๗ ขั้นตอน ได้แก่ รับสมัครงาน ตรวจสอบหลักฐานการสมัครงาน การทดสอบ การสัมภาษณ์ การตรวจสอบบุคคลที่อ้างอิง ประวัติผู้สมัครงาน การตรวจร่างกาย และประกาศผลการคัดเลือก^{๑๐๕}

(๑๖) การคัดเลือกบุคลากร ทำให้ผู้บริหารมีความรู้มากขึ้น เรียนรู้จุดอ่อน ข้อจำกัด เทคนิคการคัดเลือกต่างๆ เรียนรู้ลักษณะของกฎหมายที่ได้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม มีความซับซ้อนในแง่มุมของกฎระเบียบต่างๆ ที่กำหนดในกฎหมาย เพราะการคัดเลือกเป็นงานที่มี

^{๑๐๒} สัมภาษณ์ พระครูมงคลวิลาส (ไพโรจน์ ฐิริปัญโญ), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดคันลัด จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๑๐๓} สัมภาษณ์ พระครูปริชาธรรมวิจิตร (จิตรกร อภิวิโร), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๑๐๔} สัมภาษณ์ พระครูสุนทรสุตสาร (พยุ่ง กตปัญโญ), เจ้าอาวาสวัดทองคั้ง จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๑๐๕} สัมภาษณ์ พระครูธรรมธรรสายันท์ ฐิตปัญโญ, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ, ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

ลักษณะพิเศษ มีความยากลำบาก ดังนั้น การคัดเลือกที่มีประสิทธิผลย่อมก่อให้เกิดความคุ้มค่าแก่องค์การ และเกิดความพึงพอใจทั้ง ๒ ฝ่าย^{๑๐๖}

(๑๓) กระบวนการในการคัดเลือกบุคลากรไว้ ๙ ประการ คือการรับสมัคร การสัมภาษณ์เบื้องต้น การให้กรอกใบสมัคร การทดสอบ การสัมภาษณ์ การตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐาน การคัดเลือกผ่านทางบุคลากร การตัดสินใจรับโดยเจ้าหน้าที่ในสายงาน การตรวจร่างกาย งานบุคลากรเป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน^{๑๐๗}

(๑๔) ขั้นตอนของกระบวนการในการสรรหาบุคลากร คือการกำหนดลักษณะงาน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้เข้าใจชัดเจนถึงลักษณะของงาน เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงลักษณะบุคคลตามคุณสมบัติที่ต้องการ การพิจารณาการวางแผน การสรรหาเป็นการพิจารณาที่เกี่ยวกับเทคนิควิธีการที่จะใช้สรรหาว่า ควรจะเสาะหาจากผู้ใดและด้วยวิธีการใด เพื่อให้ได้ผู้สมัครที่เหมาะสม กำหนดรายละเอียดให้ชัดเจนเพื่อให้เกิดการจูงใจให้บุคคลมาสมัครงาน เช่น กำหนดรายละเอียดต่างๆ ทั้งในแง่ของคุณลักษณะบุคคล^{๑๐๘}

สรุปได้ว่า ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า การสรรหาบุคลากรเพื่อการปกครองคือการจัดระบบความเป็นอยู่ในสังคมสงฆ์ เน้นการบำบัดทุกข์บำรุงสุข เป็นหลักภายใต้วิธีการ ๓ วิธีคือนิคคหวิธี ช่มคนที่ควรช่ม หรือตำหนิคนที่ควรตำหนิ ปัคคหวิธี ยกย่องคนที่ควรยกย่อง ปวารณาวิธี เปิดโอกาสให้ผู้อื่นว่ากล่าวตักเตือน การคัดเลือกเป็นการตรวจสอบการพิจารณาการตัดสินใจรับบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมเข้าร่วมงานกับองค์กร ซึ่งต้องอาศัยความรู้ศิลปะในการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานออกจากกลุ่มผู้สมัครงานทั้งหมด เพื่อให้ได้กลุ่มผู้สมัครที่องค์กรกำหนด กระบวนการในการคัดเลือกบุคลากรประกอบด้วยแบบมาตรฐานที่เริ่มด้วยการสัมภาษณ์ สิ้นสุดด้วยการตัดสินใจรับเข้าทำงาน การพิจารณาเบื้องต้น การพิจารณาใบสมัคร การสัมภาษณ์ การกรอกใบสมัคร การทดสอบเบื้องต้น เกี่ยวกับความฉลาด ทักษะคติ ความสามารถ ความสนใจ การสัมภาษณ์อย่างละเอียด เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงาน การตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐาน ประวัติความสามารถ การศึกษา บุคคลอ้างอิง การทดสอบร่างกาย การให้งานเป็นการตัดสินใจรับเข้าทำงาน

^{๑๐๖} สัมภาษณ์ นายบุญเชิด กิตติธราภูล, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนนทบุรี, ๒๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๐๗} สัมภาษณ์ นายจิรวิษณุ นิยมธรรม, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดปทุมธานี, ๒๓ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๐๘} สัมภาษณ์ นายพิศาล แซ่มโสภา, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรปราการ, ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

๓. วิเคราะห์การพัฒนาบุคลากร

ประเด็นคำถามว่า “การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปกครองคณะสงฆ์ พระสังฆาธิการ ควรจะมีการฝึกอบรมส่งเสริมเทคนิคที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากร อย่างไรบ้าง” ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้คำสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

(๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่ไปกับการพัฒนาเทคโนโลยีแขนงต่างๆ ส่วนการปกครองคณะสงฆ์ก็คือดูแลรักษาหมู่คณะ พระภิกษุสงฆ์ สามเณร และคฤหัสถ์ ที่มีอยู่หรือพำนักอยู่ในวัด การจัดการกิจการของวัดเช่น กิจการกรมต่างๆ พิธีกรรมต่างๆ การจัดการด้านการเงิน ทรัพย์สินอื่นๆ ของวัด^{๑๐๙}

(๒) ควรจะมีการฝึกอบรมส่งเสริมเทคนิคที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากร ผู้ทำหน้าที่เผยแผ่รักษาคำสอนของพระพุทธเจ้า นับเป็นการสืบทอดพระศาสนา แต่ถ้าคนที่จะเข้ามานับถือศาสนาไม่เพิ่มขึ้นวันหนึ่งศาสนาก็สูญไป และถ้าศาสนาดำรงอยู่ในวงแคบก็ไม่ใช่ประโยชน์ สมดังพุทธปณิธาน พระสงฆ์สาวกจึงมีหน้าที่สนองพุทธปณิธานด้วยการเผยแผ่พระศาสนาให้กว้างออกไปทั้งในหมู่ชาวไทยและนานาชาติเพื่อให้ชาวโลกได้พ้นทุกข์^{๑๑๐}

(๓) พระสังฆาธิการต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังมิให้เกิดความเสียหายแก่การคณะสงฆ์ ห้ามมิให้ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร จะต้องปฏิบัติหน้าที่โดยชอบ ห้ามมิให้ใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ไม่สมควร อีกอย่าง ต้องส่งเสริมวัดเป็นสถานที่อำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล เช่น การสร้างฌาปนสถาน ศาลาสวดศพ และที่เก็บศพเป็นต้น^{๑๑๑}

(๔) การวางแผนพัฒนาบุคลากร เมื่อองค์การทราบถึงความต้องการพัฒนาบุคลากรแล้ว ขั้นตอนต่อไปเป็นการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการและระยะเวลาของโครงการพัฒนาแต่ละโครงการไว้อย่างชัดเจน ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอาจจะมากเกินกว่าความสามารถที่จะตอบสนองได้ในเวลาหนึ่งๆ^{๑๑๒}

(๕) การพัฒนาบุคลากรเพื่อทำหน้าที่รักษาและป้องกันความเชื่อมีมากมาย คนที่เชื่อต่างกันก็มีมากมาย คนที่เชื่อต่างกันอาจพยายามยกความเชื่อของตนให้สูง ดูหมิ่นทำลายความเชื่อของ

^{๑๐๙} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติณฺธโร), เจ้าคณะจังหวัดปทุมธานี และเจ้าอาวาสวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๑๐} สัมภาษณ์ พระราชปริยัติเวที (สุชาติ กิตติปัญโญ), รองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร และเจ้าอาวาสวัดสุวรรณาาราม กรุงเทพมหานคร, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๑๑๑} สัมภาษณ์ พระโสภณสุตาลังการ (สไฉ สุขาวโรรส), เจ้าคณะจังหวัดนนทบุรี และเจ้าอาวาสวัดบัวขวัญ, ๑๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๑๒} สัมภาษณ์ พระครูอาทรศาสนกิจ (สุเทพ อาภากรโรรส), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหัวลำโพง กรุงเทพมหานคร, ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

ผู้อื่น พระสงฆ์มีหน้าที่รักษาและป้องกันพระพุทธศาสนามิให้ถูกดูหมิ่น มิให้คนที่ขาดความรู้นำไปสอนผิดๆ อันเป็นการทำลายพระพุทธศาสนา นอกจากนั้น ยังต้องรักษา ป้องกันสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนาเช่น พิธีกรรม ศาสนสถาน ปุชนิยวัตถุ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยให้ศาสนากับประชาชนมีความสัมพันธ์กัน^{๑๑๓}

(๖) เจ้าอาวาสจึงเป็นทั้งผู้ปกครองวัด ปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาบุคลากรในทางปฏิบัติ ประเมินผลการพัฒนา ควรจะมีการฝึกอบรมส่งเสริมเทคนิคที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากรให้อยู่ในลักษณะที่เรียกว่า ดุลยภาพแห่งการพัฒนา กล่าวคือพัฒนาระบบสังคมให้เท่าเทียมกันไม่มากไม่น้อยไปกว่ากัน^{๑๑๔}

(๗) การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปกครองคณะสงฆ์ พระสังฆาธิการ ควรจะมีการฝึกอบรมส่งเสริมเทคนิคที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากรได้เข้าร่วมสัมมนาวิชาการบ้าง จัดให้ฟังการบรรยายถวายความรู้เกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์ เป็นประจำอย่างน้อยทุกๆ ๓ เดือน หรือตามแต่โอกาสอำนวย ให้ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ^{๑๑๕}

(๘) การพัฒนา คือการฝึกฝนกับการให้การศึกษา ซึ่งการฝึกฝนเป็นการเพิ่มความฉับตันทักษะและความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงาน ส่วนการให้การศึกษานั้น เน้นที่การพยายามจะเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ มโนทัศน์ การพัฒนาจะต้องกระทำการต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูน ปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ^{๑๑๖}

(๙) การพัฒนาบุคลากร คือวิธีการจัดการที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีให้มีกำลังใจ รักงาน ให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น^{๑๑๗}

^{๑๑๓} พระครูปริยัติธรรมคุณ (เจริญ จีรวฑฒโน), เจ้าอาวาสวัดข่านีหัตถการ และเจ้าคณะแขวงรองเมือง กรุงเทพมหานคร, ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๑๑๔} สัมภาษณ์ พระครูสุทธิกิจโกศล (สมภพ สุวโจ), เจ้าอาวาสวัดอินทาราม จังหวัดนนทบุรี, ๖ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๑๑๕} สัมภาษณ์ พระมหาเจริญ สุทธิญาณเมธี ดร., ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดชลประทานรังสฤษฎ์ จังหวัดนนทบุรี, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๑๑๖} สัมภาษณ์ พระครูศรีสิทธิการ (สมใจ ธมฺมเมธี), เจ้าอาวาสวัดแคนอก จังหวัดนนทบุรี, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๑๑๗} สัมภาษณ์ พระมหาถาวร ธีรจิตโต, เจ้าอาวาสวัดบางหลวง จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

(๑๐) การพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร^{๑๑๘}

(๑๑) การพัฒนาบุคลากร หมายถึงวิธีการที่มุ่งหวังเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาเจตคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจในการทำงาน มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดียิ่งขึ้น^{๑๑๙}

(๑๒) การพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย การปฐมนิเทศ การสอนงาน การมอบอำนาจให้ปฏิบัติงานเพื่อให้รู้จักรับผิดชอบงาน การสับเปลี่ยน โยกย้ายหน้าที่ การหาพี่เลี้ยงช่วยสอนงานให้ การให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยงาน การให้รักษาการแทน การพาไปสังเกตการณ์ การทำงานในบางโอกาส การส่งไปศึกษาดูงาน การจัดประชุมสัมมนา ฝึกอบรม การส่งเข้าประชุมเรื่องเกี่ยวกับงาน การจัดเอกสารทางวิชาการให้เพียงพอ การจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานให้พอใช้ การอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การฟังปาฐกถาทางวิชาการ การให้ทำการทดลอง การวิจัยโดยเฉพาะวิจัยในงานที่ทำอยู่เป็นประจำ การให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน^{๑๒๐}

(๑๓) การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึงการบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคคล หน่วยงานการบริหารบุคคลดังกล่าว รวมถึงตั้งแต่การแสวงหาคณะมาทำงานมาบรรจุ แต่งตั้ง การฝึกอบรม การพัฒนาบุคคล การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้น ลดขั้น ตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากงาน และการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานให้ดีมีประสิทธิภาพ^{๑๒๑}

(๑๔) การพัฒนาฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่เป็นระบบ เป็นขั้นตอนที่ต้องอาศัยซึ่งกันและกัน ตามโครงสร้างขั้นตอนคือ ระบุความต้องการในการอบรม การวางแผนวิธีการอบรม การสร้างเครื่องมือการเรียนรู้ การนำเทคนิคการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ การสรุปประเมินผล เสริมทักษะคือการสร้างความรู้เพิ่มเติมแก่บุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๒๒}

^{๑๑๘} สัมภาษณ์ พระมหาไพฑูริย์ จิตธมโม, เจ้าอาวาสวัดไก่เตี้ย จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๑๙} สัมภาษณ์ พระครูปทุมวิกรม (สมพงษ์ ธีรวิณโณ), เจ้าอาวาสวัดนาง จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๒๐} สัมภาษณ์ พระครูมงคลวิลาส (ไพโรจน์ ฐิริปัญโญ), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดคันลัด จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๑๒๑} สัมภาษณ์ พระครูปริชาธรรมวิจิตร (จิตรกร อภิวิโร), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๑๒๒} สัมภาษณ์ พระครูสุนทรสุตสาร (พยุ่ง กตปัญโญ), เจ้าอาวาสวัดทองคั่ง จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

(๑๕) การฝึกอบรม คือวิธีการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่างๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม อันจะนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กลยุทธ์คือวิธีการหรือกลวิธีที่ท่านเลือกใช้ในการบริหารระบบ รูปแบบต้องเหมาะสมกับปัจจัยต่างๆ ที่มีอยู่^{๑๒๓}

(๑๖) การฝึกอบรม คือการเรียนรู้ประสบการณ์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรในแต่ละบุคคลเพื่อปรับปรุงความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น โดยมีกระบวนการ ระเบียบแบบแผนเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะสำหรับองค์การหรือหน่วยงานต่างๆ^{๑๒๔}

(๑๗) การฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากร เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น อันเป็นผลนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมาย การแสวงหา การกำหนดตัวบุคคลและอุปกรณ์ หมายถึงการแสวงหากำหนดตัวบุคคล และวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผนเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีมีประสิทธิภาพ^{๑๒๕}

(๑๘) การส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น^{๑๒๖}

สรุปได้ว่า ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า การพัฒนาบุคลากรคือองค์การต้องการพัฒนาบุคลากรตามวัตถุประสงค์ วิธีการและระยะเวลาของโครงการพัฒนาแต่ละโครงการ ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย การปฐมนิเทศ การสอนงาน การมอบอำนาจให้ปฏิบัติงานเพื่อให้รู้จักรับผิดชอบงาน การสับเปลี่ยน โยกย้ายหน้าที่ การหาพี่เลี้ยงช่วยสอนงานให้ การให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยงาน การให้รักษาการแทน การพาไปสังเกตการณ์การทำงานในบางโอกาส การส่งไปศึกษาดูงาน การจัดประชุมสัมมนา ฝึกอบรม การส่งเข้าประชุมเรื่องเกี่ยวกับงาน การจัดเอกสารทางวิชาการให้เพียงพอ การจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานให้พอใช้ การอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การฟังปาฐกถาทางวิชาการ การให้ทำการทดลอง การวิจัย โดยเฉพาะวิจัยในงานที่ทำอยู่เป็นประจำ การให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน การฝึกอบรมคือ

^{๑๒๓} สัมภาษณ์ พระครูธรรมธรรสายันต์ จิตปัญโญ, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ, วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๑๒๔} สัมภาษณ์ นายบุญเชิด กิตติธราภูล, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนนทบุรี, ๒๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๒๕} สัมภาษณ์ นายจิรวิชัย นิยมธรรม, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดปทุมธานี, ๒๓ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๒๖} สัมภาษณ์ นายพิศาล แซ่มโสภา, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรปราการ, ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

วิธีการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่างๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม อันจะนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กลยุทธ์คือวิธีการหรือกลวิธีที่ท่านเลือกใช้ในการบริหารระบบรูปแบบต้องเหมาะสมกับปัจจัย

๔. วิเคราะห์การธำรงรักษา

ประเด็นคำถามว่า “การธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลเพื่อการปกครองคณะสงฆ์ พระสังฆาธิการ ควรจะกำหนดเมื่อไร อย่างไรบ้าง” ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้คำสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

(๑) การอยู่ร่วมกันของบุคคลเป็นจำนวนมากในสังคมขนาดใหญ่ ย่อมจะมีความขัดแย้ง กระทบกระแทกกันเกิดขึ้นทั้งในด้านความคิด การพูด การกระทำ ถ้าผู้มีอำนาจรับผิดชอบสูงสุดในแต่ละสังคม มีคุณธรรมประจำใจไม่เพียงพอ หรือไม่เข้าใจเรื่องที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง มุ่งแต่จะใช้อำนาจเป็นธรรม ความขัดแย้ง กระทบกระแทกดังกล่าวก็จะทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นโดยลำดับ^{๑๒๗}

(๒) การบริหารคณะสงฆ์ในส่วนกลาง ได้แก่ เจ้าคณะใหญ่เป็นพระสังฆาธิการสังกัดในส่วนกลาง เป็นผู้ประสานงานกับสมเด็จพระสังฆราช มีมหาเถรสมาคม เป็นหน่วยงานในส่วนกลาง ประสานงานกับเจ้าคณะในส่วนภูมิภาค ปฏิบัติหน้าที่บริหารปกครองคณะสงฆ์ในเขตบริหารปกครองของตนเรียกว่าหน มีเจ้าคณะใหญ่ ๕ หนคือ เจ้าคณะใหญ่หนกลาง เจ้าคณะใหญ่หนเหนือ เจ้าคณะใหญ่หนตะวันออก เจ้าคณะใหญ่หนใต้ และเจ้าคณะใหญ่คณะธรรมยุต^{๑๒๘}

(๓) ควรจะมีหน้าที่ในฐานะเป็นผู้ให้การศึกษา การศึกษามีหลายแบบ เท่าที่ให้กับอยู่ในปัจจุบันคือจริยศึกษา พุทธศึกษา หัตถศึกษา และพลศึกษา นักบวชมีหน้าที่โดยตรงที่จะให้การศึกษา และส่งเสริมจริยศึกษา ให้คนมีความประพฤติดี ปฏิบัติชอบ อยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างเป็นสุข แต่สภาพปัจจุบันเพียงแต่สนับสนุนโดยทางอ้อม เพราะรัฐได้ดำเนินการเอง แต่ถ้าวรรัฐมีคนไม่เพียงพอ พระสงฆ์ก็พร้อมที่จะช่วยเหลือสงเคราะห์^{๑๒๙}

(๔) ศาสนกิจ คืองานทางพระศาสนา การศึกษา การเผยแพร่ งานเสริมสร้างความบริสุทธิ์ ความมั่นคงของสังคมชนชาติ เพื่อความดำรงอยู่ด้วยดีของพระศาสนา เจ้าอาวาสมีภาระหน้าที่ที่จะต้องบริหารส่วนประกอบที่สำคัญของพระศาสนาทั้ง ๕ นี้ไปพร้อมๆ กัน ด้วยความรับผิดชอบ

^{๑๒๗} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติณฺธโร), เจ้าคณะจังหวัดปทุมธานี และเจ้าอาวาสวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๒๘} สัมภาษณ์ พระราชปริยัติเวที (สุชาติ กิตติปัญโญ), รองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร และเจ้าอาวาสวัดสุวรรณาาราม กรุงเทพมหานคร, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๑๒๙} สัมภาษณ์ พระโสภณสุตาลังการ (สไฉ สุขาวโวร), เจ้าคณะจังหวัดนนทบุรี และเจ้าอาวาสวัดบัวขวัญ, ๑๗ กันยายน ๒๕๕๗.

โดยนโยบายที่สุขุมรอบคอบ เหมาะสมแก่กาลเทศะและสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งนี้ การกิจที่เจ้าอาวาสจะต้องให้ความสนใจเอาใจใส่เป็นพิเศษ คือการบริหารศาสนบุคคล โดยเริ่มงานปกครองพระภิกษุสามเณรในวัดให้เป็นพื้นฐานในเบื้องต้น^{๑๓๐}

(๕) การบำรุงรักษา เป็นความต้องการที่จะให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานอยู่กับองค์การตลอดช่วงระยะเวลาการทำงาน การธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนให้พระสงฆ์เข้าใจบทบาทต่อชุมชนอย่างเด่นชัด คือการได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านแนวคิดทรัพยากรต่างๆ จากรัฐบาล ประชาชนในท้องถิ่น นักวิชาการ และองค์การเอกชนต่างๆ สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ประชาชนในชนบททางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและการศึกษา^{๑๓๑}

(๖) การบำรุงรักษาบุคลากร คือการพยายามให้บุคลากรพึงพอใจในการทำงานด้วยการสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน การปกครองเป็นการจัดทำกฎหมายขึ้นมาปรับใช้ การบังคับใช้กฎหมาย การตัดสินกรณีขัดแย้งที่เกี่ยวกับการตีความหมาย การใช้กฎหมายซึ่งทุกคนในสังคมจะต้องยอมรับ ปฏิบัติตาม หากมีใครสักคนขัดขึ้นไม่ยอมรับ ทำการบางอย่างในลักษณะนี้ จะนำความเดือดร้อนมาสู่คนอื่น ทั้งนี้ เพื่อเป็นการปกป้องมิให้ใครมาทำความเดือดร้อนวุ่นวายให้เกิดขึ้นแก่สังคม เพื่อเป็นการคุ้มครองคนที่ยอมรับปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ทางสังคม หรือปฏิบัติตามกฎหมายให้ดำรงอยู่ได้อย่างสงบสุข และเป็นการธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลให้ดำรงอยู่ได้ด้วยวิธีการปกครองคณะสงฆ์เชิงบูรณาการ^{๑๓๒}

(๗) การธำรงรักษาบุคลากร เป็นการแสดงสมรรถภาพหนึ่งของผู้บริหารในการเป็นผู้นำการพัฒนา การช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการต่างๆ โดยถือว่าเรื่องนี้เป็นบทบาท เป็นหน้าที่หรือเป็นความรับผิดชอบของตนอยู่เสมอ เน้นให้ความร่วมมือโดยความสมัครใจ บริหารตามสถานการณ์^{๑๓๓}

^{๑๓๐} สัมภาษณ์ พระครูอาทรศาสนกิจ (สุเทพ อาภากร), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหัวลำโพง กรุงเทพมหานคร, ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๑๓๑} พระครูปริยัติธรรมคุณ (เจริญ จีรวฑฒโน), เจ้าอาวาสวัดข่านัตถการ และเจ้าคณะแขวงรองเมือง กรุงเทพมหานคร, ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๑๓๒} สัมภาษณ์ พระครูสุทธิกิจโกศล (สมภพ สุวโจ), เจ้าอาวาสวัดอินทาราม ตำบลคลองพระอุดม จังหวัดนนทบุรี, ๖ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๑๓๓} สัมภาษณ์ พระมหาเจริญ สุทธิญาณเมธี ดร., ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดชลประทานรังสฤษฎ์ จังหวัดนนทบุรี, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

(๘) การบำรุงรักษา เป็นความสามารถในการบริหารงานบุคคลขององค์การในการจูงใจให้บุคลากรมีความจงรักภักดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สามารถทำงานให้มีปริมาณงานและคุณภาพงานที่ดีให้แก่องค์การ^{๑๓๔}

(๙) การบำรุงรักษาบุคลากร เป็นการช่วยรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีไว้กับองค์การได้ตลอดไป สามารถดำเนินงานธุรกิจไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีภาพพจน์ที่ดีเป็นที่รู้จัก มีชื่อเสียงที่ดี มีระบบการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยปราศจากอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน ช่วยในด้านเศรษฐกิจ^{๑๓๕}

(๑๐) การบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทำให้องค์การไม่สูญเสียคนดีมีความสามารถไป เพราะได้รับความปลอดภัยทั้งสุขภาพกาย สุขภาพจิต ซึ่งเป็นผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีขององค์การสู่สายตาบุคคลภายนอก ในเรื่องของการยอมรับแนวความคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์ มองมนุษย์เป็นมนุษย์ที่ควรเอาใจใส่ ไม่ใช่มุ่งแต่จะใช้งานเพื่อเพิ่มปริมาณงานเพียงอย่างเดียว ช่วยส่งผลต่อความมั่นคงของประเทศชาติ เพราะบุคลากรไม่มีปัญหาการเรียกร้องในสิ่งที่องค์การไม่ได้จัดความคุ้มครองช่วยเหลือเขาในขณะที่ปฏิบัติงาน^{๑๓๖}

(๑๑) ขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นสถานการณ์ทางจิตใจซึ่งหมายถึงการทำงานอย่างเป็นสุข การปรับตัวที่ดีของบุคคลต่อหน่วยงาน การไม่มีข้อขัดแย้งในการทำงาน การที่บุคคลมีความรู้สึกร่วมกันในการทำงาน การทำงานของกลุ่มที่ร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน มีเจตคติที่ดีต่องาน ทุกคนยอมรับจุดมุ่งหมายของการทำงาน^{๑๓๗}

(๑๒) ขวัญและกำลังใจ หมายถึงความพึงพอใจและความตั้งใจในการทำงานของบุคคลที่จะอุทิศทุกสิ่งทุกอย่าง เช่น สติปัญญา แรงกาย เวลา และทรัพย์สิน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลที่มีขวัญกำลังใจดีหรือมีน้ำใจในการทำงานนั้น ย่อมจะมีความรักความพอใจในงานที่ตนเองทำอยู่ อยากทำงานด้วยใจสมัคร มีความสุขกับงาน โดยไม่มีใครมาบีบบังคับให้ทำงาน เรื่องขวัญกำลังใจของบุคคล จึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยเสียไม่ได้ สิ่งที่ต้อง

^{๑๓๔} สัมภาษณ์ พระครูศรีสิทธิการ (สมใจ ธรรมเมธี), เจ้าอาวาสวัดแคนอก จังหวัดนนทบุรี, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๑๓๕} สัมภาษณ์ พระมหาถาวร ธีรจิตโต, เจ้าอาวาสวัดบางหลวง จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๓๖} สัมภาษณ์ พระมหาไพบุลย์ ฐิตธมโม, เจ้าอาวาสวัดไก่อตื้อ จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๓๗} สัมภาษณ์ พระครูปทุมวิกรม (สมพงษ์ รวีวัฒนโธ), เจ้าอาวาสวัดนาวง จังหวัดปทุมธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

พิจารณาในการสร้างขวัญกำลังใจหรือน้ำใจบุคลากร คือรายได้ สวัสดิการและความภูมิใจในองค์กร

๑๓๘

(๑๓) การเสริมกำลังบำรุง หมายถึงการบำรุงขวัญ กระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ การประสานงาน หมายถึงการจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกัน เพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่องการทำงานของผู้อื่น เพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกัน^{๑๓๙}

(๑๔) การเสริมสร้างขวัญในการทำงาน สร้างสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร กำหนดวัตถุประสงค์ของงานมีคุณค่าที่แท้จริง ปรับปรุงสถานที่ทำงาน ให้ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ให้โอกาสแก่บุคลากรได้ก้าวหน้า สร้างรายได้และมอบสวัสดิการที่ดีให้ การสร้างค่านิยม ได้แก่ การสร้างฉันทะให้เกิดแก่ผู้บริหาร ผู้ที่อยู่ในโครงสร้างการบริหาร เพื่อให้เกิดแนวคิดและการประพฤติปฏิบัติเป็นไปในแนวทางระบบ แบบแผนที่ได้วางไว้ เพื่อการบริหารวัด จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๔๐}

(๑๕) การทำคุณงามความดี ไม่ว่าจะเป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน เช่น การประพฤติดี และปฏิบัติชอบตามแนวทางที่ถูกต้องตามหลักศีลธรรมและกฎเกณฑ์ต่างๆ ทางสังคม เป็นต้น หรือเพื่อประโยชน์สุขต่อส่วนรวม เช่น การเผยแผ่ศีลธรรม การกระตุ้นเตือนให้บุคคลในสังคมเกิดความสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่กำหนดไว้ ตลอดจนการสร้างสรรคสิ่งต่างๆ เพื่อให้คนส่วนใหญ่ได้มีโอกาสอยู่ดีกินดีและมีความหวังในชีวิต เป็นต้น ย่อมจะได้รับผลดีเป็นเครื่องตอบแทนมากบ้าง น้อยบ้างแตกต่างกันไป ซึ่งผลดีในที่นี้ย่อมจะพิจารณาได้ทั้งในส่วนที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม กล่าวอีกลักษณะหนึ่งก็คือผลดีทางวัตถุหรือจิตใจนั่นเอง^{๑๔๑}

(๑๖) วิธีการสร้างขวัญเพิ่มกำลังใจแก่บุคลากร คือการแบ่งผลประโยชน์ เป็นการให้บุคลากรมีผลประโยชน์ตอบแทนจากสิ่งที่ตนเองปฏิบัติ อาจตอบแทนในรูปของวัตถุ บำรุงจิตใจ กล่าวคือบุคลากรจะได้รู้สึกถึงความสำคัญที่หน่วยงานปฏิบัติต่อตนเองอย่างมีน้ำใจ ให้โอกาสในการแสดงความสามารถ ให้ค่าตอบแทนเป็นรางวัล การจัดแหล่งสนทนาการ เป็นการจัดการให้บุคลากรมีโอกาสพักผ่อนหย่อน

^{๑๓๘} สัมภาษณ์ พระครูมงคลวิลาส (ไพโรจน์ ฐิริปัญโญ), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดคันลัด จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๑๓๙} สัมภาษณ์ พระครูปริชาธรรมวิจิตร (จิตรกร อภิวิโร), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๑๔๐} สัมภาษณ์ พระครูสุนทรสุตสาร (พยุ่ง กตปัญโญ), เจ้าอาวาสวัดทองคั้ง จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๑๔๑} สัมภาษณ์ พระครูธรรมธรรมาภัย ฐิตปัญโญ, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ, ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

ใจ ทำความรู้จัก สร้างความคุ้นเคยสนิทสนมและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม การพบผู้เชี่ยวชาญ หน่วยงานต่างๆ ควรหาผู้เชี่ยวชาญเข้ามาเยี่ยมเยียนบุคลากร โดยให้คำแนะนำ จัดรายการอภิปราย กลุ่ม เพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม ช่วยให้เกิดความก้าวหน้าของบุคลากร การจัดหาผู้ให้คำแนะนำปรึกษาทางด้านการทำงาน ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาปัญหาต่างๆ แก่บุคลากรและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาทางจิตวิทยาการบริหารงานบุคคล^{๑๔๒}

(๑๓) การธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลเพื่อการปกครองคณะสงฆ์ พระสังฆาธิการ ควรจะกำหนดสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม มีระบบระเบียบกฎเกณฑ์ที่เป็นประชาธิปไตยในระบบสากล มีการบริหารงานที่ดี ระบบการเงินดี มีอุปกรณ์เครื่องมือ และเครื่องอำนวยความสะดวกพร้อมข้อมูล มีการให้รางวัลและการทำโทษอย่างมีเหตุผล และมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นประจำ^{๑๔๓}

(๑๔) การอยู่ร่วมกันของบุคคลเป็นจำนวนมากในสังคมขนาดใหญ่ ย่อมจะมีความขัดแย้ง กระทบกระทั่งกันเกิดขึ้นทั้งในด้านความคิด การพูด การกระทำ ถ้าผู้มีอำนาจรับผิดชอบสูงสุดในแต่ละสังคม มีคุณธรรมประจำใจไม่เพียงพอ หรือไม่เข้าใจเรื่องที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง มุ่งแต่จะใช้อำนาจเป็นธรรม ความขัดแย้ง กระทบกระทั่งดังกล่าวก็จะทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นโดยลำดับ^{๑๔๔}

สรุปได้ว่า ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า การบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลเพื่อทำให้องค์การไม่สูญเสียคนดีมีความสามารถไป เพราะได้รับความปลอดภัยทั้งสุขภาพกาย สุขภาพจิต ซึ่งเป็นผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีขององค์การสู่สายตาบุคคลภายนอกในเรื่องของการยอมรับแนวความคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ การประสานงานให้ผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกัน เพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่องการปฏิบัติงานของผู้อื่น เพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลักการเสริมสร้างขวัญในการทำงาน สร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร กำหนดวัตถุประสงค์ของงานมีคุณค่าที่แท้จริง ปรับปรุงสถานที่ทำงาน พระสังฆาธิการ ควรจะกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์การบริหารงานที่ดี มีอุปกรณ์เครื่องมือ และเครื่องอำนวยความสะดวกพร้อม มีการให้รางวัลและการทำโทษอย่างมีเหตุผล และมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นประจำ

^{๑๔๒} สัมภาษณ์ นายบุญเชิด กิตติธราภูล, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนนทบุรี, ๒๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๔๓} สัมภาษณ์ นายจิรวิชัย นิยมธรรม, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดปทุมธานี, ๒๓ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๔๔} สัมภาษณ์ นายพิศาล แซ่มโสภา, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรปราการ, ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

๕. วิเคราะห์การประเมินการปฏิบัติงาน

ประเด็นคำถามว่า “การประเมินการปฏิบัติงานเพื่อการปกครองคณะสงฆ์ พระสังฆาธิการ ควรจะมีกลยุทธ์ในการทำงานอย่างไร” ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้คำสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

(๑) มหาเถรสมาคมเป็นองค์กรปกครองคณะสงฆ์แห่งราชอาณาจักรไทยสูงสุด อำนาจของมหาเถรสมาคมมีอยู่ ๓ ประการกล่าวคือ อำนาจนิติบัญญัติ เช่น ตรากฎหมายมหาเถรสมาคม ออกข้อบังคับมหาเถรสมาคม วางระเบียบมหาเถรสมาคม ออกคำสั่งมหาเถรสมาคม มีมติมหาเถรสมาคม ออกประกาศมหาเถรสมาคม เป็นต้น อำนาจบริหาร เช่น จัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ จัดแบ่งเขตปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค จัดตำแหน่งผู้ปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค และแต่งตั้งและถอดถอนผู้ปกครองคณะสงฆ์ เป็นต้น อำนาจตุลาการ มหาเถรสมาคมมีอำนาจการพิจารณา วินิจฉัยอธิกรณ์ ๓ ชั้นกล่าวคือ การพิจารณาชั้นต้น ชั้นอุทธรณ์ และชั้นฎีกาเป็นต้น^{๑๔๕}

(๒) การบริหารคณะสงฆ์ส่วนกลาง มีมหาเถรสมาคมเป็นศูนย์กลางรวมอำนาจการบริหารปกครองและกิจการคณะสงฆ์ทั้งสิ้นของคณะสงฆ์ไทย เป็นศูนย์รวมเขตการบริหารปกครองและเจ้าคณะส่วนกลาง ซึ่งเป็นผู้บริหารปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลาง โดยกำหนดเขตการบริหารปกครองได้แก่ เขตบริหารปกครองบังคับบัญชาเจ้าคณะ เจ้าอาวาส และพระภิกษุสามเณรในนิคายนั้นๆ ในส่วนกลางจะแยกส่วนการบริหารปกครอง เป็นคณะมหานิกายเรียกว่าหนมี ๔ หน คือ หนกลาง หนเหนือ หนตะวันออก และหนใต้ ในส่วนของคณะธรรมยุตเรียกว่า คณะธรรมยุติ จะรวมเขตการบริหารปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค และวัดธรรมยุติเป็นเขตเดียวกัน^{๑๔๖}

(๓) ควรจะมีบทบาทในฐานะเป็นผู้ส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรม การพัฒนาประเทศต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่ายและต้องพัฒนาทั้งทางวัตถุและพัฒนาคน การพัฒนาทั้งส่วนกลางและชนบท การพัฒนาคนก็ดี การพัฒนาชนบทก็ดี พระสงฆ์มีบทบาทสำคัญมาก เพราะพระสงฆ์หรือนักบวชเป็นผู้นำส่วนหนึ่งในท้องถิ่นอยู่แล้ว โครงการนั้นย่อมสำเร็จได้เร็ว เพราะการพัฒนาจะสำเร็จได้อยู่ที่ศรัทธาของประชาชน หากประชาชนไม่ให้ความร่วมมือ การพัฒนาประเทศย่อมสำเร็จได้โดยยาก พระสงฆ์จึงเป็นแรงสำคัญที่จะกระตุ้นศรัทธาในการพัฒนาชนบทในท้องถิ่น^{๑๔๗}

^{๑๔๕} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติณฺธโร), เจ้าคณะจังหวัดปทุมธานี และเจ้าอาวาสวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๔๖} สัมภาษณ์ พระราชปริยัติเวที (สุชาติ กิตติปัญญา), รองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร และเจ้าอาวาสวัดสุวรรณาาราม กรุงเทพมหานคร, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๑๔๗} สัมภาษณ์ พระโสภณสุตาลังการ (สไฉ สุขาวโวร), เจ้าคณะจังหวัดนนทบุรี และเจ้าอาวาสวัดบัวขวัญ, ๑๗ กันยายน ๒๕๕๗.

(๔) การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือประเมินว่าทำงานได้ผลเท่าที่ควรหรือไม่ ด้อยกว่า หรือดีกว่า คำนวณกับเงินเดือนและตำแหน่งหรือไม่ การช่วยเหลือกิจการของผู้อื่นซึ่งเป็นไปเพื่อการสาธารณประโยชน์ได้แก่การช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมกิจการของรัฐ หรือของเอกชน หรือผู้ใดผู้หนึ่งให้ดำเนินการ เพื่อประโยชน์แก่สังคม ชุมชน เช่น การพัฒนาหมู่บ้าน การพัฒนาตำบล การช่วยป้องกันยาเสพติดให้โทษ หรือการช่วยป้องกันการติดโรคเอดส์ เป็นต้น^{๑๔๘}

(๕) การปกครองคือการช่วยบำบัดทุกข์ บำรุงสุข การสอดส่องคือการคอยดูแลความประพฤติให้บรรพชิต พระภิกษุ สามเณร และคฤหัสถ์ที่มีอยู่ในวัด หรือนาน้อยอยู่อาศัยอยู่ในวัดให้ประพฤติปฏิบัติชอบ ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย ปฏิบัติความกฏมหาเถรสมาคม ปฏิบัติความข้อบังคับมหาเถรสมาคม ปฏิบัติตามระเบียบมหาเถรสมาคม ปฏิบัติตามคำสั่งมหาเถรสมาคม ในขณะเดียวกัน การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินคุณภาพของบุคคลผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ในแง่ผลการปฏิบัติงาน ในแง่โอกาสที่จะได้รับการพัฒนา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันได้ดีขึ้น ในระดับสูงขึ้นต่อไป^{๑๔๙}

(๖) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการขององค์การที่เกี่ยวกับการประเมินผลการทำงาน ประกอบด้วยนโยบายองค์การ กระบวนการ ทรัพยากรที่ใช้สนับสนุนกิจกรรมการประเมินผลการทำงาน^{๑๕๐}

(๗) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานผลงานไว้ล่วงหน้า มีความยุติธรรมในการประเมิน ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง กระทำเป็นการทั่วไป ผลของการประเมินควรแจ้งให้ผู้ถูกประเมินทราบ การประเมินไม่ควรใช้เป็นเครื่องมือในการจับผิด หรือนำผลไปใช้ในการลงโทษ ควรกำหนดวิธีการประเมินผลงานไว้เป็นขั้นตอน ควรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการเพื่อความเรียบร้อยดีงาม วิธีดำเนินการศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ วิธีดำเนินการเผยแผ่พระพุทธศาสนา วิธีดำเนินการสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ อันเกี่ยวกับการคณะสงฆ์ การพระพุทธศาสนาให้เป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบมหาเถรสมาคม

^{๑๔๘} สัมภาษณ์ พระครูอาทรศาสนกิจ (สุเทพ อาภากร), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหัวลำโพง กรุงเทพมหานคร, ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๑๔๙} พระครูปริยัติธรรมคุณ (เจริญ จีรวฑฒโน), เจ้าอาวาสวัดขานีหัตถการ และเจ้าคณะแขวงรองเมือง กรุงเทพมหานคร, ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๑๕๐} สัมภาษณ์ พระครูสุทธิกิจโกศล (สมภพ สุวโจ), เจ้าอาวาสวัดอินทาราม ตำบลคลองพระอุดม จังหวัดนนทบุรี, ๖ ตุลาคม ๒๕๕๗.

คู่มือสัมฤทธิ์และปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในวัดเป็นประเด็นสำคัญ แต่ต้องพิจารณาตามความเป็นจริงว่าเกิดจากสาเหตุอะไร ไม่ปรักปรำ^{๑๕๑}

(๘) การประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน กำหนดแบบฟอร์มสำหรับประเมินให้เหมาะสมกับลักษณะงาน สิ่งที่จะประเมิน กำหนดตัวผู้ประเมิน ฝึกอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจอย่างแจ่มชัด กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินตามลักษณะของงานที่จะประเมิน วิเคราะห์ผล การนำผลการประเมินไปปรับปรุงใช้จริงตามวัตถุประสงค์^{๑๕๒}

(๙) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การพิจารณาความดีความชอบ หรือการปูนบำเหน็จแก่ผู้ปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความยุติธรรม มีเหตุผล มีระบบแบบแผนอย่างถ่วงน้ำหนัก เพื่อป้องกันการเล่นพรรคเล่นพวก ทำให้การพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยนโยกย้าย การลดขั้นลดตำแหน่ง การเลิกจ้างเป็นไปอย่างยุติธรรม เมื่อผู้บังคับบัญชาทราบถึงสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน อาจมีการปรับตำแหน่งเพื่อให้เหมาะสม^{๑๕๓}

(๑๐) การประเมินการปฏิบัติงาน ใช้กำหนดโครงการฝึกอบรม พัฒนาผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในองค์การให้ถูกต้องตามความจำเป็น ตามความต้องการในแต่ละประเภทงาน หน้าที่ สาขาวิชาชีพ ทำให้บุคลากรทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองว่า บรรลุตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมทั้งรู้ว่ตนเองมีจุดเด่นอย่างไร และมีจุดอ่อนอย่างไรบ้างเพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไข^{๑๕๔}

(๑๑) การประเมินการปฏิบัติงานไว้เป็นเครื่องจูงใจให้บุคลากรในองค์การได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจเต็มกำลังความสามารถ ไม่ต้องกังวลกับการหาวิธีประจบผู้บังคับบัญชา เชื่อว่าตนจะได้รับความยุติธรรม ส่งเสริมความเข้าใจ สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ประโยชน์ในด้านอื่นๆ เช่น การแนะแนว การกำหนดอัตราค่าจ้าง การสรรหา การคัดเลือก การส่งมอบงานเมื่อสับเปลี่ยนผู้บังคับบัญชา การพัฒนาระบบงาน^{๑๕๕}

(๑๒) การประเมินการปฏิบัติงาน ให้ผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ได้รู้ว่าการปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างไร มีจุดบกพร่องหรือไม่ หน่วยงานก็จะได้ให้ความช่วยเหลือในการฝึกอบรมพัฒนาในรูปแบบต่างๆ จนปฏิบัติงานได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ผู้ซึ่งมีผลงานอยู่ในเกณฑ์ดีอยู่แล้วก็จะได้ปรับปรุงให้มี

^{๑๕๑} สัมภาษณ์ พระมหาเจริญ สุทธิญาณเมธี ดร., ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดชลประทานรังสฤษฎ์ จังหวัดนนทบุรี, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๑๕๒} สัมภาษณ์ พระครูศรีสิทธิการ (สมใจ ธรรมเมธี), เจ้าอาวาสวัดแคนอก จังหวัดนนทบุรี, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๑๕๓} สัมภาษณ์ พระมหาถาวร ธีรจิตโต, เจ้าอาวาสวัดบางหลวง จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๕๔} สัมภาษณ์ พระมหาไพบุลย์ ฐิตธมโม, เจ้าอาวาสวัดไก่อเตี้ย จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๕๕} สัมภาษณ์ พระครูปทุมวิกรม (สมพงษ์ ธีรวิณโณ), เจ้าอาวาสวัดนางวาง จังหวัดปทุมธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

ค่าสูงขึ้น ให้ผลต่อผู้บังคับบัญชา หน้าที่สำคัญของผู้บังคับบัญชาคือการรับผิดชอบงานทั้งหมดในหน่วยงานของตน ผลงานทั้งหมดของหน่วยงานย่อมมาจากผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาแต่ละคน ซึ่งผลการปฏิบัติงานในส่วนรวมจะดีหรือไม่ ย่อมเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการจัดการให้ผู้บังคับบัญชาของตนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๕๖}

(๑๓) การประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดค่าตอบแทน เพื่อเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน และเพื่อเลิกจ้าง การแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงาน เป็นการบอกให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ว่าตนเองทำงานเป็นอย่างไร บุคลากรรู้ว่าผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใดเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่วางไว้^{๑๕๗}

(๑๔) การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงสิ่งบรรลุผล ปัญหาอุปสรรคสิ่งที่แก้ไขในการดำเนินงานต่อไป การดำเนินการพัฒนาบุคลากรในองค์การจะมีกระบวนการ คือ ประเมินและสรุปผลงานการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา^{๑๕๘}

(๑๕) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการขององค์การที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการทำงาน ประกอบด้วยนโยบายขององค์การ กระบวนการ ทรัพยากรที่ใช้สนับสนุนกิจกรรมการประเมินผลการทำงาน^{๑๕๙}

(๑๖) การประเมินการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างเป็นระบบ ในด้านผลการปฏิบัติงานและผลการพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อให้ถูกต้องตามมาตรฐานที่องค์การหรือหน่วยงานอื่นทางสังคมกำหนด และเป็นวิธีการกระตุ้นให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาทุกด้านในการปฏิบัติงานของตนเองด้วย^{๑๖๐}

(๑๗) การประเมินผลงาน หมายถึงการตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะให้ทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผล ขั้นสุดท้ายเพื่อทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้าย

^{๑๕๖} สัมภาษณ์ พระครูมงคลวิลาส (ไพโรจน์ ฐิริปณฺโณ), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดคันลัด จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๑๕๗} สัมภาษณ์ พระครูปริชาธรรมวิจิตร (จิตรกร อภิวิโร), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๑๕๘} สัมภาษณ์ พระครูสุนทรสุตสาร (พยุ่ง กตปุณฺโณ), เจ้าอาวาสวัดทองคั้ง จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๑๕๙} สัมภาษณ์ พระครูธรรมธรรสายันท์ ฐิตปุณฺโณ, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ, ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๑๖๐} สัมภาษณ์ นายบุญเชิด กิตติธรางกูร, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนนทบุรี, ๒๐ กันยายน ๒๕๕๗.

เพื่อเปรียบเทียบผลงานกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมาย เพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต^{๑๖๑}

(๑๘) กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานมี ๕ ขั้นตอน คือขั้นการวางแผน ขั้นเตรียมข้อมูล ขั้นดำเนินการ ขั้นการสร้างบรรยากาศที่ดีและขั้นการติดตามประเมินผล ซึ่งกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะสมบูรณ์ที่สุดได้นั้น จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม และกระทำอย่างต่อเนื่อง แล้วนำผลของการประเมินไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างแท้จริง^{๑๖๒}

สรุปได้ว่า ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาบุคลากร การแนะแนว การกำหนดอัตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือก หน้าที่สำคัญของผู้บังคับบัญชาคือการรับผิดชอบงานทั้งหมดในหน่วยงานของตน ผลงานทั้งหมดของหน่วยงานย่อมมาจากผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ซึ่งผลการปฏิบัติงานในส่วนรวมจะดีหรือไม่ ย่อมเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการจัดการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรหาวิธีส่งเสริม รักษา ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานอยู่เสมอ แล้วนำผลที่ได้ไปปรับปรุงใช้ในการบริหารบุคลากรต่อไป ให้ผลต่อองค์การ การประเมินผลโครงการเพื่อให้ทราบถึงสิ่งบรรลุผล ปัญหาอุปสรรค คือประเมินและสรุปผลงานการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา นำเสนอผลการประเมินต่อที่ประชุม ศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงาน ชี้ปัญหาด้วยข้อมูลสถิติหรือหลักฐานแสดงปัญหา สนับสนุนส่งเสริมให้หน่วยงานย่อยแก้ไข ปัญหา เสนอต่อผู้บริหาร

๔.๒.๒ การปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอุปทานิยธรรม ๗

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๘ รูป/คน เพื่อศึกษาการปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอุปทานิยธรรม ๗ การปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ โดยแบ่งรูปการปกครองคณะสงฆ์ออกเป็น ๒ ส่วน คือการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค นอกจากนั้น วัด มีฐานะเป็นนิติบุคคล คือบุคคลตามกฎหมาย โดยมีเจ้าอาวาสเป็นผู้ปกครองดูแลวัด เจ้าอาวาสมีอำนาจในการแต่งตั้ง รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส และมีหน้าที่ปกครองดูแลพระภิกษุ สามเณร ในวัด ในส่วนของฝ่ายฆราวาสนั้น จะมีบุคคลที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือเจ้าอาวาสในการบริหารกิจการของ

^{๑๖๑} สัมภาษณ์ นายจิรวิชัย นิยมธรรม, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดปทุมธานี, ๒๓ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๖๒} สัมภาษณ์ นายพิศาล แซ่มโสภา, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรปราการ, ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

วัด ได้แก่ คณะกรรมการวัด ไวยาวัจกร และศิษย์วัด เป็นต้น การศึกษาการปกครองและความสงบเรียบร้อยมิใช่เป็นจุดหมายในตัว แต่เป็นเพียงปัจจัยคือสภาพเอื้อเพื่อช่วยให้แต่ละบุคคลบรรลุจุดหมาย ถ้าไม่ปกครองด้วยการศึกษาก็ต้องปกครองด้วยอำนาจ เมื่อปกครองด้วยอำนาจก็เกิดความรู้สึกในเชิงปฏิปักษ์ ด้วยเหตุนี้การปกครองแบบใช้อำนาจจึงก่อให้เกิดปัญหาเริ่มตั้งแต่เกิดความขัดแย้งในจิตใจเป็นต้นไป ทำให้ยิ่งต้องเพิ่มการใช้อำนาจ ใช้อำนาจและเน้นการลงโทษมากยิ่งขึ้นตามลำดับ ไม่ใช่การปกครองแบบพยายามสร้างคนดี แต่เป็นการปกครองแบบพยายามกำจัดคนเลวนั่นเอง

พระพุทธเจ้าตรัสว่า “ผู้บริหารต้องมีจักขุมตา แปลว่ามีสายตาวีไกล คือมองการณ์ไกล” วิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวาดภาพจุดหมายปลายทางได้ชัดเจนและใช้สื่อสารให้สมาชิกในองค์กรยอมรับ และดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทาง การบริหารองค์การกล่าวคือการจัดการหมู่คณะให้เจริญอยู่ได้ก็ต้องอาศัยการติดต่อกันไปมาหาสู่กัน รู้ทั่วถึงกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เมื่อมีเรื่องที่จะต้องทำให้เกิดขึ้น ผู้เป็นใหญ่ในหมู่คณะจะต้องเรียกประชุมปรึกษาหารือกัน ผู้น้อยที่นับเนื่องในหมู่คณะก็ต้องหมั่นเข้าประชุมตามวาระที่ถูกเรียกเข้าประชุม เมื่อหมู่คณะใดประพฤติปฏิบัติตาม ก็จะมีแต่ความเจริญและพร้อมเพรียงกัน สอดคล้องตามหลักอภิธานิยธรรม ๗ คือข้อปฏิบัติอันเป็นเหตุให้เกิดความไม่เสื่อม ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่จริง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานโดดเด่นด้านการปกครองคณะสงฆ์ จึงได้ตั้งประเด็นคำถามตามลำดับขั้นตอน เพื่อสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์การหมั่นประชุมเนื่องนิยต์

ประเด็นคำถามว่า “พระสังฆาธิการ หมั่นประชุมเนื่องนิยต์เพื่อการวางแผนการปกครองคณะสงฆ์ให้เกิดความชัดเจน ควรจะมีวิธีการดำเนินการอย่างไร” ผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คำสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

(๑) ควรจะมีวิธีการดำเนินการจัดการศึกษาสงฆ์ เพื่อผลิต พัฒนาศาสนทายาทที่เปี่ยมปัญญา มีความรู้ด้านเผยแผ่ ทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาให้เจริญงอกงาม ร่วมสร้างสังคมพุทธธรรมที่มีความเข้มแข็ง ดำเนินการให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนาโลก พัฒนาการดูแลรักษาการจัดการศาสนสมบัติให้เป็นประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนาและสังคม โดยวัดเป็นสถานที่พิพิธภัณฑสถานและเป็นห้องสมุด เป็นที่เก็บรวบรวมสมบัติโบราณอันล้ำค่า จะเป็นโบราณวัตถุหรือศิลปวัตถุ เป็นที่เก็บรวบรวมหนังสือพระไตรปิฎก หนังสือธรรมะ หนังสือสารคดีต่างๆ ไว้คอยบริการแก่ประชาชนสำหรับค้นคว้าศึกษาได้ฟรีไม่จำกัด^{๑๖๓}

^{๑๖๓} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติณโร), เจ้าคณะจังหวัดปทุมธานี และเจ้าอาวาสวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

(๒) หน้าที่การบริหารปกครองคณะสงฆ์ของเจ้าคณะหนใหญ่ ดำเนินงานบริหารปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย^{๑๖๔}

(๓) ควรจะมีวิธีการดำเนินการเป็นที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เป็นที่ปรึกษาแก้ปัญหาชีวิตครอบครัวและความทุกข์ต่างๆ เป็นศูนย์กลางศิลปวัฒนธรรม ที่รวบรวมศิลปกรรมต่างๆ ของชาติตลอดจนเป็นเสมือนพิพิธภัณฑ์^{๑๖๕}

(๔) วัดควรสร้างศรัทธา คือ การจัดกิจกรรมทางศาสนาให้ประชาชนได้มีโอกาสปฏิบัติธรรมในวันสำคัญๆ จูงใจให้ประชาชนเข้าวัด มีการสอนศีลธรรมอย่างจริงจัง มีความสามัคคีในหมู่คณะ พระภิกษุ สามเณร ต้องสามัคคีกัน เชื่อฟังเจ้าอาวาสผู้ปกครองวัด วัดจึงจะสงบเรียบร้อย เป็นที่ศรัทธาของประชาชนได้ในระดับหนึ่ง^{๑๖๖}

(๕) สิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งในการปกครองวัดเจ้าอาวาสต้องกำหนดรูปแบบการปกครองวัด และทำประวัติวัด บันทึกกิจกรรมต่างๆ ที่สำคัญไว้เพื่อเป็นหลักฐานทางประวัติศาสตร์ คือจัดทำป้ายวัด ชื่อวัดมีความหมายอย่างไรเริ่มสร้างเมื่อไร ใครเป็นผู้สร้างเปลี่ยนชื่อวัดเดิมหรือไม่อย่างไร เพราะเหตุไรจึงต้องเปลี่ยนและมีความหมายอย่างไร สถานที่วัด มีอาณาเขตกว้างยาวเท่าไรมีอะไรเป็นนิมิตหมายบอกเขตในทิศทั้ง ๔ มี พื้นที่วัดทั้งหมดจำนวนเท่าไร ตั้งอยู่เลขที่ หรือหมู่ที่ ตำบล อำเภอ จังหวัดอะไร บันทึกประวัติถาวรวัตถุและปูชนียวัตถุภายในวัด ใครเป็นผู้สร้าง มีลักษณะอย่างไรสิ้นค่าก่อสร้างเท่าไร กุฏิ หอฉัน หอสวดมนต์ ศาลาการเปรียญ หอระฆัง โรงเรียนพระปริยัติธรรม อุโบสถ และสถานที่สำคัญภายในวัดทุกอย่างจะต้องบันทึกเก็บหลักฐานไว้เป็นอย่างดี^{๑๖๗}

(๖) การวางแผนกำลังคน เป็นการกำหนดแนวทางของการใช้ทรัพยากร การบริหารเวลา บริหารคน แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาของบุคคลเพื่อกระทำสิ่งที่ต้องการบังเกิดขึ้น พระสังฆาธิการควรจะมีประชุมกันเนื่องนิตย์ เป็นการประชุมพบปะปรึกษาหารือกิจการงานต่างๆ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หาแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ร่วมกันโดยสม่ำเสมอ^{๑๖๘}

^{๑๖๔} สัมภาษณ์ พระราชปริยัติเวที (สุชาติ กิตติปัญญา), รองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร และเจ้าอาวาสวัดสุวรรณาาราม กรุงเทพมหานคร, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๑๖๕} สัมภาษณ์ พระโสณสุตาลังการ (สไฉ สุขาวโรรส), เจ้าคณะจังหวัดนนทบุรี และเจ้าอาวาสวัดบัวขวัญ, ๑๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๖๖} สัมภาษณ์ พระครูอาทรศาสนกิจ (สุเทพ อาภากร), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหัวลำโพง กรุงเทพมหานคร, ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๑๖๗} พระครูปริยัติธรรมคุณ (เจริญ จิรวฑฒโน), เจ้าอาวาสวัดขาน้ำหักตการ และเจ้าคณะแขวงรองเมือง กรุงเทพมหานคร, ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๑๖๘} สัมภาษณ์ พระครูสุทธิกิจโกศล (สมภพ สุวโจ), เจ้าอาวาสวัดอินทาราม ตำบลคลองพระอุดม จังหวัดนนทบุรี, ๖ ตุลาคม ๒๕๕๗.

(๗) การบริหารบุคคล เป็นการปฏิบัติเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์การใดองค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอนการย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความ ต้อง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การพ้นจากงาน และการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน พระสังฆาธิการหมั่นประชุมกัน เนื่องในศิโยนกิจของสงฆ์ที่ต้องทำร่วมกันไม่ว่าเรื่องเล็กหรือใหญ่ เช่น การทำอุโบสถสังฆกรรม แบ่งภาระงานตามความถนัดของบุคลากรในวัด ให้อบรมตามความถนัด^{๑๖๙}

(๘) ลักษณะท่าทาง คือการวางตัวเหมาะสม ทั้งในด้านการปกครองและในด้านความ ประพฤติ ตลอดจนมีความสงบเสงี่ยม คือการไม่อวดดี ไม่หยิ่งหรือภูมิใจโดยไร้เหตุผลอันควร ตรงกับ หลักมัททวัง คือ ความสุภาพอ่อนโยน ทั้งทางกายและวาจา ไม่แข็งกระด้าง อวิโรธนัง คือความสงบ เสงี่ยม และการมีสติควบคุมรักษามารยาทไม่ให้ผิดระเบียบประเพณี กฎหมาย และศีลธรรม ให้มีความสุภาพเมื่อจะเสียขันติ สีสัง คือความมีศีลธรรม สำรวมควบคุมความประพฤติทางกาย วาจา ใจ ให้เรียบร้อย พระสังฆาธิการหมั่นประชุมกันเป็นประจำ เพราะการประชุมกันบ่อยๆ เป็นการระดม มั่นสมอง รวมความสามารถที่ทุกคนมี นำมาแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง ส่งเสริมพัฒนาหมู่คณะให้มีความเจริญในด้านต่างๆ^{๑๗๐}

(๙) ผู้ปกครอง ต้องไม่มักโกรธและจะต้องไม่ตัดสินใจในกิจการทั้งหลายในขณะที่กำลังมีความโกรธ ควรจะหมั่นประชุมกันเนื่องในใจ การอยู่ร่วมกัน การทำงานร่วมกันของคนในสังคมจะต้องมีการ พบปะ ประชุมปรึกษาหารือกันสม่ำเสมอ เพื่อแก้ไขปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและ กัน ยอมรับในเหตุผลที่ถูกต้องที่เป็นประโยชน์ เพื่อความเข้าใจที่ดีต่อกันของคนในสังคมซึ่งความ เจริญ ไม่เกิดความเสื่อมในทุกกรณี เช่น ในครอบครัว พ่อ แม่ ลูก มีอะไรพูดกันปรึกษากัน ลูกก็จะ อบอุ่น ปัญหาลูกไปติดยาเสพติด ก็จะไม่เกิดขึ้น ในสถานที่ทำงาน หัวหน้ามีการประชุมปรึกษากับ ผู้ร่วมงานทุกครั้ง งานก็จะราบรื่น หากมีข้อผิดพลาด ทุกคนก็จะยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น^{๑๗๑}

(๑๐) ผู้ปกครองไม่พึงดำริว่าตนเป็นใหญ่แล้วกดขี่ประชาชน อย่าทำให้ประชาชนภายใน รัฐต้องได้รับความเดือดร้อน ผู้ปกครองไม่พึงลุ่มหลงตามคุณ เพราะจะเป็นเหตุให้โทษทัณฑ์พินาศ

^{๑๖๙} สัมภาษณ์ พระมหาเจริญ สุทธิญาณเมธี ดร., ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดชลประทานรังสฤษฎี จังหวัด นนทบุรี, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๑๗๐} สัมภาษณ์ พระครูศรีสิทธิการ (สมใจ ธมฺมเมธี), เจ้าอาวาสวัดแคนอก จังหวัดนนทบุรี, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๑๗๑} สัมภาษณ์ พระมหาถาวร ถิรจิตโต, เจ้าอาวาสวัดบางหลวง จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

และชื่อเสียงเกียรติยศจะเสื่อมเสีย ต้องหมั่นบำเพ็ญบุญกุศลเสมอๆ นอกจากนั้น พระสังฆาธิการหมั่นประชุมกันเนื่องนิตยในกิจของสงฆ์ที่ต้องทำร่วมกันไม่ว่าเรื่องเล็กหรือใหญ่ เช่น อุโบสถสังฆกรรม^{๑๗๒}

(๑๑) หมั่นประชุมเนื่องนิตยเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับพระภิกษุ สามเณร แม่ชี บุคลากรภายในวัดจะต้องรู้และเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องนี้ เพราะเป็นเรื่องของการกฎหมาย การปกครองที่เกี่ยวข้องกับวัดโดยตรง เจ้าอาวาส พระภิกษุสงฆ์ สามเณร แม่ชี บุคลากรภายในวัดจะต้องรักษา ระมัดระวังปฏิบัติตามกฎหมาย บ้านเมือง และกฎเกณฑ์ กฎระเบียบ ฯลฯ ที่ทางเถรสมาคมได้วางกฎระเบียบข้อบังคับไว้ให้ปฏิบัติให้ถูกต้อง เพื่อความสงบสุขแก่สมณะที่ควรประพฤติปฏิบัติ^{๑๗๓}

(๑๒) หมั่นประชุมเนื่องนิตยเป็นเรื่องความสมัครสมานสามัคคี เป็นสิ่งที่ต้องการแก่การประพฤติปฏิบัติ บุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการทำงานภายในวัดหรือนอกวัด ทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน งานหนักก็จะเป็นงานเบา เสร็จเร็ว ประสบความสำเร็จ มีความภาคภูมิใจ ความประทับใจ เห็นอกเห็นใจกัน เกื้อกูล อาหารต่อกัน ดังนั้น ทุกคนจะต้องช่วยกันทำงานเพื่อก่อให้เกิดศรัทธาเลื่อมใสแก่ญาติโยมผู้อุปถัมภ์วัด เพื่อลดปัญหาการขัดแย้ง การแตกแยก และเพื่อให้เกิดความรู้รักสามัคคี สมานฉันท์ กลมเกลียว บริสุทธ์ ยุติธรรมไม่มีอคติ^{๑๗๔}

(๑๓) พระสังฆาธิการหมั่นประชุมกันเป็นประจำ เพราะการประชุมกันบ่อยๆ เป็นการระดมมันสมอง รวมความสามารถที่ทุกคนมี นำมาแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง ส่งเสริมพัฒนาหมู่คณะให้มีความเจริญในด้านต่างๆ มีการจัดบริเวณวัดเป็นสัดส่วน สะอาด สงบ ร่มรื่น สวยงาม อาคารเสนาสนะมั่นคงเป็นระเบียบ มีการจัดการศึกษาแก่พระภิกษุ สามเณร และประชาชน มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมศีลธรรม กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ และกิจกรรมที่เอื้ออำนวยประโยชน์^{๑๗๕}

(๑๔) การสร้างความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายองค์การอย่างชัดเจนให้แก่บุคลากรบริหารอย่างมีความยืดหยุ่นในอันที่จะเลือกวิธีปฏิบัติให้เหมาะสม ดำเนินการจัดการติดต่อสื่อสารที่ดี เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากร พระสังฆาธิการ หมั่นประชุมคือการพูดกันตกลงกันให้เกิดความเข้าใจ ให้บ่อยครั้ง ควรจะมีวิธีการดำเนินการสะอาด คือการดูแลการจัดการวัดที่ดี

^{๑๗๒} สัมภาษณ์ พระมหาไพบุลย์ ฐิตธมโม, เจ้าอาวาสวัดไก่อเตี้ย จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๗๓} สัมภาษณ์ พระครูปทุมวิกรม (สมพงษ์ ธีรวิธโน), เจ้าอาวาสวัดนาง จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๗๔} สัมภาษณ์ พระครูมงคลวิลาส (ไพโรจน์ ฐิริปัญโญ), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดคันลัด จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๑๗๕} สัมภาษณ์ พระครูปริชาธรรมวิจิตร (จิตรกร อภิวิโร), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

ไม่สกปรกรกรุงรัง จัดเสนาสนะเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นที่เกิดศรัทธาปสาทะแก่ผู้มาพบเห็น ไม่สร้างความขุ่นข้องใจแก่ผู้มาเยือน^{๑๗๖}

(๑๕) ประชุมแต่งตั้งบุคลากรโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมกับชุมชน ความรับผิดชอบของทุกฝ่ายทั้งภายในวัดและนอกวัด การดูแลรักษาการปกครองให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม รับผิดชอบ ตรวจสอบ ประเมินผลร่วมกัน เพื่อการใช้งานและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ให้มีหน้าที่รับผิดชอบร่วมกันทั้งฝ่ายฆราวาสและฝ่ายพระสงฆ์ในวัด ให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน ให้ความช่วยเหลือสังคม อย่างตรงไปตรงมา เช่น ในยามมีภัยพิบัติเกิดขึ้น ตรวจสอบได้ทุกกรณี มีส่วนร่วมในสิ่งก่อสร้างที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน หรือในวัด หากมีโครงการก่อสร้างสิ่งใดก็จะประสานกับชุมชน^{๑๗๗}

(๑๖) มีจิตสำนึกในการหวงแหน ต้องเป็นหู เป็นตา ต้องร่วมมือร่วมใจกันบำรุงรักษา ซ่อมแซมส่วนที่เสียหาย ทำบุญซื้อ ทะเบียนทุกชิ้น แยกเป็นสัดส่วน เพื่อง่ายต่อการดูแลรักษา มีการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องเหมาะสม เพราะฉะนั้นทุกคนมีสิทธิ์ในการดูแลรักษาเหมือนกัน หากมีผู้ใดที่รักษาอยู่ฝ่ายเดียว ศาสนสมบัติก็อาจจะโดนขโมยเสียหายหรือชำรุดทรุดโทรมไปได้ ดังนั้น ทุกคนจึงมีสิทธิ์เท่าเทียมกันในการหวงแหน และรักษาสมบัติของพระศาสนาให้คงทนจนถึงคนรุ่นหลังต่อไป^{๑๗๘}

(๑๗) มีการจัดการระเบียบอย่างเป็นระบบคือมีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่พึงเชื่อถือได้ ในการบริหารต้องอาศัยหลักความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคน ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม และร่วมมือกันดำเนินการเกี่ยวกับทรัพยากรโดยใช้ศาสตร์และศิลป์ที่ถูกต้องและเหมาะสม^{๑๗๙}

(๑๘) การบริหารวัดอย่างเป็นระเบียบ มีความสะอาด สงบ ร่มรื่น ปลอดภัย น่าอยู่น่าเข้าไปประกอบกิจกรรมทางพุทธศาสนา และการปฏิบัติธรรมของพระภิกษุ สามเณร และพุทธศาสนิกชน วัดก็จะสามารถเป็นแบบอย่างแก่ประชาชนที่เข้าไปสัมผัสพบเห็น สอดคล้องตาม

^{๑๗๖} สัมภาษณ์ พระครูสุนทรสุตสาร (พยุ่ง กตปุญโญ), เจ้าอาวาสวัดทองคั้ง จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๑๗๗} สัมภาษณ์ พระครูธรรมธรรมาภัย ฐิตปุญโญ, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ, ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๑๗๘} สัมภาษณ์ นายบุญเชิด กิตติธราภูล, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนนทบุรี, ๒๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๗๙} สัมภาษณ์ นายจิรวิญญ์ นิยมธรรม, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดปทุมธานี, ๒๓ กันยายน ๒๕๕๗.

พระพุทธพจน์ที่ว่า ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลยตราบเท่าที่ภิกษุยังหมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ ประชุมกันมากครั้ง^{๑๘๐}

สรุปได้ว่า ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า พระสังฆาธิการควรจะหมั่นประชุมเนืองนิตย์เพื่อการวางแผนให้เกิดความชัดเจน การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ วัตถุประสงค์การจัดการระเบียบการบริหารต้องอาศัยหลักความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคน เป็นการประยุกต์หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการทำงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม

๒. วิเคราะห์ความพร้อมเพรียงกันประชุม

ประเด็นคำถามว่า “พระสังฆาธิการ พร้อมเพรียงกันประชุมเพื่อประโยชน์การปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็ง ควรจะดำเนินการอย่างไร” ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้คำสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

(๑) การเสริมสร้างเอกภาพให้กับสถาบันและกิจการทางพระพุทธศาสนาอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมการพัฒนาระบบการศึกษาสงฆ์ และการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างเป็นระบบและครบวงจรซึ่งพันธกิจของพระสังฆาธิการประกอบด้วย เสริมสร้างให้สถาบันและกิจการทางพระพุทธศาสนามีความมั่นคงยั่งยืน สนับสนุนส่งเสริมและจัดการการศึกษาสงฆ์ และการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาให้มีความรู้คู่คุณธรรม^{๑๘๑}

(๒) ดำเนินการตามนโยบายที่มีอยู่แล้ว การพัฒนาสังคมที่ดีจำเป็นต้องมีนโยบายที่เหมาะสมเพื่อให้เห็นการพัฒนาดำเนินไปตามแผนงาน ซึ่งต้องอาศัยการวางแผนจากผู้เชี่ยวชาญให้หลายสาขาวิชา ทั้งนี้เพราะการพัฒนาสังคมเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์หลายด้านรวมทั้งสภาพแวดล้อมต่างๆ ของสังคม^{๑๘๒}

(๓) ประสานงานให้เกิดความมั่นคงต่อรัฐ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของชาตินั้นจะเกิดมิได้ก็อยู่ที่ประชาชน ส่วนศาสนาและบุคคลย่อมจะเป็นแรงสำคัญให้คนในชาติมีความเชื่อ มีอุดมคติร่วมกัน มีความเห็นถูกต้อง นอกจากนั้น ยังเป็นผู้ประสานให้คนในสังคมอยู่ร่วมกัน มีความเห็นอกเห็น

^{๑๘๐} สัมภาษณ์ นายพิศาล แซ่มโสภา, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรปราการ, ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๘๑} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติณฺธโร), เจ้าคณะจังหวัดปทุมธานี และเจ้าอาวาสวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๘๒} สัมภาษณ์ พระราชปริยัติเวที (สุชาติ กิตติปัญญา), รองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร และเจ้าอาวาสวัดสุวรรณาราม กรุงเทพมหานคร, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

ใจกัน เป็นศูนย์รวมความเสมอภาค เพราะทุกคนที่บวชมาในพระศาสนาจะได้รับการยกย่องนับถือและปฏิบัติตนเสมอกัน สิ่งนี้เองทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในชาติ กลายเป็นความมั่นคง^{๑๘๓}

(๔) สั่งสอนแนวปฏิบัติทางพระศาสนาที่ได้รับการยกย่อง เชิดชู และศึกษาเล่าเรียนด้วยความเลื่อมใสในคุณค่าเป็นที่พึงพอใจ^{๑๘๔}

(๕) เจ้าอาวาสต้องทำบันทึกประวัติการบูรณปฏิสังขรณ์วัด เมื่ออะไร ใครได้ทำ บูรณปฏิสังขรณ์วัดหรือปูชนียวัตถุอะไรบ้าง สิ้นมูลค่าการบูรณปฏิสังขรณ์ไปเท่าไร จัดทำประวัติเจ้าอาวาส นับแต่เริ่มสร้างวัดเป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันมีเจ้าอาวาสผู้ปกครองวัดจำนวนกี่รูป ใครบ้าง แต่ละรูปมีประวัติอย่างไรมีผลสร้างสำคัญที่ได้ทำไว้อย่างไรจัดทำทะเบียนประวัติของพระภิกษุสามเณรและศิษย์วัดในแต่ละปี เพื่อตรวจสอบ จัดทำผังการปกครองภายในวัดไว้ มีใครรับผิดชอบหน้าที่อะไรบ้าง พร้อมทั้งมอบหมายหน้าที่อำนาจให้ปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน เพื่อสะดวกในการปกครอง^{๑๘๕}

(๖) การสรรหาเป็นหน้าที่สำคัญของฝ่ายบุคลากร ต้องประสานงานอย่างใกล้ชิดกับฝ่ายผู้บริหาร พระสังฆาธิการพร้อมเพรียงกันประชุม เลิกประชุม และทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นการประชุม และการทำกิจกรรมทั้งหลายที่พึงกระทำร่วมกัน หรือพร้อมเพรียงกันลุกขึ้นป้องกันบ้านเมือง^{๑๘๖}

(๗) การประสานงานของคนในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย พระสังฆาธิการควรจะต้องพร้อมเพรียงกันประชุม เลิกประชุมและทำกิจที่สงฆ์ต้องทำการประชุม ถือว่าเป็นกิจที่สงฆ์ต้องทำร่วมกัน แต่การที่จะให้สงฆ์ทุกรูปยอมรับซึ่งกันและกัน เพื่อความสามัคคีก็จะต้องอาศัยความพร้อมเพรียงกันทุกๆ ครั้ง เช่น การทำพิธีกรรมในงานมงคลนิยมใช้พระสงฆ์ ๙ รูป ก็ต้องมาพร้อมกันจึงจะทำพิธีกรรมได้ ร่วมคิดร่วมแสดงความคิดเห็น โดยการเสนอแนวทางในการดำเนินงานในแต่ละโครงการ^{๑๘๗}

(๘) ความซื่อสัตย์สุจริต คือการซื่อตรง มั่นคงอยู่ในศีลธรรม รักษาสัจจะและเกียรติยศตลอดจนเป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจได้ ในเรื่องการทำงานและมีความภักดี ต่อผู้ใหญ่กว่า ผู้ร่วมงาน

^{๑๘๓} สัมภาษณ์ พระโสณสุตาลังการ (สไว สุขโว), เจ้าคณะจังหวัดนนทบุรี และเจ้าอาวาสวัดบัวขวัญ, ๑๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๘๔} สัมภาษณ์ พระครูอาทรศาสนกิจ (สุเทพ อาภากร), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหัวลำโพง กรุงเทพมหานคร, ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๑๘๕} พระครูปริยัติธรรมคุณ (เจริญ จีรวฑฒโน), เจ้าอาวาสวัดข่านัตถการ และเจ้าคณะแขวงรองเมือง กรุงเทพมหานคร, ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๑๘๖} สัมภาษณ์ พระครูสุทธิกิจโกศล (สมภพ สุวโจ), เจ้าอาวาสวัดอินทาราม ตำบลคลองพระอุดม จังหวัดนนทบุรี, ๖ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๑๘๗} สัมภาษณ์ พระมหาเจริญ สุทธิญาณเมธี ดร., ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดชลประทานรังสฤษฎ์ จังหวัดนนทบุรี, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

ตลอดจนผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งตรงกับหลักอาชวัง คือความซื่อตรงต่อตนเอง ต่อการงานและต่อบุคคลอื่น และมีความภักดีตั้งอยู่ในสุจริตธรรม พระสังฆาธิการพร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม และพร้อมเพรียงกันปฏิบัติกิจของหมู่คณะ มีความรับผิดชอบร่วมกัน ดำเนินไปอย่างพร้อมเพรียง และเมื่อถึงตอนทำงานก็ต้องทำงานของส่วนรวมให้ดี^{๑๘๘}

(๙) ไม่ประมาท มีความอุตสาหะในกิจทั้งหลาย พระสังฆาธิการพร้อมเพรียงกันประชุม เลิกประชุมและกระทำการที่ควรทำเพื่อให้เกิดความยุติธรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คนที่อยู่รวมกัน ไม่กินแหนงแคลงใจกัน จะทำงานอะไรก็สำเร็จได้ เช่น ในครอบครัวมีอะไรปรึกษาหารือกันก็ต้องอยู่พร้อมๆ กัน เพื่อทุกคนจะได้ยอมรับในสิ่งที่จะทำลงไปด้วยความเต็มใจ^{๑๘๙}

(๑๐) สมควรสั่งสมปัญญาเป็นเครื่องมือในการปกครอง ปัญญาเป็นเครื่องเพิ่มพูนเกียรติยศชื่อเสียง ผู้ปกครองที่มีปัญญาถึงแม้ว่าจะคราวอับจนก็สามารถแก้ไขปัญหามาให้ผ่านพ้นไปด้วยดีได้ ดังนั้น พระสังฆาธิการพร้อมเพรียงกันประชุม เลิกประชุมและทำการที่สงฆ์ต้องทำการประชุม ถือว่าเป็นกิจที่สงฆ์ต้องทำร่วมกัน แต่การที่จะให้สงฆ์ทุกรูปยอมรับซึ่งกันและกัน เพื่อความสามัคคี ก็จะต้องอาศัยความพร้อมเพรียงกันทุกๆ ครั้ง เช่น การทำพิธีกรรมในงานมงคลนิมยใช้พระสงฆ์ ๙ รูปก็ต้องมาพร้อมกันจึงจะทำพิธีกรรมได้^{๑๙๐}

(๑๑) การบริหารจัดการวัดก็ต้องใช้หลักธรรมเกือบทุกข้อ เช่น วัดต้องอยู่ในกฎระเบียบพระธรรมวินัย บางครั้งต้องเอากฎหมายมาบูรณาการใช้ ต้องเอาหลักธรรมมาอบรมสั่งสอนพุทธบริษัท ๔ ทำกิจกรรมทุกอย่างต้องมีชุมชนเข้ามาส่วนได้ส่วนเสีย ต้องแจ้งวัตถุประสงค์ให้ทุกคนรับทราบทุกครั้ง ทุกคนต้องมีส่วนรับผิดชอบ เพราะวัดไม่มีเจ้าของ และวัดมีความสำคัญทางพิธีกรรม วัดมีประโยชน์ต่อพุทธบริษัท ๔ ตั้งแต่อดีตกาล จนมาถึงยุคปัจจุบันนี้^{๑๙๑}

(๑๒) มีความรอบรู้กฎระเบียบ แบบแผน การวางแผนบุคลากรให้รับผิดชอบงาน ควรจะแต่งตั้งหน้าที่ตามหลักธรรมวินัย แต่งตั้งคณะกรรมการ แต่งตั้งพระสงฆ์ สามเณร แม้ซีในการทำงานตามหน้าที่ที่ถนัด แต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ถนัด มีความรับผิดชอบ มีจิตสำนึก มีความสามัคคี เสียสละ ช่วยกันดูแลรักษา แก้ไข ช่วยเหลือแนะนำต่อกันละกัน แก้ไขปรับปรุงในส่วนที่เกิดปัญหา รับผิดชอบร่วมกัน ต้องเอาประโยชน์ส่วนรวมเป็นเกณฑ์ เอาความต้องการที่ถูกต้องคลองธรรม

^{๑๘๘} สัมภาษณ์ พระครูศรีสิทธิการ (สมใจ ธรรมเมธี), เจ้าอาวาสวัดแคนอก จังหวัดนนทบุรี, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๑๘๙} สัมภาษณ์ พระมหาถาวร ธิรจิตโต, เจ้าอาวาสวัดบางหลวง จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๙๐} สัมภาษณ์ พระมหาไพบูลย์ ฐิตธมโม, เจ้าอาวาสวัดไก่อเตี้ย จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๙๑} สัมภาษณ์ พระครูปทุมวิกรม (สมพงษ์ รวินโณ), เจ้าอาวาสวัดนาวง จังหวัดปทุมธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

เป็นที่ตั้ง อาจจะกล่าวได้ว่า เอาธรรมนำหน้า การขึ้นนำสังคมก็ต้องเป็นไปด้วยสติปัญญา ควรจะชักนำให้คนมีสติปัญญา แยกแยะได้^{๑๕๒}

(๑๓) มีความรับผิดชอบร่วมกัน ดำเนินไปอย่างพร้อมเพรียง และเมื่อถึงตอนทำงานก็ต้องทำงานของส่วนรวมให้ดี จัดการปกครองพระภิกษุ สามเณร และศิษย์วัดอย่างมีระเบียบ และปฏิบัติตามกฎระเบียบคำสั่งของมหาเถรสมาคม จัดทำแผนงานหรือโครงการเพื่อพัฒนาวัดอย่างต่อเนื่อง เป็นวัดที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีชื่อในทะเบียนวัดของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และเจ้าอาวาสของวัดนั้นได้รับการแต่งตั้งอย่างถูกต้องตามกฎหมายมหาเถรสมาคม ทั้งต้องปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎระเบียบ และคำสั่งของมหาเถรสมาคม กฎหมาย กับได้ปฏิบัติตามธรรมเนียมของทางราชการมาด้วยดี^{๑๕๓}

(๑๔) มอบหมายอำนาจหน้าที่หรืองานให้รับผิดชอบ ตามความชำนาญการของแต่ละคน กำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนของแต่ละบุคคล และทุกคนรับทราบ ดำเนินการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในวิธีการดำเนินงาน และความรู้ จัดกิจกรรมการบำรุงขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรอย่างหลากหลาย เมื่อเลิกประชุมก็พร้อมกัน ไม่หนีออกที่ประชุมก่อน ควรจะดำเนินการจัดที่ดูโปร่งสบายตาม ไม่รกทึบ หรือมีความสลับซับซ้อน เน้นความเรียบง่ายและประโยชน์ให้สอยสูงสุด^{๑๕๔}

(๑๕) มีความรู้ ความเข้าใจ รอบรู้ ประสบการณ์ มีความสามารถในการทำหน้าที่ของตน ที่ได้รับมอบหมาย สอดส่อง ดูแลรักษา ซ่อมแซมส่วนที่ชำรุดทรุดโทรม ให้มีสภาพเดิม คงทน ใช้งาน ได้ ให้ความสะดวก ต้อนรับ การบริการ ความปลอดภัย ที่พัก น้ำ ประปา ไฟฟ้า ให้แก่ประชาชน ชาวบ้าน ญาติโยม ที่เข้ามาใช้บริการของทางวัด ตรวจสอบได้ ไม่ลำเอียง ไม่เลือกปฏิบัติ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสมณสาธูป^{๑๕๕}

(๑๖) ชี้แจงให้พระสงฆ์ สามเณร แม่ชี บุคลากรเจ้าหน้าที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับวัด ได้รับรู้ รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับศาสนสมบัติของวัด ว่ามีอะไรบ้าง เป็นอย่างไรบ้างในขณะนี้ ทั้งที่เป็น อสังหาริมทรัพย์คือทรัพย์สินที่เคลื่อนที่ไม่ได้ เช่น ที่ดิน โบสถ์ กุฏิ วิหารพระเจดีย์ เป็นต้น และ สสังหาริมทรัพย์ เช่น พระพุทธรูป วัตถุมงคล วัตถุสิ่งของ เครื่องมือเครื่องใช้ ปัจจัยเงินทอง เป็นต้น

^{๑๕๒} สัมภาษณ์ พระครูมงคลวิลาส (ไพโรจน์ ฐิริปัญโญ), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดคันลัด จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๑๕๓} สัมภาษณ์ พระครูปริชาตธรรมวิจิตร (จิตรกร อภิวิโร), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๑๕๔} สัมภาษณ์ พระครูสุนทรสุตสาร (พยุ่ง กตปัญโญ), เจ้าอาวาสวัดทองคั้ง จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๑๕๕} สัมภาษณ์ พระครูธรรมธรรมาภัย ฐิตปัญโญ, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ, ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

ที่ควรดูแลรักษา อนุรักษ์ และซ่อมแซมให้ดีขึ้นให้คงเดิม ใช้การได้ ถ้าหากชำรุด หรือจัดซื้อเพิ่มเติม ส่วนในเรื่องการบริหารจัดการ ร่วมกันคิดวางแผน จัดระบบ รูปแบบ แบบแผน แต่งตั้ง พระสงฆ์ สามเณร แม่ชี บุคลากรเจ้าหน้าที่ประจำตำแหน่ง ตรวจสอบให้เกิดความโปร่งใส ทั้งในเรื่องของรายรับ รายจ่ายให้ชัดเจน เป็นรูปธรรม สามารถดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ มีประสิทธิภาพ^{๑๙๖}

(๑๗) มีการปฏิสัมพันธ์กันกับบุคคลในสังคม เมื่อสังคมมนุษย์มีการเจริญเติบโตที่ใหญ่ขึ้น จำเป็นต้องมีการบริหารเข้ามาเป็นเกณฑ์ในการดำรงชีวิต เพื่อให้ชีวิตมีความเจริญก้าวหน้า และการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข^{๑๙๗}

(๑๘) การบริหารวัดจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จประโยชน์สาธารณะ สอดคล้องตาม พระพุทธพจน์ที่ว่า ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย トラบเท่าที่ภิกษุยัง พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม และพร้อมเพรียงกันทำกิจที่สงฆ์จะพึงทำ^{๑๙๘}

สรุปได้ว่า ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า พระสังฆาธิการควรจะต้องมีความพร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม และพร้อมเพรียงกันปฏิบัติกิจของหมู่คณะ มีความรับผิดชอบร่วมกัน ดำเนินไปอย่างพร้อมเพรียง และเมื่อถึงตอนทำงานก็ต้องทำงานของส่วนรวมให้ดี จัดการปกครองพระภิกษุ สามเณร และศิษย์วัดอย่างมีระเบียบ และปฏิบัติตาม กฎระเบียบคำสั่งของมหาเถรสมาคม จัดทำแผนงานหรือโครงการเพื่อพัฒนาวัดอย่างต่อเนื่อง พระสังฆาธิการควรจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ รอบรู้การบริการที่พักรับ น้ำ ประปา ไฟฟ้า ไม่ลำเอียง ไม่เลือกปฏิบัติ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสม

๓. วิเคราะห์ไม่บัญญัติสิ่งที่ทรงห้าม

ประเด็นคำถามว่า “พระสังฆาธิการ ไม่บัญญัติสิ่งที่พระพุทธเจ้าไม่ทรงบัญญัติ สมควรจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างไร” ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้คำสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

(๑) ดูแลตามกฎระเบียบ รักษาประติมากรรม ศาสนวัตถุของสงฆ์ไว้ด้วยการช่วยกันรักษา ดูแลอย่างเหมาะสมเช่น พระพุทธรูปปางต่างๆ ตลอดถึงลวดลายปูนปั้นประดับหน้ามุขของโบสถ์

^{๑๙๖} สัมภาษณ์ นายบุญเชิด กิตติธราภูล, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนนทบุรี, ๒๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๙๗} สัมภาษณ์ นายจิรวิชัย นิยมธรรม, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดปทุมธานี, ๒๓ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๙๘} สัมภาษณ์ นายพิศาล แซ่มโสกรา, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรปราการ, ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

วิหาร เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนาโลก รวมถึงการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับศาสนทายาท^{๑๙๙}

(๒) พระภิกษุได้มีส่วนสร้างและบำรุงรักษาให้คงอยู่ ปัจจุบันนี้พระสงฆ์บางรูปสามารถเขียนลวดลายรดน้ำและรูปภาพบนฝาผนังของโบสถ์ วิหาร และศาลาการเปรียญได้อย่างสวยงาม^{๒๐๐}

(๓) ผู้ดูแลรักษาสถาปัตยกรรมต่อยอด เช่น โบสถ์ วิหาร หอระฆัง โรงธรรม ศาลารายต่างๆ เจดีย์ ฯลฯ ซึ่งสิ่งก่อสร้างเหล่านี้ล้วนแสดงออกซึ่งศิลปะอันงดงามของชาติ เป็นที่เชิดหน้าชูตาคนในชาติ^{๒๐๑}

(๔) การช่วยเหลือเกื้อกูลสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ เช่น สร้างถนนหนทาง ขุดลอกคูคลอง สร้างฌาปนสถาน สร้างการประปา สร้างระบบไฟฟ้า และอื่นๆ^{๒๐๒}

(๕) เจ้าอาวาสต้องทำบันทึกสถิติพระภิกษุสามเณรจำพรรษา บันทึกสถิติการศึกษาพระปริยัติธรรม มีนักเรียนแผนกนักธรรม และธรรมศึกษาชั้นตรี ชั้นโท ชั้นเอก และกึ่งรูป/คน มีนักเรียนแผนกบาลี ชั้นประโยค ๑-๒ ถึงชั้นประโยค ป.ธ.๙ จำนวนกึ่งรูป มีจำนวนนักเรียนที่เข้าสอบในสนามหลวงกึ่งรูป สอบได้สอบตกกึ่งรูป บันทึกกิจกรรมต่างๆ ที่วัดจัดขึ้นเอง หรือวัดร่วมจัดขึ้น ทั้งที่เป็นภาพ เสียง หนังสือ อุปกรณ์ต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าและการเผยแพร่พระพุทธศาสนาต่อไป นอกจากนั้น สมควรจะต้องรักษาวัฒนธรรมประเพณี พระสงฆ์มีส่วนในการรักษาประเพณีที่ดั่งามของชาติไว้หลายอย่างเช่น ประเพณีการบวชประเพณีลอยกระทง ประเพณีบุญพระเวสสัน ประเพณีสงกรานต์^{๒๐๓}

(๖) พระสงฆ์การไม่บัญญัติหรือล้มเลิกข้อบัญญัติต่างๆ เป็นการไม่เพิกถอน ไม่เพิ่มเติม ไม่ละเมิดหรือวางข้อกำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆ อันมิได้ตกลงบัญญัติไว้ และไม่เหยียบย่ำล้มล้างสิ่งที่ตกลงวางบัญญัติไว้แล้ว ถือปฏิบัติมั่นอยู่ในบทบัญญัติใหญ่ที่วางไว้เป็นธรรมนูญ^{๒๐๔}

^{๑๙๙} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติณฺธโร), เจ้าคณะจังหวัดปทุมธานี และเจ้าอาวาสวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๐๐} สัมภาษณ์ พระราชปริยัติเวที (สุชาติ กิตติปัญญา), รองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร และเจ้าอาวาสวัดสุวรรณาราม กรุงเทพมหานคร, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๐๑} สัมภาษณ์ พระโสณสุตาลังการ (สไฉ สุขาวโรรส), เจ้าคณะจังหวัดนนทบุรี และเจ้าอาวาสวัดบัวขวัญ, ๑๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๐๒} สัมภาษณ์ พระครูอาทรศาสนกิจ (สุเทพ อาภากรโรรส), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหัวลำโพง กรุงเทพมหานคร, ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๐๓} พระครูปริยัติธรรมคุณ (เจริญ จิรวฑฺฒโน), เจ้าอาวาสวัดขาน้ำหักถาวร และเจ้าคณะแขวงรองเมือง กรุงเทพมหานคร, ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๐๔} สัมภาษณ์ พระครูสุทธิกิจโกศล (สมภพ สุวโจ), เจ้าอาวาสวัดอินทาราม ตำบลคลองพระอุดม จังหวัดนนทบุรี, ๖ ตุลาคม ๒๕๕๗.

(๗) เป้าหมายที่สำคัญของการบริหารบุคคล คือการได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน ทำให้เขามีความพอใจในการปฏิบัติงานและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ พระสังฆาธิการไม่บัญญัติในสิ่งที่พระพุทธเจ้าไม่ทรงบัญญัติ ไม่ล้มเลิกสิ่งที่พระองค์บัญญัติไว้ ถือว่าสิกขาบทที่พระพุทธเจ้าบัญญัติไว้ เปรียบเสมือนรัฐธรรมนูญที่พระสงฆ์จะต้องปฏิบัติตาม ร่วมกันสร้างความเป็นปึกแผ่น ให้รักษาระเบียบกติกาเดิม โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบัญญัติแห่งพระธรรมวินัย ไม่ให้ต่างพร้อย^{๒๐๕}

(๘) ขันติ คือความอดทนอดกลั้น รู้จักข่มใจและห้ามใจตนเอง ทนทานต่อกิเลสและความทุกข์ มีสติ ควบคุมจิตใจให้คงที่อยู่ตามปกติ ไม่ให้กำเริบ อ่อนไหวในเมื่อเผชิญกับยุ่งยาก ความลำบากหรือภัยอันตราย เป็นธรรมที่จะฟันฝ่าอุปสรรคไปจนจุดหมายปลายทางได้ แสดงถึงความเข้มแข็งและกล้าหาญ พระสังฆาธิการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ ทุกคนที่เป็นสมาชิกของสังคมจะต้องถือระเบียบข้อบังคับเพื่อปฏิบัติอย่างเสมอภาคกัน และเป็นเหตุส่งเสริมให้การปกครองการบริหารเกิดผลดี มีประสิทธิภาพ^{๒๐๖}

(๙) มีความฉลาดรอบรู้ในเรื่องผลประโยชน์ของชาติ เก็บความลับได้ดี ไม่เป็นนักเลง อบายมุข ไม่มีประวัติเสื่อมเสียเรื่องทุจริต เป็นที่ไว้วางใจได้ ให้ดำรงตำแหน่งสำคัญที่จะแสวงหาดูแลรักษาและพัฒนาผลประโยชน์ของประเทศชาติให้เจริญงอกงามพระสังฆาธิการไม่บัญญัติสิ่งที่ยังไม่ได้บัญญัติและไม่ล้มเลิกสิ่งที่บัญญัติไว้แล้ว เช่น บ้านเมืองจะสงบสุขได้ ทุกคนจะต้องบัญญัติและไม่ล้มเลิก ระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ของคณะและสังคมตามความพอใจของตนหรือของกลุ่มโดยไม่คำนึงถึงความถูกต้อง ตัวอย่าง เช่น นักเรียนจะต้องแต่งเครื่องแบบของโรงเรียนเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย จะแต่งกายตามใจตนเองไม่ได้^{๒๐๗}

(๑๐) พระสังฆาธิการควรจะมีการควบคุมบังคับบัญชาเจ้าคณะและเจ้าอาวาส ตลอดถึงพระภิกษุสามเณรผู้อยู่ในบังคับบัญชาหรืออยู่ในเขตปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ที่อยู่ในบังคับบัญชาให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย^{๒๐๘}

^{๒๐๕} สัมภาษณ์ พระมหาเจริญ สุทธิญาณเมธี ดร., ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดชลประทานรังสฤษฎ์ จังหวัดนนทบุรี, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๒๐๖} สัมภาษณ์ พระครูศรีสิทธิการ (สมใจ ธรรมเมธี), เจ้าอาวาสวัดแคนอก จังหวัดนนทบุรี, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๐๗} สัมภาษณ์ พระมหาถาวร ธีรจิตโต, เจ้าอาวาสวัดบางหลวง จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๐๘} สัมภาษณ์ พระมหาไพบุลย์ ฐิตธมโม, เจ้าอาวาสวัดไก่อเตี้ย จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

(๑๑) การบริหารวัดต้องเป็นไปตามกฎระเบียบ กฎหมายและสิ่งแวดล้อม เพราะวัดเป็น ศูนย์กลางของชุมชนจึงเป็นแม่บทที่ดี ไม่ควรที่จะไปยุ่งเกี่ยวกับสิ่งทำให้เกิดความขัดแย้ง หรือต่อต้าน หากรัฐไม่กระทำการสิ่งใดๆ ที่เป็นเหตุให้เกิดความวุ่นวายเสียหายด้วยความขัดแย้งต่อหลักธรรมวินัย^{๒๐๙}

(๑๒) พระสังฆาธิการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ ทุกคนที่เป็นสมาชิกของสังคมจะต้องถือ ระเบียบข้อบังคับเพื่อปฏิบัติอย่างเสมอภาคกัน และเป็นเหตุส่งเสริมให้การปกครองการบริหารเกิด ผลดี มีประสิทธิภาพ^{๒๑๐}

(๑๓) การจัดการบริหารวัดเพื่อเป็นศูนย์กลางการพัฒนาชุมชน จำเป็นต้องจัดให้ประชาชนใน ท้องถิ่นมีส่วนร่วม จึงสมควรปรับปรุงการบริหารวัดให้เป็นองค์การบริหารวัด ถึงแม้วัดแต่ละวัดจะเป็น นิติบุคคลอยู่แล้วก็ตาม แต่การมีองค์กรร่วมบริหารวัด เสนอความคิดและให้เจ้าอาวาสตัดสินใจใน คำเนินการ ประชาชนก็จะร่วมดำเนินการอย่างเต็มที่ เต็มใจ พุทธศาสนาย่อมเจริญยิ่งขึ้น^{๒๑๑}

(๑๔) การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการ ทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ พระสังฆาธิการไม่บัญญัติสิ่งที่พระพุทเจ้าไม่ได้บัญญัติ และไม่ได้สั่งที่พระพุทเจ้าบัญญัติ พยายามวัดให้เป็นสถานที่สงบจากอบายมุข ไม่มีเสียงอีกที่ก ครึกโครม ร่มเย็นเป็นสุข ด้วยสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ ให้เป็นสถานที่ปฏิบัติธรรม^{๒๑๒}

(๑๕) ผู้บริหารควรมีหลักขั้นธรรมคือความอดทน อดกลั้น ควรจะส่งเสริม สนับสนุน พระภิกษุ สามเณรให้มีการศึกษานักธรรม บาลี รวมทั้งคตัสโลก เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบ เห็นความสำคัญของศาสนาที่ตนนับถืออย่างจริงจัง มีศรัทธาในการประพฤติปฏิบัติ และเผยแผ่อย่าง ถูกต้องเหมาะสม มีเครื่องอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี ตามหลักสากล ส่งเสริมให้เรียนรู้้อย่าง ต่อเนื่อง ไปศึกษาดูงานนอกพื้นที่และต่างประเทศ ผูกอบรมตนให้อยู่ในศีล พระธรรมวินัย ให้มีการศึกษาวิชาการต่างๆ เพื่อจะได้มีความรู้ช่วยเหลือสังคมชุมชน และเป็นผู้นำจิตวิญญาณ^{๒๑๓}

^{๒๐๙} สัมภาษณ์ พระครูปทุมวิกรม (สมพงษ์ ธีรวัฒน์), เจ้าอาวาสวัดนาง จังหวัดปทุมธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๑๐} สัมภาษณ์ พระครูมงคลวิลาส (ไพโรจน์ ฐิริปัญโญ), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดคันลัด จังหวัด สมุทรปราการ, ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๒๑๑} สัมภาษณ์ พระครูปริชาธรรมวิจิตร (จิตรกร อภิวิโร), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดทรงธรรม จังหวัด สมุทรปราการ, ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๒๑๒} สัมภาษณ์ พระครูสุนทรสุตสาร (พยุ่ง กตปัญโญ), เจ้าอาวาสวัดทองคั่ง จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๒๑๓} สัมภาษณ์ พระครูธรรมธรรสายันท์ ฐิตปัญโญ, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ , ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

(๑๖) การมีส่วนร่วมรับผิดชอบตามจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น การบริหารกิจกรรมจะต้องศึกษาให้เข้าใจทั้งให้ความอนุเคราะห์ตามเหตุอันควร ทั้งภายในและภายนอกวัด ไม่ทำตามใจจนขาดความรับผิดชอบในเรื่องความเหมาะสม ไม่กระทำเพราะเห็นแก่ลาภสักการะ เกียรติยศ ชื่อเสียง สิ่งใดควรสนับสนุนก็ควรสนับสนุนส่งเสริม สิ่งใดควรห้ามปรามก็ต้องห้ามปรามเพื่อมิให้ลุกลาม มีการระดมความคิดเห็นหรือจัดกิจกรรมขึ้นมา ก็ควรจะมีการประชุมกัน เสนอความคิดเห็นที่ดีเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ช่วยกันคิดช่วยกันแก้ไขปัญหา ไม่ควรจะโยนปัญหาให้ใครผู้ใดผู้หนึ่งรับผิดชอบ วิธีการดำเนินงานควรจะตรวจสอบได้ มีการประเมินผล หากทุกคนร่วมมือร่วมแรงกัน กิจกรรมทุกอย่างที่จัดขึ้นก็สำเร็จไปได้ นั่นหมายถึงทุกฝ่ายต้องมีความสามัคคี^{๒๑๔}

(๑๗) วัดเป็นศูนย์รวมของประชาชนในแต่ละตำบล หากจะจัดการบริหารวัดให้เป็นศูนย์กลางการพัฒนาชุมชน ที่พัฒนาทั้งจิตใจและคุณภาพชีวิตในด้านอื่นๆ จะทำให้ความสัมพันธ์ของประชาชนกับพระพุทธศาสนาเจริญอย่างยั่งยืน โดยที่พระสงฆ์จะให้ธรรมทานแก่ประชาชน ส่วนประชาชนจะให้อำมิสทานแก่พระสงฆ์ นับเป็นการเกื้อกูลกันอย่างถูกต้องเพื่อการมีพลังอยู่ในสังคมต่อไป^{๒๑๕}

(๑๘) การควบคุมทำกิจวัตรของพระภิกษุ สามเณร ศิษย์วัด และการจัดสวัสดิการภายในวัด สอดคล้องตามพระพุทธพจน์ที่ว่า ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย ตราบเท่าที่ภิกษุยังไม่บัญญัติสิ่งที่เรามีได้บัญญัติไว้ ไม่ล้มล้างสิ่ง ที่เราได้บัญญัติไว้แล้ว ถือปฏิบัติมั่นตามสิกขาบทที่เราบัญญัติไว้แล้ว^{๒๑๖}

สรุปได้ว่า ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า พระสังฆาธิการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ ทุกคนที่เป็นสมาชิกของสังคมจะต้องถือระเบียบข้อบังคับเพื่อปฏิบัติอย่างเสมอภาคกัน และส่งเสริมการปกครอง การจัดการบริหารวัดเพื่อเป็นศูนย์กลางชุมชน ให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของกิจกรรม ร่วมบริหารปรับปรุงวัด เสนอความคิดเห็นและตัดสินใจดำเนินการ

^{๒๑๔} สัมภาษณ์ นายบุญเชิด กิตติธรากุล, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนนทบุรี, ๒๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๑๕} สัมภาษณ์ นายจิรวิญญ์ นิยมธรรม, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดปทุมธานี, ๒๓ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๑๖} สัมภาษณ์ นายพิศาล แซ่มโสภา, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรปราการ, ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

๔. วิเคราะห์ความเคารพนับถือภิกษุเป็นผู้ใหญ่

ประเด็นคำถามว่า “พระสังฆาธิการ เคารพนับถือภิกษุเป็นผู้ใหญ่ตามลำดับพรรษาด้วยการให้เกียรติกันและกัน ด้วยการยกย่อง นับถือ บูชา ยำเกรง เคารพ ควรจะต้องปฏิบัติตามธรรมเนียมอย่างไร” ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้คำสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

(๑) การพิจารณาวินิจฉัยอธิกรณ์ออกเป็น ๓ ชั้น คือการพิจารณาชั้นต้น เป็นอำนาจของเจ้าอาวาสที่พระภิกษุผู้ถูกฟ้องสังกัดอยู่ ถ้าผู้ถูกฟ้องเป็นเจ้าอาวาสวัดหรือเจ้าคณะ ก็ให้เป็นอำนาจของเจ้าคณะหรือผู้ปกครองคณะสงฆ์เหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง การพิจารณาชั้นอุทธรณ์ เป็นอำนาจของคณะผู้พิจารณาชั้นอุทธรณ์ซึ่งประกอบด้วยเจ้าคณะหรือผู้ปกครองเหนือขึ้นไปกว่าเจ้าอาวาสหรือเจ้าคณะผู้พิจารณาในชั้นต้น การพิจารณาชั้นฎีกา เป็นอำนาจของมหาเถรสมาคม คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยของมหาเถรสมาคมเป็นการลงนิคหกรรมไม่ว่าในกรณีใดให้เป็นอันถึงที่สุด^{๒๑๗}

(๒) เจ้าอาวาสเป็นผู้ให้การอุปถัมภ์ แม้กระทั่งศาลาวัดก็เป็นที่ยื่นหนังสือ เป็นสถานที่อบรมทางศีลธรรมจรรยา ทั้งๆ ที่วัดโดยตัวของมันเองแล้ว ก็เป็นที่อยู่อาศัยศึกษาเล่าเรียนของพระภิกษุ สามเณร และเยาวชนโดยทั่วไป นอกจากนั้น วัดยังเป็นสถานสงเคราะห์เยาวชน บุตรหลานชาวบ้านที่ยากจน หรือถูกทอดทิ้งก็ได้มาอาศัยเลี้ยงชีพ^{๒๑๘}

(๓) พระสังฆาธิการควรจะควบคุม บังคับบัญชาเจ้าคณะ เจ้าอาวาส ตลอดถึงพระภิกษุ สามเณร ผู้อยู่ในบังคับบัญชาในเขตบริหารปกครองของตน ชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ที่อยู่ในบังคับบัญชาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม^{๒๑๙}

(๔) การช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนทั่วไป การช่วยเหลือประชาชนในกาลที่ควรช่วยเหลือ เช่น การประสบอุทกภัย การประสบอัคคีภัย การประสบวาตภัย หรือคราวอากาศหนาวจัด หรือแม้ยามปกติตามโอกาส มีการจัดการช่วยเหลือด้วยการจัดการสงเคราะห์ เช่น สงเคราะห์คนชรา สงเคราะห์คนพิการและสงเคราะห์โดยประการอื่นๆ^{๒๒๐}

^{๒๑๗} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติณฺธโร), เจ้าคณะจังหวัดปทุมธานี และเจ้าอาวาสวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๑๘} สัมภาษณ์ พระราชปริยัติเวที (สุชาติ กิตติปัญโญ), รองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร และเจ้าอาวาสวัดสุวรรณาาราม กรุงเทพมหานคร, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๑๙} สัมภาษณ์ พระโสภณสุตาลังการ (สไว สุขวโร), เจ้าคณะจังหวัดนนทบุรี และเจ้าอาวาสวัดบัวขวัญ, ๑๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๒๐} สัมภาษณ์ พระครูอาทรศาสนกิจ (สุเทพ อาภากร), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหัวลำโพง กรุงเทพมหานคร, ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

(๕) พระสังฆาธิการ คຸ້ມครองปกป้องรักษาให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ผู้ที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดด้วยความผาสุก ให้ความอนุเคราะห์สงเคราะห์ในด้านที่อยู่อาศัยและปัจจัยความสมควรช่วยบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่บรรพชิต และคฤหัสถ์ ดังกล่าวด้วยพรหมวิหารธรรมตามควรแก่เหตุ^{๒๒๑}

(๖) พระสังฆาธิการให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์ยาวนาน ดังนั้น ต้องให้เกียรติ ให้ความเคารพนับถือ และรับฟังความคิดเห็นของท่านในฐานะที่เป็นผู้รู้และมีประสบการณ์^{๒๒๒}

(๗) พระสังฆาธิการเคารพนับถือและรับฟังถ้อยคำของภิกษุผู้ใหญ่ ในการปกครองของพระสงฆ์จะให้อำนาจแก่ผู้ที่มีความสามารถตามบรรดาศักดิ์ เช่น ภิกษุผู้ใหญ่สังฆปริณายก ภิกษุทุกรูปจะต้องปฏิบัติตามลำดับชั้นเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย ในพระอารามให้ความเคารพกันตามลำดับอาวุโส เช่น เมื่อสวดมนต์ ทำวัตรเช้า เย็นจบลง พระภิกษุ สามเณรทั้งวัด ก้มกราบพระมหาเถรผู้อาวุโสสูงสุด ในวันนั้น เป็นปกติ^{๒๒๓}

(๘) พระสังฆาธิการ เคารพนับถือผู้ใหญ่ เชื่อฟังคำสอนของท่าน ความเป็นผู้ใหญ่กับความเป็นผู้น้อยเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการปกครองจำเป็นต้องมีผู้นำและผู้ตาม หน้าที่ปกครองมีหน้าที่สั่งการเป็นต้น เป็นเรื่องที่ผู้ใหญ่หรือผู้นำจำต้องปฏิบัติ^{๒๒๔}

(๙) ผู้ปกครองพึงบริหารการเงินการคลังด้วยตนเอง ไม่ไว้วางใจใครให้จัดการเรื่องทรัพย์สินและกุหนียัมสินแทน ผู้ปกครองต้องมีความรอบรู้ได้รายจ่ายอย่างละเอียด พระสังฆาธิการ เคารพนับถือผู้ใหญ่การเคารพและรับฟังคำสั่งสอนของผู้ใหญ่ถือว่าเป็นสิ่งที่ดี เพราะผู้ใหญ่เกิดก่อนผ่านประสบการณ์มากกว่า ประกอบกับการอยู่ร่วมกันในสังคมต้องมีผู้นำ ถ้าเราให้การเคารพและเชื่อฟังผู้นำ สังคมก็จะไม่วุ่นวาย เช่น ถ้าลูกเชื่อฟังพ่อ แม่ ก็จะเป็นคนดีได้เพราะไม่มีพ่อแม่คนไหนอยากลูกตนเองให้ชั่ว^{๒๒๕}

^{๒๒๑} พระครูปริยัติธรรมคุณ (เจริญ จิวรพัฒน์), เจ้าอาวาสวัดข่านัตถการ และเจ้าคณะแขวงรองเมือง กรุงเทพมหานคร, ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๒๒} สัมภาษณ์ พระครูสุทธิกิจโกศล (สมภพ สุวโจ), เจ้าอาวาสวัดอินทาราม ตำบลคลองพระอุดม จังหวัดนนทบุรี, ๖ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๒๒๓} สัมภาษณ์ พระมหาเจริญ สุทธิญาณเมธี ดร., ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดชลประทานรังสฤษฎ์ จังหวัดนนทบุรี, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๒๒๔} สัมภาษณ์ พระครูศรีสิทธิการ (สมใจ ธมฺมเมธี), เจ้าอาวาสวัดแคนอก จังหวัดนนทบุรี, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๒๕} สัมภาษณ์ พระมหาถาวร ธีรจิตโต, เจ้าอาวาสวัดบางหลวง จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

(๑๐) ผู้ปกครองเป็นธุระในการศึกษาอบรม สั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล พระสังฆาธิการเคารพนับถือและรับฟังถ้อยคำของภิกษุผู้ใหญ่ ในการปกครองพระสงฆ์จะให้อำนาจแก่ผู้ที่มีความสามารถตามบรรดาศักดิ์ เช่น ภิกษุผู้ใหญ่สังฆมปิตร สังฆปริณายก ภิกษุทุกรูปจะต้องปฏิบัติตามลำดับขั้นเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย พระสังฆาธิการควรจะดำเนินการบริหารปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ ตามพระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช^{๒๒๖}

(๑๑) การเคารพนับถือผู้ใหญ่เป็นเรื่องของกฎระเบียบ กฎหมายและสิ่งแวดล้อมทางการปกครอง ซึ่งสอดคล้องตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ที่เกี่ยวข้องกับกัมมัตถ์โดยตรง สิ่งกัมมัตถ์กำหนดหรือตั้งขึ้น เช่น กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ พระสงฆ์ สามเณร แม่ชีจะต้องรู้ รับทราบ เข้าใจในเรื่องนี้ เพราะเป็นเรื่องที่สำคัญมาก จะต้องศึกษาเรียนรู้ ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เคารพ เชื่อฟัง ไม่ละเมิด กฎเกณฑ์ กฎระเบียบ ข้อบังคับ ซึ่งเป็นหลักในการดำเนินชีวิตของพระภิกษุ สามเณร แม่ชี และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวัด^{๒๒๗}

(๑๒) การดูแลรักษาบรรพชิตและคฤหัสถ์ คือการคอยดูแลความสุขความทุกข์คอยบำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่พระภิกษุสามเณร และคฤหัสถ์ที่อยู่ภายในวัด มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เพื่อเป็นการสร้างบริษัทรบรียารให้เกิดมีแก่เจ้าอาวาสโดยตรง พระสังฆาธิการ เคารพนับถือผู้ใหญ่ เชื่อฟังคำสอนของท่าน ความเป็นผู้ใหญ่กับความเป็นผู้น้อยเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการปกครอง การบริหารจำเป็นต้องมีผู้นำและผู้ตาม หน้าที่ปกครอง หน้าที่สั่งการเป็นต้น เป็นเรื่องที่ผู้ใหญ่หรือผู้นำจำต้องปฏิบัติ^{๒๒๘}

(๑๓) ปัจจุบันจำนวนพระสงฆ์มีมาก ยิ่งในฤดูพรรษายิ่งมีจำนวนมากขึ้นกว่าปกติหลายเท่า ดังนั้น จำเป็นต้องมีการปกครองพระบวชใหม่โดยให้พระที่ประพฤติดีแล้วดูแลปกครองอบรมพระบวชใหม่เป็นกลุ่มๆ จะช่วยส่งเสริมพระวินัย และการศึกษาของสงฆ์ได้ดีขึ้น ทำให้เกิดการพัฒนาสงฆ์ พัฒนาวัด พัฒนาบทบาทหน้าที่ของสงฆ์ จนเกิดประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติอย่างแท้จริง^{๒๒๙}

^{๒๒๖} สัมภาษณ์ พระมหาไพฑูริย์ ฐิตธมโม, เจ้าอาวาสวัดไก่อเตี้ย จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๒๗} สัมภาษณ์ พระครูปทุมวิกรม (สมพงษ์ ธีรวัฒน์), เจ้าอาวาสวัดนาง จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๒๘} สัมภาษณ์ พระครูมงคลวิลาส (ไพโรจน์ ฐิริปัญโญ), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดคันลัด จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๒๒๙} สัมภาษณ์ พระครูปริชาธรรมวิจิตร (จิตรกร อภิวิโร), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

(๑๔) การให้ความเคารพ ควรมีความเป็นอยู่อย่างๆ ไม่หวังลาภสักการะ มุ่งศึกษาปฏิบัติธรรม และเผยแผ่ธรรมแก่ประชาชน ดังนั้น กิจกรรมที่วัดต่างๆ ดำเนินอยู่ขณะนี้จึงจำเป็นต้องมีการทบทวน สังคายนา เพื่อการพัฒนาที่มั่นคงยั่งยืน^{๒๓๐}

(๑๕) พระสังฆาธิการจะต้องมีวิสัยทัศน์ ดูแลส่งเสริมสนับสนุนพระสงฆ์ สามเณร แม่ชีให้มีการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจเรื่องศาสนาธรรม พยายามทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย^{๒๓๑}

(๑๖) ชี้แจงให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้ข้อมูลกิจกรรมของวัด ว่ามีอะไรบ้างที่ทำอยู่เป็นประจำ มีอะไรบ้างที่เป็นปัญหาในขณะนี้ ควรจะดูแลรักษาอย่างไรไม่ให้เสื่อมไป บุคลากรทุกฝ่ายต้องร่วมกันคิดวางแผนการดำเนินการ นอกจากนั้น รายรับ รายจ่ายต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้^{๒๓๒}

(๑๗) พระสังฆาธิการควรจะวินิจฉัยการลงนิคหกรรมตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น^{๒๓๓}

(๑๘) การบำรุงดูแลรักษาโบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุ เสนาสนะ ทะเบียนทรัพย์สินของวัด บัญชีการเงิน การจัดทำแผนผังเขตจัดประโยชน์ การจัดประโยชน์วัด การเก็บรักษาเอกสารสิทธิ์ต่างๆ และการแต่งตั้งไวยาวัจกรหรือผู้จัดการประโยชน์แทนวัดเป็นต้น สอดคล้องตามพระพุทธรูปที่ว่า ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลยตราบเท่าที่ภิกษุยังสักการะ เคารพ นับถือ บูชาภิกษุผู้เป็นเถระ เป็นรัตตัญญู บวชมานาน เป็นสังฆบิดร เป็นสังฆปริณายก และสำคัญถ้อยคำของท่านเหล่านั้นว่าเป็นสิ่งควรรับฟัง^{๒๓๔}

สรุปได้ว่า ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า พระสังฆาธิการควรจะดำเนินการบริหารปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ซึ่งสอดคล้องตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ เพราะเป็นเรื่องหลักการดำเนินชีวิตของพระภิกษุ สามเณร แม่ชี และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวัด

^{๒๓๐} สัมภาษณ์ พระครูสุนทรสุตสาร (พยุ่ง กตปุญโญ), เจ้าอาวาสวัดทองคั้ง จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๒๓๑} สัมภาษณ์ พระครูธรรมธรรมาภัยนัธ ฐิตปุญโญ, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ, วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๓๒} สัมภาษณ์ นายบุญเชิด กิตติธราภูล, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนนทบุรี, ๒๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๓๓} สัมภาษณ์ นายจิรวิญญ์ นิยมธรรม, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดปทุมธานี, ๒๓ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๓๔} สัมภาษณ์ นายพิศาล แซ่มโสภา, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรปราการ, ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

๕. วิเคราะห์ความไม่ลงอำนาจต้นหาคือความยาก

ประเด็นคำถามว่า “พระสังฆาธิการ ไม่ลงอำนาจต้นหาคือความยากได้ลาภสักการะยศ ตำแหน่ง หน้าที่การงานปกครองคณะสงฆ์ เพื่อประโยชน์ของตนและพรรคพวกตน ควรจะต้องปฏิบัติหน้าที่ยังไง” ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้คำสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

(๑) พระสังฆาธิการควรจะดำเนินการบริหารปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม^{๒๓๕}

(๒) ควบคุมการบังคับบัญชา เจ้าคณะ เจ้าอาวาส ตลอดจนถึงพระภิกษุ สามเณร ผู้อยู่ในบังคับบัญชาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม ตรวจสอบวิธีการทำงาน ประชุมพระสังฆาธิการ^{๒๓๖}

(๓) พระสังฆาธิการควรจะดำเนินการบริหารปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย ข้อบังคับ กฎระเบียบ คำสั่ง^{๒๓๗}

(๔) อบรมพระภิกษุ สามเณร ให้มีสมณสัญญา มีวินัย จรรยา มารยาทการปฏิบัติอันเกี่ยวกับพิธีกรรมแบบอย่างที่ดี มีแนวทางการดูแลพระสงฆ์ภายในวัดอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกันและเป็นธรรม รวมทั้งมีการยกย่องชมเชยพระสงฆ์ที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ทำกิจวัตรอย่างสม่ำเสมอ^{๒๓๘}

(๕) การสอดส่อง ความประพฤติของบรรพชิต และคฤหัสถ์ที่อยู่ในวัดให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม รวมถึงควบคุมบังคับบัญชาบรรพชิต และคฤหัสถ์ให้ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม รวมถึงการว่ากล่าวแนะนำชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติดังกล่าวด้วยการปกครองและการสอดส่อง เจ้าอาวาสจะต้องปฏิบัติหน้าที่^{๒๓๙}

(๖) การอบรมและพัฒนา การอบรมเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงาน และเป็นการสอน ตลอดจนแนะนำการทำงานที่ถูกต้อง เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานของ

^{๒๓๕} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติธโร), เจ้าคณะจังหวัดปทุมธานี และเจ้าอาวาสวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๓๖} สัมภาษณ์ พระราชปริยัติเวที (สุชาติ กิตติปิโย), รองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร และเจ้าอาวาสวัดสุวรรณาาราม กรุงเทพมหานคร, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๓๗} สัมภาษณ์ พระโสภณสุตาลังการ (สไว สุขวโร), เจ้าคณะจังหวัดนนทบุรี และเจ้าอาวาสวัดบัวขวัญ, ๑๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๓๘} สัมภาษณ์ พระครูอาทรศาสนกิจ (สุเทพ อาภากร), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหัวลำโพง กรุงเทพมหานคร, ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๓๙} พระครูปริยัติธรรมคุณ (เจริญ จีรวุฒโน), เจ้าอาวาสวัดขานีหัตถการ และเจ้าคณะแขวงรองเมือง กรุงเทพมหานคร, ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

องค์การให้ได้รับประสิทธิผลสูงสุด พระสังฆาธิการไม่ลุ่มอำนาจแก่ความอยากที่เกิดขึ้น เพราะพระสงฆ์ตัดแล้วซึ่งกิเลสตัณหา ความอยากมีอยากได้จะต้องไม่เกิดขึ้น จึงจะเป็นที่ยกย่องของคนทั่วไป^{๒๔๐}

(๗) การบริหารบุคคล คือกระบวนการการสำหรับผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานองค์การ ใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเข้ามาทำงาน พร้อมดำรงรักษา พัฒนาให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจน เสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต พระสังฆาธิการไม่ลุ่มอำนาจแก่ความอยากที่เกิดขึ้น เพราะพระสงฆ์ตัดแล้วซึ่งกิเลสตัณหา ความอยากมีอยากได้จะต้องไม่เกิดขึ้น จึงจะเป็นที่ยกย่องของคนทั่วไป วัดควรจะให้มีเจ้าหน้าที่ฝ่ายกตุมเทศก์ แบ่งปันกิจนิมนต์ไปวาระ หมุนเวียนกันไปตามลำดับ^{๒๔๑}

(๘) มีความเสมอภาคไม่ลำเอียงในการปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชา คือเว้นจากอคติคือเว้นจากการลำเอียงอันเป็นเหตุให้เสียความเป็นธรรม อันเนื่องมาจากความรักใคร่กัน ไม่ชอบกัน เนื่องจากความเขลาหรือความกลัว ตามพระพุทธพจน์ที่ว่า บุคคลใดล่วงละเมิดความยุติธรรมเพราะอคติ ยศของบุคคลนั้นย่อมเสื่อม บุคคลใดไม่ล่วงละเมิดความยุติธรรมเพราะอคติ ยศของบุคคลนั้นย่อมบริบูรณ์ พระสังฆาธิการไม่ควรลุ่มอำนาจความอยาก ความเห็นแก่ตัว ถ้าใครปฏิบัติได้ดังนี้ย่อมทำให้สังคมมีระเบียบวินัยดีขึ้น สามารถดำรงรักษาสิ่งที่มีคุณค่าของสังคมไว้ได้ยั่งยืน จะไม่ก่อให้เกิดความสูญเสียด้านเศรษฐกิจ และการปกครอง เป็นต้น^{๒๔๒}

(๙) ผู้ปกครองต้องบำรุงขวัญและกำลังใจคนทำงานอย่างใกล้ชิด และยุติธรรม โดยยกย่องคนที่ควรยกย่อง ชมคนที่ควรชม ไม่ชมเหิงล่วงเกินสตรี สตรีถือว่าเป็นเพศแม่ เป็นเพศที่อ่อนแอ บุรุษควรให้เกียรติให้ การยกย่อง ปกป้องไม่ให้ใครละเมิดสิทธิหรือชมเหิงรังแก ถ้าสังคมใดๆ ผู้หญิงถูกกดขี่ข่มขืนมากๆ ความเสื่อมก็จะเกิดกับสังคมนั้น^{๒๔๓}

(๑๐) การบริหารบุคคล เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหาร เพราะเมื่อได้เลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานแล้ว เมื่อเวลาผ่านไป บรรดาความรู้ต่างๆ

^{๒๔๐} สัมภาษณ์ พระครูสุทธกิจโกศล (สมภพ สุวโจ), เจ้าอาวาสวัดอินทาราม ตำบลคลองพระอุดม จังหวัดนนทบุรี, ๖ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๒๔๑} สัมภาษณ์ พระมหาเจริญ สุทธิญาณเมธี ดร., ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดชลประทานรังสฤษฎ์ จังหวัดนนทบุรี, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๒๔๒} สัมภาษณ์ พระครูศรีสิทธิการ (สมใจ ธมฺมเมธี), เจ้าอาวาสวัดแคนอก จังหวัดนนทบุรี, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๔๓} สัมภาษณ์ พระมหาถาวร ธีรจิตโต, เจ้าอาวาสวัดบางหลวง จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

ก็ลดน้อยลงไป ประกอบกับวิทยาการต่างๆ เจริญขึ้น รวมทั้งเทคนิคการทำงานได้เปลี่ยนไป เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร ในขณะเดียวกันพระสังฆาธิการก็ไม่ควรลุ่มอำนาจแก่ความอยากที่เกิดขึ้น เพราะพระสงฆ์ตัดแล้วซึ่งกิเลสตัณหา ความอยากมีอยากได้จะต้องไม่เกิดขึ้น จึงจะเป็นที่ยกย่องของคนทั่วไป พระสังฆาธิการ ต้องรักษาส่งเสริมสามัคคีในหมู่คณะ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทางที่ขอบ ต้องอำนวยความสะดวกในหน้าที่การคณะสงฆ์ และการพระศาสนา ต้องรักษาข้อความอันเกี่ยวกับการคณะสงฆ์ที่ยังไม่ควรเปิดเผย^{๒๔๔}

(๑๑) พระสังฆาธิการจะต้องมีความรู้คู่กับคุณธรรมในการปกครอง ดูแลคณะสงฆ์สามเณร แม้ชี้อยู่ภายในวัด เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่สังคม เพื่อก่อให้เกิดศรัทธาเลื่อมใสแก่ญาติโยมโดยรอบวัด รวมไปถึงประชาชนผู้เข้ามาปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรม^{๒๔๕}

(๑๒) การอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัย คือการจัดให้มีการอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิต ตามวิธีการที่กำหนดในคำสั่งมหาเถรสมาคมเรื่องให้พระภิกษุสามเณรเรียนพระธรรมวินัย และจัดให้มีการอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่คฤหัสถ์ในรูปแบบอื่นๆ พระสังฆาธิการไม่ลุ่มแก่อำนาจ ความอยาก ความเห็นแก่ตัว ถ้าใครปฏิบัติได้ดั่งนี้ย่อมทำให้สังคมมีระเบียบวินัยดีขึ้น สามารถดำรงรักษาสิ่งที่มีคุณค่าของสังคมไว้ได้ยั่งยืน จะไม่ก่อให้เกิดความสูญเสียด้านเศรษฐกิจ และการปกครอง เป็นต้น^{๒๔๖}

(๑๓) การบริหารวัดให้เจริญรุ่งเรืองมิได้ขึ้นอยู่กับชื่อเสียงของวัด แต่ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของเจ้าอาวาส ที่จะทำให้ประชาชนเชื่อถือศรัทธา ยอมรับว่าเป็นที่พึ่งทั้งทางโลกและทางธรรมได้ ดังนั้น นอกจากเจ้าอาวาสจะต้องปฏิบัติตาม คำสั่งสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าโดยเคร่งครัดแล้ว เจ้าอาวาสยังต้องมีลักษณะเป็นผู้นำอีกด้วย^{๒๔๗}

(๑๔) การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรจัดคนให้ตรงกับงาน บรรจุเข้าทำงานให้ตรงกับระบบการบรรจุ มี ๒ ระบบ คือ ระบบการแต่งตั้งตามตำแหน่ง และระบบการแต่งตั้งตามยศ มอบหมายงานให้ทำ ปฐมนิเทศแก่ผู้รับ

^{๒๔๔} สัมภาษณ์ พระมหาไพฑูลย์ ฐิตธมโม, เจ้าอาวาสวัดไก่อเตี้ย จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๔๕} สัมภาษณ์ พระครูปทุมวิกรม (สมพงษ์ ธีรวิณโณ), เจ้าอาวาสวัดนาง จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๔๖} สัมภาษณ์ พระครูมงคลวิลาส (ไพโรจน์ ฐิริปัญโญ), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดคันลัด จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๒๔๗} สัมภาษณ์ พระครูปรีชาธรรมวิจิตร (จิตรกร อภิวิโร), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

มอบหมายงาน การประเมินผลงาน พระสังฆาธิการควรจะต้องปฏิบัติตามบทบาท ต้องเคารพเอื้อเฟื้อต่อ
กฎหมายพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎระเบียบ และปฏิบัติตามพระธรรมวินัยโดยเคร่งครัด^{๒๔๘}

(๑๕) พระสังฆาธิการจะต้องส่งเสริม สนับสนุน ด้วยการตั้งกองทุนมูลนิธิ เงินบริจาค
สงเคราะห์แก่พระสงฆ์ สามเณร แม่ชี ผู้สูงอายุ คนยากจน ผู้ด้อยโอกาสเป็นต้น และช่วยเหลือสังคมที่
ได้รับความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติ อุทกภัย วาตภัย อุบัติเหตุเป็นต้น เพื่อสนองตอบแทน
ประชาชนที่มีความศรัทธาต่อพระศาสนาเสมอมา ที่ให้น้ำ ข้าว สิ่งของต่างๆ ที่พักอาศัย กุฏิ โบสถ์
วิหารลานพระเจดีย์ ที่สร้างน้อมถวายให้วัดให้แก่พระสงฆ์ สามเณร แม่ชีได้พักอาศัยในการสร้างคุณ
งามความดี และได้ทำหน้าที่ในการเผยแผ่ แนะนำ สั่งสอน นำเสนอ บรรยายชี้ทางสวรรค์ให้แก่
ประชาชน ชาวบ้าน ญาติโยม ยังความเลื่อมใสศรัทธาในพระศาสนา และเป็นแบบอย่างที่ดีในการ
ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสมณสาธูป และเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ^{๒๔๙}

(๑๖) พระสังฆาธิการจะต้องมีความรู้การบริหารที่เกี่ยวกับคน เงิน เครื่องมือ และวิธีการ
จัดการ ต้องพยายามศึกษาเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา การบริหารที่ดีจะต้องใช้หลักศาสนธรรมไม่เน้นวัตถุ
เช่น ขยายวัดถ่มมวง วัดที่เจริญงอกงามและยั่งยืนถาวรได้ส่วนหนึ่งก็มาจากการนำเอาหลักธรรมมาใช้
ในชีวิตประจำวัน เช่น เจริญสมถกรรมฐานและวิปัสสนากรรมฐานอย่างนี้เป็นต้น การรักษาไว้ซึ่ง
ศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของชุมชนท้องถิ่น สิ่งเหล่านี้เรียกว่า อัตลักษณ์ชุมชน คือการทรงไว้
ซึ่งเอกลักษณ์ของชุมชนและเผ่าพันธุ์ สิ่งเหล่านี้เรียกว่า การท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่สามารถนำไปสู่การ
พัฒนาวัดและชุมชนท้องถิ่นได้ ในขณะเดียวกันองค์ประกอบการบริหารความรู้และความพร้อมของ
บุคลากร ตลอดจนการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารวัดอย่างเหมาะสม ผู้บริหารระดับสูง
ในชั้นปกครองต้องดูแลสอดส่องอย่างใกล้ชิด และให้การสนับสนุนทั้งทุนทรัพย์และแหล่งความรู้
สำหรับผู้บริหารระดับวัด^{๒๕๐}

(๑๗) พระสังฆาธิการ ต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง มิให้เกิดความเสียหาย
แก่การคณะสงฆ์และการพระศาสนา และห้ามมิให้ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันควร^{๒๕๑}

^{๒๔๘} สัมภาษณ์ พระครูสุนทรสุตสาร (พยุ่ง กตปุญโญ), เจ้าอาวาสวัดทองคั้ง จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๐
มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๒๔๙} สัมภาษณ์ พระครูธรรมธรรมาภัย ฐิตปุญโญ, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ
, ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๕๐} สัมภาษณ์ นายบุญเชิด กิตติธราภูล, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนนทบุรี, ๒๐
กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๕๑} สัมภาษณ์ นายจิรวิชัย นิยมธรรม, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดปทุมธานี, ๒๓
กันยายน ๒๕๕๗.

(๑๘) พระสังฆาธิการเอื้อเพื่อต่อพระธรรมวินัยใส่ใจปฏิบัติกิจวัตรตามประเพณีที่ด้งาม การทำวัตรเช้า เย็น การศึกษาเล่าเรียนพระธรรมวินัย การศึกษาอบรมปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน การดูแลรักษาเสนาสนะและบริเวณวัด สอดคล้องตามพระพุทธพจน์ที่ว่า ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย ตราบเท่าที่ภิกษุยังไม่ตกอยู่ในอำนาจแห่งตัณหาก่อให้เกิดภพใหม่ที่เกิดขึ้นแล้ว พระสังฆาธิการ ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยชอบและห้ามมิให้ใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ไม่สมควรต้องสุภาพเรียบร้อยต่อผู้บังคับบัญชาเหนือตน และผู้อยู่ในบริหารปกครอง^{๒๕๒}

สรุปได้ว่า ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ส่งเสริมการจัดการอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัย การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรจัดคนให้ตรงกับงาน การแต่งตั้งตามตำแหน่ง และมอบหมายงานให้ทำ ปฐมนิเทศแก่ผู้รับมอบหมายงาน การประเมินผลงาน พระสังฆาธิการควรจะปฏิบัติ เคารพ เอื้อเพื่อ ต่อภุการะเบียบและตามพระธรรมวินัยโดยเคร่งครัด

๖. วิเคราะห์ความยินดีในเสนาสนะ

ประเด็นคำถามว่า “พระสังฆาธิการ ยินดีในเสนาสนะตามปัจจัยที่ประชาชนเขาจัดถวายให้ตามมีตามเกิด ควรจะต้องพิจารณาอย่างไร” ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้คำสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

(๑) วัดเป็นสถานที่บริการสำหรับคนเดินทาง วัดเป็นพิพิธภัณฑ์ทางการศาสนา วัดเป็นศาลยุติธรรมของชาวบ้าน วัดเป็นภัณฑาคารหรือคลังพัสดุ วัดเป็นสถานสงเคราะห์แก่ประชาชน^{๒๕๓}

(๒) วัดเป็นสถานที่เป็นสัปปายะ เป็นที่สบายกาย สบายใจ สะอาด สงบร่มรื่น จึงเป็นประตูโรงพยาบาลที่จะให้การรักษาโรคทางจิต เมื่อคราวใดคนผู้เป็นโรคมึ่ทุกข์ทางใจ เศร้าใจ เสียใจ วุ่นวายใจ ถ้าเข้าไปในวัดก็จะบรรเทาทุกข์ได้ทำให้รู้สึกสบายใจ ถ้ายังได้ปฏิบัติธรรม บำเพ็ญสมาธิ หรือฟังธรรมะด้วยแล้วโรคนั้นก็จะหายได้อย่างอัศจรรย์ รวมทั้งถ้ามีโรคกายบางอย่างที่สัมพันธ์กับจิตใจก็จะพลอยหายไปด้วย^{๒๕๔}

^{๒๕๒} สัมภาษณ์ นายพิศาล แซ่มโสภา, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรปราการ, ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๕๓} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติณฺธโร), เจ้าคณะจังหวัดปทุมธานี และเจ้าอาวาสวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๕๔} สัมภาษณ์ พระราชปริยัติเวที (สุชาติ กิตติปัญญา), รองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร และเจ้าอาวาสวัดสุวรรณาราม กรุงเทพมหานคร, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

(๓) พระสังฆาธิการส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษา สงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินไปด้วยดีงาม^{๒๕๕}

(๔) การพัฒนาบริเวณวัดให้สะอาดเรียบร้อย รมรื่นเป็นสัดส่วน จัดการปกครองพระภิกษุ สามเณร และผู้อยู่ในวัดให้เรียบร้อยดีงาม อำนวยความสะดวกให้ประชาชนได้ทำบุญบำเพ็ญกุศลและ ร่วมประกอบกิจกรรมทางสังคมประเพณีได้อย่างเต็มที่^{๒๕๖}

(๕) การสอดส่องดูแลตามพระธรรมวินัย กฎหมาย พระสังฆาธิการควรจะยินดีในอำนวยความสะดวกในการจัดอาคารสถานที่ จัดประชุมอบรมแนะนำทางวิชาการ ชี้แจงแนะนำ ชักซ้อมความ เข้าใจในเฉพาะเรื่องอันเกี่ยวกับการปกครอง^{๒๕๗}

(๖) การตรวจตราและประเมินผลการปฏิบัติงานว่า ผลงานที่ได้รับมอบหมายไปสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดีหรือไม่ ถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใด^{๒๕๘}

(๗) พระสังฆาธิการควรจะยินดีในเสนาสนะอันควร มีชีวิตเรียบง่าย มุ่งแสวงหาธรรมเพื่อ เผยแพร่ให้กับผู้อื่น เมื่อได้รับอนุญาตให้อยู่ประจำ ณ กุฏิหลังไหนก็อยู่ประจำที่หลังนั้น พร้อมทั้งดูแล รักษาให้อยู่ในความสะอาดตลอดเวลา^{๒๕๙}

(๘) พระสังฆาธิการควรสักการะเคารพเจดีย์ เคารพและปกป้องรักษาปูชนียสถานที่ สำคัญในศาสนา เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของหมู่คณะ^{๒๖๐}

(๙) การให้ความเคารพและปกป้องรักษาปูชนียสถานที่สำคัญ เพื่อจะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของกลุ่มคนในหมู่คณะที่อยู่ร่วมกัน^{๒๖๑}

^{๒๕๕} สัมภาษณ์ พระโสภณสุตาลังการ (สไว สุขวโร), เจ้าคณะจังหวัดนนทบุรี และเจ้าอาวาสวัดบัวขวัญ, ๑๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๕๖} สัมภาษณ์ พระครูอาทรศาสนกิจ (สุเทพ อาภากร), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหัวลำโพง กรุงเทพมหานคร, ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๕๗} พระครูปริยัติธรรมคุณ (เจริญ จีรวฑฒโน), เจ้าอาวาสวัดข่านีหัตถการ และเจ้าคณะแขวงรองเมือง กรุงเทพมหานคร, ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๕๘} สัมภาษณ์ พระครูสุทธิกิจโกศล (สมภพ สุวโจ), เจ้าอาวาสวัดอินทาราม ตำบลคลองพระอุดม จังหวัดนนทบุรี, ๖ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๒๕๙} สัมภาษณ์ พระมหาเจริญ สุทธิญาณเมธี ดร., ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดชลประทานรังสฤษฎ์ จังหวัด นนทบุรี, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๒๖๐} สัมภาษณ์ พระครูศรีสิทธิการ (สมใจ ธมฺมเมธี), เจ้าอาวาสวัดแคนอก จังหวัดนนทบุรี, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๖๑} สัมภาษณ์ พระมหาถาวร ถิรจิตโต, เจ้าอาวาสวัดบางหลวง จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

(๑๐) ถ้าผู้บริหารขาดความสามารถ แม้จะมีวัสดุอุปกรณ์นานาชนิด มีเงินงบประมาณจำนวนมากสนับสนุน และมีคนเป็นจำนวนมากในหน่วยงานก็เหมือนไม่มีอะไรสักอย่าง เพราะคนที่ใช้วัสดุอุปกรณ์ใช้ไม่เป็น ขาดสมรรถภาพ ไม่มีขวัญในการปฏิบัติงาน ไม่มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน และขาดความรับผิดชอบ^{๒๖๒}

(๑๑) การจัดทำบัญชีทั้งรายรับ รายจ่าย ควรจะชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร มีไวยากรณ์กำกับดูแล มีกรรมการกำกับดูแลการเงิน ทำงานทุกอย่างต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้ ควรจะแจ้งยอดการเงินทั้งรายได้และรายจ่ายทุกครั้ง เมื่อวัดจัดกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในวัด เช่น ทอดกฐิน ผ้าป่าและงานกุศลอื่นๆ เป็นต้น^{๒๖๓}

(๑๒) การก่อสร้าง การบูรณปฏิสังขรณ์ การปรับปรุงตกแต่ง การกำหนดแบบแปลน แผนผัง ซึ่งเป็นงานที่จะต้องทำด้วยแรงงาน แรงเงินและแรงความคิด การจัดกิจการของวัด คือการจัดกิจการของวัดตามหน้าที่ผู้ปกครองวัด หมายถึงกิจของพระสังฆาธิการ^{๒๖๔}

(๑๓) การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุด คนมีความสำคัญกว่าทรัพยากรต่างๆ ถ้าขาดคนที่มีประสิทธิภาพแล้ว การดำเนินงานก็จะไม่สำเร็จลุล่วงไปได้ พระสังฆาธิการควรจะเน้นบุคลากรให้มีความเคารพศาสนสถาน พุชนียสถาน อนุสาวรีย์ประจำชาติ^{๒๖๕}

(๑๔) การฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้การทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ พระสังฆาธิการส่งเสริมการปลูกต้นไม้ให้เกิดความร่มเย็นภายในวัด^{๒๖๖}

(๑๕) พระสังฆาธิการควรจะใช้วิธีการปกครองดูแลไปตามกฎระเบียบ กฎหมายและสิ่งแวดล้อม ผู้ปกครองควรจะเป็นกันเองเหมือนพ่อปกครองลูก มีกฎระเบียบที่เหมาะสม ปฏิบัติร่วมกันได้ เปิดใจให้กว้างพร้อมรับฟังข้อคิดเห็นของหมู่คณะ เคารพกันตามลำดับอาวุโสและฐานะ^{๒๖๗}

^{๒๖๒} สัมภาษณ์ พระมหาไพฑูริย์ ฐิตธมโม, เจ้าอาวาสวัดไถ่เตี้ย จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๖๓} สัมภาษณ์ พระครูปทุมวิกรม (สมพงษ์ ธีรวิธโน), เจ้าอาวาสวัดนาง จังหวัดปทุมธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๖๔} สัมภาษณ์ พระครูมงคลวิลาส (ไพโรจน์ ฐิริปัญโญ), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดคันลัด จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๒๖๕} สัมภาษณ์ พระครูปริชาธรรมวิจิตร (จิตรกร อภิวิโร), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๒๖๖} สัมภาษณ์ พระครูสุนทรสุตสาร (พยุ่ง กตปัญโญ), เจ้าอาวาสวัดทองคั้ง จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๒๖๗} สัมภาษณ์ พระครูธรรมธรรสายันท์ ฐิตปัญโญ, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ, วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

(๑๖) พระสังฆาธิการต้องมีวิสัยทัศน์พยายามพัฒนาวัดวาอาราม ส่วนผู้ได้บังคับบัญชาคือ พระภิกษุ สามเณร และบุคลากรเจ้าหน้าที่ที่อยู่ภายในวัด ก็พยายามหาความรู้ เคารพ เชื่อฟัง และปฏิบัติตาม^{๒๖๘}

(๑๗) พระสังฆาธิการควรจะส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม ให้ดำเนินไปด้วยดี^{๒๖๙}

(๑๘) การปกครองเป็นงานนำ เป็นงานลึกซึ่งกว้างขวางยิ่งใหญ่มาก ละเอียดย่อยยิ่งกว่างานทั้งหลาย และเป็นงานที่ทำไม่เสร็จ ต้องคอยปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมแก่สภาพการณ์ปัจจุบัน อยู่ตลอดเวลา ถ้างานปกครองดำเนินไปอย่างใดงานอื่นๆ ก็จะดำเนินไปอย่างนั้น ถ้างานปกครองดำเนินไปไม่ได้ งานบริหารลักษณะอื่นๆ ก็ดำเนินไปไม่ได้เช่นกัน สอดคล้องตามพระพุทธพจน์ที่ว่า ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย ตราบเท่าที่ภิกษุยังเป็นผู้มุ่งหวังเสนาสนะ^{๒๗๐}

สรุปได้ว่า ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผู้ปกครองต้องยึดตามพระธรรมวินัย กำกับดูแลบุคลากร การเงินอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ทั้งรายรับ รายจ่าย ควรจะมีการชี้แจงให้ชุมชน ในท้องถิ่นทราบหลักการบริหารวัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่ของวัด ตามกฎระเบียบ มีการรายงานผลการทำงานต่อผู้บริหาร เมื่อมีผู้ตั้งประเด็นสงสัยก็ควรจะได้รับฟังความคิดเห็นเพื่อพิจารณา คำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ พยายามจัดกิจกรรมเพื่อหารายได้เข้าวัดตามกาลเวลา เช่น ทอดกฐิน ทอดผ้าป่า และงานประจำปี เป็นต้น

๗. วิเคราะห์ความยินดีกับสพรหมจารีผู้มีศีลดีงาม

ประเด็นคำถามว่า “พระสังฆาธิการ ยินดีกับสพรหมจารีผู้มีศีลดีงามด้วยการรับส่งเคราะห์พระภิกษุ สามเณร ผู้มีความประสงค์จะเข้ามาขออยู่อาศัยในวัดเพื่อการศึกษาพระปริยัติธรรม ควรจะมีวิธีการดำเนินการอย่างไร” ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้คำสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

(๑) ผู้บริหารมีหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์ เจ้าอาวาสมีหน้าที่บำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎหมาย ข้อบังคับ กฎระเบียบ หรือคำสั่ง

^{๒๖๘} สัมภาษณ์ นายบุญเชิด กิตติธราภูล, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนนทบุรี, ๒๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๖๙} สัมภาษณ์ นายจิรวิชัย นิยมธรรม, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดปทุมธานี, ๒๓ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๗๐} สัมภาษณ์ นายพิศาล แซ่มโสภา, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรปราการ, ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

ของมหาเถรสมาคม^{๒๗๑}

(๒) วัดเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันสงฆ์ เป็นสถานที่อยู่อาศัยของพระภิกษุ สามเณร ผู้ประพฤติพรหมจรรย์ เป็นสถานที่รื่นรมย์ สงบ เหมาะสมแก่การบำเพ็ญสมณธรรม วัดจัดเป็นสถาบันอุดมคติ เพราะเป็นตัวเปลี่ยนทัศนคติพื้นฐานมนุษย์ เป็นเวทีเปลี่ยนแปลงทางสังคมโดยการตั้งสังคมอริยสงฆ์ซึ่งมีปัญหาและกรุณาเป็นต้นนำมีความบริสุทธิ์และสะอาดเป็นพื้นฐาน^{๒๗๒}

(๓) พระสังฆาธิการควรจะระงับอธิกรณ์ วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์ คำสั่งหรือคำวินิจฉัยชั้นเจ้าคณะ แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าคณะให้เป็นไปโดยชอบธรรม^{๒๗๓}

(๔) พระภิกษุ สามเณรต้องเป็นผู้นำของชุมชน เป็นที่พึ่งของประชาชน สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนอยู่ดีกินดี มีความสงบสุข รวมทั้งสามารถสอนให้ประชาชนนำเอาหลักธรรมมาใช้ในชีวิตประจำวันได้ สอนให้ประชาชนมีศรัทธา ปฏิบัติธรรมตามคำสอนของพระพุทธเจ้า ทำให้ชีวิตเขามีความสุข จิตใจสงบ มีสมาธิในการประกอบสัมมาอาชีพ^{๒๗๔}

(๕) พระวินัย หมายถึงขนบธรรมเนียมหรือแบบแผน ข้อบังคับ สำหรับพระภิกษุสงฆ์โดยตรง ได้แก่ ระเบียบข้อบังคับบริหารหมู่คณะ เมื่อพระภิกษุประพฤติปฏิบัติถูกต้องแล้ว ย่อมทำตนให้มีมารยาทงามมีใจเข้มแข็ง แม้จะเข้าไปในหมู่ภิกษุผู้มีศีลก็องอาจไม่สะทกสะท้าน ทั้งไม่ถูกจับกุมลงโทษ หรือถูกดำเนินคดีเลย มีแต่จะได้รับความสรรเสริญ ทั้งเป็นปัจจัยให้บำเพ็ญคุณธรรมในระดับที่สูงยิ่งๆ ขึ้นไปอีกด้วย^{๒๗๕}

(๖) พระสังฆาธิการควรจะให้การรักษาพระภิกษุสงฆ์หรือผู้ทรงศีล เป็นการจัดการให้ความรักษา บำรุง ค้ำครองแก่บรรพชิต ผู้ทรงศีลทรงธรรมบริสุทธิ์^{๒๗๖}

^{๒๗๑} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติณฺธโร), เจ้าคณะจังหวัดปทุมธานี และเจ้าอาวาสวัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๗๒} สัมภาษณ์ พระราชปริยัติเวที (สุชาติ กิตติปัญญา), รองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร และเจ้าอาวาสวัดสุวรรณาาราม กรุงเทพมหานคร, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๗๓} สัมภาษณ์ พระโสณสุตาลังการ (สไฉ สุขาวโรรส), เจ้าคณะจังหวัดนนทบุรี และเจ้าอาวาสวัดบัวขวัญ, ๑๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๗๔} สัมภาษณ์ พระครูอาทรศาสนกิจ (สุเทพ อาภากร), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหัวลำโพง กรุงเทพมหานคร, ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๗๕} พระครูปริยัติธรรมคุณ (เจริญ จิวพณฺโณ), เจ้าอาวาสวัดขาน้ำหักตกร และเจ้าคณะแขวงรองเมือง กรุงเทพมหานคร, ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๗๖} สัมภาษณ์ พระครูสุทธิกิจโกศล (สมภพ สุวโจ), เจ้าอาวาสวัดอินทาราม ตำบลคลองพระอุดม จังหวัดนนทบุรี, ๖ ตุลาคม ๒๕๕๗.

(๗) พระสังฆาธิการควรจะต้องตั้งใจว่า ภิกษุ สามเณร ผู้มีศีลซึ่งยังไม่มาสู่อาวาสขอให้มาที่มาแล้วขอให้อยู่เป็นสุข คือ พระสงฆ์ต้องใจกว้างยินดีต้อนรับสมาชิกใหม่และมีความปรารถนาดีต่อสมาชิกเก่า เพื่อสังคมสงฆ์จะได้ไม่เกิดความเสื่อมในพระอาราม^{๒๗๗}

(๘) พระสังฆาธิการควรจะต้องจัดการให้การอารักขาพระภิกษุสงฆ์หรือผู้ทรงศีล เป็นการจัดการให้ความอารักขา บำรุง ค้ำครองอันชอบธรรมแก่บรรพชิต ผู้ทรงศีลทรงธรรมบริสุทธิ์ ซึ่งเป็นหลักใจและเป็นตัวอย่างทางศีลธรรมของประชาชน เต็มใจต้อนรับและหวังให้ท่านอยู่โดยผาสุก^{๒๗๘}

(๙) พระสังฆาธิการควรจะต้องให้การอารักขา ค้ำครอง อันชอบธรรมแก่พระอรหันต์ คือ การค้ำครองบรรพชิตซึ่งเป็นผู้สืบทอดพระพุทธศาสนาให้คงอยู่ตลอดไป เช่น การทำบุญด้วยปัจจัย ๔ เป็นต้น^{๒๗๙}

(๑๐) พระสังฆาธิการควรจะต้องตั้งใจอยู่ว่า ภิกษุ สามเณร ซึ่งยังไม่มาสู่อาวาสขอให้มาที่มาแล้วขอให้อยู่เป็นสุข คือพระสงฆ์ต้องใจกว้างยินดีต้อนรับสมาชิกใหม่ และมีความปรารถนาดีต่อสมาชิกเก่า เพื่อสังคมสงฆ์จะได้ไม่เกิดความเสื่อม พระสังฆาธิการควรจะต้องตรวจการและประชุมพระสังฆาธิการในเขตบริหารปกครองของตน^{๒๘๐}

(๑๑) พระสังฆาธิการควรจะต้องประชุมคณะสงฆ์ สามเณร แม้ซึ่งทุกคนในวัดให้ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่การงานแต่ละบุคคล แล้วนำผลที่ออกมาซึ่งมารวมกันวินิจฉัย ว่าสิ่งไหนดี สิ่งไหนควรปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปใช้ให้ได้ผลดีขึ้น มีหน้าที่ตามที่มอบหมาย มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ในแต่ละแผนก ทำไปตามที่วางแผนไว้ ตามนโยบายที่ได้ร่วมกันคิดร่วมกันวางแผนให้เป็นไปได้ตามวัตถุประสงค์ที่ช่วยกันคิดไว้ มีความสามัคคีกันภายในวัด มีอะไรต้องปรึกษาหารือกัน และชุมชนต้องมีส่วนร่วม ยอมเปิดใจให้กว้างในการทำงานร่วมกัน ไม่หวังผลประโยชน์ เปิดโอกาสให้แต่ละฝ่ายแสดงความคิดเห็นร่วมกัน^{๒๘๑}

^{๒๗๗} สัมภาษณ์ พระมหาเจริญ สุทธิญาณเมธี ดร., ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดชลประทานรังสฤษฎ์ จังหวัดนนทบุรี, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๒๗๘} สัมภาษณ์ พระครูศรีสิทธิการ (สมใจ ธมฺมเมธี), เจ้าอาวาสวัดแคนอก จังหวัดนนทบุรี, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๗๙} สัมภาษณ์ พระมหาถาวร ถิรจิตโต, เจ้าอาวาสวัดบางหลวง จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๘๐} สัมภาษณ์ พระมหาไพบูลย์ ฐิตธมฺโม, เจ้าอาวาสวัดไก่อเตี้ย จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๘๑} สัมภาษณ์ พระครูปทุมวิกรม (สมพงษ์ ธีรวิณฺโณ), เจ้าอาวาสวัดนางวาง จังหวัดปทุมธานี, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗.

(๑๒) การปกครองภิกษุ สามเณรและผู้อยู่ในวัด เป็นหมู่คณะมีความเคร่งครัดในพระธรรมวินัย มีระเบียบเรียบร้อย มีความสามัคคีพร้อมเพรียงกัน สอดส่องดูแลกฎวัดของตนมิให้ประพฤตินอกรัตนนอกรอย มีระเบียบ บัญชีการย้ายเข้า ย้ายออก^{๒๘๒}

(๑๓) พระสังฆาธิการควรจะยินดีให้การอารักขาพระสงฆ์ผู้ทรงศีล เป็นการจัดการให้ความอารักขา บำรุง ค้ำครอง อันชอบธรรม แก่บรรพชิต ซึ่งเป็นหลักใจและเป็นตัวอย่างทางศีลธรรมของประชาชน เต็มใจต้อนรับและหวังให้ท่านอยู่โดยผาสุก^{๒๘๓}

(๑๔) การจัดการ งาน เงิน คน วัสดุ แผนงาน เพื่อให้การดำเนินงานภายในวัดเป็นไปอย่างราบรื่น เกิดประโยชน์ต่อสังคม โดยบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะบุคคลเป็นผู้สร้างงาน ทำงาน และแก้ไขงาน รวมถึงการปกครองบังคับบัญชา กำกับดูแล แนะนำ สั่งสอนพระภิกษุ สามเณร และฆราวาสผู้อยู่ในวัดให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยดีงาม ให้อยู่ในศีลธรรมอันดี และดำเนินกิจกรรมโครงการต่างๆ ของวัด ให้สำเร็จไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ พระสังฆาธิการควรจะต้องตั้งใจว่า ปฏิบัติอย่างดีด้วยการต้อนรับ ยินดีต้อนรับเพื่อนพรหมจรรย์เมื่อมา ส่วนมาผู้อยู่แล้วก็ยินดีในการอยู่ร่วมกันตามธรรมและวินัย^{๒๘๔}

(๑๕) พระสังฆาธิการต้องกำกับดูแลเอาใจใส่ ควบคุม สอดส่องพฤติกรรมของพระสงฆ์ สามเณร แม่ชี เจ้าหน้าที่ บุคลากรภายในวัดให้การประพฤติปฏิบัติถูกต้อง ไม่วุ่นวาย ไม่นอกรีด ไม่นอกธรรม ไม่ละเมิดกฎหมาย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พระธรรมวินัย ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนจะต้องรู้ เข้าใจถูกต้องตรงกัน ซึ่งจะทำให้พระสงฆ์ สามเณร แม่ชีมีความระมัดระวัง อ่อนน้อมถ่อมตน วาง่าย สอนง่าย ไม่ถืออำนาจ ไม่เกรง ไม่มีทิฐิमानะ ตั้งมั่นอยู่ในคุณงามความดี^{๒๘๕}

(๑๖) พระสังฆาธิการผู้ปกครองคณะสงฆ์ ควรจะพยายามศึกษาเรียนรู้เท่าทันเหตุการณ์ สภาวะโลก สภาวะธรรม ไม่หลับไหล ลุ่มหลง ไม่มัวเมาไปกับกระแสทางโลกนิยม ไม่ว่าจะเป็นการบริโภคนิยม แฟชั่นที่ทันสมัย เทคโนโลยี เครื่องมือสื่อสาร เช่น โทรศัพท์มือถือ เครื่องคอมพิวเตอร์

^{๒๘๒} สัมภาษณ์ พระครูมงคลวิลาส (ไพโรจน์ ฐิริปัญโญ), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดคันลัด จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๒๘๓} สัมภาษณ์ พระครูปริชาธรรมวิจิตร (จิตรกร อภิวิโร), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๒๘๔} สัมภาษณ์ พระครูสุนทรสุตสาร (พยุ่ง กตปุณโย), เจ้าอาวาสวัดทองคั้ง จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๒๘๕} สัมภาษณ์ พระครูธรรมธรรมาภัยนัธ ฐิตปุณโย, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ, ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

โน้ตบุ๊ก จะต้องศึกษาเรียนรู้ทั้งคุณและโทษ บางครั้งจำเป็นต้องมีต้องใช้ก็ควรระมัดระวังในการใช้สอย แต่ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความเป็นจริง ไม่หลงกลวง ไม่ลวงละเมิด^{๒๘๖}

(๑๗) พระสังฆาธิการควรจะควบคุมบังคับบัญชาเจ้าคณะ และเจ้าอาวาส ตลอดถึง พระภิกษุ สามเณร ผู้อยู่ในบังคับบัญชาของตน ชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่โดยความเรียบร้อย^{๒๘๗}

(๑๘) พระสังฆาธิการควรจะส่งเสริมทุนการศึกษาเฉพาะบุคคลผู้กำลังศึกษาต่อ สอดคล้องตามพระพุทธรูปที่ว่า ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย ตราบเท่าที่ภิกษุยังตั้งสติไว้ในภายในว่า ทำอย่างไร เพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลายผู้มีศีลงามที่ยังไม่มา พึงมา ท่านที่มาแล้ว พึงอยู่อย่างผาสุก^{๒๘๘}

สรุปได้ว่า ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผู้ปกครองควรพิจารณาการจัดการทั้งบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่ และโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานภายในวัดเป็นไปอย่างราบรื่น เกิดประโยชน์ต่อสังคม บุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะบุคคลเป็นผู้สร้างงาน ทำงาน และแก้ไขงาน รวมถึงการปกครองบังคับบัญชา กำกับดูแล แนะนำ สั่งสอน พระภิกษุ สามเณร และฆราวาสผู้อยู่ในวัด ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยดีงาม ให้อยู่ในศีลธรรม และดำเนินกิจกรรมโครงการต่างๆ ของวัด ให้สำเร็จไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ พระสังฆาธิการควรจะต้องตั้งสติไว้ในใจว่า ปฏิบัติอย่างดีด้วยการต้อนรับ ยินดีต้อนรับเพื่อนพรหมจรรย์เมื่อมา ส่วนมาอยู่แล้ว ก็ยินดีในการอยู่ร่วมกันตามธรรมและวินัย เพื่อความสุขความเจริญในพระพุทธศาสนา

๔.๓ การสนทนากลุ่มเฉพาะ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ผู้วิจัยได้สนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๐ รูป/คน เพื่อศึกษารูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ ณ วัดกู่ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อส่งเสริมการปกครองคณะสงฆ์ ทั้งโดยอนุโลมและปฏิโลม ซึ่งรายละเอียดแต่ละประเด็นคำถามดังต่อไปนี้

^{๒๘๖} สัมภาษณ์ นายบุญเชิด กิตติธราภูล, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนนทบุรี, ๒๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๘๗} สัมภาษณ์ นายจิรวิชัย นิยมธรรม, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดปทุมธานี, ๒๓ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๘๘} สัมภาษณ์ นายพิศาล แซ่มโสกา, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรปราการ, ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

๑. วิเคราะห์การวางแผน

ประเด็นคำถามว่า “การวางแผนปกครองคณะสงฆ์ควรมีแนวทางปฏิบัติอย่างไร” ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางเพื่อส่งเสริมการปกครองคณะสงฆ์ เพื่อการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

(๑) การวางแผนบุคลากร คือกระบวนการที่ใช้คาดการณ์ความต้องการด้านบุคลากรขององค์กร อันจะส่งผลถึงการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและการตอบสนองต่อปัจจัยแวดล้อม ตั้งแต่ก่อนบุคคลเข้าร่วมงานกับองค์กร ขณะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรจนกระทั่งเขาต้องพ้นออกจากองค์กร เพื่อให้องค์กรใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นหลักประกันว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพอย่างเพียงพออยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น การมีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ สนับสนุนการบริหารกิจการคณะสงฆ์ก็เป็นการวางแผนสำหรับการกำหนดทิศทางได้เหมือนกัน รวมถึงพระสังฆาธิการต้องหมั่นประชุมกันเนื่องด้วย คือนั่นพบปะปรึกษาหารือกันเพื่อระดมสมองช่วยกันแก้ปัญหาต่างๆ ของกิจการคณะสงฆ์^{๒๘๙}

(๒) การวางแผนบุคลากร คือการดำเนินงานอย่างเป็นระบบในการสำรวจและพยากรณ์เกี่ยวกับความต้องการทรัพยากรบุคคลเพื่อไปสู่การกำหนดแผนการที่จะให้ได้จำนวนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ที่เหมาะสม และมีจำนวนเพียงพอที่จะเข้าร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลาที่ต้องการ การกระจายอำนาจการปกครอง การแบ่งอำนาจการปกครอง ในบางเรื่องที่สำคัญลงมาถึงกลุ่มบุคคลในระดับกลาง และระดับต้น การบริหารจัดการให้ทุกส่วนงานได้ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อยโดยเฉพาะเรื่องการปกครองบุคคลภายในวัดวาอาราม และการเผยแผ่พระพุทธศาสนา นอกจากนั้น พระสังฆาธิการควรจะหมั่นประชุมกันเป็นประจำ เพราะการประชุมกันบ่อยๆ เป็นการระดมสมองรวมความสามารถที่ทุกคนมี นำมาแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องส่งเสริมพัฒนาหมู่คณะให้มีความเจริญในด้านต่างๆ^{๒๙๐}

(๓) การวางแผนบุคลากร เป็นกระบวนการคาดการณ์ ความต้องการบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นระบบ ให้สอดคล้องกับตำแหน่งว่างในอนาคต เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ พระสังฆาธิการผู้ปกครองคณะสงฆ์ได้พยายามทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการให้เกิดความเหมาะสมกับสังคมเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง โดยผู้ปกครองคณะสงฆ์พยายามบูรณาการหลักพุทธศาสตร์ให้เข้ากับศาสตร์สมัยใหม่ เพื่อพัฒนาจิตใจให้เกิดการเรียนรู้ กระบวนการบริหารอยู่คู่กับคุณธรรม ให้มีความสอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ

^{๒๘๙} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูนนทธรรมาภรณ์ (สมนึก กลยาณธมโม), เจ้าคณะอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๙๐} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูนนทคุณวิสุทธิ (สมพงษ์ สุทธิจิตโต), เจ้าคณะตำบลบางพูด จังหวัดนนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

การวางแผน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การดำรงรักษา และการประเมินผลเป็นต้น ดังนั้น พระสังฆาธิการควรจะหมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ^{๒๙๑}

(๔) การวางแผนเป็นแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในปัจจุบัน และในอนาคต พระสังฆาธิการได้วางแผนการปกครองคณะสงฆ์เป็นไปตามพระธรรมวินัย สอดคล้องตามกฎระเบียบ และมีการให้ความรู้แก่พระสังฆาธิการ ปัจจุบันพระสังฆาธิการได้ทำหน้าที่การบริหารจัดการให้ทันกับยุคสมัย การศึกษาการบูรณาการเพื่อความเจริญรุ่งเรืองของพระพุทธศาสนา เมื่อมีกิจใดเกิดขึ้นก็ประชุมปรึกษาในกิจนั้นกันเนืองนิจ การทำงานร่วมกันเพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการยอมรับในเหตุผลที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ เพื่อความเข้าใจที่ดีต่อกันในสังคม เช่น ในครอบครัว พ่อ แม่ ลูก มีอะไรก็ปรึกษากัน ครอบครัวก็จะเป็นครอบครัวอบอุ่น ในองค์การผู้บริหารมีการประชุมปรึกษากับผู้ร่วมงานทุกครั้ง งานก็จะราบรื่น หากมีข้อผิดพลาด ทุกคนก็ยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นร่วมกัน^{๒๙๒}

(๕) จุดสำคัญของการปกครองคณะสงฆ์ คือการบริหารแบบผสมผสาน ยึดหยุ่นตามสถานการณ์และไม่ขัดต่อหลักพระธรรมวินัย ใช้หลักความมีส่วนร่วม กระจายอำนาจหน้าที่ให้แก่บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในแต่ละด้าน มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วม มีการจัดประชุมอยู่เนืองนิตย์หรือตามความเร่งด่วน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นหาจุดแข็ง จุดอ่อน และแก้ไขปรับปรุงในเชิงบูรณาการ พระสังฆาธิการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ทุกคนที่เป็นสมาชิกของสังคมจะต้องถือกฎระเบียบ ข้อบังคับเพื่อปฏิบัติอย่างเสมอภาคกัน และเป็นเหตุส่งเสริมให้การปกครองมีประสิทธิภาพ ควรจะเคารพนับถือผู้ใหญ่ เชื่อฟังคำสอนของท่าน ความเป็นผู้ใหญ่กับความเป็นผู้น้อยเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการปกครองจำเป็นต้องมีผู้นำและผู้ตาม ผู้ปกครองมีหน้าที่สั่งการเป็นต้น^{๒๙๓}

(๖) การวางแผน เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้องค์กรจัดหาบุคลากรให้เพียงพอกับความ ต้องการที่กำหนดไว้ รวมถึงการคาดคะเนความต้องการของบุคลากร การเปรียบเทียบความต้องการที่จะใช้คนในอนาคต จุดแข็งคือการศึกษาคณะสงฆ์เพิ่มความรู้ให้แก่พระสังฆาธิการมีความรู้ทันสมัย สามารถผสานความรู้ รักษาหลักธรรม แบ่งหน้าที่ของการปกครองอย่างชัดเจน นอกจากนั้น พระสังฆาธิการควรจะพร้อมเพรียงกันประชุม เลิกประชุม และกระทำกิจที่ควรทำ เพื่อให้เกิดความ

^{๒๙๑} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูปลัดกิตติวิวัฒน์ (ประยูร ธมมวโร), เจ้าคณะตำบลปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๙๒} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูกิตติเชษฐาภิรม (สมพงษ์ สุทธิจิตโต), เจ้าอาวาสวัดหงส์ทอง จังหวัดนนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๙๓} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูสิริธรรมภาณ (นันทฤทัย อภิเทโว), เจ้าอาวาสวัดละหาร จังหวัดนนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

ยุติธรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คนที่อยู่รวมกัน ไม่กินแหนงแคลงใจกัน จะทำงานอะไรก็สำเร็จได้ เช่น ในครอบครัวมีอะไรปรึกษาหารือกันก็ต้องอยู่พร้อมๆ กัน เพื่อทุกคนจะได้ยอมรับในสิ่งที่ทำลงไปด้วยความเต็มใจ^{๒๙๔}

(๗) การวางแผนบุคลากร เป็นการเตรียมการเพื่อให้องค์กรได้ทราบถึงปริมาณความต้องการบุคคลที่จะเข้ามาร่วมทำงานกับองค์กรในอนาคต ปัจจุบันการปกครองตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ โดยมีสมเด็จพระสังฆราชปกครองสูงสุด เน้นเรื่องการปฏิบัติตามธรรมวินัยกฎระเบียบ พระสังฆาธิการต้องปฏิบัติตามผู้ปกครองสั่งการตามลำดับชั้นปกครอง ไม่ควรจะทำอะไรนอกกฎระเบียบ ควรจะประชุมไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และไม่เหยียบย่ำกฎเกณฑ์ที่วางไว้ดีแล้ว และไม่กำหนดกฎเกณฑ์ขึ้นมาเอง ควรจะหมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ หมั่นพบปะปรึกษาหารือกันเพื่อระดมสมองช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆ พร้อมเพรียงกันประชุมและพร้อมเพรียงกันเลิก เข้าที่ประชุมตรงเวลาและเลิกตรงเวลา ไม่หลบหนีออกจากที่ประชุมโดยไม่มีเหตุอันควร^{๒๙๕}

(๘) การวางแผนเป็นการกำหนดนโยบายและมาตรการการวางแผนปฏิบัติ หมายถึงการกำหนดแผนงาน หรือวิธีปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเพื่อผลสำเร็จตามที่ต้องการ การวางแผนจะเกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพิจารณาถึงผลสำเร็จตามเป้าหมาย นอกจากนั้น ระเบียบการปฏิบัติปกครองคณะสงฆ์กำหนดให้มีเจ้าคณะมหานิกายปกครองบังคับบัญชาวัด และพระภิกษุ สามเณร โดยมีแบบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลาง และระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค เคารพให้เกียรติท่านผู้ใหญ่ในที่ประชุม คือควรรับฟังคำแนะนำทั่วถึงของท่าน โดยเฉพาะท่านผู้ใหญ่ที่เป็นประธานที่ประชุม ต้องฟังคำติเตียนของท่านด้วยความเคารพ ไม่ทำอะไรนอกเหนือจากระเบียบข้อบังคับ คือประชุมไปตามระเบียบและไม่เหยียบย่ำกฎเกณฑ์ที่วางไว้ดีแล้วและไม่กำหนดกฎเกณฑ์ขึ้นมาเอง^{๒๙๖}

(๙) การวางแผนบุคลากร หมายถึงกระบวนการในการคาดการณ์ ความต้องการบุคลากรขององค์กรเกี่ยวกับประเภท จำนวนและคุณภาพไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการอย่างมีระบบ นอกจากนั้น ระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ในส่วนภูมิภาค การปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาคพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ได้กำหนดส่วนหลักไว้อย่างชัดเจนในมาตราของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค ได้จัดเขตการปกครองออกเป็นภาค จังหวัด อำเภอ ตำบล พระสังฆาธิการไม่ควรลุอำนาจค้นหาหรือความอยากที่เกิดขึ้น ไม่บัญญัติสิ่งที่พระพุทธรเจ้าไม่ทรงบัญญัติ ไม่ล้มล้างสิ่งที่พระองค์ทรงบัญญัติไว้ สมათานศึกษาอยู่ในสิกขาบททั้งหลายตามที่พระองค์ทรงบัญญัติไว้

^{๒๙๔} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูวินัยธรสมนึก สิทธิมน, เจ้าอาวาสวัดกลางเกร็ด จังหวัดนนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๙๕} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูกิตตินนทคุณ (ชูเกียรติ ฐิตคุโณ), เจ้าอาวาสวัดบางจาก จังหวัดนนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๙๖} สทนากลุ่มเฉพาะ นายมานพ ปันสุน, ผู้อำนวยการด้านการจัดการ, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

ควรจะมีพร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจที่สงฆ์พึงกระทำ หรือว่า พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันลุกขึ้นจัดการแก้ไขสิ่งเสียหาย เหตุไม่งาม^{๒๙๗}

(๑๐) การวางแผนบุคลากร เป็นกระบวนการจัดระบบบุคลากร เพื่อเตรียมการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ให้เหมาะสมในอนาคตให้เกิดประโยชน์จากองค์การสูงสุด ประกอบด้วย การสรรหา และการเลือกสรร การจำแนกตำแหน่ง การกำหนดเงินเดือน และสภาพการทำงาน นอกจากนั้น การปกครองคณะสงฆ์ถือว่าเป็นหัวใจหลักในงานบริหารกิจการคณะสงฆ์ คือให้ดำเนินไปตามหลักพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎระเบียบของมหาเถรสมาคม รวมถึงกระบวนการระงับอธิกรณ์ การวินิจฉัย การลงนิคมกรรม การวินิจฉัยข้ออุทธรณ์ เป็นต้น ตลอดถึงการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ^{๒๙๘}

สรุปได้ว่า ผลจากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า การวางแผน เป็นการเตรียมการเพื่อให้องค์กรได้ทราบถึงปริมาณความต้องการบุคคลที่จะเข้ามาร่วมทำงานกับองค์กรในอนาคต ปัจจุบันการปกครองตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พระสังฆาธิการต้องปฏิบัติตามผู้ปกครองสั่งการตามลำดับชั้นปกครอง ไม่ควรจะทำอะไรนอกกฎระเบียบ ควรจะประชุมไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และไม่เหยียบย่ำกฎเกณฑ์ที่วางไว้ดีแล้วและไม่กำหนดกฎเกณฑ์ขึ้นมาเอง ควรจะหมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ หมั่นพบปะปรึกษาหารือกันเพื่อระดมสมองช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆ พร้อมเพรียงกันประชุมและพร้อมเพรียงกันเลิก เข้าที่ประชุมตรงเวลาและเลิกตรงเวลา ไม่หลบหนีออกจากที่ประชุมโดยไม่มีเหตุอันควร นอกจากนั้น ระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค ควรให้เกียรติท่านผู้ใหญ่ในที่ประชุม คือควรรับฟังคำแนะนำทั้งตั้งของท่าน โดยเฉพาะท่านผู้ใหญ่ที่เป็นประธานที่ประชุม ต้องฟังคำติเตียนของท่านด้วยความเคารพ ไม่ทำอะไรนอกเหนือจากระเบียบข้อบังคับ

๒. วิเคราะห์การสรรหาบุคลากร

ประเด็นคำถามว่า “การสรรหาบุคลากรเพื่อปกครองคณะสงฆ์ควรมีวิธีการดำเนินการพิจารณาอย่างไร” ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางเพื่อส่งเสริมการปกครองคณะสงฆ์ เพื่อการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

(๑) หลักการสรรหาบุคลากรขององค์การก็คือระบบการกลั่นกรองบุคลากรในขั้นต้น เริ่มจากเงื่อนไขการประกาศรับสมัคร ได้แก่คุณสมบัติ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ

^{๒๙๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสมชาย เทียงอ่ำ, ไวยาวัจกรวัดกุ้ จังหวัดนนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๙๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายธีรพงศ์ ฟังเร็ว, นักวิชาการศาสนาชำนาญการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

การคัดเลือก โดยพระสังฆาธิการทุกรูปจะพร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเล็ก คือเข้าที่ประชุมตรงเวลาและเลิกตรงเวลา ไม่หลบหนี้ออกจากที่ประชุมโดยไม่เหตุอันควร^{๒๙๙}

(๒) การสรรหาบุคลากร หมายถึงการดำเนินการต่างๆ เพื่อให้ได้คนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานนับตั้งแต่การรับสมัคร การประชาสัมพันธ์ การเลือกใช้ข้อสอบคัดเลือก การเสาะหาบุคคลมาจากแหล่งต่างๆ ทั้งจากภายในหน่วยงานเดียวกัน และภายนอกหน่วยงาน นอกจากนั้น การรวมอำนาจการปกครองอยู่ในมือคนเดียว หรือกลุ่มบุคคลเดียว โดยไม่ฟังเสียงคนรอบข้าง ถือว่าเป็นอันตรายต่อหมู่คณะสงฆ์ เพราะฉะนั้น พระสังฆาธิการควรจะต้องพร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเล็กประชุม และพร้อมเพรียงกันปฏิบัติกิจของหมู่คณะ มีความรับผิดชอบร่วมกัน ดำเนินไปอย่างพร้อมเพรียง และเมื่อถึงตอนทำงานก็ต้องทำงานของส่วนรวมให้ดี^{๓๐๐}

(๓) การสรรหาบุคลากรเป็นกระบวนการแสวงหาและจงใจให้กลุ่มบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่เปิดรับสมัคร ได้โอกาสสมัครทำงานกับองค์กร โดยมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบ ซึ่งการแสวงหาจากแหล่งภายในหรือภายนอกก็ได้ ทุกวันนี้ขาดแคลนบุคลากรพระสงฆ์ ขาดความร่วมมือจากภาครัฐและเอกชน ขาดความร่วมมือจากคณะสงฆ์ ขาดประสบการณ์เชิงบูรณาการ ขาดความเชื่อมั่นในองค์กรไม่กล้าแสดงออก เมื่อเป็นเช่นนั้น พระสังฆาธิการก็ไม่ควรจะบัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ อันขัดต่อหลักการเดิม ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้ตามหลักการเดิม ถือปฏิบัติมันตามวัชชีธรรม หลักการตามที่วางไว้เดิมคือท่านเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ในหมู่ชน ก็ควรจะเคารพนับถือท่านเหล่านั้น เห็นถ้อยคำของท่านว่าเป็นสิ่งอันควรรับฟัง^{๓๐๑}

(๔) การสรรหาบุคลากรภายในองค์กร ถ้าไม่มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร เช่น วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประวัติความเป็นมา อาจจะทำให้การสรรหาบุคลากรภายในองค์กรเป็นระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียต่อหมู่คณะ จุดอ่อนของการปกครองคณะสงฆ์คือมีรูปแบบโครงสร้างการปกครองยังไม่เหมาะสม ควรจะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการพัฒนาการปกครอง คือ พระสังฆาธิการเมื่อประชุมก็พร้อมเพรียงกันประชุม เมื่อเลิกก็พร้อมเพรียงกันเล็ก และพร้อมเพรียงกันทำกิจกรรมอันควรกระทำ ทั้งนี้เพื่อเกิดความยุติธรรม และการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่กินแหนงแคลงใจกัน ทุกคนก็จะยอมรับในสิ่งที่ทำไปด้วยความเต็มใจและ

^{๒๙๙} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูนนทธรรมาภรณ์ (สมนึก กลยาณธมโม), เจ้าคณะอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๐๐} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูนนทคุณวิสุทธิ (สมพงษ์ สุทธิจิตโต), เจ้าคณะตำบลบางพูด จังหวัดนนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๐๑} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูปลัดกิตติวิวัฒน์ (ประยูร ธมมวโร), เจ้าคณะตำบลปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

ภาคภูมิใจ^{๓๐๒}

(๕) การสรรหาคือกระบวนการกลั่นกรองและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ คุณวุฒิทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานตามเป้าหมายขององค์กร เมื่อผู้ปกครองไม่มีวิสัยทัศน์ ไม่ส่งเสริมบุคลากรจึงเป็นจุดอ่อนในการปกครองส่งผลให้องค์กรอ่อนแอ ทั้งความคิด ทฤษฎีและหลักการแบบบูรณาการ เพราะฉะนั้น พระสังฆาธิการ ควรจะหมั่นประชุมกัน เนื่องด้วย เมื่อพร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจที่สงฆ์จะต้องทำ หรืออีกนัยหนึ่ง พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันแก้ไขปัญหา ก็พร้อมเพรียงกันทำกิจที่สงฆ์จะต้องทำ^{๓๐๓}

(๖) กระบวนการสรรหาบุคลากร เป็นการวิเคราะห์สภาพทั่วไปเพื่อให้ได้ข้อมูลในการกำหนดคุณลักษณะของบุคคล พระสังฆาธิการควรจะเคารพนับถือผู้ใหญ่ การเคารพรับฟังคำสั่งสอนของผู้ใหญ่ ถือว่าเป็นสิ่งที่ดีเพราะผู้ใหญ่เกิดก่อน ผ่านประสบการณ์มากกว่า ประกอบกับการอยู่ร่วมกันในสังคมต้องมีผู้นำ ถ้าเราให้การเคารพและเชื่อฟังผู้นำ สังคมก็จะไม่วุ่นวาย เช่น ถ้าลูกเชื่อฟังพ่อแม่ ก็จะเป็นคนดีได้เพราะไม่มีพ่อแม่คนไหน อยากให้ลูกตนเองเป็นคนชั่ว จุดอ่อนของการสรรหาบุคลากร คือการแบ่งแยกการปกครองไม่ครอบคลุมตามพื้นที่ ไม่สามารถกำกับดูแลบุคลากรได้ทั่วถึงกัน ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล และวัด ซึ่งในปัจจุบันเป็นแบบต่างคนต่างอยู่^{๓๐๔}

(๗) การสรรหาบุคลากรเป็นการดำเนินงานในกิจกรรมหลายๆ อย่างที่หน่วยงานจัดทำขึ้น เพื่อมุ่งที่จะจงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีตรงตามความต้องการ ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ พระสังฆาธิการควรจะเคารพนับถือผู้ใหญ่ เชื่อฟังคำสั่งสอนของท่าน ความเป็นผู้ใหญ่กับความเป็นผู้เยาว์เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการปกครองจำเป็นต้องมีผู้นำและผู้ตาม ผู้ปกครองมีหน้าที่สั่งการ นอกจากนั้น ผู้ปกครองไม่ควรลู่อำนาจความอยาก ความเห็นแก่ตัว ถ้าใครปฏิบัติได้ดั่งนี้ยอมทำให้สังคมมีระเบียบวินัยดีขึ้น สามารถดำรงรักษาสิ่งที่มีคุณค่าของสังคมไว้ได้ยั่งยืน จะไม่ก่อให้เกิดความสูญเสียการปกครอง การสั่งงานตามสายงาน

^{๓๐๒} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูกิตติเชมาภิรม (สมพงษ์ สุทธิจิตโต), เจ้าอาวาสวัดหงส์ทอง จังหวัดนนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๐๓} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูสิริธรรมภาณ (นันทฤทัย อภิเทโว), เจ้าอาวาสวัดละหาร จังหวัดนนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๐๔} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูวินัยธรรมนิก สิทิมิโน, เจ้าอาวาสวัดกลางเกร็ด จังหวัดนนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

บางครั้ง ล่าช้า กว่าที่จะถึงเจ้าอาวาสก็ไม่มีเวลาปฏิบัติงานแล้ว เจ้าคณะสั่งแล้วลูกคณะไม่ได้ทำตาม หรือทำช้า ทำให้ไม่ถูกต้องตามประสงค์^{๓๐๕}

(๘) การสรรหาคือกระบวนการที่ก่อให้เกิดความสนใจแก่ผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่องค์กร ต้องการ แล้วมาเสนอตัวให้องค์กรได้เลือกเข้าทำงานในองค์กร ตามหลักอุปทานิยธรรม ๗ ประกอบด้วยเป็นผู้มีศรัทธา เป็นผู้ที่มีใจประกอบด้วยหิริ เป็นผู้ที่มีโอตตัปปะ เป็นผู้พหุสูต เป็นผู้ปรารถนา ความเพียร เป็นผู้ที่มีสติตั้งมั่น และเป็นผู้มีปัญญาเป็นต้น เมื่อมีกิจใดเกิดขึ้นก็ประชุมปรึกษาในกิจนั้นกัน เองนิ่ง การทำงานร่วมกันเพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการยอมรับในเหตุผลที่ถูกต้องและเป็น ประโยชน์ เพื่อความเข้าใจที่ดีต่อกันในสังคม เช่น ในครอบครัว พ่อ แม่ ลูก มีอะไรก็ปรึกษากันครอบครัว ก็จะเป็นครอบครัวอบอุ่น ในองค์กร ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษากับผู้ร่วมงานทุกครั้ง งานก็จะราบรื่น หากมีข้อผิดพลาด ทุกคนก็ยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นร่วมกัน^{๓๐๖}

(๙) การสรรหาจากภายในองค์กร เมื่อมีตำแหน่งงานที่ว่างลง หรือเปิดขึ้นใหม่องค์กร สามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากภายในองค์กรโดยพิจารณาจากประวัติบุคลากร ในฝ่ายที่ต้องการ และพิจารณาจากฝ่ายอื่นๆ นอกจากนั้น การประชุมแม้จะมีมากก็ตามแต่โดย ลักษณะก็มีการประชุมปรึกษาหารือหรือพิจารณาหรือเพื่อรับทราบ ประชุมชี้แจง สั่งการ มอบงาน หรือนโยบาย ประชุมอบรมหรือประชุมเชิงวิชาการ หรือเชิงปฏิบัติการ ประชุมสัมมนา ประชุมปฏิบัติ ภารกิจ ประชุมสังสรรค์หรือสร้างสรรค์ความสามัคคี^{๓๐๗}

(๑๐) การสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กรเป็นนโยบายอย่างหนึ่งขององค์กรที่ต้องการ จะสร้างพลังทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็ง บุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานคุ้นเคยกับระบบ การทำงาน และมีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ มีความตั้งใจทำงานให้องค์กร มีการพัฒนาความ เจริญก้าวหน้าโดยสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ ส่วนการบำรุงรักษาวัดให้ เป็นไปด้วยดี หมายถึงการก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ การปรับปรุงตกแต่ง การกำหนดแบบ แพลนแผนผัง ซึ่งล้วนแต่เป็นงานที่ต้องทำด้วยแรงงาน แรงงาน และแรงความคิด อันเป็นส่วน สร้างสรรค์ และเสริมสร้างส่วนที่เป็นวัตถุให้ปรากฏเป็นรูปธรรม ศาสนสถานศาสนวัตถุของวัดวา อาราม^{๓๐๘}

^{๓๐๕} สনทนากลุ่มเฉพาะ พระครูกิตตินนทคุณ (ชูเกียรติ ฐิตคุโณ), เจ้าอาวาสวัดบางจาก จังหวัดนนทบุรี , ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๐๖} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายมานพ ปันสน์, ผู้อำนวยการด้านการจัดการ, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๐๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสมชาย เทียงอ่ำ, ไวยาวัจกรวัดกุฎี จังหวัดนนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๐๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายธีรพงศ์ ฟังเร็ว, นักวิชาการศาสนาชำนาญการ สำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติ, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

สรุปได้ว่า ผลจากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า พระสังฆาธิการควรจะเคารพนับถือผู้ใหญ่ การเคารพรับฟังคำสั่งสอนของผู้ใหญ่ ถือว่าเป็นสิ่งที่ดีเพราะผู้ใหญ่เกิดก่อนผ่านประสบการณ์มากกว่า ประกอบกับการอยู่ร่วมกันในสังคมต้องมีผู้นำ ถ้าเราให้การเคารพและเชื่อฟังผู้นำ สังคมก็จะไม่วุ่นวาย เช่น ถ้าลูกเชื่อฟังพ่อแม่ ก็จะเป็นคนดีได้เพราะไม่มีพ่อแม่คนไหนอยากให้ลูกตนเองเป็นคนชั่ว จุดอ่อนของการสรรหาบุคลากร คือการแบ่งแยกการปกครองไม่ครอบคลุมตามพื้นที่ ไม่สามารถกำกับดูแลบุคลากรได้ทั่วถึงกัน ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล และวัด ซึ่งในปัจจุบันเป็นแบบต่างคนต่างอยู่ การสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กรเป็นนโยบายอย่างหนึ่งขององค์กรที่ต้องการจะสร้างพลังทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็ง บุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานคุ้นเคยกับระบบการทำงาน และมีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ มีความตั้งใจทำงานให้องค์กรมีการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าโดยสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่

๓. วิเคราะห์การพัฒนาบุคลากร

ประเด็นคำถามว่า “การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปกครองคณะสงฆ์ควรจะมีการฝึกอบรมวิธีการปฏิบัติด้วยหลักการทำงานอย่างไร” ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางเพื่อส่งเสริมการปกครองคณะสงฆ์ เพื่อการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

(๑) การพัฒนาบุคลากร หมายถึงการเตรียมความพร้อมของบุคคลสำหรับการมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้งด้านการบริหารคน คน และงาน โดยเฉพาะสังคมสงฆ์ในระบอบประชาธิปไตย การพัฒนาบุคลากรก็คือการเพิ่มพูนทุนมนุษย์และการลงทุนในการพัฒนาอบรมส่งเสริมเทคนิควิธีการทำงานในยุคพัฒนารอบด้าน ไม่ทำอะไรนอกเหนือจากกฎระเบียบ ข้อบังคับ พระสังฆาธิการควรจะมีการประชุมการบริหารให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และไม่ควรจะยกเลิกกฎเกณฑ์ที่วางไว้ดีแล้วและไม่กำหนดกฎเกณฑ์ขึ้นมาใหม่โดยพลการ^{๓๐๙}

(๒) การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานให้ปฏิบัติงานดีขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะบุคคล ส่วนขอบเขตการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ทุกคนที่เป็นสมาชิกของสังคมจะต้องถือกฎระเบียบ ข้อบังคับเพื่อปฏิบัติอย่างเสมอภาคกัน และเป็นเหตุส่งเสริมให้การปกครองมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น พระสังฆาธิการ ควรจะเคารพนับถือผู้ใหญ่ เชื่อฟังคำสั่งสอนของ

^{๓๐๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูนนทธรรมาภรณ์ (สมนึก กลยาณธมโม), เจ้าคณะอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

ท่าน ความเป็นผู้ใหญ่กับความเป็นผู้น้อยเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ถึงกันและกันอย่างแยกไม่ออก เพราะว่าการปกครองจำเป็นต้องมีผู้นำและผู้ตาม เป็นเรื่องที่ใหญ่หรือผู้นำจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่^{๓๑๐}

(๓) การพัฒนาบุคลากรไม่ใช่เรื่องของการให้ความรู้ด้านทักษะและประสบการณ์จากการศึกษา และการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นการดึงเอาศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ รวมทั้งสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านั้นไว้กับองค์กรได้นาน พระสังฆาธิการควรจะหมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ คือหมั่นพบปะปรึกษาหารือกันเพื่อระดมสมอง ช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ไม่ควรจะทำอะไรนอกเหนือจากกฎระเบียบ ข้อบังคับ คือประชุมไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ไม่เหยียบย่ำกฎเกณฑ์ที่วางไว้ดีแล้ว และไม่กำหนดกฎเกณฑ์ขึ้นมาเอง นอกจากนั้น ควรจะเคารพให้เกียรติท่านผู้ใหญ่ในที่ประชุม คือควรรับฟังคำแนะนำทั้งดีและไม่ดีของท่าน โดยเฉพาะท่านผู้ใหญ่ที่เป็นประธานที่ประชุม ต้องฟังคำติเตียนของท่านด้วยความเคารพส่งเสริม สนับสนุนทั้งทางตรงและทางอ้อม^{๓๑๑}

(๔) การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่มีการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ในขณะเดียวกัน รูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบันนี้ พระสังฆาธิการได้รับการอุปถัมภ์จากญาติโยมผู้มีจิตศรัทธา และหน่วยงานราชการเป็นต้น เมื่อเป็นเช่นนั้น พระสังฆาธิการก็ควรจะมีถ้อยแถลงในขนบธรรมเนียม ที่ดีงามขององค์กรที่มีอยู่ ไม่ควรจะมีบุญดีหรือลัทธิลัทธิของสังคมตามความพอใจของตนหรือของกลุ่มตน โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม ควรจะมีความเคารพยำเกรงผู้ที่อยู่ในฐานะเป็นผู้ใหญ่ ทั้งเชื่อถือทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และคำแนะนำสั่งสอนของผู้ใหญ่ ทั้งนี้ เพราะว่าการอยู่ร่วมกันในสังคมต้องมีผู้นำ แม้แต่ในครอบครัว ถ้าลูกเชื่อฟังพ่อแม่ก็จะเป็นลูกที่ดี สังคมก็ไม่วุ่นวาย^{๓๑๒}

(๕) การพัฒนาบุคลากร คือกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ทักษะและความสามารถของบุคคลในสังคมใดสังคมหนึ่ง หรือในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรจะครอบคลุมในเรื่อง การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาเป็นต้น นอกจากนั้น การพัฒนาตามแนวพุทธหมายถึงพระสังฆาธิการไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ควรทำ ไม่ละเมิดสิ่งที่พระองค์กรทรงบัญญัติไว้ สมาทานศึกษาอยู่ในสิกขาบทที่พระองค์กรทรงบัญญัติไว้ ภิคุเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ เป็นสังฆบิดร เป็นสังฆปริณายก

^{๓๑๐} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูนนทคุณวิสุทธิ (สมพงษ์ สุทธิจิตโต), เจ้าคณะตำบลบางพูด จังหวัดนนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๑๑} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูปลัดกิตติวิวัฒน์ (ประยูร ธมมวโร), เจ้าคณะตำบลปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๑๒} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูกิตติเมฆาภิรม (สมพงษ์ สุทธิจิตโต), เจ้าอาวาสวัดหงส์ทอง จังหวัดนนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

เคารพนับถือภิกษุเหล่านั้น เห็นถ้อยคำของท่านว่าเป็นสิ่งอันควรรับฟัง ไม่ลู่อ่านาจดัณหาหรือความ
อยากที่เกิดขึ้น และยินดีในเสนาสนะที่อยู่อาศัยตามสภาพในวัดวาอารามนั้นๆ^{๓๑๓}

(๖) การพัฒนาบุคคลช่วยให้ระบบการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพราะเมื่อได้รับความรู้
จากการฝึกอบรม ก็จะสามารถนำเทคนิควิธีการใหม่ๆ ไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่อง ส่งเสริมบุคลากร
ให้มีประสิทธิภาพ พระสังฆาธิการได้รับการอุปถัมภ์วัดโดยญาติโยมผู้ให้ความสำคัญในการขับเคลื่อน
การทำงาน เพราะองค์กรปกครองคณะสงฆ์ไม่ได้รับการดูแลอย่างจริงจัง แต่อาศัยพวกญาติโยม
มากกว่า ทางราชการ พระสังฆาธิการยึดมั่นในสัมมาจารีต วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมที่ดีของบ้านเมือง
ซึ่งสืบทอดกันมา เพราะนั่นคือความเป็นชาติ เป็นเอกลักษณ์ของศาสนา^{๓๑๔}

(๗) การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการประหยัด เมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว
ความผิดพลาดที่ก่อให้เกิดความเสียหายย่อมลดน้อยลง ทำให้ประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่าย
ในการซื้อวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ในกรณีเช่นนี้ พระสังฆาธิการควรจะหมั่นประชุมกันเนื่องนิยต์
พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ^{๓๑๕}

(๘) การพัฒนาบุคลากรช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา เมื่อได้รับการพัฒนา
แล้ว ย่อมมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น เมื่อประชุมก็พร้อมเพรียงกันประชุม
เมื่อเลิกก็พร้อมเพรียงกันเลิกและพร้อมเพรียงกันทำกิจกรรมอันควรกระทำ ทั้งนี้เพื่อเกิดความยุติธรรม
และการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่กินแหนงแคลงใจกัน ทุกคนก็จะยอมรับในสิ่งที่ทำไปด้วยความเต็มใจ
และภาคภูมิใจ^{๓๑๖}

(๙) การฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อหาแนวทางให้มีการ
เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติที่ดี เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น อันเป็นผลนำไปสู่การเพิ่ม
ผลผลิต การอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัย หมายถึงการจัดให้มีการอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่
บรรพชิตตามวิธีการที่กำหนดในคำสั่งมหาเถรสมาคม เรื่องให้ภิกษุสามเณรเรียนพระธรรมวินัย การจัด
ให้มีการอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่คฤหัสถ์ในรูปแบบอื่นๆ รวมถึงการฝึกอบรมระเบียบแบบแผน
เกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและการปฏิบัติศาสนกิจของพระสงฆ์ เช่น การทำกิจวัตร
ประจำวัน การฝึกซ้อมสวดมนต์ ฝึกซ้อมเรื่องสังฆกรรมและพิธีกรรมทางพระศาสนา ตลอดจน

^{๓๑๓} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูสิริธรรมภาณ (นันทฤชัย อภิเทโว), เจ้าอาวาสวัดละหาร จังหวัด
นนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๑๔} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูวินัยธรรมนิกร สิทธิมน, เจ้าอาวาสวัดกลางเกร็ด จังหวัดนนทบุรี, ๒๑
ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๑๕} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูกิตตินนทคุณ (ชูเกียรติ ฐิตคุโณ), เจ้าอาวาสวัดบางจาก จังหวัดนนทบุรี
, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๑๖} สทนากลุ่มเฉพาะ นายมานพ ปันสุน, ผู้อำนวยการด้านการจัดการ, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

ฝึกอบรมการปฏิบัติศาสนกิจของคฤหัสถ์ เช่น การทำวัตรสวดมนต์ประจำวันพระ การสมาทานอุโบสถ และปฏิบัติศาสนพิธีอื่นๆ^{๓๑๗}

(๑๐) การฝึกอบรมเป็นวิธีการเพิ่มความรู้ทักษะแก่บุคลากร เพิ่มความสามารถในการผลิตเพิ่มกำลังใจในการทำงาน ลดการควบคุมดูแลงานและบุคลากร ลดอุบัติเหตุในองค์กร นอกจากนั้นการบริหารปกครองเป็นการสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีอยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล เพราะว่าเจ้าอาวาสเป็นผู้อยู่ใกล้ชิดพระภิกษุ สามเณร อุบาสก อุบาสิกา ประชาชน และเด็กเล็ก รู้จักพื้นฐานของบุคคลเหล่านั้นดีกว่าใครๆ อยู่ใกล้ชิดเหตุการณ์ทางพระศาสนาทั้งดีและร้าย ย่อมเข้าใจปัญหาต่างๆ และหาทางคลี่คลายปัญหาได้ง่าย^{๓๑๘}

สรุปได้ว่า ผลจากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า พระสังฆาธิการก็ควรจะมีมโนมั่นในขนบธรรมเนียมที่ติงามขององค์กรที่มีอยู่ ไม่ควรจะมีบัญญัติหรือล้มเลิกกฎระเบียบของสังคมตามความพอใจของตนหรือของกลุ่มตน โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและความสามารถของบุคคลในสังคมใดสังคมหนึ่ง หรือในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรจะครอบคลุมในเรื่อง การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาเป็นต้น นอกจากนั้นการพัฒนาตามแนวพุทธหมายถึงพระสังฆาธิการไม่บัญญัติสิ่งที่พระพุทธเจ้าไม่ทรงบัญญัติ ไม่ล้มล้างสิ่งที่พระองค์ทรงบัญญัติไว้ สมาทานศึกษาอยู่ในสิกขาบทที่พระองค์ทรงบัญญัติไว้ ภิกษุเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ เป็นสังฆปริณายก เคารพนับถือภิกษุเหล่านั้น เห็นถ้อยคำของท่านว่าเป็นสิ่งอันควรรับฟัง ไม่ลู่อ่านาจดัณหาหรือความอยากที่เกิดขึ้น และยินดีในเสนาสนะที่อยู่อาศัยตามสภาพในวัดวาอาราม

๔. วิเคราะห์การธำรงรักษา

ประเด็นคำถามว่า “การธำรงรักษาทรัพยากรบุคลากรด้านปกครองด้านปกครองคณะสงฆ์ ควรจะมีมาตรการอย่างไรบ้าง” ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางเพื่อส่งเสริมการปกครองคณะสงฆ์ เพื่อการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

(๑) การบำรุงรักษาบุคลากรในการบริหารงานบุคคล เพื่อต้องการจงใจให้บุคลากรมีความจงรักภักดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีสุขภาพแข็งแรงทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สามารถทำงานให้มีปริมาณและคุณภาพงานที่ดีขึ้น เมื่อความแตกต่างทางความคิด ผลประโยชน์ที่ไม่สมดุลกัน การพิจารณาถึงประโยชน์ตน การขัดแย้งกลุ่มคนที่เกี่ยวกับวัด ความไม่ถูกต้อง และอคติลำเอียงเป็น

^{๓๑๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสมชาย เทียงอ่ำ, ไวยาวัจกรวัดกุฎี จังหวัดนนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๑๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายธีรพงศ์ ฟังเร็ว, นักวิชาการศาสนาชำนาญการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

ที่สำคัญคือความสมัคสมานสามัคคีในหน่วยงาน ซึ่งปฏิเสธไม่ได้เลยว่าความสามัคคีเป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญต่อความเสื่อม ความเจริญหรือการพัฒนาองค์กร นอกจากนั้น ปัญหาการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบันนี้ กรณีคดีฟ้องร้องกันเพราะผลประโยชน์และความขัดแย้ง การไม่ยอมซึ่งกันและกัน แต่ส่วนใหญ่แล้วเป็นเรื่องผลประโยชน์ส่วนบุคคล พระสังฆาธิการต้องพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ที่เกิดกับวัดให้มากที่สุด ถ้าปล่อยปละละเลยก็ผิดวินัยพระสังฆาธิการ เพราะไม่สอดคล้องดูแลผลประโยชน์ของวัด^{๓๒๒}

(๕) การบำรุงรักษาบุคลากร เป็นวิธีการช่วยสร้างขวัญกำลังใจ รักษาน้ำใจและความปลอดภัยของบุคลากรที่ทำงานในองค์กรโดยไม่สูญเสียคนดีมีความสามารถไป อีกทั้งยังช่วยส่งผลดีต่อองค์กรโดยตรง เช่น สร้างภาพพจน์ที่ดี สร้างความมั่นคงก้าวหน้า ลดการสูญเสียทรัพยากร ได้รับความจริงใจและไว้วางใจจากบุคลากร การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ วินัย ข้อบังคับของครู อุปัชฌาย์ อาจารย์ จึงเป็นอุปสรรคการปกครองคณะสงฆ์ เมื่อเกิดคดีความฟ้องร้องกันขึ้น พระสังฆาธิการควรจะแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยวิธีการระงับอธิกรณ์ทั้ง ๒ ฝ่าย นอกจากนั้น การอยู่ร่วมกัน สิ่งที่ยึดเหนี่ยวกำลังใจมากที่สุดคือคำพูด และสิ่งที่ให้กำลังใจกันได้มากที่สุดก็คือคำพูดเช่นกัน ควรจะเลือกจังหวะที่เหมาะสมก่อนแล้วค่อยเตือน ย้ำก่อนเตือน เรื่องที่จะเตือนนั้นต้องเป็นเรื่องจริง เป็นเรื่องที่เกิดประโยชน์ดีเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนา^{๓๒๓}

(๖) การบำรุงรักษาบุคลากร คือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลทำงานอยู่กับหน่วยงานได้นานที่สุด มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ เมื่อมีกิจการใดเกิดขึ้นก็ปรึกษากันไป ไม่เบียดเบียนไม่รำคาญ ไม่หนีประชุม ผู้ปกครองมีความพร้อมเพรียงกันเช่นนั้น ก็เกิดกำลังใจ ความคิด ระดมสติปัญญา ช่วยกันหาทางแก้ไขปัญหา ไม่ขัดขวางกัน ปรึกษาหารือกันด้วยดี องค์กรไหนๆ ก็เจริญ เพราะพลังของความร่วมมือเพียงข้อแรกข้อเดียว ก็พอมองเห็นเค้าของการพัฒนาที่ยั่งยืนแล้ว ส่วนปัญหาขาดความรู้อย่างชัดเจนในการบริหารจัดการทรัพย์สินของวัดไม่มีความชัดเจนเกี่ยวกับการใช้จ่ายที่แน่นอน จึงเป็นเหตุให้เกิดความฟ้องร้องกับพระสังฆาธิการในปัจจุบันนี้^{๓๒๔}

(๗) การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม มีกฎระเบียบแบบบบสากล มีการบริหารงานที่ดีทั้งระบบการเงิน อุปกรณ์เครื่องมืออำนวยความสะดวกพร้อมข้อมูล

^{๓๒๒} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูกิตติเชษฐาภิรม (สมพงษ์ สุทธิจิตโต), เจ้าอาวาสวัดหงส์ทอง จังหวัดนนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๒๓} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูสิริธรรมภาณ (นันทฤทัย อภิเทโว), เจ้าอาวาสวัดละหาร จังหวัดนนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๒๔} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูวินัยธรรมนิกร สิริธัมโม, เจ้าอาวาสวัดกลางเกร็ด จังหวัดนนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

มีการให้รางวัล การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรเป็นประจำ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ทุกคนที่เป็นสมาชิกของสังคมจะต้องถือกฎระเบียบ ข้อบังคับเพื่อปฏิบัติอย่างเสมอภาคกัน และเป็นเหตุส่งเสริมให้การปกครองมีประสิทธิภาพ ตั้งใจสนับสนุนคนดี ปกป้องคนดี ส่งเสริมคนดี เลือกคนดีมีความสามารถเข้ามาเป็นกำลังพัฒนาหมู่คณะของตน^{๓๒๕}

(๘) การจัดสวัสดิการ คือการจัดประโยชน์เกื้อกูลเพื่อให้เป็นที่พอใจของทุกคนในองค์กร และสร้างระบบความเป็นธรรม ผู้ปกครองควรจะยึดมั่นถือมั่นในขนบธรรมเนียมที่ดงามขององค์กรที่มีอยู่ ไม่บัญญัติหรือล้มเลิกกฎเกณฑ์ระเบียบกติกาของสังคมตามความพอใจของตนหรือของกลุ่มตนโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม มีความเคารพยำเกรงผู้ที่อยู่ในฐานะเป็นผู้ใหญ่ ทั้งเชื่อถือกระทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและคำแนะนำสั่งสอนของผู้ใหญ่ เพราะการอยู่ร่วมกันในสังคมต้องมีผู้นำ แม้แต่ในครอบครัว ถ้าลูกเชื่อฟังพ่อแม่ก็จะเป็นลูกที่ดี สังคมก็ไม่วุ่นวาย^{๓๒๖}

(๙) การบำรุงรักษาบุคลากร เป็นการช่วยรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีไว้กับองค์กรได้ตลอดไป สามารถดำเนินงานธุรกิจไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาพพจน์ที่ดีเป็นที่รู้จัก มีชื่อเสียงที่ดี มีระบบการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยปราศจากอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน การประชุมทุกลักษณะย่อมมีวัตถุประสงค์คือ เพื่อยุติหรือชี้ขาดปัญหาใดๆ เพื่อให้รับทราบนโยบาย คำชี้แจง คำสั่ง หรือแนวปฏิบัติ เพื่อพัฒนาทางวิชาการและการปฏิบัติ เพื่อวิจัยข้อมูลและหาข้อสรุป เพื่อดำเนินการกิจการในความรับผิดชอบ เพื่อสร้างสรรค์ความสามัคคี^{๓๒๗}

(๑๐) การจัดสวัสดิการ เป็นการบริหารที่มุ่งให้ประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความรักและผูกพัน นอกจากนั้น พระสังฆาธิการควบคุมบังคับบัญชาเจ้าอาวาส พระภิกษุ สามเณรผู้อยู่ในบังคับบัญชา หรือผู้อยู่ในเขตบริหารปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ที่อยู่ในบังคับบัญชาให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย ตรวจตราการและประชุมพระสังฆาธิการในเขตบริหารปกครองของตนเพื่อเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะใหญ่ เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบลให้มีเลขานุการทำหน้าที่เลขานุการ^{๓๒๘}

^{๓๒๕} สনทนากลุ่มเฉพาะ พระครูกิตตินนทคุณ (ชูเกียรติ ฐิตคุโณ), เจ้าอาวาสวัดบางจาก จังหวัดนนทบุรี ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๒๖} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายมานพ ปันสน, ผู้อำนวยการด้านการจัดการ, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๒๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสมชาย เทียงอ่ำ, ไวยาวัจกรวัดกุฎี จังหวัดนนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๒๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายธีรพงศ์ ฟังเร็ว, นักวิชาการศาสนาชำนาญการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

สรุปได้ว่า ผลจากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า พระสังฆาธิการควบคุมบังคับบัญชา พระภิกษุ สามเณร ผู้อยู่ในบังคับบัญชา ตรวจสอบการประชุมเพื่อเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่ การบำรุงรักษาเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร ทำให้บุคคลทำงานอยู่กับหน่วยงานได้นานที่สุด มีขวัญกำลังใจทำงานอย่างเต็มที่ ส่งเสริมคนดีมีความรู้ความสามารถ ช่วยรักษาวัตถุประสงค์เพื่อรับทราบนโยบาย คำชี้แจง คำสั่ง หรือแนวการปฏิบัติ

๕. วิเคราะห์การประเมินการปฏิบัติงาน

ประเด็นคำถามว่า “การประเมินการปฏิบัติงานด้านการปกครองควรมีแนวทางการทำงานอย่างไรบ้าง” ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางเพื่อส่งเสริมการปกครองคณะสงฆ์ เพื่อการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึงกิจกรรมการบริหารงานของพระสังฆาธิการที่เกี่ยวข้องกับวิธีการจัดการทรัพยากรทั้งปวงทั้งคน การเงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการแก้ไขปัญหาอุปสรรค การจัดการให้มีโครงการสวดมนต์ข้ามปี โครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ เป็นต้น เพื่อสนองงานคณะสงฆ์ให้ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ เกิดผลดีทั้งแก่สังคม ศาสนา ประเทศชาติสงบสุข ภารกิจการดูแลรักษาภุระเปียบ พระธรรมวินัยเป็นหน้าที่ของพระสังฆาธิการ รวมทั้งการคุ้มครองดูแลรักษาศาสนาผู้ทรงศีลให้อยู่ในวัดวาอารามอย่างถูกต้องตามความเหมาะสมแก่สมณสาธูป^{๓๒๙}

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการติดตามข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตน และความต้องการขององค์กร อันจะนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น คูได้จากบริการ เสียงสะท้อน ดีหรือไม่ดี ควรดำเนินการต่อหรือควรปรับปรุงในส่วนไหนบ้าง เท่าที่ผ่านมาก็มีทั้งที่ยอมรับ และไม่ยอมรับ ผู้ที่ไม่ยอมรับก็คือกลุ่มบุคคลที่ไม่ประสงค์จะใช้บริการ นอกจากนั้น พระสังฆาธิการ ควรจะตั้งใจสนับสนุนคนดี ปกป้องคนดี ส่งเสริมคนดี เลือกคนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาเป็นกำลังพัฒนาหมู่คณะของตน^{๓๓๐}

(๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นส่วนสำคัญในการควบคุมบุคลากรด้านการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยการกำหนดขอบเขตโครงการ ขนาดโครงการ ระยะเวลาโครงการ ความชัดเจน ความสลับซับซ้อนเป้าหมาย พระสังฆาธิการควรมีความคิดริเริ่มใหม่ๆ เช่น ทำให้หมู่คณะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ทำให้การงานต่างๆ ของหมู่คณะสำเร็จเรียบร้อยด้วยดี ทำให้แต่ละบุคคลมีความเข้าใจดีต่อกัน ทำให้คนในสังคมเกิดความอบอุ่น

^{๓๒๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูนนทธรรมภรณ์ (สมนึก กลฺยาณธมฺโม), เจ้าคณะอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๓๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูนนทคุณวิสุทธิ (สมพงษ์ สุทธิจิตโต), เจ้าคณะตำบลบางพูด จังหวัดนนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

และไว้วางใจกัน ทำให้สังคมและประเทศชาติเจริญก้าวหน้าและมั่นคงยิ่งขึ้น พยายามแก้ไขความขัดแย้งและความไม่ปรองดองกัน ทำให้การปกครองคณะสงฆ์มีความมั่นคงยิ่งขึ้น^{๓๓๑}

(๔) ความสำคัญต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ถึงผลการประเมิน และสามารถนำผลที่ได้รับจากการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงการทำงาน การพัฒนาศักยภาพ เพื่อให้มีรายได้ หรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามลำดับ ในขณะที่เดียวกันการปกครองคณะสงฆ์ก็ต้องมีการพัฒนาองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการปกครอง การศึกษา และการดูแลรักษาวัด พระสังฆาธิการจะต้องหมั่นประชุมกันเป็นประจำ เพราะการประชุมกันบ่อยๆ เป็นการระดมมันสมอง รวมความสามารถที่ทุกคนมีอยู่ นำมาแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง ส่งเสริมพัฒนาหมู่คณะให้มีความเจริญในด้านต่างๆ พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม และพร้อมเพรียงกันปฏิบัติกิจของหมู่คณะ มีความรับผิดชอบร่วมกัน ดำเนินไปอย่างพร้อมเพรียง เมื่อถึงตอนทำงานก็ต้องทำงานของส่วนรวมให้ดี^{๓๓๒}

(๕) การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึงกระบวนการตัดสินใจ การวินิจฉัยอย่างเป็นระบบที่หน่วยงานจัดทำขึ้นเพื่อวัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อหาคุณค่าของบุคคลในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ส่วนการประเมินผลการปกครองคณะสงฆ์ก็ควรจะมีการแก้ไขปรับปรุงบุคลากรผู้ดูแลรักษาผลประโยชน์ของวัดวาอารามให้ดีขึ้น พระสังฆาธิการได้รับการยอมรับการร่วมมือร่วมใจจากชุมชนท้องถิ่นเป็นอย่างดี เพราะว่าพระสังฆาธิการหมั่นประชุมกันเนืองนิจ การอยู่ร่วมกัน การทำงานร่วมกันของคนในสังคมจะต้องมีการพบปะ ประชุมปรึกษาหารือกันสม่ำเสมอ เพื่อแก้ไขปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ยอมรับในเหตุผลที่ถูกต้องที่เป็นประโยชน์ เพื่อความเข้าใจที่ดีต่อกันของทุกคนในสังคมซึ่งความเจริญ ไม่เกิดความเสื่อมในทุกกรณี เช่น ในครอบครัว พ่อ แม่ ลูก มีอะไรพูดกันปรึกษากัน ลูกก็จะอบอุ่น ปัญหาลูกไปติดยาเสพติด ก็จะไม่เกิดขึ้น ในสถานที่ทำงาน หัวหน้ามีการประชุมปรึกษากับผู้ร่วมงานทุกครั้ง งานก็จะราบรื่น หากมีข้อผิดพลาด ทุกคนก็จะยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น^{๓๓๓}

(๖) การประเมินผลการปฏิบัติงานจะถูกนำมาใช้ในการตรวจสอบว่า บุคลากรแต่ละคนขององค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่องค์กรคาดหวังได้มากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนาไปสู่เป้าหมาย ผู้ปกครองระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น ต้องศึกษาการจัดการตามหลักอปริหานิยธรรม ๗ ให้ดีเช่น หมั่นประชุมเนืองนิตย์ พร้อมเพรียงกันประชุม ไม่บัญญัติสิ่งที่ทรง

^{๓๓๑} สนนากลุ่มเฉพาะ พระครูปลัดกิตติวิวัฒน์ (ประยูร ธมมวโร), เจ้าคณะตำบลปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๓๒} สนนากลุ่มเฉพาะ พระครูกิตติเชษฐาภิรม (สมพงษ์ สุทธิจิตโต), เจ้าอาวาสวัดหงส์ทอง จังหวัดนนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๓๓} สนนากลุ่มเฉพาะ พระครูสิริธรรมภาณ (นันทฤทัย อภิเทโว), เจ้าอาวาสวัดละหาร จังหวัดนนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

ห้าม เคารพนับถือภิกษุเป็นผู้ใหญ่ ไม่ลู่อ่านาถัดมหาคือความยาก ยินดีในเสนาสนะ ยินดีกับ สพรหมจารีผู้มีศีลดีงามเป็นต้น นอกจากนั้น การปกครองคณะสงฆ์เป็นไปแบบตามจารีประเพณีที่สืบทอดกันมา พี่ทำอะไร น้องก็ทำตามอย่างนั้น หรือทำตามความสามารถของพระสังฆาธิการผู้เป็นเจ้าของอาวาส ซึ่งบางครั้งชาวบ้านก็ยอมรับ บางครั้งก็ไม่ยอมรับ จึงได้เกิดกรณีการฟ้องร้องกันขึ้น เพราะวัดไม่มีการทำประชาคมติดกับชาวบ้านในชุมชนพื้นที่นั้นๆ^{๓๓๔}

(๗) ความสำคัญต่อหัวหน้าผู้ปกครอง หัวหน้างานสามารถนำผลการประเมินมาพิจารณาความดีความชอบ ในการปูนบำเหน็จรางวัลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพ เพื่อการจัดตำแหน่งงานให้เกิดความเหมาะสม เพื่อหน่วยงานได้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันกระบวนการต่างๆ เพื่อการจัดการทรัพยากรเช่น การวางแผน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษา สำหรับทรัพยากรในการบริหารทั้งคน เงิน วัสดุสิ่งของเครื่องจักร วิธีการจัดการ ขวัญกำลังใจได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย ทั้งคณะสงฆ์ ทั้งประชาชน เพียงแต่เสริมให้ดีขึ้นเท่านั้น^{๓๓๕}

(๘) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับบุคลากร จึงต้องมีการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ปกครองควรจะยินดีในเสนาสนะ ควรจะตั้งสติระลึกว่า เพื่อนพรหมจารีผู้มีศีลดีงาม ซึ่งยังไม่มา ขอให้มา ที่มาแล้วขอให้อยู่ผาสุก หมั่นประชุมกันเนื่องนิมิต พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจที่สงฆ์จะต้องทำ หรือว่า พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันจัดการแก้ไขสิ่งไม่ดีไม่งาม พร้อมเพรียงกันทำกิจที่สงฆ์พึงกระทำ^{๓๓๖}

(๙) การประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรรู้ฐานะของตนเองว่ามีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอยู่หรือไม่โดยบุคลากรจะพิจารณาความสามารถของตนเองเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่องค์การวางไว้ การสอดส่องบรรพชิต และคฤหัสถ์ในวัด หมายถึงการตรวจตราและเอาใจใส่ดูแลการประพฤติปฏิบัติตนของบรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีถิ่นที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม รวมถึงควบคุมและบังคับบัญชาบรรพชิตและคฤหัสถ์ดังกล่าวให้ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งมหาเถรสมาคมและรวมถึงการว่ากล่าวแนะนำชี้แจง เกี่ยวกับการปฏิบัติดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ เพื่อความเจริญรุ่งเรืองแห่งวัดและพระศาสนาอันเป็นส่วนรวม^{๓๓๗}

^{๓๓๔} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูวินัยธรรมนิกร สิริธมฺโม, เจ้าอาวาสวัดกลางเกร็ด จังหวัดนนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๓๕} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูกิตตินันทคุณ (ชูเกียรติ ฐิตคุโณ), เจ้าอาวาสวัดบางจาก จังหวัดนนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๓๖} สทนากลุ่มเฉพาะ นายมานพ ปันสุน, ผู้อำนวยการด้านการจัดการ, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๓๗} สทนากลุ่มเฉพาะ นายสมชาย เทียงอ้า, ไวยาวัจกรวัดกุฎี จังหวัดนนทบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

(๑๐) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบ ว่า ปฏิบัติงานได้ผลดีมาก น้อยเพียงใดและแนะนำให้บุคลากรรู้ถึงวิธีการที่จะต้องปฏิบัติงานให้ดี แก้ไขข้อขัดข้องของพระสังฆาธิการทุกระดับให้เป็นไปโดยชอบ ควบคุมบังคับบัญชาเจ้าคณะ เจ้าอาวาส ตลอดถึงพระภิกษุ สามเณร ผู้อยู่ในบังคับบัญชา ชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ที่อยู่ในบังคับบัญชาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ระวังอธิกรณ์ วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่ง นอกจากนั้น การบริหารวัด มีงานอยู่ ๓ ประเด็นคือ (๑) สามารถสร้างสังคมสงฆ์ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (๒) สามารถสร้างวัด ให้เป็นส่วนหนึ่งในการชี้นำทิศทางการพัฒนาที่ถูกต้องแก่สังคม อีกทั้งทำให้วัดเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน (๓) การบริหารวัดที่มีประสิทธิภาพจะมีความสำคัญต่อการใช้ ทรัพยากรทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด^{๓๓๘}

สรุปได้ว่า ผลจากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า พระสังฆาธิการควรจะต้องใจ สนับสนุนคนดี ปกป้องคนดี ส่งเสริมคนดี เลือกคนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาเป็นหมู่คณะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นส่วนสำคัญในการควบคุมตามเป้าหมาย ขอบเขตโครงการ ระยะเวลาโครงการ ความชัดเจน ความสลับซับซ้อนเป้าหมาย พระสังฆาธิการจะต้องหมั่นประชุมกัน เป็นประจำ เพราะการประชุมกันบ่อยๆ เป็นการระดมมันสมอง รวมความสามารถที่ทุกคนมีอยู่ นำมาแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง ส่งเสริมพัฒนาหมู่คณะให้มีความเจริญในด้านต่างๆ พร้อมเพรียงกัน ประชุม พร้อมเพรียงกันเล็กประชุม และพร้อมเพรียงกันปฏิบัติกิจของหมู่คณะ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานจะทำให้รู้ถึงศักยภาพบุคลากรว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ การตรวจสอบและเอาใจใส่ดูแล ตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อความเจริญรุ่งเรือง ของวัดและพระพุทธศาสนา

๔.๔ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม จำนวน ๒๙๗ ชุด เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ดังนั้น ผู้วิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ตามลำดับขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

^{๓๓๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายธีรพงศ์ ฟิงเร่ว, นักวิชาการศาสนาชำนาญการ สำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติ, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗.

๑. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์ที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ โดยจำแนกตามอายุ ตำแหน่งหน้าที่ การศึกษาบาลี และการศึกษาสามัญเป็นต้น ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=๒๙๗)

ที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๑	อายุ		
	๒๐-๓๐ ปี	๒๓.๒	๒๓.๒
	๓๑-๔๐ ปี	๒๔.๖	๒๔.๖
	๔๑-๕๐ ปี	๒๗.๖	๒๗.๖
	๕๑ ปีขึ้นไป	๒๔.๖	๒๔.๖
๒	ตำแหน่งหน้าที่		
	เจ้าอาวาส	๖๐	๒๐.๒
	รองเจ้าอาวาส	๙๑	๓๐.๖
	ผู้ช่วยเจ้าอาวาส	๑๔๕	๔๘.๘
๓	การศึกษาบาลี		
	ไม่มีประโยค	๑๑๕	๓๘.๗
	ประโยค ๑-๒-๓	๕๔	๑๘.๒
	ประโยค ๔-๕-๖	๗๑	๒๓.๙
	ประโยค ๗-๘-๙	๕๗	๑๙.๒
๔	การศึกษาสามัญ		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๙๙	๓๓.๓
	ปริญญาตรี	๑๐๙	๓๖.๗
	ปริญญาโทขึ้นไป	๘๘	๒๙.๖
	สรุปรวม	๒๙๗	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า พระสังฆาธิการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๒๗.๖ ร้อย คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๖ มีตำแหน่งหน้าที่ เป็นผู้ช่วยเจ้าอาวาส จำนวน ๑๔๕ ร้อย คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๘ มีการศึกษาบาลี ไม่มีประโยค จำนวน ๑๑๕ ร้อย คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๗ มีการศึกษา

สามัญ ปริญาตรี จำนวน ๑๐๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๗

๒. การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑

ผลการวิเคราะห์การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ ตามความคิดเห็นของพระสังฆาธิการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยภาพรวม และรายด้านได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นต้น มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ โดยภาพรวม (n=๒๙๗)

ที่	การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ โดยภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ด้านการวางแผน	๓.๐๔	๑.๑๗	ปานกลาง
๒	ด้านการสรรหาบุคลากร	๒.๙๙	๑.๑๙	ปานกลาง
๓	ด้านการพัฒนาบุคลากร	๒.๙๘	๑.๒๒	ปานกลาง
๔	ด้านการธำรงรักษา	๒.๙๑	๑.๒๑	ปานกลาง
๕	ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน	๓.๐๙	๑.๑๖	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยภาพรวมทุกด้าน		๓.๐๐	๑.๐๐	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า พระสังฆาธิการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นการคิดเห็นที่สอดคล้องกันมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นปานกลางทุกด้าน และเป็นความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ ด้านการวางแผน (n=๒๙๗)

ที่	การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ ด้านการวางแผน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	พระสังฆาธิการ ผู้ปกครองได้วางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อจัดทีมบริหารบุคคลให้มีความเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ	๓.๐๘	๑.๒๖	ปานกลาง
๒	การวางแผนทรัพยากรบุคคลสำรองเพื่อให้สามารถเข้าไปปฏิบัติงานได้ตามความต้องการในอนาคต	๓.๐๔	๑.๒๔	ปานกลาง

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ต่อ)

ที่	การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ ด้านการวางแผน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๓	การวางแผนการเงินสำหรับเป็นงบประมาณเพื่อดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบันและอนาคต	๓.๐๔	๑.๒๗	ปานกลาง
๔	วางแผนวิธีการปกครองคณะสงฆ์ให้มีความสอดคล้องกับสังคมเศรษฐกิจการเมืองการปกครอง เพื่อการปรับปรุงแผนงานต่างๆ	๓.๐๒	๑.๒๒	ปานกลาง
๕	วางแผนวิเคราะห์สถานการณ์ภายในวัดและภายนอกวัดที่กำลังเผชิญอยู่ในสังคมโลกาภิวัตน์เพื่อกำหนดกลยุทธ์เชิงรุกและเชิงรับ	๓.๐๒	๑.๒๔	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยภาพรวมทุกข้อ		๓.๐๔	๑.๑๗	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า พระสังฆาธิการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ ด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นการคิดเห็นที่สอดคล้องกันมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และเป็นความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ ด้านการสรรหาบุคลากร (n=๒๙๗)

ที่	การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ ด้านการสรรหาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมให้เข้าร่วมทีมงานเพื่อกำหนดการปกครองคณะสงฆ์ที่มีคุณภาพ	๒.๙๖	๑.๓๒	ปานกลาง
๒	การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานเป็นทีมงานนั้น พิจารณาเลือกบุคคลที่มีภูมิความรู้และความสามารถมีผลงานปรากฏชัด	๓.๐๕	๑.๒๘	ปานกลาง
๓	การสรรหาบุคลากรภายในวัด ผู้ปกครองควรส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการปกครอง เข้ามาทำงานในทีมงาน	๓.๐๒	๑.๒๙	ปานกลาง
๔	การสรรหาบุคลากรภายนอกวัด ผู้ปกครองควรเปิดโอกาสให้บุคลากรผู้มีความชำนาญเข้าร่วมงานได้	๒.๙๘	๑.๒๕	ปานกลาง
๕	การรับบุคคลเข้าทำงานเริ่มด้วยการทดสอบงาน ประเมินผลงาน ผูกอบรมและพัฒนางาน	๒.๙๖	๑.๒๙	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยภาพรวมทุกข้อ		๒.๙๙	๑.๑๙	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า พระสังฆาธิการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ ด้านการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นการ

คิดเห็นที่สอดคล้องกันมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และเป็นความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ ด้านการพัฒนาบุคลากร (n=๒๕๗)

ที่	การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	พระสังฆาธิการ มีการประชุมอบรมพระภิกษุ สามเณร และบุคลากรภายในวัด เพื่ออบรมเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ	๒.๙๖	๑.๓๓	ปานกลาง
๒	มีการประชุมคณะกรรมการวัดอย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งบุคลากรออกไปศึกษาดูงานภายนอก	๒.๘๙	๑.๓๒	ปานกลาง
๓	มีการส่งเสริมให้พระภิกษุ สามเณร เข้าศึกษานักธรรม บาลี และสามัญศึกษาอย่างมีคุณภาพ	๓.๐๗	๑.๓๖	ปานกลาง
๔	มีการดำเนินการพัฒนาวัดอย่างต่อเนื่อง ด้วยศึกษาแนวทางพัฒนาวัดเชิงรุกอย่างถูกต้องตามหลักการ	๓.๐๐	๑.๒๙	ปานกลาง
๕	มีกระบวนการพัฒนาพระภิกษุ สามเณร ให้ทราบระบบและวิธีการทำงานเชิงรุกเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๙๘	๑.๓๑	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยภาพรวมทุกข้อ		๒.๘๘	๑.๒๒	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า พระสังฆาธิการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นการคิดเห็นที่สอดคล้องกันมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และเป็นความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ ด้านการธำรงรักษา (n=๒๕๗)

ที่	การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ ด้านการธำรงรักษา	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	พระสังฆาธิการ มีความเข้าใจวิธีการดำเนินการติดต่อสื่อสารบุคคลในองค์กรอย่างเหมาะสม	๒.๘๗	๑.๒๘	ปานกลาง
๒	มีวิธีการจูงใจบุคลากรด้วยการให้ผลตอบแทนการเงินและปัจจัยอื่นๆ ตามที่องค์กรจะดำเนินการได้	๒.๘๑	๑.๒๕	ปานกลาง
๓	มีการประชุมบุคลากรทุกฝ่ายเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นวิธีการแก้ไข	๒.๙๑	๑.๓๑	ปานกลาง

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ต่อ)

ที่	การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ ด้านการธำรงรักษา	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	ปัญหาขององค์การด้วยเหตุผล			
๔	บุคลากรภายในวัด ไม่สบาย ป่วยไข้ เกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน จนถึงล้มตาย ผู้บริหารต้องดูแลรักษาค่าพยาบาล หรือจัดงานศพให้เหมาะสมตามแบบประเพณีนิยม	๓.๐๒	๑.๓๗	ปานกลาง
๕	การอนุรักษ์บุคลากรสำคัญๆ ขององค์การด้วยการทรงไว้ เชิดชูไว้ในฐานะผู้มีความอุปถัมภ์ต่อองค์กรนั้น เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร	๒.๙๒	๑.๓๘	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยภาพรวมทุกข้อ		๒.๙๑	๑.๒๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า พระสังฆาธิการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ ด้านการธำรงรักษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นการคิดเห็นที่สอดคล้องกันมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และเป็นความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ ด้านการประเพณีการปฏิบัติงาน (n=๒๙๗)

ที่	การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ ด้านการประเพณีการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	การให้ผลตอบแทนแก่บุคลากร เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ยศตำแหน่งให้มีความสอดคล้องกับงานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่	๓.๐๔	๑.๒๔	ปานกลาง
๒	การประเพณีการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น การปรับปรุง การปรับย้าย การโยกย้าย การเปลี่ยนแปลง การให้พักหยุดงาน การให้ออก	๓.๐๓	๑.๒๓	ปานกลาง
๓	การเลื่อนยศตำแหน่งของบุคลากรเป็นการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร เช่น มีผลงาน ได้รับการชมเชยจากผู้ใหญ่	๓.๐๙	๑.๒๓	ปานกลาง
๔	บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทำงานได้ดี และมีความชัดเจนในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	๓.๑๘	๑.๒๖	ปานกลาง
๕	การประเมินผลงานของบุคลากร เป็นฐานข้อมูลเชิงรุกและเชิงรับ เพื่อสร้างทีมงานให้ปฏิบัติงานได้ตามยุคโลกาภิวัตน์	๓.๑๑	๑.๓๐	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยภาพรวมทุกข้อ		๓.๐๙	๑.๑๖	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า พระสังฆาธิการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ ด้านการประเพณีการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเป็น

การคิดเห็นที่สอดคล้องกันมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และเป็นความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในระดับปานกลาง

๒. การปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอภิธานิธรรม ๗

ผลการวิเคราะห์การปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอภิธานิธรรม ๗ ตามความคิดเห็นของพระสังฆาธิการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยภาพรวมและรายด้านได้แก่ ด้านการประชุมเนืองนิตย์ ด้านการพร้อมกันประชุม ด้านการไม่บัญญัติสิ่งที่ทรงห้าม ด้านเคารพนับถือภิกษุผู้ใหญ่ ด้านการไม่ลู่อำนาจตณหา ด้านการยินดีเสนาสนะ และด้านผู้มีศีลดีงาม

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอภิธานิธรรม ๗ โดยภาพรวม (n=๒๙๗)

ที่	การปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอภิธานิธรรม ๗ โดยภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ด้านหมั่นประชุมเนืองนิตย์	๒.๙๔	๑.๒๔	ปานกลาง
๒	ด้านพร้อมเพรียงกันประชุม	๒.๘๙	๑.๑๗	ปานกลาง
๓	ด้านการไม่บัญญัติสิ่งที่ทรงห้าม	๓.๐๐	๑.๑๘	ปานกลาง
๔	ด้านเคารพนับถือภิกษุเป็นผู้ใหญ่	๓.๐๙	๑.๒๙	ปานกลาง
๕	ด้านการไม่ลู่อำนาจตณหา	๒.๙๑	๑.๒๘	ปานกลาง
๖	ด้านการยินดีเสนาสนะ	๓.๐๙	๑.๒๓	ปานกลาง
๗	ด้านผู้มีศีลดีงาม	๓.๑๗	๑.๒๕	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยภาพรวมทุกด้าน		๓.๐๑	๑.๑๘	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า พระสังฆาธิการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอภิธานิธรรม ๗ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นความคิดเห็นที่สอดคล้องกันมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และเป็นความคิดเห็นที่สอดคล้องระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอภิธานิธรรม ๗ ด้านหมั่นประชุมเนืองนิตย์ (n=๒๙๗)

ที่	การปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอภิธานิธรรม ๗ ด้านหมั่นประชุมเนืองนิตย์	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	พระสังฆาธิการ ผู้ปกครองมีการประชุมปรึกษากับผู้ร่วมงานทุกครั้ง หากมี	๒.๘๕	๑.๓๑	ปานกลาง

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ต่อ)

ที่	การปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอภิธานิธรรม ๗ ด้านหมั่นประชุมเนืองนิตย์	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	ข้อผิดพลาด ทุกคนก็รับรู้ข้อผิดพลาดและหาทางแก้ไขอย่างมีกลยุทธ์			
๒	เมื่อมีกรณีใดๆ เกิดขึ้นก็ประชุมกันปรึกษาหาทางออกที่เหมาะสม โดยวิธีการที่ถูกต้องตามประเพณีนิยม	๒.๙๔	๑.๒๙	ปานกลาง
๓	การหมั่นประชุมเนืองนิตย์เป็นการระดมสมองนำข้อไม่ตรงมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ	๓.๐๔	๑.๓๕	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยภาพรวมทุกข้อ		๒.๙๔	๑.๒๔	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า พระสังฆาธิการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอภิธานิธรรม ๗ ด้านหมั่นประชุมเนืองนิตย์ โดยผลรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นการคิดเห็นที่สอดคล้องกันมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และเป็นความคิดเห็นที่สอดคล้องระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอภิธานิธรรม ๗ ด้านพร้อมเพรียงกันประชุม (n=๒๙๗)

ที่	การปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอภิธานิธรรม ๗ ด้านพร้อมเพรียงกันประชุม	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ผู้ปกครองมีความพร้อมเพรียงกันประชุมปรึกษาปัญหาอุปสรรคเรื่องการปกครองคณะสงฆ์ เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์	๒.๙๓	๑.๒๕	ปานกลาง
๒	ปรึกษาหารือเรื่องการปกครองคณะสงฆ์ เพื่อกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ของพระสังฆาธิการ	๒.๙๕	๑.๒๕	ปานกลาง
๓	จัดสัมมนาเชิงวิชาการเรื่องการปกครองคณะสงฆ์ เพื่อกำหนดเป้าหมายการปกครองเชิงกลยุทธ์ที่จะมีขึ้นในอนาคต	๒.๗๙	๑.๒๑	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยภาพรวมทุกข้อ		๒.๘๙	๑.๑๗	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า พระสังฆาธิการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอภิธานิธรรม ๗ ด้านพร้อมเพรียงกันประชุม โดยผลรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นการคิดเห็นที่สอดคล้องกันมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และเป็นความคิดเห็นที่สอดคล้องระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการ
ปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอุปทานิยธรรม ๗ ด้านไม่บัญญัติสิ่งที่ทรงห้าม (n=๒๔๗)

ที่	การปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอุปทานิยธรรม ๗ ด้านไม่บัญญัติสิ่งที่ทรงห้าม	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ ควรจะปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยเดิมที่มีอยู่ เพื่อให้สมาชิกถือปฏิบัติตามประเพณีนิยม	๓.๐๕	๑.๓๒	ปานกลาง
๒	ผู้ปกครองไม่ควรจะตั้งกฎกติกามาใช้ในสังคมสงฆ์ โดยไม่มีการไตร่ตรองกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องก่อน	๒.๙๕	๑.๒๗	ปานกลาง
๓	ประสิทธิภาพการปกครอง ควรจะอยู่ที่กลยุทธ์หรืออยู่ที่การบังคับใช้ กฎระเบียบวินัยตามหลักการที่วางไว้แล้ว	๓.๐๑	๑.๒๕	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยภาพรวมทุกข้อ		๓.๐๐	๑.๑๘	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า พระสังฆาธิการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการ
ปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอุปทานิยธรรม ๗ ด้านไม่บัญญัติสิ่งที่ทรงห้าม โดยผลรวมอยู่ในระดับปาน
กลาง และเป็นการคิดเห็นที่สอดคล้องกันมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่าง
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และเป็นความคิดเห็นที่สอดคล้องระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการ
ปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอุปทานิยธรรม ๗ ด้านเคารพนับถือผู้ใหญ่ (n=๒๔๗)

ที่	การปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอุปทานิยธรรม ๗ ด้านเคารพนับถือผู้ใหญ่	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	องค์การใดให้เกียรติผู้ใหญ่ เชื่อฟังคำชี้แนะ ปฏิบัติตามคำของท่าน องค์การ นั้น ย่อมจะประสบความสำเร็จ	๓.๑๐	๑.๓๖	ปานกลาง
๒	การเดินตามกรอบของผู้ใหญ่ที่ท่านวางไว้เป็นแนวทางการปกครองให้เกิดผล ดีต่อสังคมสงฆ์	๓.๐๕	๑.๓๔	ปานกลาง
๓	การไม่หลบหลู่ผู้นำของตนด้วยอคตินั้น เป็นการกระทำที่แสดงออกด้วย ความเคารพต่อผู้ใหญ่ในสังคมสงฆ์	๓.๑๒	๑.๓๘	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยภาพรวมทุกข้อ		๓.๐๙	๑.๒๙	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า พระสังฆาธิการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการ
ปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอุปทานิยธรรม ๗ ด้านเคารพนับถือผู้ใหญ่ โดยผลรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง และเป็นการคิดเห็นที่สอดคล้องกันมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า
กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และเป็นความคิดเห็นที่สอดคล้องระดับปาน

กลาง

ตารางที่ ๔.๑๓ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการ
ปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอปริหานิยธรรม ๗ ด้านการไม่ลุ่มอำนาจตนหา (n=๒๙๗)

ที่	การปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอปริหานิยธรรม ๗ ด้านการไม่ลุ่มอำนาจตนหา	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ผู้ปกครองไม่เห็นแก่ตัวด้วยการพยายามทำงานเพื่อรักษาองค์การด้วยความ จริงใจตามนโยบายของมหาเถรสมาคม	๒.๙๕	๑.๓๕	ปานกลาง
๒	ผู้ปกครองไม่เห็นแก่พรรคพวกดำเนินการปกครองไปตามความผิดและความ ถูกต้อง อย่างเป็นระเบียบวินัยที่ตั้งอยู่ในความชอบธรรม	๒.๙๑	๑.๓๕	ปานกลาง
๓	ผู้ปกครองไม่เห็นแก่อำสัสนิจ้างทำงานเพื่อองค์การด้วยความสมัครใจอาสา รับใช้องค์การด้วยความเต็มใจ	๒.๘๗	๑.๓๔	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยภาพรวมทุกข้อ		๒.๙๑	๑.๒๘	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า พระสังฆาธิการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการ
ปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอปริหานิยธรรม ๗ ด้านการไม่ลุ่มอำนาจตนหา โดยผลรวมอยู่ในระดับปาน
กลาง และเป็นการคิดเห็นที่สอดคล้องกันมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่าง
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และเป็นความคิดเห็นที่สอดคล้องระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๑๔ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการ
ปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอปริหานิยธรรม ๗ ด้านการยินดีเสนาสนะ (n=๒๙๗)

ที่	การปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอปริหานิยธรรม ๗ ด้านการยินดีเสนาสนะ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ผู้ปฏิบัติธรรมควรจะยินดีในเสนาสนะป่าที่มีความเงียบสงบ ปราศจากการ รบกวนด้วยเสียง และการทำวณกรรมต่างๆ	๓.๑๒	๑.๓๑	ปานกลาง
๒	เป็นผู้สันโดษยินดีด้วยอาหารบิณฑบาต ไตรจีวร เสนาสนะป่า และยารักษา โรคตามมีตามอัตตภาพ	๓.๑๒	๑.๓๐	ปานกลาง
๓	เป็นผู้ถือเสนาสนะป่าเป็นวัตร โดยการอาศัยอยู่ตามธรรมชาติเป็นชีวิตจิตใจ ไม่คลุกคลีด้วยหมู่คณะ	๓.๐๑	๑.๒๖	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยภาพรวมทุกข้อ		๓.๐๙	๑.๒๓	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า พระสังฆาธิการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการ
ปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอปริหานิยธรรม ๗ ด้านการยินดีเสนาสนะ โดยผลรวมอยู่ในระดับปาน

กลาง และเป็นการคิดเห็นที่สอดคล้องกันมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และเป็นความคิดเห็นที่สอดคล้องระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๑๕ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอุปทานิยธรรม ๗ ด้านผู้มีศีลตั้งาม (n=๒๙๗)

ที่	การปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอุปทานิยธรรม ๗ ด้านผู้มีศีลตั้งาม	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	คุ้มครองอารักขาผู้ทรงศีล ด้วยการจัดหาเสนาสนะให้ที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม	๓.๑๔	๑.๓๒	ปานกลาง
๒	ยินดีต้อนรับเพื่อนพรหมจารีอื่นๆ และให้ความอุปถัมภ์สนับสนุน ด้านการปฏิบัติศาสนกิจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพุทธพิธีตามแบบประเพณีนิยม	๓.๒๑	๑.๒๙	ปานกลาง
๓	ถวายความอุปถัมภ์ด้วยอาหารบิณฑบาต ไตรจีวร เสนาสนะ และยารักษาโรค ตามกาลที่เห็นสมควร	๓.๑๘	๑.๓๑	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยภาพรวมทุกข้อ		๓.๑๗	๑.๒๕	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า พระสงฆ์ฆาธิการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อการปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอุปทานิยธรรม ๗ ด้านผู้มีศีลตั้งาม โดยผลรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นการคิดเห็นที่สอดคล้องกันมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และเป็นความคิดเห็นที่สอดคล้องระดับปานกลาง

สรุปได้ว่า ผลจากการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาการปกครองคณะสงฆ์ที่พึงประสงค์ของพระสงฆ์ฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ พบว่า

๑. ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พระสงฆ์ฆาธิการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๒๗.๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๖ มีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้ช่วยเจ้าอาวาส จำนวน ๑๔๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๘ มีการศึกษาบาลี ไม่มีประโยค จำนวน ๑๑๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๗ มีการศึกษาสามัญ ปริญญาตรี จำนวน ๑๐๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๗

๒. การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ ตามความคิดเห็นของพระสงฆ์ฆาธิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นปานกลางทุกด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นต้น

๓. การปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอุปทานิยธรรม ๗ ตามความคิดเห็นของพระสงฆ์ฆาธิการพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือด้านการประชุมเนื่องนิยัตย์ ด้าน

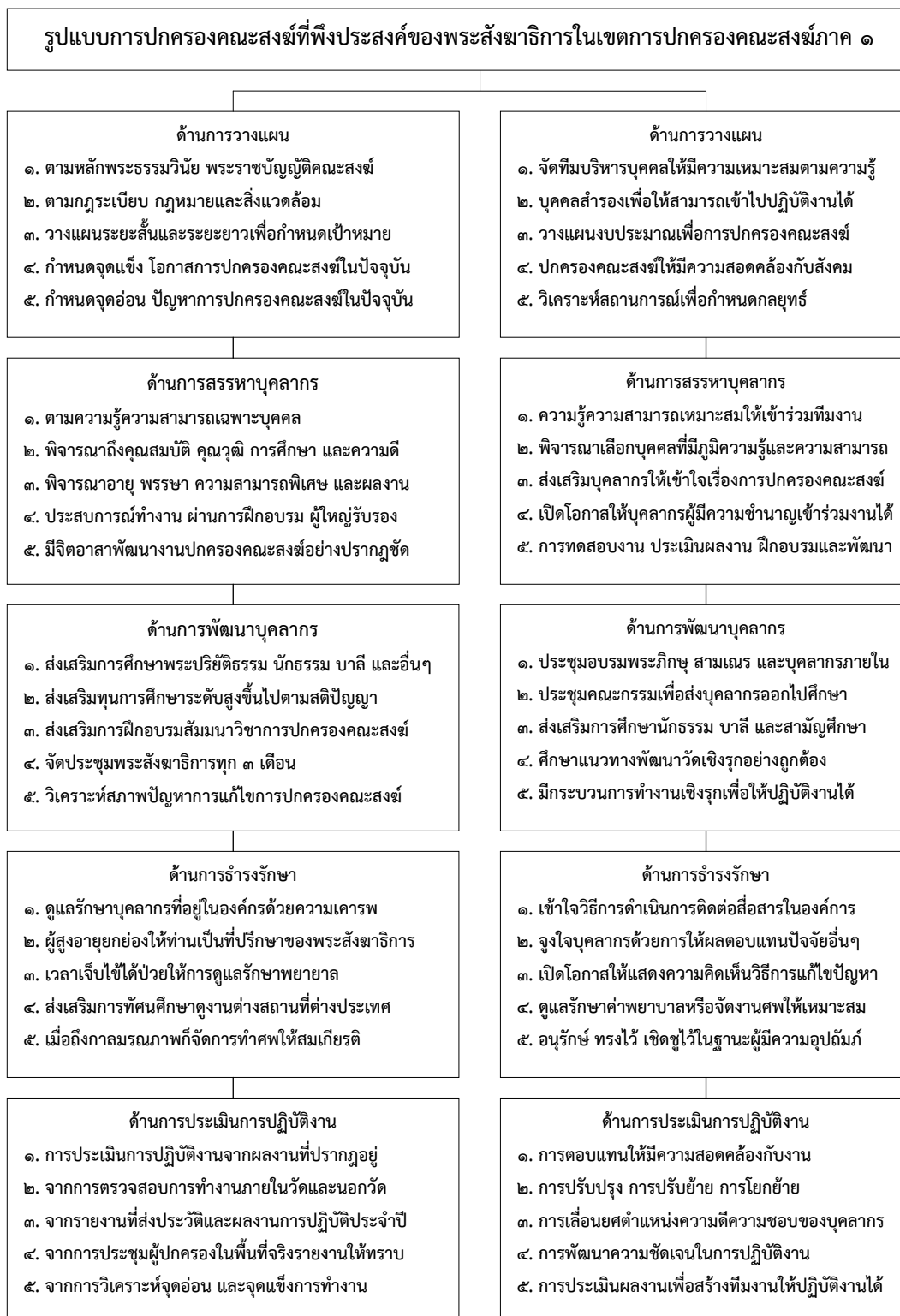
การพร้อมกันประชุม ด้านการไม่บัญญัติสิ่งที่ทรงห้าม ด้านเคารพนับถือภิกษุผู้ใหญ่ ด้านการไม่ลู่อำนาจัตถา ด้านการยินดีเสนาสนะ และด้านผู้มีศีลตั้งงามเป็นต้น

๔.๕ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑” ผู้วิจัย ได้ศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการปกครองของพระสังฆาธิการวิเคราะห์การปกครองคณะสงฆ์ที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ วิเคราะห์การสนทนากลุ่มเฉพาะ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการศึกษาวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ สำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๘ รูป/คน และสนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๐ รูป/คน สำหรับการศึกษาเชิงปริมาณ แจกแบบสอบถาม จำนวน ๒๙๗ ชุด จึงได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๔.๕.๑ การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑

การปกครองคณะสงฆ์ที่พึงประสงค์ พระสังฆาธิการ ควรจะปฏิบัติตามรูปแบบและโครงสร้างปกครองคณะสงฆ์ กฎระเบียบ เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม ตลอดจนควบคุมดูแลให้พระภิกษุสามเณร ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ อยู่ในกฎระเบียบ ตามหลักพระธรรมวินัย กฎหมายและสิ่งแวดลอม นอกจากนี้ พระสังฆาธิการ ต้องดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ต้องทำหน้าที่ระงับอธิกรณ์ วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่ง รวมตลอดทั้งควบคุมบังคับบัญชาพระภิกษุ สามเณร ผู้อยู่ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ ให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยดีงาม นอกจากนั้น งานปกครองเป็นงานนำ เป็นงานลึกซึ่งกว้างขวาง ยิ่งใหญ่ละเอียดอ่อนยิ่งกว่างานทั้งหลาย และเป็นงานที่ทำไม่เสร็จ ต้องคอยปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมแก่สภาพการณ์ปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา ถ้างานปกครองดำเนินไปอย่างใดงานอื่นๆ ก็จะดำเนินไปอย่างนั้น ถ้างานปกครองดำเนินไปไม่ได้ งานบริหารลักษณะอื่นๆ ก็ดำเนินไปไม่ได้เช่นกัน ผู้ปกครองวัดก็คือเจ้าอาวาส เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อปกครองวัดทั้งอนุโลมและปฏิโลม



แผนภาพที่ ๔.๑ การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑

จากแผนภาพที่ ๔.๑ การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ ผู้วิจัยสามารถกล่าวสรุปผลการศึกษาตามลำดับขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. การวางแผน

การวางแผนระยะสั้นและระยะยาวเพื่อส่งเสริมการปกครองคณะสงฆ์ พระสังฆาธิการควรจะต้องวางแผนระยะสั้น โดยมอบหมายให้ผู้ช่วยเจ้าอาวาส รับผิดชอบดูแลความเรียบร้อยในวัดร่วมกับเจ้าอาวาส นอกจากนี้ การวางแผนระยะยาว โดยมอบหมายให้ผู้ช่วยเจ้าอาวาสในระดับรองลงมา เพื่อฝึกปฏิบัติงานให้เกิดความพร้อมในการบริหารงานในระดับสูงขึ้นไปในอนาคต ดังนั้นด้านการวางแผน ผลการศึกษาพบว่า

๑. ตามหลักพระธรรมวินัย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์
๒. ตามกฎระเบียบ กฎหมายและสิ่งแวดล้อม
๓. วางแผนระยะสั้นและระยะยาวเพื่อกำหนดเป้าหมาย
๔. กำหนดจุดแข็ง โอกาสการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบัน
๕. กำหนดจุดอ่อน ปัญหาการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบัน

พระสังฆาธิการ ผู้ปกครองได้วางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อจัดทีมบริหารบุคคลให้มีความเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ การวางแผนทรัพยากรบุคคลสำรองเพื่อให้สามารถเข้าไปปฏิบัติงานได้ตามความต้องการในอนาคต การวางแผนการเงินสำหรับเป็นงบประมาณเพื่อดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบันและอนาคต วางแผนวิธีการปกครองคณะสงฆ์ให้มีความสอดคล้องกับสังคมเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง เพื่อการปรับปรุงแผนงานต่างๆ วางแผนวิเคราะห์สถานการณ์ภายในวัดและภายนอกวัดที่กำลังเผชิญอยู่ในสังคมโลกาภิวัตน์เพื่อกำหนดกลยุทธ์เชิงรุกและเชิงรับ

๒. การสรรหาบุคลากร

การสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน นับตั้งแต่การรับสมัคร การประชาสัมพันธ์ การเลือกใช้ข้อสอบคัดเลือกการเสาะหาบุคคลมาจากแหล่งต่างๆ ทั้งจากภายในหน่วยงานเดียวกันและภายนอกหน่วยงาน ดังนั้น ด้านการสรรหาบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า

๑. การสรรหาบุคลากรตามความรู้ความสามารถเฉพาะบุคคล
๒. พิจารณาถึงคุณสมบัติ คุณวุฒิ การศึกษา และความดีความชอบ
๓. พิจารณาอายุ พรรษา ความสามารถพิเศษ และผลงาน
๔. ประสพการณ์ทำงาน ผ่านการฝึกอบรม ผู้ใหญ่รับรอง
๕. มีจิตอาสาพัฒนางานปกครองคณะสงฆ์อย่างปรากฏชัด

การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมให้เข้าร่วมทีมงานเพื่อกำหนดการปกครองคณะสงฆ์ที่มีคุณภาพ การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานเป็นทีมงานนั้น พิจารณาเลือกบุคคลที่มีภูมิความรู้และความสามารถมีผลงานปรากฏชัด การสรรหาบุคลากรภายในวัด ผู้ปกครองควร

ส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการปกครอง เข้ามาทำงานในทีมงาน การสรรหาบุคลากรภายนอกวัด ผู้ปกครองควรเปิดโอกาสให้บุคลากรผู้มีความชำนาญเข้าร่วมงานได้ การรับบุคคลเข้าทำงานเริ่มด้วยการทดสอบงาน ประเมินผลงาน ฝึกอบรมและพัฒนางาน

๓. การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย การปฐมนิเทศ การสอนงาน การสับเปลี่ยน โยกย้ายหน้าที่ การหาพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน การให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยงาน การให้รักษาการแทน การพาไปสังเกตการณ์ การทำงานในบางโอกาส การส่งไปศึกษาดูงาน การจัดประชุมสัมมนา ฝึกอบรม การส่งเข้าประชุมเรื่องเกี่ยวกับการจัดเอกสารทางวิชาการให้เพียงพอ การจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานให้พอใช้ การอ่าน การฟังปาฐกถาทางวิชาการ การให้ทำการทดลอง ดังนั้น ด้านการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า

๑. ส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรม นักธรรม บาลี และอื่นๆ
๒. ส่งเสริมทุนการศึกษาระดับสูงขึ้นไปตามสติปัญญาความรู้ความสามารถ
๓. ส่งเสริมการฝึกอบรมสัมมนาวิชาการปกครองคณะสงฆ์
๔. จัดประชุมพระสังฆาธิการทุก ๓ เดือน ในพื้นที่การปกครองคณะสงฆ์
๕. วิเคราะห์สภาพปัญหาการแก้ไขการปกครองคณะสงฆ์

พระสังฆาธิการ มีการประชุมอบรมพระภิกษุ สามเณร และบุคลากรภายในวัด เพื่อบรรณเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ มีการประชุมคณะกรรมการวัดอย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งบุคลากรออกไปศึกษาดูงานภายนอก มีการส่งเสริมให้พระภิกษุ สามเณร เข้าศึกษานักธรรม บาลี และสามัญศึกษาอย่างมีคุณภาพ มีการดำเนินการพัฒนาวัดอย่างต่อเนื่อง ด้วยศึกษาแนวทางพัฒนาวัดเชิงรุกอย่างถูกต้องตามหลักการ มีกระบวนการพัฒนาพระภิกษุ สามเณร ให้ทราบระบบและวิธีการทำงานเชิงรุก เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. การธำรงรักษา

พระสังฆาธิการ ต้องรักษาทรัพยากรบุคคลที่ดีไว้กับองค์กรได้ตลอดไป การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร กำหนดวัตถุประสงค์ ปรับปรุงสถานที่ทำงาน ให้ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ให้โอกาสแก่บุคลากรได้ก้าวหน้า การสร้างฉันทะให้เกิดแก่ผู้บริหาร ผู้ที่อยู่ในโครงสร้างการบริหาร ดังนั้น ด้านการธำรงรักษา ผลการศึกษาพบว่า

๑. ดูแลรักษาบุคลากรที่อยู่ในองค์กรด้วยความเคารพ
๒. ผู้สูงอายุยกย่องให้ท่านเป็นที่ปรึกษาของพระสังฆาธิการ
๓. เวลาเจ็บไข้ได้ป่วยให้การดูแลสุขภาพอย่างเต็มที่
๔. ส่งเสริมการทัศนศึกษาดูงานต่างสถานที่ต่างประเทศ
๕. เมื่อถึงกาลมรณภาพก็จัดการศพให้สมเกียรติ

พระสังฆาธิการมีความเข้าใจวิธีการดำเนินการติดต่อสื่อสารบุคคลในองค์การอย่างเหมาะสม มีวิธีการจูงใจบุคลากรด้วยการให้ผลตอบแทนการเงินและปัจจัยอื่นๆ ตามที่องค์การจะดำเนินการได้ มีการประชุมบุคลากรทุกฝ่ายเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นวิธีการแก้ไขปัญหาขององค์การด้วยเหตุผล บุคลากรภายในวัด ไม่สบาย ป่วยไข้ เกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน จนถึงล้มตาย ผู้บริหารต้องดูแลรักษาค่าพยาบาล หรือจัดงานศพให้เหมาะสมตามแบบประเพณีนิยม การอนุรักษ์บุคลากรสำคัญๆ ขององค์การด้วยการทรงไว้ เชิดชูไว้ในฐานะผู้มีความอุทิศตนต่อองค์การนั้น เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร

๕. การประเมินการปฏิบัติงาน

การประเมินการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดค่าตอบแทน เพื่อเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน และเพื่อเลิกจ้าง การแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงาน เป็นการบอกให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ว่าตนเองทำงานเป็นอย่างไร บุคลากรรู้ว่าผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใดเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่วางไว้ ดังนั้น ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า

๑. การประเมินการปฏิบัติงานจากผลงานที่ปรากฏอยู่ในสภาพปัจจุบัน
๒. จากการตรวจสอบการทำงานภายในวัดและนอกวัด
๓. จากรายงานที่ส่งประวัติและผลงานการปฏิบัติประจำปี
๔. จากการประชุมผู้ปกครองในพื้นที่จริงรายงานให้ทราบ
๕. จากการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการทำงาน

การให้ผลตอบแทนแก่บุคลากร เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ยศตำแหน่งให้มีความสอดคล้องกับงานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ การประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น การปรับปรุง การปรับย้าย การโยกย้าย การเปลี่ยนแปลง การให้พักหยุดงาน การให้ออก การเลื่อนยศตำแหน่งของบุคลากรเป็น การพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร เช่น มีผลงาน ได้รับการชมเชยจากผู้ใหญ่ บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทำงานได้ดี และมีความชัดเจนในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย การประเมินผลงานของบุคลากร เป็นฐานข้อมูลเชิงรุกและเชิงรับ เพื่อสร้างทีมงานให้ปฏิบัติงานได้ตามยุคโลกาภิวัตน์

๔.๕.๒ การปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอภิธานิธรรม ๗

พระสังฆาธิการต้องจัดระบบความเป็นอยู่ในสังคมสงฆ์โดยเน้นการบำบัดทุกข์บำรุงสุขตามหลักการคือ นิคคหวิธิ ช่มคนที่ควรช่ม หรือตำหนิคนที่ควรตำหนิ ปัคคหวิธิ ยกย่องคนที่ควรยกย่อง ปวารณวิธิ เปิดโอกาสให้ผู้อื่นว่ากล่าวตักเตือน สัณฺโสนตนได้ คือ ให้ตักเตือนซึ่งกันและกัน ทั้งนี้โดยอาศัยเครื่องมือ ๓ ประการ คือ พระธรรมวินัยที่พระพุทธองค์ทรงแสดงไว้แล้ว และบัญญัติไว้แล้ว

กฎหมายบ้านเมืองที่พระมหาสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดฯ ให้อำนาจทางรัฐบาลให้ตรง ขึ้นไว้ตามกระบวนการนิติบัญญัติ เพื่อจัดระเบียบและข้อบังคับการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตาม พระธรรมวินัย ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณีดีงามที่บรรพบุรุษบูรพาจารย์ยอมรับนับถือ และ นำปฏิบัติสืบๆ กันมา นอกจากนั้น การสรรหาบุคลากรคือการดำเนินการต่างๆ เพื่อให้ได้คนดีมีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน นับตั้งแต่การรับสมัคร การประชาสัมพันธ์ การเลือกใช้ข้อสอบ คัดเลือกการเสาะหาบุคคลมาจากแหล่งต่างๆ ทั้งจากภายในหน่วยงานเดียวกันและภายนอกหน่วยงาน นอกจากนั้น การปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอภิธานิยธรรม ๗ พระพุทธศาสนามองการปกครองเพื่อ การศึกษา เพื่อความสงบเรียบร้อย การปกครองมิใช่เป็นจุดหมายในตัว แต่เป็นเพียงปัจจัยเอื้อเพื่อช่วย ให้แต่ละบุคคลบรรลุจุดหมาย การปกครองแบบใช้อำนาจจึงก่อให้เกิดปัญหาเริ่มตั้งแต่เกิดความ ขัดแย้งในจิตใจเป็นต้นไป ทำให้ยังต้องเพิ่มการใช้อำนาจ ใช้อำนาจและเน้นการลงโทษตามลำดับ ไม่ใช่ การปกครองแบบพยายามสร้างคนดี แต่เป็นการปกครองแบบพยายามกำจัดคนเลว ในขณะเดียวกัน นั้น ผู้บริหารต้องมีจักขุมา มีสายตาวไกล คือมองการณ์ไกล วิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถ มองเห็นจุดหมายปลายทางได้ชัดเจน การบริหารองค์การให้เจริญอยู่ได้ก็ต้องอาศัยการติดต่อกันไปมา หาสู่กัน รู้ทั่วถึงกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เมื่อมีเรื่องที่จะต้องทำเกิดขึ้น ผู้เป็นใหญ่ในหมู่คณะ จะต้องเรียกประชุมปรึกษาหารือกัน ผู้น้อยที่นับเนื่องในหมู่คณะก็ต้องหมั่นเข้าประชุมตามวาระที่ถูก เรียกเข้าประชุม เมื่อหมู่คณะใดประพฤติปฏิบัติตาม ก็จะมีแต่ความเจริญและพร้อมเพรียงกัน สอดคล้องตามหลักอภิธานิยธรรม ๗



แผนภาพที่ ๔.๒ การปกครองคณะสงฆ์ตามหลักการบริหารนิยธรรม ๗

จากแผนภาพที่ ๔.๒ การปกครองคณะสงฆ์ตามหลักการบริหารนิยธรรม ๗ ผู้วิจัย สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า

หมั่นประชุมเนืองนิตย์ พระสังฆาธิการต้องหมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ในกิจของสงฆ์ที่ต้องทำร่วมกันไม่ว่าเรื่องเล็กหรือใหญ่ เช่น การทำอุโบสถสังฆกรรม แบ่งภาระงานตามความถนัดของบุคลากรในวัด ให้รับผิดชอบตามความถนัด ผู้ปกครอง ต้องไม่มักโกรธและจะต้องไม่ตัดสินใจในกิจการทั้งหลายในขณะที่กำลังมีความโกรธ ควรจะหมั่นประชุมกันเนืองนิจ การอยู่ร่วมกัน การทำงานร่วมกันของคนในสังคมจะต้องมีการ พบปะ ประชุมปรึกษาหารือกันสม่ำเสมอ เพื่อแก้ไขปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ยอมรับในเหตุผลที่ถูกต้องที่เป็นประโยชน์ เพื่อความเข้าใจที่ดีต่อกันของทุกคนในสังคมซึ่งความเจริญ ไม่เกิดความเสื่อมในทุกกรณี ดังนั้น ด้านหมั่นประชุมเนืองนิตย์ ผลการศึกษาพบว่า

๑. ประชุมสามัญประจำปีเพื่อรายงานผลการปกครองคณะสงฆ์ให้ผู้ปกครองทราบ
๒. ประชุมพิเศษตามคำสั่งผู้ใหญ่เสมอมา เช่น งานกุศลและงานอวมงคล เป็นต้น
๓. ประชุมตามปกติเพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมรายได้เข้าวัด

พระสังฆาธิการ ผู้ปกครองมีการประชุมปรึกษากับผู้ร่วมงานทุกครั้ง หากมีข้อผิดพลาดทุกคนก็รับรู้ข้อผิดพลาดและหาทางแก้ไขอย่างมีกลยุทธ์ เมื่อมีกรณีใดๆ เกิดขึ้นก็ประชุมกันปรึกษาหาทางออกที่เหมาะสม โดยวิธีการที่ถูกต้องตามประเพณีนิยม การหมั่นประชุมเนืองนิตย์เป็นการระดมสมองนำข้อไม่ดีมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ

พร้อมเพรียงกันประชุม พระสังฆาธิการพร้อมเพรียงกันประชุม เลิกประชุมและทำกิจที่สงฆ์ต้องทำการประชุมถือว่าเป็นกิจที่สงฆ์ต้องทำร่วมกัน แต่การที่จะให้สงฆ์ทุกรูปยอมรับซึ่งกันและกัน เพื่อความสามัคคีก็จะต้องอาศัยความพร้อมเพรียงกันทุกๆ ครั้ง เช่น การทำพิธีกรรมในงานมงคลนิยมใช้พระสงฆ์ ๙ รูป ก็ต้องมาพร้อมกันจึงจะทำพิธีกรรมได้ วัดเป็นนิติบุคคลแต่การปกครองต้องอยู่ในภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบ วินัยที่วางไว้ โดยเฉพาะวัดเป็นส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น ดังนั้น ด้านพร้อมเพรียงกันประชุม ผลการศึกษาพบว่า

๑. สร้างความรักความสามัคคีในหมู่คณะสงฆ์
๒. ส่งเสริมความเข้าใจสภาพการปกครองคณะสงฆ์
๓. เป็นการรักษากฎระเบียบเพื่อความมั่นคงของพระพุทธศาสนา

ผู้ปกครองมีความพร้อมเพรียงกันประชุมปรึกษาปัญหาอุปสรรคเรื่องการปกครองคณะสงฆ์เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ ปรึกษาหารือเรื่องการปกครองคณะสงฆ์ เพื่อกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ของพระสังฆาธิการ จัดสัมมนาเชิงวิชาการเรื่องการปกครองคณะสงฆ์ เพื่อกำหนดเป้าหมายการปกครองเชิงกลยุทธ์ที่จะมีขึ้นในอนาคต

ไม่บัญญัติสิ่งที่ยุติห้าม พระสังฆาธิการไม่บัญญัติในสิ่งที่พระพุทธเจ้าไม่ทรงบัญญัติ ไม่ล้มเลิกสิ่งที่พระองค์บัญญัติไว้ ถือว่าสิกขาบทที่พระพุทธเจ้าบัญญัติไว้ เปรียบเสมือนรัฐธรรมนูญที่พระสงฆ์จะต้องปฏิบัติตาม ร่วมกันสร้างความเป็นปึกแผ่น ให้รักษาระเบียบกติกาดั้งเดิม โดยเฉพาะอย่าง

ยิ่งบทบัญญัติแห่งพระธรรมวินัย ไม่ให้ต่างพร้อย ผู้ปกครองก็คือเจ้าอาวาสประจำแต่ละวัดนั่นเอง เป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบตามกฎหมาย บำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิต และคฤหัสถ์ ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้น ปฏิบัติ ตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม ดังนั้น ด้านไม่บัญญัติสิ่งที่ทรงห้าม ผลการศึกษาพบว่า

๑. ดูแลรักษากฎระเบียบที่มีอยู่อย่างสม่ำเสมอ
๒. ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎหมายและสิ่งแวดล้อม
๓. อนุวัติตามผู้ปกครองคณะสงฆ์สั่งการมาตามลำดับชั้น

ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ ควรจะปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยเดิมที่มีอยู่ เพื่อให้สมาชิกถือปฏิบัติตามประเพณีนิยม ผู้ปกครองไม่ควรจะตั้งกฎกติกามาใช้ในสังคมสงฆ์ โดยไม่มีการไตร่ตรองกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องก่อน ประสิทธิภาพการปกครอง ควรจะอยู่ที่กลยุทธ์หรืออยู่ที่การบังคับใช้กฎระเบียบวินัยตามหลักการที่วางไว้แล้ว

เคารพนับถือผู้ใหญ่ พระสังฆาธิการต้องเคารพนับถือและรับฟังถ้อยคำของผู้ใหญ่ ในการปกครองของพระสงฆ์จะให้อำนาจแก่ผู้ที่มีความสามารถตามบรรดาศักดิ์ เช่น ภิกษุผู้ใหญ่สังฆปริณายก ภิกษุทุกระดับจะต้องปฏิบัติตามลำดับชั้นเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย ในพระอารามให้ความเคารพกันตามลำดับอาวุโส เช่น เมื่อสวดมนต์ ทำวัตรเช้า เย็นจบลง พระภิกษุ สามเณรทั้งวัด ก้มกราบพระมหาเถรผู้อาวุโสสูงสุด ในวันนั้น เป็นปกติ ผู้ปกครองพึงบริหารการเงินการคลังด้วยตนเอง ไม่ไว้วางใจใครให้จัดการเรื่องทรัพย์สินและกุหนียัมสินแทน ผู้ปกครองต้องมีความรอบรู้ได้รายจ่ายอย่างละเอียด ดังนั้น ด้านเคารพนับถือภิกษุเป็นใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า

๑. ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของผู้ใหญ่สั่งการลงมา
๒. ดำเนินการตามนโยบายของผู้ใหญ่
๓. เคารพพระสังฆาธิการผู้เป็นประธานสงฆ์

องค์การใดให้เกียรติผู้ใหญ่ เชื่อฟังคำชี้แนะ ปฏิบัติตามคำของท่าน องค์การนั้น ย่อมจะประสบความสำเร็จ การเดินตามกรอบของผู้ใหญ่ที่ท่านวางไว้เป็นแนวทางการปกครองให้เกิดผลดีต่อสังคมสงฆ์ การไม่หลบหลู่ผู้นำของตนด้วยอคตินั้น เป็นการกระทำที่แสดงออกด้วยความเคารพต่อผู้ใหญ่ในสังคมสงฆ์

ไม่ละอำนาจค้นหา พระสังฆาธิการ ต้องรักษาส่งเสริมสามัคคีในหมู่คณะ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ ต้องอำนวยความสะดวกในหน้าที่การคณะสงฆ์ และการพระศาสนา ต้องรักษาข้อความอันเกี่ยวกับการคณะสงฆ์ที่ยังไม่ควรเปิดเผย การปกครองคณะสงฆ์เป็นตำแหน่งหน้าที่ของพระสังฆาธิการผู้มีความรู้ความสามารถ ทั้งการประพฤติปฏิบัติที่ดีงาม เป็นผู้นำองค์กร

ต่างๆ ทั้งภายในคณะสงฆ์ และองค์กรภาครัฐและเอกชน ดังนั้น ด้านการไม่ละอานาจค้นหา ผลการศึกษาพบว่า

๑. ทำงานเป็นไปตามลำดับขั้นตอน
๒. ไม่มีความรังเกียจเพราะอคติ
๓. สำรวมในพระปาฏิโมกข์

ผู้ปกครองไม่เห็นแก่ตัวด้วยการพยายามทำงานเพื่อรักษาองค์กรด้วยความจริงใจตาม นโยบายของมหาเถรสมาคม ผู้ปกครองไม่เห็นแก่พรรคพวกดำเนินการปกครองไปตามความผิดและความถูกต้อง อย่างเป็นระเบียบวินัยที่ตั้งอยู่ในความชอบธรรม ผู้ปกครองไม่เห็นแก่อามิสสินจ้าง ทำงานเพื่อองค์กรด้วยความสมัครใจอาสารับใช้องค์กรด้วยความเต็มใจ

ยินดีในเสนาสนะ พระสังฆาธิการควรจะยินดีในเสนาสนะอันควร คือพระสงฆ์ต้องมีชีวิต เรียบง่าย มุ่งแสวงหาธรรมเพื่อเผยแผ่ให้กับผู้อื่น เมื่อได้รับอนุญาตให้อยู่ประจำ ณ กุฏิหลังไหนก็อยู่ ประจำที่หลังนั้น พร้อมทั้งดูแลรักษาให้อยู่ในความสะอาดตลอดเวลา ดังนั้น ด้านการยินดีเสนาสนะ ผลการศึกษาพบว่า

๑. ดูแลรักษากุฏิที่อยู่อาศัยให้สะอาดเรียบร้อยดีงาม
๒. เก็บขยะมูลฝอยให้เป็นระเบียบปราศจากกลิ่นเหม็น
๓. ซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ที่ทรุดโทรมให้ใช้งานได้

ผู้ปฏิบัติธรรมควรจะยินดีในเสนาสนะป่าที่มีความเงียบสงบ ปราศจากการรบกวนด้วย เสียง และการทำงานกรรมต่างๆ เป็นผู้สันโดษยินดีด้วยอาหารบิณฑบาต ไตรจีวร เสนาสนะป่า และ ยารักษาโรคตามมีตามอัตภาพ เป็นผู้ถือเสนาสนะป่าเป็นวัตร โดยการอาศัยอยู่ตามธรรมชาติเป็น ชีวิตจิตใจ ไม่คลุกคลีด้วยหมู่คณะ

ยินดีกับสหพรหมจารี พระสังฆาธิการต้องให้การอารักขาพระภิกษุสงฆ์ เป็นการจัดการให้ ความอารักขา บำรุง ค้ำครอง อันชอบธรรม แก่บรรพชิต ผู้ทรงศีลบริสุทธิ์ ความเป็นผู้รู้จักบุคคล คือ รู้จักเข้าใจความแตกต่างบุคคล โดยอัธยาศัย ความสามารถและคุณธรรมเป็นต้น ใครๆ ยิ่งหรือหย่อน อย่างไร รู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่นๆ ด้วยดี ควรจะคบหรือไม่ ได้คดีอะไร จะสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับจะใช้ คำหยาบคาย ยกย่อง หรือแนะนำสั่งสอนอย่างไรจึงจะเกิดผลดีเป็นต้น พระสังฆาธิการควรจะจัดการให้การ อารักขาพระภิกษุสงฆ์หรือผู้ทรงศีล เป็นการจัดการให้ความอารักขา บำรุง ค้ำครองอันชอบธรรมแก่ บรรพชิต ผู้ทรงศีลทรงธรรมบริสุทธิ์ ซึ่งเป็นหลักใจและเป็นตัวอย่างทางศีลธรรมของประชาชน เต็มใจ ต้อนรับและหวังให้ท่านอยู่โดยผาสุก ดังนั้น ด้านผู้มีศีลดีงาม ผลการศึกษาพบว่า

๑. รับพระภิกษุ สามเณร เข้ามาศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง
๒. ส่งเสริมอาหารบิณฑบาตร ไตรจีวร กุฏิที่อยู่อาศัย และการพยาบาล
๓. สอนวิธีการสวดมนต์ การเทศน์ และพิธีกรรมต่างๆ

คุ้มครองรักษาผู้ทรงศีล ด้วยการจัดหาเสนาสนะให้ที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม ยินดีต้อนรับ
เพื่อนพรหมจารีอื่นๆ และให้ความอุปถัมภ์สนับสนุน ด้านการปฏิบัติศาสนกิจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพุทธ
พิธีตามแบบประเพณีนิยม ถวายความอุปถัมภ์ด้วยอาหารบิณฑบาต ไตรจีวร เสนาสนะ และยารักษา
โรค ตามกาลที่เห็นสมควร



แผนภาพที่ ๔.๓ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย
พระครูวิมลสุวรรณกร (สมพงศ์ จันทวโร) ๒๕๕๘,