



การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของ คณะสงฆ์ จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา

พระมหาสิทธิโรจน์ จิรโรจน์ (คำไพ)



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของ คณะสงฆ์
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

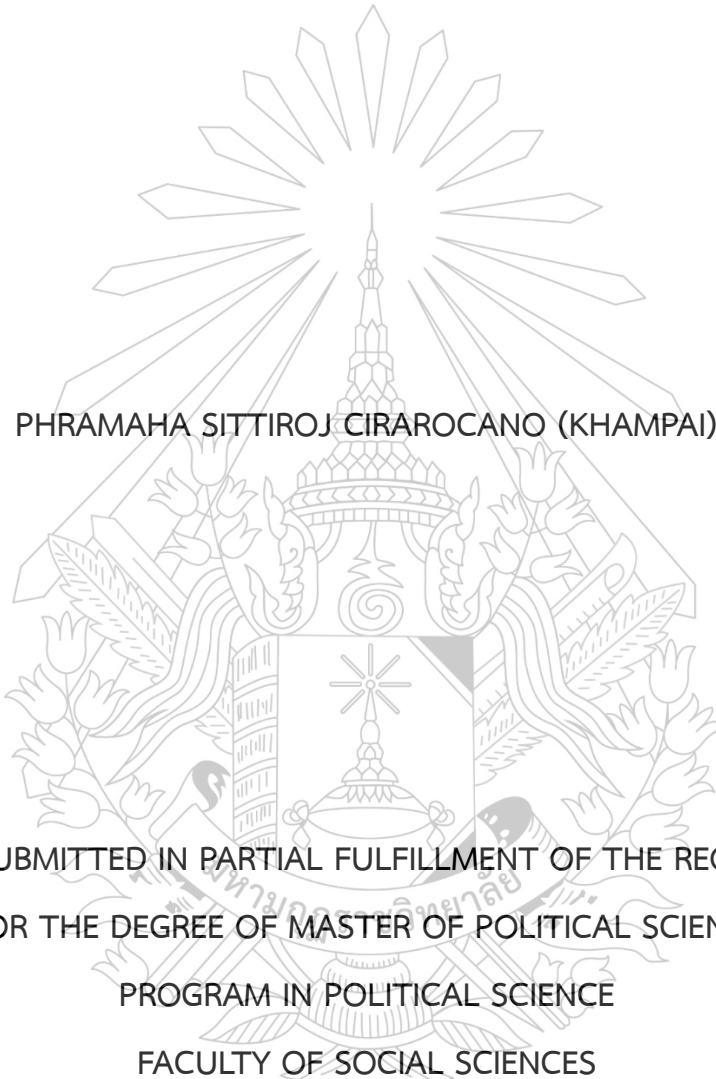
สาขาวิชารัฐศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

THE APPLICATION OF SAPPURISADHAMMA PRINCIPLES IN THE
DECENTRALIZATION OF AUTHORITY OF THE AYUTTHAYA
PROVINCIAL SANGHA

The logo of Mahamakut Buddhist University is a large, intricate emblem centered on the page. It features a central shield with a sunburst at the top, a stupa in the middle, and a lotus at the bottom. The shield is flanked by two elephants and a crown on top. The entire emblem is surrounded by a circular border with Thai script.

PHRAMAHA SITTIROJ CIRAROCANO (KHAMPAI)

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF POLITICAL SCIENCE
PROGRAM IN POLITICAL SCIENCE
FACULTY OF SOCIAL SCIENCES

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของ คณะสงฆ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ชื่อนักศึกษา	พระมหาสิทธิโรจน์ จิรโรจน์ (คำไพ)
ชื่อปริญญา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชารัฐศาสตร์
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	พระมหาชินกร สุจิตโต, ดร.

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(พระมหาสุรไกร ชื่นพุทธิสรี, ผู้ช่วยศาสตราจารย์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(พระมหาชินกร สุจิตโต, ดร.)

กรรมการ

(พระมหาอรุณ ปณญารุโณ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

กรรมการ

(พระครูสังฆรักษ์ ยศวีร์ ปมุตโต, ดร.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษภา ผาทอง)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของ คณะสงฆ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ชื่อนักศึกษา	พระมหาสิทธิโรจน์ จิรโรจน์ (คำไพ)
ชื่อปริญญา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชารัฐศาสตร์
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	พระมหาชินกร สุจิตโต, ดร.

วิทยานิพนธ์ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 คน ประกอบด้วย พระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส ประธานที่พักสงฆ์ พระภิกษุทั่วไป เจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ข้าราชการหรือพนักงานหน่วยงานราชการ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม ไวยาวัจกร และอาจารย์หรือเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและการพรรณนาความ

ผลการวิจัยพบว่า:

1) สภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การบริหารจัดการตั้งอยู่บนการบูรณาการหลักพระธรรมวินัย กฎหมายคณะสงฆ์ และระเบียบมหาเถรสมาคม โดยมุ่งเน้นการลดข้อจำกัดของการรวมศูนย์อำนาจ มีการกระจายอำนาจและเปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการระดับท้องถิ่น (อำเภอ ตำบล และวัด) ตลอดจนชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและตอบสนองต่อบริบทพื้นที่ ในขณะที่งานเชิงนโยบายและงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายยังคงสงวนไว้ที่ระดับจังหวัด การดำเนินงานดังกล่าวพิจารณาจากความพร้อมของบุคลากร ศักยภาพพื้นที่ และจังหวะเวลาที่เหมาะสม ควบคู่ไปกับการประเมินผลอย่างเป็นระบบ

2) การวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจ แม้โครงสร้างการปกครองปัจจุบันจะเน้นการบริหารเชิงลำดับชั้นเพื่อความเป็นเอกภาพ แต่การกระจายอำนาจสู่ระดับพื้นที่ได้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม ความสำเร็จของการถ่ายโอน

อำนาจขึ้นอยู่กับความพร้อมและศักยภาพของบุคลากรผู้รับมอบอำนาจ นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้ฆราวาสและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกิจบางประการ จำเป็นต้องอาศัยหลักสัปปุริสธรรมเป็นกรอบในการกำกับดูแลอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันปัญหาความไม่โปร่งใสและสร้างความมั่นใจในการบริหารกิจการพระศาสนา

3) แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ ในการกระจายอำนาจ การกระจายอำนาจบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพตามหลักสัปปุริสธรรม ทำได้โดยการแยกงานนโยบายไว้ที่ส่วนกลางและส่งมอบงานปฏิบัติการสู่พื้นที่เพื่อความคุ้มค่า (รู้จักเหตุผล) ผู้บริหารต้องตระหนักในหน้าที่ตนและเลือกผู้รับมอบอำนาจที่มีความรู้ความสามารถและซื่อสัตย์ (รู้จักตนและบุคคล) มีการกำหนดภาระงานให้สอดคล้องกับศักยภาพ (รู้จักประมาณ) ตลอดจนประเมินจังหวะเวลาและความพร้อมของระบบก่อนถ่ายโอนอำนาจ (รู้จักกาล) และต้องเข้าใจบริบทชุมชนพร้อมเปิดโอกาสให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วม เพื่อลดความขัดแย้งและสร้างความยั่งยืนในการบริหารงาน (รู้จักชุมชน)

คำสำคัญ : การประยุกต์ใช้หลักธรรม, หลักสัปปุริสธรรม, การกระจายอำนาจ



ABSTRACT

Thesis Topic	THE APPLICATION OF SAPPURISADHAMMA PRINCIPLES IN THE DECENTRALIZATION OF AUTHORITY OF THE AYUTTHAYA PROVINCIAL SANGHA
Student's Name	Phramaha Sittiroj Cirarocano (Khampai)
Degree Sought	Master of Political Science
Program	Program in Political Science
Anno Domini	2026
Advisor	Phramaha Chinnakorn Sucitto, Dr.

The objectives of this research article were: 1) to study the status of decentralization within the Phra Nakhon Si Ayutthaya Provincial Sangha Administration; 2) to analyze the application of the Sappurisa-dhamma (Virtues of a Righteous Person) principles to the decentralization of the Phra Nakhon Si Ayutthaya Provincial Sangha Administration; and 3) to propose guidelines for applying the Sappurisa-dhamma principles to the decentralization of the Phra Nakhon Si Ayutthaya Provincial Sangha Administration. This study employed a qualitative research methodology. The 20 key informants consisted of Sangha administrators at the levels of Provincial Ecclesiastical Governor, District Ecclesiastical Governor, Sub-district Ecclesiastical Governor, and Abbot, as well as Chairpersons of Monastic Residences, general monks, officials from the Phra Nakhon Si Ayutthaya Provincial Office of Buddhism, government officials or state employees, Phra Pariyatti Dhamma school teachers, lay stewards, and university lecturers or staff. The research instrument used was structured interviews. Data were analyzed using content analysis and descriptive narration.

The research findings revealed that:

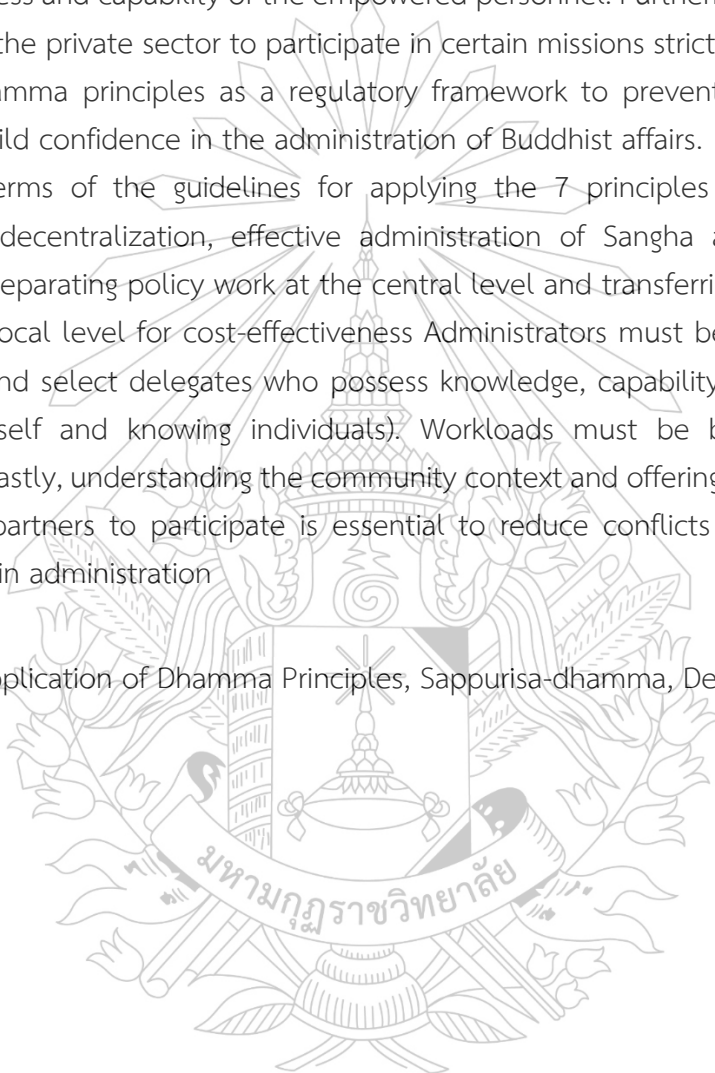
1. Regarding the status of decentralization within the Phra Nakhon Si Ayutthaya Provincial Sangha Administration, the management is integrated based on the Dhamma-Vinaya (Doctrine and Discipline), the Sangha Act, and the regulations of the Sangha Supreme Council. The focus is on reducing the limitations of centralized power by decentralizing and providing opportunities for local Sangha administrators (at the district, sub-district, and temple levels) as well as the community to participate in decision-making and immediate problem-solving. This approach enhances operational flexibility and responsiveness to local contexts.

Meanwhile, policy-level tasks and legal matters remain reserved at the provincial level. This implementation considers personnel readiness, local potential, and appropriate timing, conducted alongside systematic evaluation.

2. Concerning the analysis of the application of the Sappurisa-dhamma principles to decentralization, although the current administrative structure emphasizes a hierarchical system to maintain unity, local decentralization has tangibly enhanced operational efficiency. The success of authority delegation relies on the readiness and capability of the empowered personnel. Furthermore, allowing the laity and the private sector to participate in certain missions strictly requires the Sappurisa-dhamma principles as a regulatory framework to prevent transparency issues and build confidence in the administration of Buddhist affairs.

3. In terms of the guidelines for applying the 7 principles of Sappurisa-dhamma to decentralization, effective administration of Sangha affairs can be achieved by separating policy work at the central level and transferring operational tasks to the local level for cost-effectiveness. Administrators must be conscious of their duties and select delegates who possess knowledge, capability, and integrity (knowing oneself and knowing individuals). Workloads must be balanced with capabilities. Lastly, understanding the community context and offering opportunities for network partners to participate is essential to reduce conflicts and establish sustainability in administration.

Keywords: Application of Dhamma Principles, Sappurisa-dhamma, Decentralization.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปบุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสำเร็จ ความเมตตา ความอนุเคราะห์ และการสนับสนุนจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณและแสดงความสำนึกในพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ตลอดจนคณาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ถ่ายทอดองค์ความรู้ทางวิชาการ ตลอดจนให้คำแนะนำ แนวทาง และประสบการณ์อันทรงคุณค่า ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญต่อการศึกษา ค้นคว้าและการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วง

ขอกราบขอบพระคุณ พระมหาชินกร สุจิตโต (ทองดี), ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการอย่างละเอียด รอบคอบ และเปี่ยมด้วยเมตตาตลอดกระบวนการดำเนินการวิจัย ทั้งยังให้กำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูสุภัทธรศีลโสภณ, ผศ.ดร. และพระครูวิมลปริยัติวัฒน์ ที่กรุณาให้

การอุปถัมภ์ทุนการศึกษา พร้อมทั้งสนับสนุนและส่งเสริมผู้วิจัยในด้านต่าง ๆ มาโดยตลอด ทั้งในด้านการศึกษาและการดำเนินชีวิต ด้วยความเมตตาและปรารถนาดีอย่างยิ่ง อันนับเป็นกำลังสำคัญที่ช่วยผลักดันให้ผู้วิจัยสามารถก้าวข้ามอุปสรรค และดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้จนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ขอขอบพระคุณ คณะพระสังฆาธิการ และฆราวาสจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล สนับสนุนการเก็บข้อมูลภาคสนาม และให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์เชิงลึก ตลอดจนเอื้อต่อการดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีได้กล่าวนามไว้

ณ ที่นี้ ซึ่งได้มีส่วนสนับสนุน ให้กำลังใจ และเกื้อกูลผู้วิจัยในทุกด้าน จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อคณะสงฆ์ และผู้สนใจเกี่ยวกับ

การประยุกต์ใช้หลักสัปบุริสธรรมในการกระจายอำนาจ เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยในโอกาสต่อไป

พระมหาสิทธิโรจน์ จิโรจน์ (คำไพ)

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	จ
ABSTRACT.....	ข
กิตติกรรมประกาศ	ฅ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้.....	9
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ.....	13
2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ.....	19
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารคณะสงฆ์ไทย.....	24
2.5 หลักสัปบุริธรรม.....	31
2.6 บริบทพื้นที่ที่ทำการวิจัย.....	35
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
2.8 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	56
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
3.1 วิธีและขั้นตอนในการวิจัย.....	58
3.2 ระเบียบวิธีการวิจัย.....	60
3.3 กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	60
3.4 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	61
3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	61

3.6 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	62
3.7 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล	64
3.9 การนำเสนอผลการวิจัย	65
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
4.1 สภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	66
4.2 การวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะ สงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	132
4.3 เสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะ สงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	172
4.4 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย.....	223
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	227
5.1 สรุปผลการวิจัย	227
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	235
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	268
บรรณานุกรม	274
ภาคผนวก.....	284
ภาคผนวก ก รายนามผู้ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	285
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการ วิจัย.....	288
ภาคผนวก ค ประมวลผล ค่า CVI	294
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย	320
ภาคผนวก จ เครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	341
ภาคผนวก ฉ รายชื่อบุคคลผู้ให้สัมภาษณ์	351
ภาคผนวก ช ภาพการสัมภาษณ์.....	353
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	361

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 รูปแบบของการกระจายอำนาจ	16
ภาพที่ 2.2 การกระจายอำนาจ.....	29
ภาพที่ 2.3 หลักสัปปุริสธรรม 7	33
ภาพที่ 2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	57
ภาพที่ 4.1 สรุปผังมโนทัศน์องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย.....	226



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองคณะสงฆ์ไทยนับเป็นกลไกเชิงสถาบันที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการธำรงรักษา ส่งเสริม และพัฒนาพระพุทธศาสนาให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคงควบคู่กับสังคมไทยมาอย่างยาวนาน (พระมหาภาภิญโญ ภิญโญฤทธิ์, 2565) เนื่องจากคณะสงฆ์เป็นสถาบันหลักที่ทำหน้าที่สืบทอดพระธรรมวินัย ถ่ายทอดคำสอนทางพระพุทธศาสนา และเป็นศูนย์กลางทางจิตใจของประชาชนในสังคมไทยมาแต่โบราณ (เอกพลณ์ จงกระหะเรียญ, 2564) ทั้งนี้ บทบาทของคณะสงฆ์ได้จำกัดอยู่เพียงการประกอบศาสนพิธีหรือการเผยแผ่พระธรรมคำสอนเท่านั้น หากยังครอบคลุมถึงการอบรมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การหล่อหลอมค่านิยมทางวัฒนธรรม และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมในมิติต่างๆ อย่างต่อเนื่อง (พระครูบรมธาตุวิมล และคณะ, 2563) ภายใต้บริบทของสังคมไทยร่วมสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (นราธร สารรัตน์, 2567) ระบบการปกครองคณะสงฆ์จึงมีความจำเป็นต้องได้รับการจัดวางอย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพ (พระมหาวรชัย กลิ่งโพธิ์, 2558) การบริหารจัดการคณะสงฆ์ในมิติการปกครองจึงต้องประกอบด้วยองค์ประกอบหลายด้าน ได้แก่ โครงสร้างของคณะสงฆ์ อำนาจหน้าที่ ระเบียบคำสั่ง การคัดเลือกแต่งตั้งผู้ปกครองสงฆ์ การบริหารจัดการ และการติดตามผลการปฏิบัติหน้าที่ (พระมหาภาภิญโญ ภิญโญฤทธิ์, 2565) เพื่อให้สามารถสนับสนุนการดำเนินภารกิจของคณะสงฆ์ได้อย่างสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสังคมและเอื้อต่อการธำรงไว้ซึ่งความมั่นคงและความยั่งยืนของพระพุทธศาสนาในสังคมไทยต่อไป (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2567)

ระบบการปกครองคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบันดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2561) ซึ่งกำหนดให้มหาเถรสมาคมเป็นองค์กรสูงสุดในการบริหารจัดการคณะสงฆ์ โดยมีพระสงฆ์เพียง 20 รูป (พระราชบัญญัติสงฆ์ (ฉบับที่ 4), 2561) ที่มีอำนาจในการตัดสินใจแทนพระภิกษุสามเณรทั่วประเทศราว 300,000 รูป ซึ่งต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และคำสั่งต่างๆ ของมหาเถรสมาคม (พระณรงค์ สังขวิจิตร, 2558) โครงสร้างการบริหารแบบรวมศูนย์อำนาจดังกล่าวส่งผลให้เกิดการขาดประสิทธิภาพในการปกครองคณะสงฆ์เนื่องจากไม่มีหน่วยงานในระดับนโยบายหรือระดับปฏิบัติการที่คอยขับเคลื่อนงานของคณะสงฆ์ให้ มีประสิทธิภาพมากขึ้น (พระณรงค์ สังขวิจิตร, 2558) การปกครองสงฆ์ที่รวมศูนย์อำนาจการ

ตัดสินใจไว้ที่ผู้ปกครองสงฆ์ระดับสูง ซึ่งมีอำนาจและอิทธิพลต่อการปกครองสงฆ์จำนวนมาก ซึ่งด้อยในประสิทธิภาพการทำงานเพราะชราภาพและยังด้อยความรู้ความสามารถในการปกครองสงฆ์ สืบเนื่องจากระบบกลไกคณะสงฆ์ไม่มีการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ปกครองคณะสงฆ์ (พระสมุห์ปิยะพงษ์ วงศ์ตาผา, 2563) คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นหนึ่งในจังหวัดที่มีความสำคัญทางพระพุทธศาสนา มีวัดและพระภิกษุจำนวนมากกระจายอยู่ในพื้นที่กว้างขวาง แต่ก็เผชิญกับปัญหาการบริหารจัดการที่คล้ายคลึงกับคณะสงฆ์ในส่วนอื่น ๆ ของประเทศ (พระมหาชัยสิทธิ์ ชยสิทธิ์, 2563)

อย่างไรก็ตาม ปัญหาการรวมศูนย์อำนาจในการปกครองคณะสงฆ์ไม่ได้ส่งผลเฉพาะต่อประสิทธิภาพการบริหารเท่านั้น แต่ยังก่อให้เกิดปัญหาในด้านความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ระดับล่างในกระบวนการตัดสินใจของคณะสงฆ์ด้วย พระภิกษุในระดับวัดและอำเภอมักไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือนำเสนอปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ของตนต่อองค์กรระดับบน ส่งผลให้การบริหารงานไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในแต่ละท้องถิ่น อีกทั้งระบบการแต่งตั้งโยกย้ายผู้ปกครองสงฆ์ยังอาจได้รับอิทธิพลจากความสัมพันธ์ส่วนตัวมากกว่าความสามารถหรือผลงาน ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำและไม่เป็นธรรมภายในคณะสงฆ์ (พระสุนทร ญาณวิโส, 2562) ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการกระจายอำนาจการปกครองคณะสงฆ์ให้มากขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้พระสงฆ์ในระดับพื้นที่มีบทบาทและส่วนร่วมในการบริหารกิจการของคณะสงฆ์อย่างแท้จริง ปัญหาสำคัญประการหนึ่งคือ การรวมศูนย์อำนาจมากเกินไปทำให้การดำเนินการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่สำคัญเร่งด่วนเกิดความล่าช้า ไม่ทันต่อสถานการณ์ (วิโรจน์ อรุณเจตจำนงค์, 2563) นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ทางอำนาจระหว่างผู้ปกครองกับผู้ใต้ปกครองมีลักษณะความเหลื่อมล้ำกันอย่างมาก โดยพระสงฆ์ธรรมดาไม่สามารถเข้าไปมีส่วนในการปกครองได้ (วิโรจน์ อรุณเจตจำนงค์, 2563) การขาดระบบการกระจายอำนาจที่มีประสิทธิภาพยังส่งผลให้เกิดปัญหาในหลายมิติ ทั้งด้านการปกครอง การศาสนศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา และการสาธารณูปการ (พระสมุห์ปิยะพงษ์ วงศ์ตาผา, 2563)

การกระจายอำนาจในคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน เนื่องจากการรวมศูนย์อำนาจมากเกินไปทำให้การบริหารจัดการกิจการสงฆ์ขาดความคล่องตัว ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนท้องถิ่นได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม (วิโรจน์ อรุณเจตจำนงค์, 2563) เพราะฉะนั้นจึงควรมีการนำหลักธรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการกระจายอำนาจจึงได้นำหลักสัปปริสธรรม 7 ซึ่งประกอบด้วย 1.อัมมัญญตา (รู้จักเหตุ) 2.อัตถัญญตา (รู้จักผล) 3.อัตตัญญตา (รู้จักตน) 4.มัตตัญญตา (รู้จักประมาณ) 5.กาลัญญตา (รู้จักกาล) 6.ปริสสัญญตา (รู้จักชุมชน) และ 7.ปุคคลปโรปรัญญตา (รู้จักบุคคล) มาประยุกต์ใช้จะช่วยสร้างระบบการบริหารที่มีคุณธรรม มีประสิทธิภาพ และยั่งยืน (จิราภรณ์

กลกลสิกิจ, 2562) ประการแรก การวิจัยนี้จะช่วยแก้ไขปัญหาคือโครงสร้างการปกครองที่ล้าสมัยและไม่สอดคล้องกับบริบทสังคมปัจจุบัน โดยการกระจายอำนาจจะช่วยให้ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถตัดสินใจและดำเนินงานได้อย่างรวดเร็วทันต่อสถานการณ์ (พระณรงค์ สังขวิจิตร, 2558) การนำหลักสัปปุริสธรรมมาใช้จะช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้นำคณะสงฆ์ให้มีคุณธรรมและความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี (ทวีศักดิ์ สุขกมล, 2560) ประการที่สอง การวิจัยนี้จะช่วยฟื้นฟูความศรัทธาของพุทธศาสนิกชนที่มีต่อคณะสงฆ์ เนื่องจากระบบการบริหารที่ดีและมีประสิทธิภาพจะสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สังคม (วุฒิสภา, 2567) การบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่มีประสิทธิผลจะส่งผลต่อความมั่นคงของพระพุทธศาสนาและสถาบันสงฆ์ในระยะยาว (พระสมุห์ปิยะพงษ์ วงศ์ตาผา, 2563) ประการที่สาม เป็นการบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับการบริหารจัดการสมัยใหม่ ซึ่งจะทำให้การบริหารกิจการสงฆ์มีทั้งประสิทธิภาพและคุณธรรมควบคู่กันไป (จิราภรณ์ กลกลสิกิจ, 2562) การนำหลักสัปปุริสธรรมมาใช้จะช่วยสร้างระบบธรรมาภิบาลในการบริหารคณะสงฆ์ ที่สอดคล้องกับหลักการพระพุทธศาสนา (พระมหาชัยสิทธิ์ ขยสิทธิ์, 2563) ประการสุดท้าย การวิจัยนี้จะเป็ต้นแบบในการพัฒนาระบบการบริหารกิจการสงฆ์ในจังหวัดอื่น ๆ ทั่วประเทศ โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (พระราชวรธรรมคณี, 2568) นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารจัดการองค์กรศาสนา ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนาพระพุทธศาสนาไทยในอนาคต (พระสมุห์ปิยะพงษ์ วงศ์ตาผา, 2563)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมุ่งหวังให้การวิจัยสามารถนำไปสู่การได้มาซึ่งแนวทางและรูปแบบการกระจายอำนาจที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์และบริบททางสังคมในปัจจุบัน ทั้งนี้ หลักสัปปุริสธรรมซึ่งเป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนาสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการเสริมสร้างกระบวนการบริหารจัดการและการตัดสินใจของคณะสงฆ์ให้มีความรอบคอบ เป็นธรรม และมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของคณะสงฆ์ในการกระจายอำนาจให้เกิดประสิทธิภาพทั้งในด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์และการตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนท้องถิ่น ตลอดจนสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์ในพื้นที่อื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ต้องการทราบการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นอย่างไร

1.2.2 ต้องการทราบผลการวิเคราะห์ของการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอย่างไร

1.2.3 ต้องการทราบผลการเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาควรเป็นรูปแบบใด

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาสภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.3.2 เพื่อการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.3.3 เพื่อเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดของขอบเขตการวิจัยดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด และทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ โดยเนื้อหาการศึกษาครอบคลุมด้านต่าง ๆ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.4.2 หลักสัปปุริสธรรม

1.ธัมมัญญตา (รู้จักเหตุ) 2.อัตถัญญตา (รู้จักผล) 3.อัตตัญญตา (รู้จักตน) 4.มัตตัญญตา (รู้จักประมาณ) 5.กาลัญญตา (รู้จักกาล) 6.ปริสสัญญตา (รู้จักชุมชน) และ 7.บุคคลปโรปรัญญตา (รู้จักบุคคล)

1.4.3 การกระจายอำนาจ

1. การแบ่งอำนาจ
2. การมอบอำนาจ
3. การถ่ายโอนอำนาจหรือการโอนอำนาจ
4. การให้เอกชนดำเนินการ

1.4.4 ขอบเขตด้านประชากร/ผู้ให้ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปตปริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยเป็นการศึกษารอบการอ้างอิงทางความคิดที่มีอยู่เดิม และกรอบการอ้างอิงทางความคิดใหม่เกี่ยวกับ การประยุกต์ใช้หลักสัปตปริสธรรมในการกระจายอำนาจ โดยแบ่งเป็น

1) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

กลุ่มพระสงฆ์

1. เจ้าคณะจังหวัด 1 รูป
2. เจ้าคณะอำเภอ 2 รูป
3. เจ้าคณะตำบล 2 รูป
4. เจ้าอาวาส 2 รูป
5. สำนักสงฆ์ / ที่พัคสงฆ์ 2 รูป
6. พระภิกษุทั่วไป 2 รูป

กลุ่มฆราวาส / บุคลากรภายนอก

1. สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 1 คน
2. ข้าราชการหรือพนักงานหน่วยงานราชการ 2 คน
3. ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม 2 คน
4. ไวยาวัจกร 2 คน
5. อาจารย์หรือเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัย 2 คน

สรุปทั้งหมด พระสงฆ์ 11 รูป ฆราวาส 9 คน รวมทั้งหมด 20 รูป/คน

1.4.5 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปตปริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยกำหนดพื้นที่ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 16 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอพระนครศรีอยุธยา (อำเภอเมือง) อำเภอบางบาล อำเภอบางปะอิน อำเภอบางปะหัน อำเภอดอนตาล อำเภอบางซ้าย อำเภอผักไห่ อำเภอภาชี อำเภอลาดบัวหลวง อำเภอวังน้อย อำเภอเสนา อำเภอบางซ้าย อำเภออุทัย อำเภอพระราช และอำเภอบ้านแพรก

1.4.6 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปตปริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่เดือน มกราคม ถึง เมษายน พ.ศ. 2569 รวมเป็นระยะเวลาทั้งสิ้น 4 เดือน

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อให้มีความเข้าใจที่สอดคล้องเกี่ยวกับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

การประยุกต์ใช้หลักธรรม หมายถึง การนำหลักสัปปริสธรรมมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ การบริหาร และการตัดสินใจในงานคณะสงฆ์อย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม หลักสัปปริสธรรมทั้ง 7 ประการ ได้แก่ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในด้านต่าง ๆ ของการปกครองคณะสงฆ์ เช่น การวางแผนบริหารงานพระศาสนา การแต่งตั้งโยกย้ายเจ้าหน้าที่ การตัดสินใจปัญหาทางวินัย และการส่งเสริมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาในท้องถิ่น ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานของคณะสงฆ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา และก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคมโดยรวม

หลักสัปปริสธรรม หมายถึง หลักธรรม 7 ประการที่แสดงถึงคุณสมบัติของสัตบุรุษผู้มีปัญญา และคุณธรรม เป็นแนวทางในการบริหารและตัดสินใจอย่างถูกต้อง ประกอบด้วย 1.ธัมมัญญตา (รู้จักเหตุ) 2.อัตถัญญตา (รู้จักผล) 3.อัตตัญญตา (รู้จักตน) 4.มัตตัญญตา (รู้จักประมาณ) 5.กาลัญญตา (รู้จักกาล) 6.ปริสสัญญตา (รู้จักชุมชน) และ 7.บุคคลปิโรปรัญญตา (รู้จักบุคคล) มาประยุกต์ใช้จะช่วยสร้างระบบการบริหารที่มีคุณธรรม มีประสิทธิภาพ และยั่งยืน

การกระจายอำนาจ หมายถึง การถ่ายโอนอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบจากส่วนกลาง (มหาเถรสมาคม) ไปยังหน่วยงานระดับจังหวัด ระดับอำเภอ และระดับวัด เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของพื้นที่ได้อย่างแท้จริง การกระจายอำนาจในคณะสงฆ์มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความคล่องตัวในการตัดสินใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในทุกระดับ และลดความซ้ำซ้อนของระบบรวมศูนย์อำนาจที่อาจทำให้บริหารล่าช้า นอกจากนี้ การกระจายอำนาจยังช่วยให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์สอดคล้องกับสภาพสังคม วัฒนธรรม และความต้องการของชุมชนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ส่งผลให้การปกครองคณะสงฆ์มีความเข้มแข็ง โปร่งใส และสามารถพัฒนาองค์กรทางพระพุทธศาสนาให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน

การแบ่งอำนาจ หมายถึง เป็นการกระจายอำนาจในระดับต่ำสุด หรือที่เรียกว่าการลดความแออัดของสำนักงานใหญ่ หมายถึง สำนักงานใหญ่มอบหมายให้หน่วยย่อยเป็นผู้ดำเนินการหรือตัดสินใจแทน แต่อำนาจในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายยังอยู่ที่สำนักงานใหญ่ เป็นการแบ่งอำนาจของรัฐบาลกลางไปยังองค์กรในระดับรองที่ออกไปทำงานในพื้นที่นอกศูนย์กลางหรือท้องถิ่น โดยที่

องค์กรภายใต้หลักการแบ่งอำนาจนี้จะมีอิสระจำกัดในการดำเนินงาน และยังคงอยู่ภายใต้การควบคุมกำกับของส่วนกลางอย่างใกล้ชิด

การมอบอำนาจ หมายถึง เป็นการกระจายอำนาจที่มีระดับของการกระจายอำนาจให้อิสระสูงกว่าการแบ่งอำนาจ โดยเน้นในเชิงของภารกิจหน้าที่มากกว่าอำนาจการตัดสินใจ การมอบอำนาจส่วนใหญ่จะมอบให้แก่องค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลหรือองค์กรสาธารณะ (Public Agency) ที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง โดยรัฐบาลกลางจะมอบอำนาจให้องค์กรเหล่านี้ดำเนินกิจกรรมหรือให้บริการสาธารณะแทนตน แต่รัฐบาลกลางยังคงมีอำนาจในการควบคุมและกำกับดูแลอยู่

การถ่ายโอนอำนาจหรือการโอนอำนาจ หมายถึง เป็นการกระจายอำนาจที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับของการกระจายอำนาจที่กว้างขวางมากที่สุด มากกว่าการแบ่งอำนาจ เพราะการกระจายอำนาจในรูปแบบนี้จะมีการถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจและความรับผิดชอบไปให้แก่องค์กรที่ได้รับการกระจายอำนาจอย่างกว้างขวาง และองค์กรที่รับการโอนอำนาจนี้จะมีตัวแทนที่ประชาชนภายในพื้นที่นั้นๆ เลือกเข้ามาเพื่อทำหน้าที่ตัดสินใจและกำหนดนโยบายต่างๆ ได้ด้วยตนเอง รวมถึงอำนาจในการตรากฎหมายและออกระเบียบต่างๆ เพื่อบังคับใช้ภายในพื้นที่หรือชุมชนของตนได้โดยอิสระ โดยที่ส่วนกลางจะไม่เข้ามามีบทบาทหรือแทรกแซงการทำงานขององค์กรภายใต้หลักการโอนอำนาจการโอนอำนาจสามารถแบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ (1) การโอนอำนาจในทางการปกครอง (Administrative Devolution) ซึ่งสอดคล้องกับการจัดรูปการปกครองท้องถิ่นตามหลัก “การปกครองตนเอง” (Local-self Government) เป็นหลักการที่เปิดโอกาสให้ชุมชนท้องถิ่นมีการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นของตนเอง โดยตนเอง และเพื่อตนเอง และ (2) การโอนอำนาจในทางนิติบัญญัติ (Legislative Devolution) ซึ่งถือได้ว่าเป็นรูปแบบของการกระจายอำนาจขั้นสูงสุด เป็นการกระจายอำนาจทางการเมืองไปยังพื้นที่หรือท้องถิ่นหนึ่งๆ โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนที่ได้รับการโอนอำนาจสามารถกำหนดชะตากรรมในทางการเมืองได้ด้วยตนเอง (Home Rule) ผ่านการจัดตั้งสถาบันทางการเมืองในรูปแบบต่างๆ

การให้เอกชนดำเนินการ หมายถึง เป็นการกระจายอำนาจในลักษณะของการแปรรูปกิจการของภาครัฐ มีลักษณะแบบการ “โยกโอน” (handover) ภารกิจหรือการให้บริการสาธารณะอย่างใดอย่างหนึ่งของรัฐบาลไปให้กับภาคเอกชนทำหน้าที่แทน การกระจายอำนาจในรูปแบบนี้เกิดจากแรงผลักดันของความคิดที่ว่า กิจการบางอย่างนั้น เอกชนสามารถจัดทำได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถให้บริการต่อสังคมโดยรวมได้ดีกว่าการจัดทำโดยภาครัฐ โดยให้กลไกทางการตลาด (market mechanism) เข้ามามีบทบาทมากกว่าที่จะถูกผูกขาดโดยรัฐซึ่งมักจะก่อให้เกิดความไร้ประสิทธิภาพและการบริการที่มีคุณภาพต่ำ

คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หมายถึง กลุ่มพระภิกษุและหน่วยงานคณะสงฆ์ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีหน้าที่บริหารและดำเนินการ

พระพุทธศาสนาในพื้นที่จังหวัด ทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ และวัด มีบทบาทในการเผยแผ่ธรรมะ การศึกษาพระปริยัติธรรม การทำนุบำรุงศาสนสถาน และการประสานความร่วมมือกับภาครัฐและชุมชน เพื่อส่งเสริมศีลธรรมและความเจริญของพระพุทธศาสนาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.6.1 ทำให้ทราบผลการศึกษาสภาพการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.6.2 ทำให้ทราบผลการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.6.3 ทำให้ทราบแนวทาง การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.6.4 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในอำเภอและจังหวัดอื่น ๆ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต่อไป



บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดและทฤษฎี โดยมีผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และตั้งคำถามเพื่อการวิจัย ดังนั้นแนวคิดและทฤษฎีที่จะนำมาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์มีดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ
- 2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารคณะสงฆ์ไทย
- 2.5 หลักสัปปุริสธรรม 7
- 2.6 บริบทพื้นที่ที่ทำการวิจัย
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.8 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้

การประยุกต์ใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนากับการบริหารจัดการสมัยใหม่เป็นแนวทางที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางในวงวิชาการไทย โดยเฉพาะการนำหลักสัปปุริสธรรมมาบูรณาการกับการกระจายอำนาจขององค์กร แนวคิดการประยุกต์ใช้นี้มีรากฐานมาจากความเชื่อที่ว่าหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาสามารถเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการได้อย่างยั่งยืน ไม่เพียงแต่นั่นผลลัพธ์เชิงปริมาณเท่านั้น แต่ยังคำนึงถึงคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นธรรมในกระบวนการบริหารอีกด้วย(พระมหาจรัญ อภิธมฺมจิตฺโต และคณะ, 2562)

2.1.1 ความหมายของการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหาร

การประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารงาน หมายถึง กระบวนการนำหลักคำสอนของพระพุทธศาสนามาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทการบริหารจัดการสมัยใหม่ เพื่อสร้างคุณค่าทางการบริหารให้กับบุคคลภายในและภายนอกองค์กร โดยเน้นการบริหารทั้งทางกาย ใจ และงาน

และทางใจ มีระเบียบกฎเกณฑ์อย่างเหมาะสม ใช้หลักธรรมเป็นเครื่องกำกับในการบริหารซึ่งทำให้การบริหารมีคุณค่าต่อองค์กร (บุญทัน ดอกไธสง, 2528)

ไชย ณ พล (2537) ได้อธิบายว่า การบริหารเชิงพุทธคือการใช้ธรรมะในการปกครองโดยหลักการหรือวิธีการใด ๆ ที่พิสูจน์แล้วว่าเอื้ออำนวยประโยชน์ ทุกฝ่าย เกื้อกูลความสุขทั้งในปัจจุบันอนาคต และที่สุดแห่งชีวิตอย่างแท้จริง

การบริหารเชิงพุทธจึงเป็นการบูรณาการระหว่างวิทยาศาสตร์ทางใจกับวิทยาศาสตร์โครงสร้าง มาประสานกัน เพื่อเป็นแกนสำคัญในการบริหารงาน ซึ่งครอบคลุม 3 มิติหลัก คือ การครองตน การครองคน และการครองงาน โดยต้องอาศัยข้อเท็จจริงและหลักเหตุผลพร้อมกฎเกณฑ์อย่างเหมาะสม ทำให้การบริหารเกิดคุณค่าต่อองค์กรและสร้างจิตสำนึกให้เกิดกับบุคลากรในหน่วยงาน การนำหลักพระพุทธศาสนามาบูรณาการในการบริหารจัดการองค์การจะช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น ด้วยการคำนึงถึงคุณธรรม จริยธรรม และการพิจารณาด้วยเหตุผล เพื่อสร้างสังคมที่มีคุณค่าและสมดุล (สามเณรพุทธชาติ ช่วยแก้ว, 2567)

2.1.2 หลักการสำคัญของการประยุกต์ใช้

การประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารจัดการมีหลักการสำคัญ 3 ประการที่ต้องคำนึงถึง ได้แก่ 1) การครองตน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้องปราศจากอคติ 2) การครองคน เพื่อปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และ 3) การครองงาน เพื่อการบริหารกายและใจโดยใช้หลักเหตุผลและความเป็นธรรมในการแก้ปัญหา เพื่อสร้างคุณค่าให้กับองค์กร หลักการเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ที่เน้นการพัฒนางานองค์การอย่างรอบด้าน โดยไม่เพียงมุ่งเน้นที่ผลผลิตเท่านั้น แต่ยังคำนึงถึงกระบวนการและผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย(พระมหาจรัญ อภิธมมจิตโต และคณะ, 2562)

การนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการต้องอาศัยความเข้าใจในโครงสร้าง กระบวนการ ระบบเทคนิควิธีการ และหน้าที่ในการบริหารจัดการที่มีความเหมือนกันทั้งในภาครัฐและเอกชน ซึ่งหากผู้บริหารจะนำหลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์เข้ามาประกอบหรือบูรณาการให้เข้ากับการบริหารงานในปัจจุบัน ก็ถือว่าเป็นแนวทางใหม่หรือเข้าสู่มิติของการบริหารงานที่ยั่งยืน มีความมั่นคง และสร้างความเป็นธรรมต่อบุคคลหรือสังคมที่เกี่ยวข้องกับองค์การอย่างชาญฉลาด รวมทั้งสามารถสร้างประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อการบริหารงานอย่างยั่งยืน (ณัด ไชยพันธ์, 2560)

2.1.3 การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ในการบริหารงานสมัยใหม่

หลักสัปปริสธรรม 7 เป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเป็นสัปปุรุษหรือผู้ดี ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการบริหารตามหลักพุทธธรรมนี้ถือเป็นแนวทางที่ทันสมัยอยู่เสมอ เนื่องจากการบริหารที่เน้นทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กันไป และคำนึงถึงความเป็นธรรมต่อบุคคลหรือสังคมที่เกี่ยวข้องกับองค์กร การนำหลักสัปปริสธรรม 7 มาใช้ในการบริหารจัดการจะช่วยให้การทำงานของบุคลากรในองค์กรมีหลักการและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน รู้ถึงสถานภาพความรู้ ความถนัด ความสามารถทั้งของตนเองและบุคคลอื่น ตลอดจนการสั่งการหรือมอบหมายงานจะมีความเหมาะสมและสมกับงานนั้น ๆ มีความคุ้มค่า พอประมาณ และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (ณัฏฐ์ ไซพันธ์, 2560)

การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมในการบริหารจัดการสามารถแบ่งออกเป็นส่วนต่าง ๆ ได้ ดังนี้ 1) ด้านการวางแผน โดยใช้หลักอัมมัญญา อตถัญญา และมัตตัญญา ในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนให้เหมาะสม 2) ด้านการจัดองค์กร โดยใช้หลักอตถัญญาและบุคคลัญญาในการจัดโครงสร้างและมอบหมายงาน 3) ด้านการบริหารงานบุคคล โดยใช้หลักบุคคลัญญาในการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถและภักดีต่อองค์กร มีความสามัคคีสร้างความเป็นธรรมและเสมอภาคให้แก่บุคลากร 4) ด้านการอำนวยการ โดยใช้หลักกาลัญญา และปริสสัญญาในการกำกับติดตามและประสานงาน (สุกิจ ชัยมุสิก, 2560)

2.1.4 การบูรณาการหลักธรรมกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารจัดการยุคใหม่มักบูรณาการเข้ากับแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน และปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วมกัน หลักการนี้สอดคล้องกับหลักสังคหวัตถุ 4 ในพระพุทธศาสนาที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล และหลักอิทธิบาท 4 ที่เน้นความมุ่งมั่นในการทำงาน การบูรณาการหลักธรรมเหล่านี้กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยบุคลากรมีความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง มีความขยันหมั่นเพียร และมีความสามัคคีในการทำงาน (บริษัท ซีพีออลล์ จำกัด (มหาชน), 2568)

การประยุกต์ใช้พุทธธรรมในองค์กรภาคเอกชน เช่น กรณีศึกษาของบริษัท ซีพีออลล์ จำกัด (มหาชน) แสดงให้เห็นว่ามีการประยุกต์ใช้พุทธธรรมด้วยกันทั้งหมด 4 หลักธรรม ได้แก่ ทศพิธราชธรรม 10 ประการ อิทธิบาท 4 สังคหวัตถุ 4 และสัปปริสธรรม 7 โดยมีการประยุกต์ใช้

ทศพิธราชธรรม 10 ประการ โดยการให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง มีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 โดยการปลูกฝังให้ทุกคนในองค์กรมีความขยัน และองค์กรควรกำหนดนโยบาย ในด้านการส่งเสริมการเรียนรู้หลักพุทธธรรมทั้ง 4 หลักนี้เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณสมบัติพร้อมกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการนำทาง (บริษัท ซีฟู้ด จำกัด (มหาชน), 2568)

2.1.5 ประโยชน์และผลกระทบของการประยุกต์ใช้

การนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการจะช่วยสร้างความเป็นผู้นำและนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยความเพียรพยายามในทางที่ชอบ โดยการศึกษาเชิงคุณภาพผ่านการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นว่า หลักพุทธธรรมสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานและการจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสมดุล ความยั่งยืน และความเป็นธรรมในการบริหารงาน การบริหารจัดการที่มีพื้นฐานจากหลักธรรมจะช่วยให้การบริหารกายและใจเป็นไปอย่างเหมาะสม ผ่านการบริหารกาย และใจ โดยใช้หลักเหตุผลและความเป็นธรรมในการแก้ปัญหา เพื่อสร้างคุณค่าให้กับองค์กร (สามเณร พุทธชาติ ช่วยแก้ว, 2567)

จากการศึกษาในพื้นที่ต่าง ๆ เช่น การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า การพัฒนาการส่งเสริมประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมสามารถนำหลักสัปปริสธรรม 7 และพละ 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานจะส่งผลและก่อให้เกิดหลักการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ (ณัด ไชยพันธ์, 2560) การนำหลักการเหล่านี้ไปเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการจะทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.6 การนำไปใช้ในบริบทของคณะสงฆ์

การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์เป็นการบูรณาการระหว่างหลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับหลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ในบริบทขององค์กรทางศาสนา โดยคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของโครงสร้างการบริหารคณะสงฆ์ไทยที่มีลำดับชั้นและระบบการปกครองที่ชัดเจนตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมในบริบทนี้จะช่วยให้พระสังฆาธิการในแต่ละระดับมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตน สามารถกระจายอำนาจได้อย่างเหมาะสมตามหลักธัมมัญญตา มัตตัญญตา และกาลัญญตา รวมทั้งสามารถพัฒนาบุคลากรและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักปุคคัลญตา อัตตัญญตา และปรัสญญตา

การศึกษาเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ในการบริหารจัดการชุมชน แสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ในการนำหลักธรรมนี้มาใช้ในระดับชุมชนและองค์กร ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้กับการบริหารคณะสงฆ์ได้เช่นกัน โดยเฉพาะในเรื่องการบริหารงานบุคคล การจัดสรรทรัพยากร และการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดคณะสงฆ์ ทั้งนี้ การพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถาบันการศึกษาพระปริยัติธรรม แสดงให้เห็นว่ามีความต้องการจำเป็นในการนำหลักธรรมนี้มาใช้ในการบริหารงานเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ และเพื่อให้พระภิกษุและสามเณรมีการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปใช้ให้เกิดการพัฒนาจิตใจและปัญญา

สรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนากับการบริหารสมัยใหม่เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นให้การบริหารมีทั้งประสิทธิภาพและคุณธรรม โดยใช้หลักคำสอนทางพุทธศาสนาเป็นกรอบในการบริหารงาน ทั้งด้านการครองตน การครองคน และการครองงาน หลักสัปปริสธรรม 7 ถูกนำมาบูรณาการในกระบวนการบริหาร เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารบุคคล และการอำนวยความสะดวก เพื่อสร้างความเหมาะสม ความเป็นธรรม และความคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน การบริหารเชิงพุทธยังสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยส่งเสริมความร่วมมือ ความรับผิดชอบ และความสามัคคีในองค์กร หลายองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนพบว่า การประยุกต์ใช้พุทธธรรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืน เช่น การใช้สัปปริสธรรม อธิปไตย และสังคหวัตถุในการพัฒนาบุคลากร และสร้างผู้นำที่มีคุณธรรม งานวิจัยหลายพื้นที่ชี้ว่าการนำหลักพุทธธรรมมาช่วยทำให้การบริหารตอบสนองความต้องการประชาชนได้ดีขึ้น สำหรับบริบทคณะสงฆ์ การนำสัปปริสธรรมมาบริหารและกระจายอำนาจช่วยให้พระสังฆาธิการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม เหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งยังเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการจัดการภายในองค์กรคณะสงฆ์อย่างยั่งยืน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจเป็นแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญในการจัดระบบการปกครองและการบริหารจัดการ ซึ่งมีรากฐานมาจากแนวความคิดของการปกครองตนเองของชุมชนท้องถิ่นภายในรัฐ และได้รับอิทธิพลจากประเทศตะวันตกที่มีการพัฒนาระบบการปกครองท้องถิ่นมาอย่างยาวนาน การกระจายอำนาจถือเป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่แท้จริง โดยต้องการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชุมชนของตนเอง ในบริบทของประเทศไทย ความพยายามในการกระจายอำนาจเริ่มต้นมาตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 โดยทรงให้อิสระแก่หัวเมืองในการดูแลปกครองตนเอง และทรงสร้างระบบเทศบาลขึ้นเพื่อบูรณาการเชื่อมโยงส่วนกลางกับหัวเมือง ต่อมาในรัชสมัยรัชกาลที่ 6 และรัชกาลที่ 7 ก็ทรงวิริยะอุตสาหะที่จะ

กระจายอำนาจในการปกครองตนเองให้แก่ประชาชนผ่านระบอบประชาธิปไตย จนกระทั่งรัฐธรรมนูญ ปี พ.ศ. 2540 และปี พ.ศ. 2550 ได้บัญญัติหลักการ รูปแบบ และกระบวนการปกครองท้องถิ่นไทยให้ทันสมัยและเป็นสากลมากขึ้น ถือเป็นการปฏิรูปการกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่นไทยยุคใหม่ (ภิรมย์พร ไชยยนต์, 2557)

2.2.1 ความหมายของการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจ (Decentralization) ในความหมายกว้าง ๆ หมายถึง การจัดสรรหรือแบ่งปันอำนาจการตัดสินใจ หรือในภาษากฎหมายของไทยเรียกว่า การวินิจฉันสั่งการ อันเกี่ยวข้องกับกิจการสาธารณะของรัฐส่วนกลางไปยังหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ โดยมีความหมายตามหลักภาษา คือ “การเอาอำนาจออกไปจากศูนย์กลาง” (เสน่ห์ จัยโต และคณะ, 2530) การกระจายอำนาจเป็นการถ่ายโอนความรับผิดชอบในการตัดสินใจ การจัดหาและจัดสรรทรัพยากรในทางการปกครองจากส่วนกลางไปยังส่วนล่างซึ่งรับผิดชอบในระดับพื้นที่ ซึ่งก็คือระดับท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาคเอกชน หรือองค์กรประชาชน เพื่อให้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายของท้องถิ่นตนเองได้

เสน่ห์ จัยโต และคณะ (2530) แสดงทัศนะว่า การกระจายอำนาจคือการที่รัฐบาลนั้นเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นบริหารตนเองโดยใช้กฎหมายเป็นกรอบในการควบคุม การบริหารจัดการของท้องถิ่น โดยท้องถิ่นจะต้องมีอิสระในการดำเนินงาน มีอำนาจตัดสินใจในกิจการที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน และสามารถแก้ปัญหาของท้องถิ่นของตนได้ โกวิทย์ พวงงาม นิยามว่าการกระจายอำนาจการปกครอง คือ การที่องค์กรซึ่งมีอาณาเขต มีอำนาจหน้าที่ และมีทรัพยากรในการดำเนินงานที่เป็นของตนเอง สามารถดำเนินกิจกรรมสาธารณะต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนในพื้นที่ได้โดยอิสระภายใต้กฎหมาย

การกระจายอำนาจจึงเป็นวิธีที่รัฐมอบอำนาจปกครองบางส่วนให้กับองค์กรอื่นที่ไม่ได้เป็นเกี่ยวเนื่องกับส่วนของหน่วยบริหารราชการส่วนกลางในการไปจัดกิจกรรมให้บริการด้านสาธารณะบางอย่าง โดยมีความอิสระตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเป็นการขยายและมอบหมายให้หน่วยที่เล็กลงไปเป็นผู้ดำเนินการหรือตัดสินใจแทนส่วนสำนักงานใหญ่

2.2.2 รูปแบบของการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจสามารถแบ่งออกเป็นหลายรูปแบบ ตามระดับของอำนาจและหน้าที่ และขอบข่ายของหน้าที่ โดยนักวิชาการได้จำแนกรูปแบบการกระจายอำนาจออกเป็น 4 รูปแบบหลัก ซึ่งแต่ละรูปแบบมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากศูนย์รวม

อำนาจไปให้ใคร และใครคือผู้รับผิดชอบในผลของการตัดสินใจนั้น ๆ (Manor, 1999) รูปแบบเหล่านี้ประกอบด้วย:

1. การแบ่งอำนาจ (Deconcentration) เป็นการกระจายอำนาจในระดับต่ำสุด หรือที่เรียกว่าการลดความแออัดของสำนักงานใหญ่ หมายถึง สำนักงานใหญ่มอบหมายให้หน่วยย่อยเป็นผู้ดำเนินการหรือตัดสินใจแทน แต่อำนาจในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายยังอยู่ที่สำนักงานใหญ่ เป็นการแบ่งอำนาจของรัฐบาลกลางไปยังองค์กรในระดับรองที่ออกไปทำงานในพื้นที่นอกศูนย์กลางหรือท้องถิ่น โดยที่องค์กรภายใต้หลักการแบ่งอำนาจนี้จะมีอิสระจำกัดในการดำเนินงาน และยังคงอยู่ภายใต้การควบคุมกำกับของส่วนกลางอย่างใกล้ชิด

2. การมอบอำนาจ (Delegation) เป็นการกระจายอำนาจที่มีระดับของการกระจายอำนาจให้อิสระสูงกว่าการแบ่งอำนาจ โดยเน้นในเชิงของภารกิจหน้าที่มากกว่าอำนาจการตัดสินใจ การมอบอำนาจส่วนใหญ่จะมอบให้แก่องค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลหรือองค์กรสาธารณะ (Public Agency) ที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง โดยรัฐบาลกลางจะมอบอำนาจให้องค์กรเหล่านี้ดำเนินกิจกรรมหรือให้บริการสาธารณะแทนตน แต่รัฐบาลกลางยังคงมีอำนาจในการควบคุมและกำกับดูแลอยู่

3. การถ่ายโอนอำนาจหรือการโอนอำนาจ (Devolution) ถือได้ว่าเป็นการกระจายอำนาจที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับของการกระจายอำนาจที่กว้างขวางมากที่สุด มากกว่าการแบ่งอำนาจ เพราะการกระจายอำนาจในรูปแบบนี้จะมีการถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจและความรับผิดชอบไปให้แก่องค์กรที่ได้รับการกระจายอำนาจอย่างกว้างขวาง และองค์กรที่รับการโอนอำนาจนี้จะมีตัวแทนที่ประชาชนภายในพื้นที่นั้น ๆ เลือกเข้ามาเพื่อทำหน้าที่ตัดสินใจและกำหนดนโยบายต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง รวมถึงอำนาจในการตรากฎหมายและออกระเบียบต่าง ๆ เพื่อบังคับใช้ภายในพื้นที่หรือชุมชนของตนได้โดยอิสระ โดยที่ส่วนกลางจะไม่เข้ามามีบทบาทหรือแทรกแซงการทำงานขององค์กรภายใต้หลักการโอนอำนาจ

การโอนอำนาจสามารถแบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ (1) การโอนอำนาจในทางการปกครอง (Administrative Devolution) ซึ่งสอดคล้องกับการจัดรูปการปกครองท้องถิ่นตามหลัก “การปกครองตนเอง” (Local-self Government) เป็นหลักการที่เปิดโอกาสให้ชุมชนท้องถิ่นมีการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นของตนเอง โดยตนเอง และเพื่อตนเอง และ (2) การโอนอำนาจในทางนิติบัญญัติ (Legislative Devolution) ซึ่งถือได้ว่าเป็นรูปแบบของการกระจายอำนาจขั้นสูงสุด เป็นการกระจายอำนาจทางการเมืองไปยังพื้นที่หรือท้องถิ่นหนึ่ง ๆ โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนที่ได้รับ

การโอนอำนาจสามารถกำหนดชะตากรรมในทางการเมืองได้ด้วยตนเอง (Home Rule) ผ่านการจัดตั้งสถาบันทางการเมืองในรูปแบบต่าง ๆ

4. การให้เอกชนดำเนินการ (Privatization) เป็นการกระจายอำนาจในลักษณะของการแปรรูปกิจการของภาครัฐ มีลักษณะแบบการ “โยกโอน” (handover) การกิจหรือการให้บริการสาธารณะอย่างใดอย่างหนึ่งของรัฐบาลไปให้กับภาคเอกชนทำหน้าที่แทน การกระจายอำนาจในรูปแบบนี้เกิดจากแรงผลักดันของความคิดที่ว่า กิจการบางอย่างนั้น เอกชนสามารถจัดทำได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถให้บริการต่อสังคมโดยรวมได้ดีกว่าการจัดทำโดยภาครัฐ โดยให้กลไกทางการตลาด (market mechanism) เข้ามามีบทบาทมากกว่าที่จะถูกผูกขาดโดยรัฐซึ่งมักจะก่อให้เกิดความไร้ประสิทธิภาพและการบริการที่มีคุณภาพต่ำ



ที่มา : (รูปแบบการกระจายอำนาจ 4 รูปแบบหลัก (Manor, 1999))

2.2.3 ประเภทของการกระจายอำนาจ

นอกจากรูปแบบของการกระจายอำนาจแล้ว การกระจายอำนาจยังสามารถจำแนกออกเป็นประเภทต่าง ๆ ตามลักษณะของการกระจายอำนาจได้ ดังนี้

1. การกระจายอำนาจโดยจำเป็นหรือโดยปริยาย (Decentralization by default) เป็นการกระจายอำนาจที่เกิดขึ้นโดยความจำเป็นหรือสถานการณ์บังคับ ไม่ได้เป็นการวางแผนหรือออกแบบมาโดยเจตนา

2. การกระจายอำนาจตามอาณาเขต (Decentralization by Territory) หมายถึง การมอบอำนาจให้แก่ท้องถิ่นในการจัดทำกิจกรรมหรือบริการสาธารณะต่าง ๆ ภายในเขตของตนเอง ทำให้ท้องถิ่นมีอิสระในการดำเนินงานภายในอาณาเขตที่กำหนด

3. การกระจายอำนาจตามโครงสร้าง (Structural Decentralization) เป็นการจัดโครงสร้างองค์กรให้มีการกระจายอำนาจในแนวดิ่งและแนวราบ โดยแบ่งอำนาจการตัดสินใจไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ตามโครงสร้างการบริหาร

4. การกระจายอำนาจตามภารกิจ (Functional Decentralization) เป็นการกระจายอำนาจตามหน้าที่หรือภารกิจเฉพาะด้าน โดยแบ่งความรับผิดชอบในการจัดบริการสาธารณะแต่ละประเภทไปให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5. การกระจายอำนาจโดยคัดเลือกที่จะกระจาย (Selective Decentralization) หมายถึง การกระจายอำนาจในการตัดสินใจเฉพาะบางเรื่องไปให้บุคลากรอื่นในองค์กร แต่อำนาจในการตัดสินใจอีกหลาย ๆ เรื่อง ยังคงอยู่ที่ศูนย์กลางหรือศูนย์รวมอำนาจ

2.2.4 หลักการและวัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจ

ตระกูล มีชัย ระบุว่า การกระจายอำนาจควรเป็นไปภายใต้หลักการสำคัญดังนี้ (1) ให้มีการกระจายอำนาจวินิจฉัย สั่งการ และการบริหารลงไปยังหน่วยซึ่งรับผิดชอบบริการใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด (2) ให้มีการกระจายอำนาจด้านการเงินการคลังให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น (3) การกระจายอำนาจต้องเป็นไปเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรยากาศของการทำงาน และก่อประโยชน์ต่อประชาชนและสังคมโดยรวม และ (4) การกระจายอำนาจต้องกระจายไปเป็นชุด คือ (ก) ด้านการบริการกิจการเพื่อแก้ไขปัญหาและการพัฒนาท้องถิ่น (ข) ด้านการเงินการคลังท้องถิ่น และ (ค) ด้านการบริหารจัดการ

การกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่นที่ดีเป็นการพัฒนาภาคพลเมืองและพัฒนาประเทศโดยการปฏิบัติจริง ให้เข้าใจหลักการพึ่งตนและปกครองตนเอง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและเป็นธรรม โดยรัฐต้องกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองท้องถิ่นพึ่งตนเอง และตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้ ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วม และพัฒนาระบบการปกครองท้องถิ่นของชาติให้เข้มแข็ง มีการบูรณาการ และมีเอกภาพเป็นระบบเดียวกัน

2.2.5 ความสำคัญของการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศและสังคมในหลายมิติ ทั้งในด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย การเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะ การตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นที่หลากหลาย และการสร้างความเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบของประชาชนต่องานสาธารณะของตนเอง การกระจายอำนาจยังช่วยลดภาระของรัฐบาลกลาง ทำให้สามารถมุ่งเน้นไปยังการกำหนดนโยบายระดับชาติและการบริหารจัดการในวงกว้างได้มากขึ้น ขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและควบคุมทรัพยากรที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตของตนเองโดยตรง (ภิรมย์พร ไชยยนต์, 2557)

อย่างไรก็ตาม การกระจายอำนาจในทางปฏิบัติยังพบอุปสรรคหลายประการ เช่น ส่วนกลางไม่ยินยอมถ่ายโอนภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างครบถ้วน การขาดความพร้อมของท้องถิ่นในการรับภารกิจใหม่ การขาดทรัพยากรและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และการขาดกลไกการบังคับใช้ที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกระจายอำนาจที่ประสบความสำเร็จจึงต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบ มีการสนับสนุนจากส่วนกลาง มีการพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่น และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่างานที่ได้รับการกระจายอำนาจสามารถทำงานหรือขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจเป็นแนวคิดสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย โดยมุ่งให้ท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการตนเองและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสาธารณะ ความพยายามกระจายอำนาจในไทยเริ่มตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 และพัฒนาชัดเจนในรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 และ 2550 ซึ่งกำหนดระบบท้องถิ่นให้เข้มแข็งและทันสมัย การกระจายอำนาจหมายถึงการถ่ายโอนอำนาจและความรับผิดชอบจากส่วนกลางสู่หน่วยงานท้องถิ่นหรือองค์กรอื่น เพื่อให้สามารถจัดบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักวิชาการแบ่งรูปแบบการกระจายอำนาจเป็น 4 ประเภท ได้แก่ การแบ่งอำนาจ การมอบอำนาจ การถ่ายโอนอำนาจ และการให้เอกชนดำเนินการ พร้อมจำแนกตามลักษณะ เช่น ตามอาณาเขต ตามภารกิจ และตามโครงสร้าง หลักการกระจายอำนาจต้องสอดคล้องกับหน้าที่การเงิน และเป้าหมายด้านประสิทธิภาพ ทั้งยังช่วยเสริมสร้างประชาธิปไตย พัฒนาท้องถิ่น และเพิ่มคุณภาพการบริหาร แต่ยังมีอุปสรรค เช่น ส่วนกลางไม่ถ่ายโอนภารกิจเต็มที่ และท้องถิ่นยังขาดความพร้อม จึงต้องมีการวางแผน พัฒนาศักยภาพ และติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การกระจายอำนาจเกิดผลจริง

2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการองค์กรทุกประเภท รวมถึงการบริหารคณะสงฆ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน ภาวะผู้นำจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรและการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตลอดระยะเวลาหลายทศวรรษที่ผ่านมา นักวิชาการและนักวิจัยได้พัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำหลากหลายรูปแบบเพื่ออธิบายและทำนายพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ(พระครูสาครธรรมประสิทธิ์, 2564)

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลากหลาย โดยอัครพล วรรณสุทธะ (2543) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ลักษณะของตำแหน่ง คุณลักษณะของบุคคล และลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกมาของผู้นำ รวมทั้งกระบวนการใช้อำนาจและอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534) ให้ความหมายของผู้นำไว้ 5 ประการ ดังนี้ (1) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่น (2) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่นมากกว่าคนอื่นในกลุ่มที่เขาปฏิบัติงานอยู่ (3) ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่มเพื่อเป็นหัวหน้า (4) ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานที่สูงกว่า และ (5) ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการ

นภวรรณ คณานุรักษ์ (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลปะในการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผู้นำที่ดีต้องมีคุณธรรม ซื่อสัตย์ คู่กับองค์ความรู้และสติปัญญาที่ชาญฉลาด รวมทั้งเข้าใจความต้องการของคนในองค์กร Bennis and Nanus (2528) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าจะอะไรคือความสำคัญ ให้ภาพความเป็นจริงขององค์กรแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

จากการสังเคราะห์ความหมายของภาวะผู้นำข้างต้น จึงอาจกล่าวได้โดยสรุปว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน และจูงใจให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3.3 ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ

ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) ถือเป็นทฤษฎีที่เก่าแก่ที่สุดในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยมีรากฐานมาจากความเชื่อในสมัยโบราณที่มองว่าภาวะผู้นำเป็นความสามารถพิเศษที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคลหรือเฉพาะตระกูล ซึ่งสามารถสืบทอดทางพันธุกรรมได้ โดยทฤษฎีนี้เน้นว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างจากผู้ตาม เช่น ความฉลาด ความมั่นใจในตนเอง ความกล้าหาญ ความมีวินัย ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และความสามารถในการตัดสินใจ [Benmira & Agboola, 2021] นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่มีประสิทธิผล เช่น ความเป็นผู้นำทางสังคม (social leadership) ความมีวิสัยทัศน์ ความสามารถในการสื่อสาร และคุณธรรมจริยธรรม โดยยืนยันว่าลักษณะเหล่านี้ยังคงมีความสำคัญในบริบทองค์กรสมัยใหม่ แม้จะต้องพิจารณาปัจจัยสถานการณ์ประกอบ [Shala et al., 2025; Kalish et al., 2021] อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีนี้ถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่ามีข้อจำกัด เนื่องจากไม่สามารถระบุคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับทุกสถานการณ์ได้อย่างชัดเจน และไม่สามารถทำนายความสำเร็จของผู้นำได้แม่นยำ โดยเฉพาะเมื่อปัจจัยบริบท สังคมวัฒนธรรม และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีบทบาทสูง [Liden, 2025; Benmira & Agboola, 2021]

2.3.4 ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ

ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ (Behavioral Leadership Theories) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นหลังจากทฤษฎีคุณลักษณะ โดยนักวิชาการและนักพฤติกรรมศาสตร์พบว่าการศึกษาคคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะอธิบายความสำเร็จของผู้นำได้ จึงหันมาเน้นที่พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าลักษณะที่เป็นมา โดยเชื่อว่าความสำเร็จมาจากการกระทำที่สามารถสังเกตและฝึกฝนได้ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตาม [Cherry, 2024; McLeod, 2023] การศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ การศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State University Studies) ซึ่งพบว่าพฤติกรรมผู้นำแบ่งเป็น 2 มิติหลัก คือ (1) โครงสร้างความคิดริเริ่ม (Initiating Structure) ที่เน้นการกำหนดโครงสร้างงาน การวางแผน การกำหนดมาตรฐาน และการบรรลุเป้าหมาย และ (2) การคำนึงถึงความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา (Consideration) ที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความไว้วางใจ และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยผู้นำที่มีทั้งสองมิติสูงจะมีประสิทธิภาพสูงสุด [The Intactone, 2024; Leadership Ahoy!, 2022] เช่นเดียวกัน การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Studies) พบพฤติกรรมผู้นำ 2 แนวทาง คือ การมุ่งเน้นงาน (Production-Oriented) ที่เน้นเป้าหมายและผลผลิต และการมุ่งเน้นคน

(Employee-Oriented) ที่เน้นความพึงพอใจและพัฒนาการของผู้ตาม โดยแนวหลังนำไปสู่ผลผลิตและความพึงพอใจสูงกว่า [McLeod, 2023]

นอกจากนี้ แนวคิด Managerial Grid หรือ Leadership Grid ของ Blake และ Mouton (ซึ่งพัฒนาต่อเนื่องในงานวิจัยสมัยใหม่) แบ่งลักษณะผู้นำตามระดับความสนใจต่องาน (Concern for Production) และความสนใจต่อคน (Concern for People) ออกเป็น 5 แบบหลัก ได้แก่ (1) แบบ 9,1 (Authority-Compliance หรือมุ่งงานสูง มุ่งคนต่ำ) ที่เน้นงานเป็นหลัก (2) แบบ 1,9 (Country Club Management หรือมุ่งคนสูง มุ่งงานต่ำ) ที่เน้นความสัมพันธ์ (3) แบบ 1,1 (Impoverished Management หรือเฉื่อยชา) ที่ไม่สนใจทั้งสองด้าน (4) แบบ 5,5 (Middle-of-the-Road) ที่สมดุลปานกลาง และ (5) แบบ 9,9 (Team Management หรือมุ่งทั้งสองด้านสูง) ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด [Cherry, 2024; The Intactone, 2024]

2.3.5 ทฤษฎีเชิงสถานการณ์

ทฤษฎีเชิงสถานการณ์หรือทฤษฎีความฉุกเฉิน (Contingency Theories) พัฒนาขึ้นจากข้อจำกัดของทฤษฎีคุณลักษณะและทฤษฎีพฤติกรรมที่ไม่สามารถอธิบายความสำเร็จของผู้นำในทุกสถานการณ์ได้ โดยเน้นว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ได้แก่ คุณลักษณะของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำ และสถานการณ์ที่ต้องเผชิญ โดยไม่มีรูปแบบภาวะผู้นำใดที่เหมาะสมกับทุกบริบท [Thompson & Glasø, 2022] แนวคิดสำคัญ ได้แก่ Fiedler's Contingency Model ซึ่งระบุว่าประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับระดับการควบคุมสถานการณ์ (Situational Control) ที่ประกอบด้วย 3 ปัจจัยหลัก คือ (1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member Relations) ที่สะท้อนระดับความไว้วางใจ (2) โครงสร้างของงาน (Task Structure) ที่วัดความชัดเจนของภารกิจ และ (3) อำนาจตำแหน่งของผู้นำ (Position Power) ที่เกี่ยวข้องกับอำนาจทางกฎหมาย โดยผู้นำที่มีสไตล์ task-oriented จะเหมาะกับสถานการณ์ที่ควบคุมได้สูงหรือต่ำมาก ในขณะที่ relationship-oriented เหมาะกับสถานการณ์ปานกลาง [NovaBizz, 2024]

นอกจากนี้ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Hersey และ Blanchard (Situational Leadership Theory) เน้นความพร้อมของผู้ตาม (Follower Readiness) หรือระดับความสามารถและความเต็มใจ โดยแบ่งรูปแบบภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบตามระดับ task behavior (การสั่งการ) และ relationship behavior (การสนับสนุน) ได้แก่ (1) การบอกกล่าว (Telling/S1) สำหรับผู้ตามที่ขาดทั้งความสามารถและความเต็มใจ (2) การขาย (Selling/S2) สำหรับผู้ตามที่มีความเต็มใจแต่ขาดความสามารถ (3) การมีส่วนร่วม (Participating/S3) สำหรับผู้ตามที่มีความสามารถแต่ขาดความเต็ม

ใจ และ (4) การมอบหมาย (Delegating/S4) สำหรับผู้ตามที่มีทั้งความสามารถและความเต็มใจสูง ซึ่งช่วยให้ผู้นำปรับเปลี่ยนสไตล์ให้เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้ตาม [AhaSlides, 2025; Brightside People, 2025]

2.3.6 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) เป็นทฤษฎีที่ได้รับความนิยมอย่างมากในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทขององค์กรที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่ช่วยให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ ส่งผลให้เกิดความสำเร็จ สามารถพลิกฟื้นองค์กรที่ตกต่ำให้กลับมาเจริญรุ่งเรืองได้ (นายสุกฤษฎี ขวัญเมือง, 2559)

Bass ได้นำเสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีรายละเอียดมากขึ้น โดย Bass กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่า บารมี (Charisma) Bass เห็นว่า ความมีบารมีมีความจำเป็น แต่ไม่เพียงพอสำหรับผู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบสี่ประการ ได้แก่ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) เน้นให้ผู้นำเป็นต้นแบบ (Role Model) ที่ผู้ตามยอมรับและเชื่อถือ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation: IM) ผู้นำสามารถสร้างวิสัยทัศน์และสื่อสารให้ผู้ตามเข้าใจและมีแรงบันดาลใจในการทำงาน (3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามคิดวิเคราะห์ และหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา และ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individual Consideration: IC) ผู้นำให้ความสนใจและคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล (Bass (1985))

Bennis and Nanus (1985) ได้สรุปคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 3 ประเด็น คือ (1) การพัฒนาวิสัยทัศน์ (Developing a Vision) ช่วยสร้างแรงคลใจของผู้ตาม เนื่องจากวิสัยทัศน์สามารถทำให้งานที่ทำมีความหมายยิ่งขึ้น (2) การสื่อสารและสร้างความหมาย (Communicating and Creating Meaning) ผู้นำต้องสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ผู้ตามเข้าใจและยอมรับ และ (3) การสร้างความไว้วางใจ (Building Trust) ผู้นำต้องสร้างความไว้วางใจจากผู้ตามผ่านความสม่ำเสมอและความน่าเชื่อถือในการกระทำ

2.3.7 ทฤษฎีภาวะผู้นำกับการบริหารคณะสงฆ์

การนำทฤษฎีภาวะผู้นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์มีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากเจ้าอาวาสและพระสังฆาธิการเป็นผู้รับผิดชอบและมีอำนาจสูงสุดในการดำเนินการบริหารกิจการของวัดและคณะสงฆ์ในพื้นที่ โดยการวิจัยพบว่าปัจจัยภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสมีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์โดยรวม (รักขันโท, 2559) การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ พบว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการหลัก ได้แก่ (1) การมีวิสัยทัศน์ (2) การคิดเชิงกลยุทธ์ (3) ความเป็นผู้นำ (4) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และ (5) การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง ซึ่งช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหาร (รักขันโท, 2559; มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2565) ทฤษฎีภาวะผู้นำที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำ ทฤษฎีการบริหาร และทฤษฎีการมีส่วนร่วม โดยการบูรณาการทฤษฎีเหล่านี้กับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น หลักสัปปริสธรรม จะช่วยให้การบริหารคณะสงฆ์มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยพระสังฆาธิการต้องมีคุณลักษณะผู้นำที่ดี มีวิสัยทัศน์ เข้าใจบริบทสถานการณ์ สามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้พระภิกษุสามเณรและฆราวาส รวมทั้งบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงและกระจายอำนาจได้เหมาะสม (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2563)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กรรวมถึงคณะสงฆ์ โดยมีบทบาทต่อความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลากหลายแต่มีแก่นร่วมคือ การใช้อิทธิพลกระตุ้นและชี้นำผู้อื่นให้ร่วมมือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีภาวะผู้นำมีพัฒนาการจากทฤษฎีคุณลักษณะ ซึ่งเน้นลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ มาสู่ทฤษฎีพฤติกรรมที่มุ่งศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออก และต่อยอดเป็นทฤษฎีเชิงสถานการณ์ที่มองว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสอดคล้องกับบริบท ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass เน้นการสร้างแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ การกระตุ้นทางปัญญา และการใส่ใจปัจเจกบุคคล การประยุกต์ใช้ทฤษฎีเหล่านี้ในกิจการคณะสงฆ์พบว่าผู้นำทางสงฆ์ เช่น เจ้าอาวาสหรือพระสังฆาธิการ ต้องมีวิสัยทัศน์ คิดเชิงกลยุทธ์ สื่อสารดี และบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม การบูรณาการภาวะผู้นำกับหลักธรรม เช่น สัปปริสธรรม จะช่วยให้การบริหารคณะสงฆ์มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ยั่งยืน

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารคณะสงฆ์ไทย

โครงสร้างการบริหารคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบันมีรากฐานมาจากพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 โดยกำหนดให้มีการปกครองคณะสงฆ์ทั้งสองนิกาย คือ มหานิกายและธรรมยุติกนิกาย ภายใต้อำนาจสูงสุดของสมเด็จพระสังฆราช ซึ่งทรงเป็นสกลมหาสังฆปริณายกหรือประมุขสูงสุดของคณะสงฆ์ไทย และมีพระราชอำนาจในการบังคับบัญชาคณะสงฆ์ทั้งปวงตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว (พระธรรมโกศาจารย์, 2563) มหาเถรสมาคมเป็นองค์กรบริหารสูงสุดที่มีสมเด็จพระราชาคณะชั้นหิรัญบัฏหรือสังฆารามรูปหนึ่งเป็นประธาน และมีสมาชิกประกอบด้วยสมเด็จพระราชาคณะผู้เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง 8 รูป เจ้าคณะใหญ่ 4 รูป เจ้าสำนักเรณู 10 รูป และผู้ทรงคุณวุฒิที่สมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งไม่เกิน 12 รูป รวมทั้งสิ้นไม่เกิน 34 รูป โดยมีอำนาจหน้าที่สำคัญในการวางนโยบายและแนวทางการปกครองคณะสงฆ์ พิจารณาการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการชั้นผู้ใหญ่ และออกกฎหมายมหาเถรสมาคมเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การบริหาร (อิศรพงศ์ นิติพน, 2564)

ในระดับการปกครองชั้นกลาง เจ้าคณะใหญ่ทั้ง 5 รูปเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของแต่ละนิกายและแต่ละภาค โดยมหานิกายมีเจ้าคณะใหญ่หนกลาง (กรุงเทพมหานครและปริมณฑล) เจ้าคณะใหญ่หนเหนือ เจ้าคณะใหญ่หนตะวันออกเฉียงเหนือ และเจ้าคณะใหญ่หนใต้ ส่วนธรรมยุติกนิกายมีเจ้าคณะใหญ่ธรรมยุติ 1 รูป โดยมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาเจ้าคณะภาคในเขตการปกครองของตน พิจารณาคำร้องขอแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการชั้นกลางและผู้ใหญ่ เสนอแนะนโยบายต่อมหาเถรสมาคม และตรวจการประชุมสงฆ์ระดับภาค (พระธรรมโกศาจารย์, 2563) ระดับเจ้าคณะภาคเป็นการกระจายอำนาจสู่ระดับภูมิภาค โดยมหานิกายแบ่งเป็น 20 ภาค และธรรมยุติกนิกายแบ่งเป็น 9 ภาค โดยเจ้าคณะภาคมีหน้าที่บังคับบัญชาเจ้าคณะจังหวัด ตรวจตราวัดและพระสงฆ์ในภาค จัดการประชุมสงฆ์ภาคเพื่อกำหนดแนวปฏิบัติ และประสานนโยบายจากเจ้าคณะใหญ่สู่ระดับจังหวัด (อิศรพงศ์ นิติพน, 2564)

โครงสร้างการบริหารระดับจังหวัดมีเจ้าคณะจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในเขตจังหวัดซึ่งแต่งตั้งแยกต่างหากสำหรับมหานิกายและธรรมยุติกนิกาย โดยมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาเจ้าคณะอำเภอและเจ้าอาวาส ตรวจสอบวินัยสงฆ์ พิจารณาการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการชั้นตำบลและวัด จัดการประชุมสงฆ์จังหวัด และเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานต่อเจ้าคณะภาค ในระดับอำเภอเจ้าคณะอำเภอรับผิดชอบการกำกับดูแลเจ้าคณะตำบลและวัดทั้งหมดในอำเภอ มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนเจ้าอาวาสผู้ช่วยเจ้าอาวาส และพระกรรมวาจาจารย์ ตรวจตราวัดอย่างสม่ำเสมอ และ

ประสานงานกับนายอำเภอและหน่วยงานท้องถิ่นในการจัดการปัญหาพระสงฆ์ (พระธรรมโกศาจารย์, 2563) ระดับเจ้าคณะตำบลดูแลวัดหลายแห่งในตำบล มีหน้าที่ช่วยเหลือเจ้าอาวาสในการบริหารวัด ควบคุมวินัยสงฆ์ ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา และเสนอแนะผู้สมควรดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสวัด ราษฎร์ (อิศรพงศ์ นิติพน, 2564)

ส่วนที่ระดับวัด เจ้าอาวาสเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีอำนาจปกครองพระภิกษุสามเณรในวัด บริหารจัดการทรัพย์สินและศาสนสมบัติ จัดกิจกรรมทางศาสนา สาธารณูปการ และสาธารณสงเคราะห์ เป็นผู้แทนวัดในการติดต่อประสานงานกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก โดยการแต่งตั้ง เจ้าอาวาสวัดพระอารามหลวงต้องได้รับการอนุมัติจากเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะภาค และเจ้าคณะใหญ่ ส่วนวัดราษฎร์แต่งตั้งโดยเจ้าคณะอำเภอ โดยคำนึงถึงคุณสมบัติพรรษา ป.ธ. วิทยุฒิ และความรู้ความสามารถด้านบริหาร โครงสร้างการบริหารคณะสงฆ์ไทยนี้มีลักษณะเป็นระบบลำดับขั้นแบบ pyramid ที่ชัดเจน ตั้งแต่ระดับชาติลงสู่ระดับท้องถิ่น เพื่อให้การปกครองสอดคล้องกับหลัก พระธรรมวินัย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ และบริบทสังคมของแต่ละพื้นที่ อย่างไรก็ตาม มีข้อจำกัดในเรื่องการทับซ้อนอำนาจระหว่างนิกาย ความล่าช้าในการตัดสินใจเนื่องจากขั้นตอนที่ซับซ้อน และปัญหาการขาดแคลนพระสังฆาธิการที่มีศักยภาพเพียงพอในบางพื้นที่ (พระธรรมโกศาจารย์, 2563)

นอกจากนี้ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมีบทบาทสนับสนุนด้านงบประมาณ การศึกษาเผยแผ่พระพุทธศาสนา และสาธารณสงเคราะห์ โดยประสานงานร่วมกับคณะสงฆ์ในการดำเนินงาน 6 ด้านหลักตามมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ได้แก่ การปกครอง การศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ การสาธารณสงเคราะห์ และการศึกษาสงเคราะห์ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างคณะสงฆ์กับรัฐในการพัฒนากิจการพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืน (อิศรพงศ์ นิติพน, 2564)

2.4.1 ประวัติความเป็นมาของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์

การตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 เกิดจากความจำเป็นของรัฐบาลในสมัยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ นายกรัฐมนตรีผู้ริเริ่มปฏิรูปคณะสงฆ์ครั้งใหญ่ เนื่องจากพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2484 ที่ใช้บังคับก่อนหน้านั้นมีโครงสร้างการปกครองแบบประชาธิปไตยสูง โดยแบ่งอำนาจบังคับบัญชาออกเป็น 3 หน่วยงานหลัก คือ สังฆสภา (อำนาจนิติบัญญัติ) คณะสังฆมนตรี (อำนาจบริหาร) และคณะวินัยธร (อำนาจตุลาการ) เพื่อถ่วงดุลอำนาจกัน แต่นำมาซึ่งความล่าช้า ความขัดแย้งภายใน และขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการคณะสงฆ์ (พระธรรมโกศาจารย์, 2563) ดังนั้น รัฐบาลจึงมอบหมายให้คณะกรรมการปรับปรุงการปกครองคณะสงฆ์ (ตั้งเมื่อ พ.ศ. 2503) ร่าง

กฎหมายใหม่ โดยคณาจารย์ให้สมเด็จพระสังฆราชทรงบัญชาการคณะสงฆ์ทั้งสองนิกายทางมหาเถรสมาคม เพื่อความคล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องพระธรรมวินัย ส่งเสริมความเจริญรุ่งเรืองของพระพุทธศาสนา (สุพจน์ ทรัพย์พึง, 2560)

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 เผยแพร่เมื่อ 25 ธันวาคม 2505 มี 46 มาตรา 8 หมวด โดยสาระสำคัญคือการรวมอำนาจทั้ง 3 ด้าน (นิติบัญญัติ บริหาร ตุลาการ) ที่เคยแยกกันในฉบับ พ.ศ. 2484 เข้าสู่มหาเถรสมาคมเพียงองค์กรเดียว (มาตรา 18) ทำให้สังฆสภา คณะสังฆมนตรี และคณะวินัยธรูปรวมเป็นมหาเถรสมาคมที่มีสมาชิกประมาณ 20-34 รูป ขึ้นอยู่กับพระราชอำนาจสมเด็จพระสังฆราช (มาตรา 16) สมเด็จพระสังฆราชทรงเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด (มาตรา 8) และพระมหากษัตริย์ทรงสถาปนาสมณศักดิ์ (มาตรา 5 ตรี) พร้อมกำหนดโครงสร้างลำดับชั้นการปกครองตั้งแต่ระดับชาติลงสู่ท้องถิ่น (พระธรรมโกศาจารย์, 2563)

พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้รับการแก้ไขเพิ่มเติม 4 ครั้ง ได้แก่ (1) ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2535 เพิ่มอำนาจจัดการทรัพย์สินวัด (2) ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2540 เพิ่มมาตรา 15 ตรี ให้มหาเถรสมาคมตรากฎหมายมหาเถรสมาคมได้ กำหนดคุณสมบัติพระสังฆาธิการชัดเจน (มาตรา 20) และคุ้มครองทรัพย์สินสมบัติ (มาตรา 35) (3) ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2545 ปรับคุณสมบัติสมาชิกมหาเถรสมาคม และ (4) ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2560 ปรับหลักเกณฑ์แต่งตั้งพระสังฆาธิการและเพิ่มบทลงโทษ (iLaw, 2567; วุฒิสภา, 2567) ปัจจุบัน (2569) พบปัญหาความล่าช้า เช่น การแต่งตั้งตามอาวสุ ขาดกลไกตรวจสอบ และโครงสร้างรวมศูนย์ที่ล่าช้า สะท้อนจากวิกฤตศรัทธาคณะสงฆ์ (พระธรรมโกศาจารย์, 2563)

2.4.2 โครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์

โครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ไทยตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 มีลักษณะเป็นระบบราชการแบบรวมศูนย์ โดยมีสมเด็จพระสังฆราชเป็นประมุขสูงสุด และมหาเถรสมาคมเป็นองค์กรบริหารสูงสุดในการปกครองคณะสงฆ์ทั้งสองนิกาย (มหานิกายและธรรมยุติกนิกาย) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก คือ การปกครองส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (พระธรรมโกศาจารย์, 2563)

การปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลาง ดูแลกิจการพระศาสนาในระดับชาติ โดยสมเด็จพระสังฆราชทรงดำรงตำแหน่งสกลมหาสังฆปริณายก (ประมุขสงฆ์ไทย) มีพระราชอำนาจบังคับบัญชาคณะสงฆ์ทั้งปวงตามมาตรา 8 และทรงเป็นประธานกรรมการมหาเถรสมาคมตามมาตรา 9 กับ 18 มหาเถรสมาคมทำหน้าที่เทียบเท่าคณะรัฐมนตรี มีสมาชิกสมเด็จพระราชาคณะ เจ้าคณะใหญ่ และเจ้าสำนัก

เรียน รวมไม่เกิน 34 รูป มีอำนาจตรากฎหมายเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง เพื่อปกครองคณะสงฆ์ให้เรียบร้อยตามมาตรา 18 ประกอบมาตรา 15 ตรี (วุฒิสภา, 2567)

อำนาจหน้าที่หลักของมหาเถรสมาคม (มาตรา 18) มี 5 ข้อ ได้แก่ (1) ปกครองคณะสงฆ์ให้เรียบร้อย (2) กำหนดการบรรพชาอุปสมบท สิก ลาสิกขา (3) ส่งเสริมการศึกษา เผยแผ่ สาธารณูปการ สงเคราะห์ (4) รักษาพระธรรมวินัย และ (5) ปฏิบัติตามกฎหมายอื่น (พระราชพรหมยาน, 2565, น. 20-22) ในระดับหนใหญ่ แบ่งเป็นมหานิกาย 4 หน (หนกลาง หนเหนือ หนตะวันออกเฉียงเหนือ หนใต้) และธรรมยุติ 1 หน โดยมีเจ้าคณะใหญ่ 5 รูปเป็นผู้บังคับบัญชา (อิศรพงศ์ นิติพน, 2564)

การปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค เป็นการกระจายอำนาจแบบลำดับชั้น 5 ระดับ คือ (1) ระดับภาค มีเจ้าคณะภาคและรองเจ้าคณะภาค (มหานิกาย 20 ภาค ธรรมยุติ 9 ภาค) ควบคุมเจ้าคณะจังหวัด (2) ระดับจังหวัด เจ้าคณะจังหวัดและรองเจ้าคณะจังหวัด ควบคุมเจ้าคณะอำเภอ (3) ระดับอำเภอ เจ้าคณะอำเภอและรองเจ้าคณะอำเภอ ควบคุมเจ้าคณะตำบล (4) ระดับตำบล เจ้าคณะตำบลและรองเจ้าคณะตำบล ช่วยเจ้าอาวาสวัดราษฎร์ (5) ระดับวัด เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส ปกครองพระภิกษุสามเณรในวัด (พระธรรมโกศาจารย์, 2563)

2.4.3 ความหมายของพระสังฆาธิการ

พระสังฆาธิการตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 หมายถึง พระภิกษุผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์ในทุกระดับ โดยมีหน้าที่บังคับบัญชา ควบคุมดูแล และบริหารจัดการพระภิกษุสามเณรในเขตปกครองของตน ประกอบด้วย 6 ระดับหลัก ได้แก่ (1) เจ้าคณะใหญ่ (2) เจ้าคณะภาคและรองเจ้าคณะภาค (3) เจ้าคณะจังหวัดและรองเจ้าคณะจังหวัด (4) เจ้าคณะอำเภอและรองเจ้าคณะอำเภอ (5) เจ้าคณะตำบลและรองเจ้าคณะตำบล และ (6) เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส (พระธรรมโกศาจารย์, 2563) เจ้าคณะและเจ้าอาวาส มีอำนาจเต็มตามกฎหมายในการปกครอง ควบคุมวินัยสงฆ์ จัดการทรัพย์สินวัด ส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนา และประสานงานกับหน่วยงานภายนอกในเขตที่รับผิดชอบ ส่วนผู้ช่วยเหลือ (รองเจ้าคณะ รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส) มีอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (อิศรพงศ์ นิติพน, 2564)

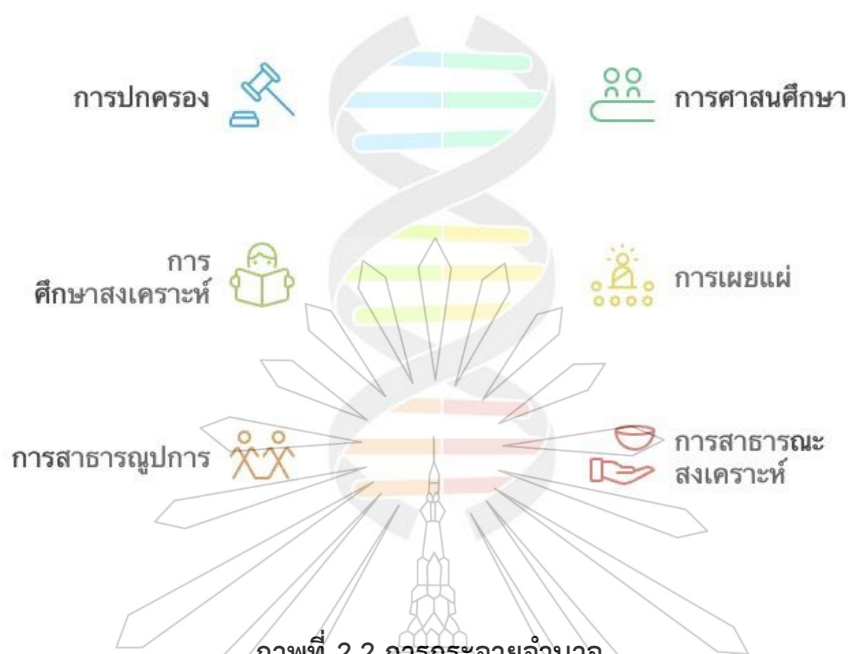
ทั้งนี้ สมเด็จพระสังฆราชและสมาชิกมหาเถรสมาคมไม่นับเป็นพระสังฆาธิการ เนื่องจากสมเด็จพระสังฆราชทรงเป็นสกลมหาสังฆปริณายกและประธานมหาเถรสมาคมโดยตำแหน่ง (มาตรา 8-9) มีพระราชอำนาจบังคับบัญชาคณะสงฆ์ทั้งปวงในฐานะประมุขสูงสุด มิใช่ผู้ปกครองในเขตพื้นที่เฉพาะ ส่วนมหาเถรสมาคมเป็นองค์กรนโยบายระดับชาติ คล้ายคณะรัฐมนตรี (วุฒิสภา, 2567)

กิจการคณะสงฆ์ 6 ด้าน ตามมาตรา 19 เป็นภารกิจหลักที่พระสังฆาธิการทุกระดับต้องบริหารอย่างครบถ้วน ได้แก่ (1) การปกครอง ควบคุมวินัยสงฆ์ แต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ (2) การศึกษา ส่งเสริมพระปริยัติธรรม (3) การเผยแผ่พระพุทธศาสนา สอนธรรมะ สร้างสื่อเผยแผ่ (4) การสาธารณูปการ สร้างถนน สะพาน สาธารณูปโภค (5) การสาธารณสงเคราะห์ ช่วยเหลือผู้ยากไร้ ผู้ประสบภัย (6) การศึกษาสงเคราะห์ สนับสนุนการศึกษาโรงเรียนวัด สงฆ์อาสา (พระธรรมโกศาจารย์, 2563) วัตถุประสงค์ของ 6 กิจการนี้พัฒนาจากการแก้ปัญหาวินัยสงฆ์สมัยก่อน สู่การบริหารองค์การครบวงจร เพื่อให้พระสังฆาธิการทุกระดับรับผิดชอบการพัฒนาคณะสงฆ์อย่างรอบด้าน สอดคล้องพระธรรมวินัยและกฎหมาย (อิศรพงศ์ นิติพน, 2564)

2.4.4 คณะสงฆ์ 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการปกครอง ได้แก่ การปกครอง สอดส่อง ดูแลความเรียบร้อยให้ภิกษุสามเณร และคฤหัสถ์ที่อยู่ในวัดปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตามพระธรรมวินัย และคำสั่งของมหาเถรสมาคม อีกทั้งจัดระบบการบริหารจัดการภายในวัดและเขตปกครอง
2. ด้านการศาสนศึกษา คือ การจัดการศึกษาเกี่ยวกับพระธรรมวินัย การสอบวัดความรู้ทางพระพุทธศาสนา และการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรม
3. ด้านการศึกษาสงเคราะห์ หมายถึง การจัดการศึกษาเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลหรืออุดหนุนจนเจือช่วยเหลือด้านการศึกษาอื่นนอกจากการศาสนศึกษา หรือสถาบันอื่น หรือบุคคลอื่นผู้กำลังศึกษาเล่าเรียน เช่น การจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์การศึกษา การช่วยพัฒนาสถานศึกษา การช่วยจัดหาอุปกรณ์การศึกษา
4. ด้านการเผยแผ่ คือ การเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้แผ่ขยายไปสู่ประชาชนและสังคม การสั่งสอนหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา การจัดกิจกรรมทางศาสนา
5. ด้านการสาธารณูปการ หมายถึง การจัดสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนและชุมชน เช่น การจัดทำถนน สะพาน ระบบประปา ห้องน้ำสาธารณะ
6. ด้านการสาธารณสงเคราะห์ คือ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ประชาชนผู้ประสบความทุกข์ยาก หรือผู้ด้อยโอกาสในสังคม การให้การสงเคราะห์ทางสังคม การดูแลคนชรา คนพิการ และผู้ยากไร้

การกระจายอำนาจของคณะสงฆ์



ภาพที่ 2.2 การกระจายอำนาจ

2.4.5 ลักษณะการบริหารคณะสงฆ์

รูปแบบการบริหารของมหาเถรสมาคมเป็นระบบรวมศูนย์ (Centralization) ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 โดยมีศูนย์กลางอำนาจตัดสินใจอยู่ที่ส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) ซึ่งมหาเถรสมาคมทำหน้าที่กำหนดนโยบายหลัก ตรากฎระเบียบ คำสั่ง และแนวทางปฏิบัติ แล้วกระจายลงสู่ระดับภูมิภาคผ่านลำดับชั้นพระสังฆาธิการ (พระธรรมโกศาจารย์, 2563) ระบบนี้แบ่งการบริหารออกเป็น 2 ส่วนหลัก คือ ระเบียบการบริหารคณะสงฆ์ส่วนกลาง ที่ควบคุมนโยบาย กฎมหาเถรสมาคม และสมณศักดิ์ และ ระเบียบการบริหารคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค ที่มอบหมายให้พระสังฆาธิการทุกระดับดำเนินการในเขตรับผิดชอบ (อิศรพงศ์ นิตินพ, 2564)

การบริหารส่วนภูมิภาคดำเนินการโดยการแต่งตั้งเจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาส ให้มีอำนาจหน้าที่เฉพาะพื้นที่ โดยได้รับนโยบายจากมหาเถรสมาคมและปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎหมาย และระเบียบคณะสงฆ์ เจ้าอาวาส เป็นตัวแทนวัดผู้มีอำนาจสูงสุดในการบริหารวัด สามารถทำนิติกรรม เช่น ทำสัญญา รับ-ให้ทรัพย์สิน จัดการศาสนสมบัติ (มาตรา 35) และปกครองพระภิกษุสามเณรในวัด โดยอยู่ภายใต้การกำกับของเจ้าคณะอำเภอ และเจ้าคณะชั้นสูงขึ้นไป (พระธรรมโกศาจารย์, 2563)

มหาเถรสมาคม ในฐานะองค์กรสูงสุด มีหน้าที่สอดส่อง ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการทุกระดับให้เป็นไปตาม (1) พระธรรมวินัย (2) พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (3) กฎมหาเถรสมาคม และ (4) ระเบียบข้อบังคับที่ออกตามอำนาจมาตรา 15 ตรี โดยมีอำนาจลงโทษทางวินัย ลดสมณศักดิ์ หรือถอดถอนได้ตามความร้ายแรงของการกระทำผิด (วุฒิสภา, 2567) ระบบนี้ช่วยให้การบริหารคณะสงฆ์มีความเป็นเอกภาพ แต่ถูกวิพากษ์ว่าขาดความยืดหยุ่น เนื่องจากการตัดสินใจทั้งหมดต้องผ่านลำดับชั้นจากส่วนกลาง สร้างความล่าช้าในบางกรณี (พระธรรมโกศาจารย์, 2563)

2.4.6 ปัญหาและข้อจำกัดของโครงสร้างการบริหารคณะสงฆ์

แม้ว่าพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 จะเป็นกฎหมายหลักในการปกครองคณะสงฆ์ไทยมานานกว่า 60 ปี แต่โครงสร้างการบริหารปัจจุบันยังเผชิญปัญหาและข้อจำกัดจาก 2 ฝ่ายหลัก คือ ฝ่ายรัฐและฝ่ายสงฆ์ (พระธรรมโกศาจารย์, 2563) ปัญหาจากฝ่ายรัฐมาจากตัวกฎหมายที่ล้าสมัย ไม่สอดคล้องบริบทสังคมดิจิทัลและความต้องการท้องถิ่น โดยขาดกลไกตรวจสอบสมัยใหม่ การแต่งตั้งพระสังฆาธิการตามหลักอาวุโสเพียงอย่างเดียว และขั้นตอนอนุมัติที่ซับซ้อนยืดเยื้อ (iLaw, 2567) ขณะที่ปัญหาจากฝ่ายสงฆ์คือระบบรวมศูนย์อำนาจที่มหาเถรสมาคมเป็นศูนย์กลาง ส่งผลให้การตัดสินใจล่าช้า การบริหารขาดความคล่องตัว และพระสังฆาธิการภูมิภาคไม่สามารถตอบสนองปัญหาท้องถิ่นได้ทันทั่วถึง เช่น การจัดการวัดร้าง พระผิดวินัย หรือการพัฒนาศาสนสมบัติ (สุพจน์ ทรัพย์พึ่ง, 2560)

การศึกษารูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปประเทศชี้ว่า การพัฒนาโครงสร้างควรนำหลักบริหารสมัยใหม่มาใช้ โดย (1) จัดทำแผนพัฒนาคณะสงฆ์ผ่านหลักสูตรบริหารธรรมาภิบาล (2) สร้างระบบประเมินผล KPI พระสังฆาธิการที่วัดผลงาน 6 กิจการคณะสงฆ์ (3) ให้รางวัลพระสงฆ์ดีเด่นทั้งสมณศักดิ์และงบประมาณ และ (4) กระจายอำนาจสู่ภูมิภาค เพิ่มอำนาจตัดสินใจเจ้าคณะจังหวัด-อำเภอในการแต่งตั้งเจ้าอาวาสและจัดการทรัพย์สินวัด เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพ สอดคล้องบริบทท้องถิ่น และยั่งยืน (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2565; วุฒิสภา, 2567)

สรุปได้ว่า โครงสร้างการบริหารคณะสงฆ์ไทยเป็นระบบที่พัฒนามาอย่างต่อเนื่องและกำกับด้วยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการปกครองคณะสงฆ์ไทย ปัจจุบันมีสมเด็จพระสังฆราชเป็นประมุขสูงสุด และมหาเถรสมาคมเป็นองค์กรสูงสุดในการบริหาร โดยรวมอำนาจนิติบัญญัติ บริหาร และตุลาการไว้ในองค์กรเดียว การปกครองแบ่งเป็น

ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตั้งแต่เจ้าคณะใหญ่จนถึงเจ้าอาวาส ซึ่งทั้งหมดเรียกรวมว่า “พระสังฆาธิการ” (ยกเว้นสมเด็จพระสังฆราชและมหาเถรสมาคม) การบริหารครอบคลุมกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้าน ได้แก่ การปกครอง ศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ โครงสร้างการปกครองเป็นแบบรวมศูนย์ ทำให้การสั่งการมาจากส่วนกลางลงสู่ท้องถิ่น ปัญหาที่พบคือกฎหมายบางส่วนล้าสมัย และการรวมศูนย์อำนาจส่งผลให้ขาดความคล่องตัว จึงมีข้อเสนอให้ปรับปรุงโครงสร้างตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปประเทศ โดยเน้นการพัฒนาบุคลากร การประเมินผล และการกระจายอำนาจสู่ภูมิภาคมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร

2.5 หลักสัปปุริสธรรม

หลักสัปปุริสธรรมเป็นแนวคิดพื้นฐานทางพระพุทธศาสนาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคลิกและกิจการของมนุษย์ในทุกสถาบัน ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว การศึกษา องค์กร ชุมชน และสังคม คำว่า “สัปปุริสธรรม” มาจากภาษาบาลี โดยคำว่า “สัปปุริช” หมายถึง สัตบุรุษ หรือคนดี คนที่ดี ผู้ประเสริฐ ส่วนคำว่า “ธรรม” หมายถึง ธรรมะ ธรรมชาติ คุณสมบัติ หรือลักษณะนิสัย ดังนั้น สัปปุริสธรรมจึงหมายถึง ธรรมชาติที่ทำให้คนเป็นคนดี เป็นสัตบุรุษ หรือคุณธรรมของผู้ประเสริฐ (นายทวีศักดิ์ สุขกลม, 2560)

2.5.1 ความหมายของหลักสัปปุริสธรรม

ทฤษฎีภาวะผู้นำ (2546) ชี้ให้เห็นว่า หลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นคุณธรรมสำคัญของผู้บริหาร อันเป็นคุณสมบัติภายในตัวผู้นำ ซึ่งมีคุณสมบัติทั้ง 7 ประการ ที่ประกอบกันเป็นธรรมบริหารที่สมบูรณ์ เสน่ห์ จัยโต (2530) กล่าวว่า สัปปุริสธรรมคือ ธรรมของคนดี ซึ่งเป็นธรรมที่ทำให้คนเป็นสัตบุรุษ หรือสัปปุริช คือ คนที่มีคุณธรรม มีสัมมาทิฐิ กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความรู้มีปัญญา หรือมีมุมมองที่ถูกต้องตรงกับความจริง

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต) (2535) ได้อธิบายว่า สัปปุริสธรรมคือ ธรรมสำหรับการเป็นสัตบุรุษที่ทำการบริหาร ซึ่งหมายถึง การบริหารตนเอง การบริหารคน และการบริหารงาน โดยใช้ธรรมะเป็นพื้นฐานหลัก ธรรมะทั้ง 7 ประการนี้เป็นองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันอย่างสมบูรณ์ และการบูรณาการทั้งสี่จะนำไปสู่การพัฒนาบุคลิกและการเป็นผู้นำที่เป็นเลิศ

2.5.2 องค์ประกอบของหลักสัปปุริสธรรม 7

หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการประกอบด้วยความเป็นผู้รู้จักในสิ่งต่าง ๆ 7 ประการ ตามลำดับดังนี้

1. อัมมัญญตา (ความเป็นผู้รู้จักเหตุ/รู้จักหลัก) หมายถึง ความรู้จักธรรม รู้หลัก หรือรู้จักเหตุ ซึ่งหมายถึง รู้หลักความจริง รู้ความจริง รู้หลักการ รู้กฎเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรม รู้กฎแห่งเหตุผล และ รู้จักหลักการที่จะทำให้เกิดผล ด้านการบริหาร ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้ว่า การตัดสินใจ การสั่งการ และการบริหารงานนั้น จะต้องเป็นไปตามเหตุผล หลักการ และกฎเกณฑ์ที่ถูกต้องตามหลักวิทยาศาสตร์ บริหารและพระธรรมวินัย

2. อัตถัญญตา (ความเป็นผู้รู้จักผล/รู้จักมุ่งหมาย) หมายถึง ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมาย หรือรู้จักผล ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารต้องรู้ว่า การตัดสินใจของเขาจะนำมาซึ่งผลอะไร เป้าหมายของการบริหารคืออะไร และผลประโยชน์ของการบริหารจะเกิดขึ้นอย่างไร ผู้บริหารควรยึดประโยชน์ เพื่อส่วนรวมเป็นหลัก มีความมุ่งมั่นทำงานให้สัมฤทธิ์ผล ทุ่มเทก่าลังกายกำลังใจเพื่องานส่วนรวม

3. อัตตัญญตา (ความเป็นผู้รู้จักตน) หมายถึง ความรู้จักตน คือ รู้ว่าเรา (ผู้บริหาร) นั้น โดยฐานะ ภาวะ เพศ สถานภาพ ความสามารถ ความถนัด และข้อจำกัดของตนเป็นผู้นำแบบใด มี ศักยภาพและจุดอ่อนอย่างไร ด้านการประเมินคุณธรรมที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติของตน โดยอาศัย ธรรม 6 ประการ ได้แก่ ศรัทธา ศีล สุตะ จาคะ ปัญญา และปฏิภาณ ผู้บริหารต้องรู้เข้าใจตัวเองอย่าง ลึกซึ้ง เพื่อสามารถนำจุดเด่นของตนไปใช้สร้างสรรค์ และปรับปรุงข้อบกพร่องให้ดีขึ้น

4. มัตตัญญตา (ความเป็นผู้รู้จักประมาณ/ความสมดุล) หมายถึง ความเป็นผู้รู้จักประมาณ ความสมดุล ความพอเหมาะ ความสมควร ความไม่สุดโต่ง ความเหมาะสม และ ความเจาะจงการ กระทำในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องรู้ว่าการสั่งการ การจัดสรรทรัพยากร การกำหนดมาตรฐานงาน ควรเป็นไปอย่างสมดุล ไม่ไปรยหรือขาดด้านใดด้านหนึ่ง เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพสูงสุด

5. กาลัญญตา (ความเป็นผู้รู้จักกาล/รู้จักเวลา) หมายถึง ความเป็นผู้รู้จักกาล ความเป็นผู้รู้จัก เวลา รู้จักจังหวะ รู้จักโอกาส และรู้จักเวลาที่เหมาะสมสำหรับการกระทำ ผู้บริหารต้องรู้ว่า เมื่อไหร่ที่ ควรตัดสินใจ เมื่อไหร่ที่ควรเลื่อนการตัดสินใจ เมื่อไหร่ที่ควรหารือกับผู้อื่น และเมื่อไหร่ที่ควร ปฏิบัติการตามนั้นบ้าง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่สมหวัง

6. ปริสัณญตา (ความเป็นผู้รู้จักชุมชน/บริษัท/สังคม) หมายถึง ความเป็นผู้รู้จักบริษัท ชุมชน ประชาชน หรือชาวใหญ่ ผู้บริหารต้องรู้จักบริบท สถานการณ์ ลักษณะประชากร ระบบคุณค่า สภาพ เศรษฐกิจและสังคมของชุมชน หรือองค์กรของตน รู้กิริยาที่จะประพตติดต่อชุมชนนั้น ๆ และสามารถ บริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม

7. ปุคคลัญญตา (ความเป็นผู้รู้จักบุคคล/รู้จักคนเป็นรายบุคคล) หมายถึง ความรู้จักบุคคล ความเป็นผู้รู้จักความแตกต่างแห่งบุคคล ขึ้นอยู่กับว่า บุคคลนั้นเป็นใครตามอธยาศัย ตาม

ความสามารถ และตามสภาพที่แตกต่างกันไป ผู้บริหารต้องเข้าใจตัวตนของบุคคลแต่ละคน ความสามารถ ความถนัด ตัวจริง ปัญหาและความต้องการ เพื่อสามารถจัดหาวิธีบริหารงานคนและ จัดสรรงานให้เหมาะสมกับบุคคลแต่ละคนได้อย่างถูกต้อง (นายทวิศักดิ์ สุขกลม, 2560)

การประยุกต์ใช้หลักสัปตปริสธรรม



2.5.3 การประยุกต์ใช้หลักสัปตปริสธรรมในการบริหาร

การประยุกต์ใช้หลักสัปตปริสธรรม 7 ในการบริหารงานนั้น จำเป็นต้องบูรณาการทั้ง 7 ประการเข้าด้วยกันอย่างสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการบริหารตนเอง การบริหารคน และการบริหารงาน ด้านการบริหารตนเอง ผู้บริหารต้องมีสติปัญญาในการคิด พุติ และกระทำ เพื่อให้ประพฤติปฏิบัติ อย่างถูกต้องและเหมาะสม ด้านการบริหารคน ผู้บริหารต้องสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง ได้ทุกขณะ มีจิตใจโอปอ้อมอารี มีความเสียสละ และสามารถมอบหมายงานให้คนเหมาะสมกับ ความสามารถของแต่ละคน (นายทวิศักดิ์ สุขกลม, 2560)

ด้านการบริหารงาน ผู้บริหารต้องบริหารจัดการกิจการให้บรรลุเป้าหมาย ใช้ทรัพยากรอย่าง คุ่มค่า และให้สอดคล้องกับบริบทและสภาวะการณ์ของสังคม อีกทั้งต้องยึดหลักอริยสัจ 4 ประการ

เป็นแนวทาง ประกอบด้วย (1) ทุกข์ ความจริงว่าด้วยความทุกข์ (2) สมุทัย เหตุให้เกิดทุกข์ (3) นิโรธ ความดับทุกข์ และ (4) มรรค ข้อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์ (พระมหาสุวิทย์ ปัญญาติษฐ์, 2556)

2.5.4 ประโยชน์ของการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม

การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม 7 นำมาซึ่งประโยชน์หลายประการ ได้แก่

1. พัฒนาบุคคล ทำให้เป็นพหุสูต เป็นผู้รู้จริง รู้อย่างลึกซึ้งแตกฉาน ไม่เชื่อหลักแหลม เชื่อจากประสบการณ์และการตรวจสอบ
2. สร้างเหตุมีผล ทำให้เป็นคนมีเหตุมีผล ไม่โง่งมง่าย และรู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
3. ขยายทัศนะ ทำให้มีทัศนกว้างไกล สามารถสาวไปหาเหตุและผลที่เกิดขึ้นได้ คาดการณ์ได้อย่างถูกต้อง
4. บริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ธรรมะเป็นพื้นฐาน ทำให้การบริหารมีความเป็นธรรม เสมอภาค ยั่งยืน และสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
5. ส่งเสริมความเป็นผู้นำ เนื่องจาก การปฏิบัติตามหลักสัปปริสธรรม 7 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับรูปแบบภาวะผู้นำแบบบงการ อยู่ในระดับสูง (นายทวีศักดิ์ สุขกลม, 2560)

2.5.5 การประยุกต์ใช้ในการบริหารคณะสงฆ์

การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากพระสังฆาธิการต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่ ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ร่วมกับการกระจายอำนาจ ทฤษฎีภาวะผู้นำ และโครงสร้างการบริหารคณะสงฆ์ที่เหมาะสม จะช่วยให้พระสังฆาธิการสามารถนำคณะสงฆ์ไปสู่ความก้าวหน้าและยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นายอภิชัย พิทยา นุรักษ์กุล, 2566)

สรุปได้ว่า หลักสัปปริสธรรมเป็นหลักคุณธรรมพื้นฐานทางพุทธศาสนาที่ทำให้บุคคลเป็นคนดี และ เป็นผู้นำที่มีคุณภาพ ประกอบด้วยคุณธรรม 7 ประการ ได้แก่ การรู้หลัก การรู้ผล การรู้จักตน การรู้ประมาณ การรู้เวลา การรู้สังคม และการรู้จักบุคคล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารที่ดี นักวิชาการและนักบริหารชี้ว่า หลักธรรมเหล่านี้ช่วยให้ผู้นำมีสัมมาทิฐิ คิดถูก ทำถูก มุ่งประโยชน์ส่วนรวม และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล การประยุกต์สัปปริสธรรมช่วยเสริมการบริหารตนเอง การบริหารคน และ การบริหารงานให้มีสมดุล โปร่งใส ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสอดคล้องกับบริบท

องค์กร รวมถึงเป็นพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำและการบริหารแบบยั่งยืน สำหรับการบริหารคณะสงฆ์ หลักสัปปุริสธรรมยังช่วยให้พระสงฆ์จัดการบริหารกิจการทั้ง 6 ด้านได้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องหลักธรรมวินัย และสนับสนุนการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม นำไปสู่ความก้าวหน้าและความมั่นคงของคณะสงฆ์โดยรวม

2.6 บริบทพื้นที่ที่ทำการวิจัย

2.6.1 ประวัติการพัฒนาระบบการปกครอง

ระบบการปกครองของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้พัฒนามาผ่านหลายยุคสมัยตั้งแต่อดีตกาล โดยเริ่มตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานีมีการปกครองแบบปราสาท ซึ่งตามที่ศึกษาจากเอกสารทางราชการและวิทยานิพนธ์ทางวิชาการ มีการแบ่งการปกครองออกเป็นหลายส่วนตามระดับชั้นของผู้บริหาร (สำนักข้าหลวงเจ้าพื้นเมืองและตำแหน่งเจ้าสถาน) (จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2563) ต่อมาเมื่อเสียกรุงศรีอยุธยาเนื่องจากสงครามพม่า เมืองถูกเรียกว่า “เมืองกรุงเก่า” ทำให้มีลักษณะการปกครองเป็นเมืองตำรวจที่มีการปกครองแบบสัน ๆ โดยไม่มีการจัดระเบียบการบริหารที่เป็นระบบเหมือนสมัยกรุงศรีอยุธยาเดิม (สำนักข่าวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2557)

ในสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ได้มีการจัดระเบียบการปกครองใหม่ เมืองกรุงเก่าถูกยกฐานะขึ้นเป็นหัวเมืองจัตวา ซึ่งเป็นการสำแดงถึงความสำคัญและการให้อำนาจในการบริหารมากขึ้น โดยมีการแบ่งการปกครองเป็นแขวงต่าง ๆ ภายในและนอกกำแพงเมือง สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่ามีการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการจัดระเบียบการปกครองใหม่โดยสิ้นเชิง ซึ่งตามหนังสือประวัติศาสตร์และเอกสารราชการระหว่างการปฏิรูปการปกครองจังหวัด ได้มีการจัดระบบการปกครองไปเป็นมณฑลเทศาภิบาล มีการรวมเมืองเข้าด้วยกัน โดยมีจุดประสงค์เพื่อการแบ่งเขตการปกครองให้เป็นระเบียบแบบแผนมากขึ้นและสะดวกต่อการควบคุมจากส่วนกลาง ซึ่งถือเป็นการสร้างรูปแบบการปกครองใหม่ที่ได้รับอิทธิพลจากระบบการปกครองในประเทศตะวันตก (ประวัติศาสตร์ความเป็นมาของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2564)

ในปี พ.ศ. 2438 (ค.ศ. 1895) ตามที่ปรากฏในประกาศตราพระราชกฤษฎีกา ได้จัดตั้งมณฑลกรุงเก่าขึ้น ประกอบด้วยหัวเมืองต่าง ๆ ได้แก่ กรุงเก่า (หรืออยุธยา) อ่างทอง สระบุรี ลพบุรี พรหมบุรี อินทร์บุรี และสิงห์บุรี ต่อมาโปรดให้รวมเมืองอินทร์และเมืองพรหมเข้ากับเมืองสิงห์บุรี ตั้งที่ว่าการมณฑลที่อยุธยา (สุนทร ศิวะชัย, 2550) ซึ่งการจัดตั้งมณฑลนี้สะท้อนให้เห็นถึงการจัดระบบการ

ปกครองที่ครอบคลุมและเชื่อมโยงเมืองต่าง ๆ ให้เป็นหนึ่งเดียวกันภายใต้การบริหารจัดการของจังหวัดเดียว

ในปี พ.ศ. 2469 (ค.ศ. 1926) ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการปฏิรูปการปกครองท้องถิ่น ฉบับใหม่ เปลี่ยนชื่อจากมณฑลกรุงเก่าเป็น มณฑลอยุธยา ซึ่งการเปลี่ยนชื่อนี้เป็นการยกย่องพระ ศาสตร์และประวัติศาสตร์อันสำคัญของเมืองนี้อีกด้วย (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการปฏิรูปการ ปกครอง, 2469)

ปี พ.ศ. 2475 (ค.ศ. 1932) เมื่อยกเลิกการปกครองระบบเทศาภิบาลและมณฑล ภายหลัง การเปลี่ยนแปลงการปกครอง อยุธยาได้เปลี่ยนฐานะเป็น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามพระราช กฤษฎีกาว่าด้วยการแบ่งท้องที่ราชการ ซึ่งตั้งขึ้นเพื่อให้มีการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับสภาวะ การเมืองและเศรษฐกิจสมัยใหม่ (ข้อมูลทั่วไปจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2564) และระบบการ ปกครองแบบนี้ได้ยังคงดำเนินต่อมาจนถึงปัจจุบัน

2.6.2 โครงสร้างการปกครองส่วนภูมิภาคในปัจจุบัน

ในปัจจุบัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 16 อำเภอ (โครงการ อำเภอ: ใหญ่ ปานกลาง เล็ก) และมี 209 ตำบล รวมถึงตำบลต่าง ๆ ในอำเภอต่าง ๆ ดังนี้ (ข้อมูล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2564)

16 อำเภอของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา:

1. อำเภอพระนครศรีอยุธยา - เป็นอำเภอที่อยู่ใจกลางเมืองหลวงจังหวัด ประกอบด้วยหลาย ตำบล
2. อำเภอบางบาล - ตั้งอยู่ติดแม่น้ำเจ้าพระยา
3. อำเภอนครหลวง - เป็นอำเภอสำคัญในการบริหารการปกครอง
4. อำเภอบางไทร - มีการพัฒนาอุตสาหกรรม
5. อำเภอบางบาล - เป็นอำเภอการเกษตร
6. อำเภอบางปะอิน - อำเภอสำคัญทางสัญจรขนส่ง
7. อำเภอบางปะหัน - อำเภอการเกษตรและพัฒนา
8. อำเภอผักไห่ - อำเภอการเกษตร
9. อำเภอภาชี - เป็นอำเภอสำคัญด้านการค้า
10. อำเภอลาดบัวหลวง - อำเภอการเกษตร
11. อำเภอวังน้อย - อำเภออุตสาหกรรม

12. อำเภอสนา - อำเภอการเกษตรและแปลงสัตว์
13. อำเภอบางซ้าย - อำเภออุตสาหกรรม
14. อำเภออุทัย - อำเภอบริเวณชนบท
15. อำเภอมหาราช - อำเภอเก่า มีประวัติศาสตร์
16. อำเภอบ้านแพรก - อำเภอขนาดเล็กชนบท

แต่ละอำเภอมีสำนักงานว่าการอำเภอที่เป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นและมีโครงสร้างการบริหารงานที่สอดคล้องกับอำเภอ มีผู้อำนวยการอำเภอและเจ้าหน้าที่ประจำอำเภอ รับผิดชอบการบริหารจัดการภายในเขตอำเภอนั้น

2.6.3 โครงสร้างการปกครองส่วนท้องถิ่น

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเมืองครปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนทั้งสิ้น 158 แห่ง ตามที่ปรากฏในทะเบียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วยหลายประเภท ดังนี้ (จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2563)

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) - จำนวน 1 แห่ง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา - เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารจัดการการพัฒนา และการให้บริการสาธารณะในระดับจังหวัด มีหน้าที่ในการสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งส่งเสริมการศึกษา การสาธารณสุข และการสาธารณสุขสงเคราะห์ที่มีความเป็นธรรมและเสมอภาค (สำนักงานการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2564)

2. เทศบาลนคร (เทศบาลนคร) - จำนวน 1 แห่ง

เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา - เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชั้นเทศบาล ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ครอบคลุมการบริหารจัดการส่วนกลางของเมืองหลวงจังหวัด รับผิดชอบการจัดสาธารณูปโภค การรักษาความสะอาดของเมือง การควบคุมเขตการค้า และการให้บริการสาธารณะอื่น ๆ (เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา, 2563)

3. เทศบาลเมือง (เทศบาลเมือง) - จำนวน 8 แห่ง

เทศบาลเมืองต่าง ๆ ในอำเภอต่าง ๆ เช่น เทศบาลเมืองบางปะอิน เทศบาลเมืองผักไห่ เทศบาลเมืองวังน้อย ฯลฯ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการการให้บริการสาธารณะในเขตเมืองต่าง ๆ ที่ได้ได้รับการอนุมัติจัดตั้ง (สำนักงานองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น, 2564)

4. เทศบาลตำบล (เทศบาลตำบล) - จำนวน 27 แห่ง

เทศบาลตำบลต่าง ๆ ที่ตั้งอยู่ในตำบลต่าง ๆ ทั่วทั้งจังหวัด ซึ่งมีหน้าที่บริหารจัดการและให้บริการสาธารณะในระดับตำบล รับผิดชอบการจัดสาธารณูปโภค การให้บริการศึกษา สาธารณสุข และการสาธารณสุขสงเคราะห์ (สุนทร ศิวะชัย, 2552)

5. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) - จำนวน 121 แห่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ในตำบลต่าง ๆ (ในตำบลที่ยังไม่มีเทศบาลตำบล) ซึ่งมีหน้าที่บริหารจัดการ การพัฒนาและให้บริการสาธารณะในระดับตำบล รับผิดชอบการจัดสาธารณูปโภค การให้บริการศึกษา การดูแลสุขภาพแวล้อม และการสาธารณสุขสงเคราะห์ให้แก่ประชาชนในตำบล (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2562)

การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเหล่านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่น การจัดสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ การให้บริการสาธารณะต่าง ๆ และการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจที่ได้รับจากกฎหมาย เพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม (จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2564)

2.6.4 สำนักงานและหน่วยงานกลางจังหวัด

จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ที่ทำหน้าที่บริหารจัดการและบริหารราชการในระดับจังหวัด โดยมีปลัดจังหวัดเป็นผู้บริหารสูงสุด และได้แบ่งเป็นส่วนต่าง ๆ เพื่อดำเนินการงานตามภารกิจต่าง ๆ ที่มอบหมายมา (สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2564) ตามเอกสารราชการที่ปรากฏ สำนักงานจังหวัดมีส่วนราชการหลักต่าง ๆ เช่น สำนักปลัด สำนักที่ว่าการจังหวัด และส่วนต่าง ๆ ที่รับผิดชอบด้านต่าง ๆ (สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2565)

นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ได้แก่ (สำนักโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2564)

สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด - เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดทำผังเมือง กำหนดนโยบายการใช้ประโยชน์ของที่ดิน การพัฒนาเมือง การควบคุมการก่อสร้าง และการจัดการโครงการพัฒนาโยธาธิการต่าง ๆ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด - รับผิดชอบการพัฒนาสุขภาพ การป้องกันโรค และการให้บริการด้านสาธารณสุข

สำนักงานการศึกษาจังหวัด - รับผิดชอบการบริหารจัดการการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

หน่วยงานราชการระดับกระทรวงต่าง ๆ - ที่ประจำอยู่ในจังหวัดเพื่อดำเนินการประชิตนโยบายและโครงการของรัฐบาล

2.6.5 ข้อมูลวัดและคณะสงฆ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในปัจจุบัน

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาถือเป็นภาพสะท้อนของความรุ่งเรืองทางพระพุทธศาสนาที่สืบทอดมาตั้งแต่สมัยอดีตราชธานีจวบจนถึงปัจจุบัน ในฐานะพื้นที่ที่มีรากฐานทางวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ส่งผลให้จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความหนาแน่นของศาสนสถานมากเป็นอันดับต้นๆ ของประเทศไทย โดยข้อมูลในปี พ.ศ. 2569 แสดงให้เห็นว่าจังหวัดนี้ไม่ได้เป็นเพียงพื้นที่เก็บเกี่ยวร่องรอยทางประวัติศาสตร์ผ่านโบราณสถานเท่านั้น แต่ยังเป็นพื้นที่ที่มี "วัดที่มีพระสงฆ์อยู่จำพรรษา" (Living Temples) ซึ่งทำหน้าที่ขับเคลื่อนศาสนธรรมและพัฒนาชุมชนอย่างมีนัยสำคัญ วัดในพื้นที่นี้จึงมีความหลากหลายทั้งในแง่ของสถาปัตยกรรม ความเชื่อ และบทบาทหน้าที่ (สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2569)

จากการรวบรวมสถิติล่าสุดโดยสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่ามีวัดที่ถูกต้องตามกฎหมายรวมทั้งสิ้น 518 แห่ง โดยจำแนกตามฐานะออกเป็น 2 ประเภทหลัก ประเภทแรกคือ "พระอารามหลวง" จำนวน 16 แห่ง ซึ่งวัดกลุ่มนี้มีความสำคัญเป็นพิเศษเนื่องจากเป็นวัดที่พระมหากษัตริย์ทรงสร้างหรือทรงรับไว้ในพระบรมราชูปถัมภ์ อาทิ วัดพนัญเชิงวรวิหาร ซึ่งเป็นศูนย์กลางความเชื่อของชาวไทยเชื้อสายจีนและไทยแท้ วัดกษัตราธิราชวรวิหาร และวัดศาลาปูนวรวิหาร เป็นต้น ประเภทที่สองคือ "วัดราษฎร์" จำนวนกว่า 500 แห่ง ซึ่งตั้งอยู่ในเขตชุมชนและเขตเกษตรกรรมทั่วทั้ง 16 อำเภอ โดยเฉพาะในอำเภอพระนครศรีอยุธยา อำเภอเสนา และอำเภอดมัยไทย์ ซึ่งมีความหนาแน่นของวัดสูงสุดเนื่องจากเป็นเขตลุ่มแม่น้ำที่เป็นแหล่งชุมชนเก่าแก่ (สำนักงานสถิติจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2568)

การบริหารจัดการคณะสงฆ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาถูกจัดระเบียบตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์อย่างเคร่งครัด โดยแบ่งออกเป็น 2 นิายหลัก ได้แก่ มหานิกาย (ซึ่งเป็นประชากรสงฆ์ส่วนใหญ่) และธรรมยุติกนิกาย โดยมีเจ้าคณะจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในระดับภูมิภาค ปัจจุบันมีพระภิกษุและสามเณรจำพรรษาอยู่ร่วมกันประมาณ 6,800 รูป ตัวเลขนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสนใจในการบรรพชาอุปสมบทที่ยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่องในท้องถิ่น คณะสงฆ์อยุธยายังโดดเด่นในด้านการปกครองที่มีระเบียบผ่าน "สำนักงานเจ้าคณะจังหวัด" ซึ่งทำหน้าที่ประสานงานร่วมกับฝ่ายอาณาจักร

(ส่วนราชการ) ในการกำกับดูแลความเรียบร้อยของที่ดินวัด ศาสนสมบัติ และพฤติกรรมของพระภิกษุสามเณร (กรมการศาสนา, 2568)

คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้จัดตั้งสำนักศาสนศึกษาเพื่อยกระดับความรู้ของพระภิกษุสามเณรและพุทธศาสนิกชน โดยแบ่งเป็น 2 แผนกหลัก คือ แผนกธรรม (นักธรรมตรี โท เอก) และแผนกบาลี (เปรียญธรรม 1-9 ประโยค) นอกจากนี้ ยังมีโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาที่เปิดสอนวิชาการควบคู่ไปกับวิชาการทางศาสนา เพื่อให้โอกาสทางการศึกษาแก่เยาวชนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ ในระดับอุดมศึกษา จังหวัดนี้ยังเป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (มจร.) ณ อำเภอวังน้อย ซึ่งเป็นศูนย์กลางการศึกษาระดับโลกของคณะสงฆ์ไทย ทำให้พระนครศรีอยุธยากลายเป็นแหล่งรวมนักวิชาการทางศาสนาและนิสิตนักศึกษาจากนานาชาติ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2568)

ในยุคปัจจุบัน คณะสงฆ์อยุธยาได้ปรับบทบาทให้เข้ากับบริบทสังคมร่วมสมัยผ่าน "โครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข" โดยมุ่งเน้นการใช้พื้นที่วัดเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตัวอย่างที่ชัดเจนคือการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในวัดให้มีความร่มรื่นสบาย เพื่อรองรับการท่องเที่ยวเชิงพุทธซึ่งเป็นรายได้หลักของจังหวัด นอกจากนี้ ในยามเกิดวิกฤตการณ์ทางธรรมชาติ เช่น อุทกภัย ซึ่งจังหวัดพระนครศรีอยุธยามักประสบปัญหาบ่อยครั้ง วัดต่างๆ ได้ทำหน้าที่เป็นศูนย์บรรเทาทุกข์และที่พักพิงให้แก่ประชาชน สะท้อนให้เห็นถึงสายใยอันแน่นแฟ้นระหว่าง "บวร" (บ้าน วัด โรงเรียน/ราชการ) ที่ยังคงเข้มแข็ง (อนุวัฒน์ พันธุ์ชัย, 2567)

2.6.6 ลักษณะเฉพาะของการปกครองในปัจจุบัน

การปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในปัจจุบันมีลักษณะเป็นระบบการปกครองแบบสหภาค (Federalism) ระหว่างส่วนกลาง ส่วนจังหวัด อำเภอ ตำบล และการปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ โดยตามหลักการกระจายอำนาจตามแนวนโยบายของรัฐบาลสมัยใหม่ ซึ่งกำหนดให้ส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการของตนเอง (ศิวรักษ์ ภัทรพิจิตร, 2561) ทั้งนี้เพื่อให้การปกครองมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

ผังการปกครองเมือง ตามกฎกระทรวงให้ใช้บังคับผังเมืองรวมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้กำหนดบริเวณต่าง ๆ ของจังหวัดให้เป็นพื้นที่ชนิดต่าง ๆ เช่น พื้นที่ชนิดอพวยพ (Residential) พื้นที่ชนิดพาณิชยกรรม (Commercial) พื้นที่ชนิดอุตสาหกรรม (Industrial) พื้นที่เกษตรกรรม (Agricultural) และพื้นที่สิ่งแวดล้อม (Environmental Conservation) เพื่อการพัฒนาและใช้

ประโยชน์ของที่ดินอย่างเป็นระบบ (สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด, 2563) และเป็นไปตาม
แนวนโยบายการพัฒนาแบบยั่งยืน

2.6.7 ความสำคัญของระบบการปกครองปัจจุบัน

ระบบการปกครองของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในปัจจุบันมีความสำคัญในด้านต่าง ๆ ดังนี้:

1. การเชื่อมโยงการบริหาร ระหว่างส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น เพื่อให้นโยบายประเทศ
สามารถประยุกต์ใช้และยึดตัวอยู่ได้อย่างเหมาะสมในแต่ละบริบทท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครอง
ส่วนท้องถิ่น, 2560) และเพื่อให้ข้อมูลจากท้องถิ่นสามารถนำมาปรึกษาหารือกับส่วนกลางในการ
กำหนดนโยบายประเทศ

2. การตอบสนองความต้องการทั้งท้องถิ่น ของประชาชนในแต่ละพื้นที่โดยการกระจาย
อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นไปตามหลักการประชาธิปไตยเชิงตัวแทน (นคร
ประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา, 2564) โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

3. การพัฒนาเมืองแบบยั่งยืน ด้วยการวางแผนการใช้ประโยชน์ของที่ดินและการจัดทำผัง
เมือง (สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด, 2564) ซึ่งทำให้การพัฒนาเมืองมีการวางแผนที่ดีและ
เป็นเหมาะสม ไม่ส่อเสี่ยง

4. การรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย ผ่านการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ
ทั้งของส่วนกลางและของท้องถิ่น เพื่อให้สังคมมีเสถียรภาพและมั่นคงของครัวเรือน (ข้อมูลจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา, 2564)

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจึงเป็นจังหวัดที่มีระบบการปกครองที่มีความเป็นระบบ การบริหาร
จัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม และมีการพัฒนาอย่างสมดุลระหว่าง
ส่วนต่าง ๆ พร้อมทั้งการอนุรักษ์ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมท้องถิ่นที่อุดมสมบูรณ์ (จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา, 2563; สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2564)

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิมพ์ลภัส นัสบุสย์ (2566) ได้วิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารกิจการ
คณะสงฆ์ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารกิจการ
คณะสงฆ์ของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองหนองคายจังหวัดหนองคาย มีกรอบการบริหารงาน 6 ด้าน คือ 1)
การปกครอง 2) การศึกษา 3) การศึกษาสงเคราะห์ 4) การเผยแผ่ 5) การสาธารณูปการ และ 6) การ
สาธารณสงเคราะห์ 2. หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้อื่น ผูกไมตรี เอื้อเพื่อ
เกื้อกูล เป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ได้แก่ การให้ การเสียสละ การพูดจาให้สุภาพ การ

ประพัตติในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น และการเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ เพื่อให้การช่วยเหลือด้านปัจจัยต่าง ๆ การช่วยด้วยถ้อยคำ กำลังคน การร่วมเชิญแก้ปัญหา มุ่งสงเคราะห์ และประสานคนให้เกิดความสามัคคีเพื่อให้การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ 3. การประยุกต์หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ อำเภอเมืองคาย จังหวัดหนองคาย 1) ทาน การให้ในสิ่งที่เป็นประโยชน์และไม่เป็นโทษต่อสังคมการเสียสละตนในด้านกำลัง ความสุขส่วนตัว และปัญญาที่พร้อมจะเรียนรู้และเข้าใจผู้อื่น ทั้งที่เป็นอามิสทานและธรรมทาน 2) ปิยวาจา การพูดจาประสานงานด้วยถ้อยคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานจริงใจ พูดให้เกิดความสามัคคีและมีประโยชน์ 3) อัตถจริยา การประพฤติปฏิบัติงานในด้าน ๆ ที่เป็นประโยชน์ การชวนช่วยช่วยเหลือการเอาใจใส่ในสิ่งที่เป็นประโยชน์เกื้อกูลผู้อื่น และ 4) มานัตตตา การทำตนเสมอต้นเสมอปลายถูกต้องตามกาลเทศะ เพื่อเป็นผู้มีความสม่ำเสมอทำงานอย่างเสมอต้นเสมอปลายลดปัญหาด้านการทำงานที่ไม่ต่อเนื่องให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง 3) อัตถจริยาและ 4) สมานัตตา เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินการบริหารงานคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน ลดระยะเวลาในการดำเนินงาน วางคนให้เหมาะสมกับงาน และการทำงานเกิดความคุ้มค่าทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์

พระครูวิชิตคุณพิพัฒน์ (เอนก คุณวุฒโฒ) (2565) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักพุทธธรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง คือ หลักสัปปริสธรรม หลักออคติ หลักอภิธานิยธรรม หลักมัชฌิมาปฏิปทา หลักมรรคมีองค์ 8 และหลักสติ ส่วนทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการแลกเปลี่ยน การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาภาวะผู้นำด้านจริยธรรม 2) สภาพทั่วไปของการมีภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร คือ พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นต่อสภาพทั่วไปของการมีการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พระสังฆาธิการคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ ได้แก่ หลักทุติยปาปนิสสูตร และสังฆโสภณสูตร คือ 3.1) จักขุมา การมีวิสัยทัศน์ต้องพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ 3.2) วิรุโระ ความเชี่ยวชาญในการทำงานต้องพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการสับเปลี่ยนการดำรงตำแหน่งตามวาระ 3.3) นิสสยสัมปันโน ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 3.4) วียตโต ความสามารถ 3.5) วินีโต ระเบียบวินัย 3.6) วิสารโห คือความกล้า 3.7) พหุสุโต การศึกษาไว้มาก และ 3.8) ฐัมมานุฐัมมปฏิปันโน การรักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูก

เสาวฤทธิ์ ดีล้วน (2565) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. บทบาทการบริหาร กิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พระภิกษุส่วนใหญ่ในเขตปกครองคณะสงฆ์ อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นในด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้าน การศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ และด้านสาธารณ สงเคราะห์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขต ปกครองอำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ทดสอบโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เมื่อจำแนกตามอายุ จำนวนพรรษา และวุฒิการศึกษาทางปริยธรรมมีความ คิดเห็นต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระดับ .001 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาทางโลกพบว่าแตกต่างกันในทุกด้าน ส่วนการจำแนกตามวุฒิการศึกษา ทางธรรมพบว่าไม่แตกต่างกัน

พระบัณฑิต จันทปญโญ (อิทรสมบัติ) (2568) ได้วิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักสัปบุริส ธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารเทศบาลตำบล ฉิมพลี อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$) เมื่อจำแนกเป็น รายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำทางด้านความสามารถ ($\bar{X}=4.10$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ภาวะผู้นำทางด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X}=4.07$) ภาวะผู้นำทางด้านกายภาพ ($\bar{X}=4.07$) อยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำทางด้านทักษะทางสังคม ($\bar{X}=4.01$) หลักสัปบุริสธรรม 7 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.04$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา น้อยดังนี้ อุตัญญตา (รู้จักผล) ($\bar{X}=4.14$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาอัตตัญญตา (รู้จักตน) ($\bar{X}=4.10$) กาลัญญตา (รู้จักกาล) ($\bar{X}=4.09$) ธัมมัญญตา (รู้จักเหตุ) ($\bar{X}=3.77$) อยู่ในระดับน้อยที่สุด 2. ผลการ เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางการเมืองของคณะผู้บริหาร เทศบาลดอนฉิมพลี อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนมีอาชีพและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางการเมืองของคณะ ผู้บริหารเทศบาลดอนฉิมพลี อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนประชาชนที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มี ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางการเมืองของคณะผู้บริหารเทศบาลดอนฉิมพลี อำเภอบางน้ำเปรี้ยว

จังหวัดฉะเชิงเทรา ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย 3. การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารเทศบาลตอมินพลี อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า 1. ธัมมัญญาตา รู้จักเหตุ ผู้นำจักต้องรู้จักแก้ปัญหิต่าง ๆ ภายใต้อัทธิกฏหมาย รู้จักเหตุรู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ 2. อุตถัญญาตา รู้จักผล ผู้นำจักต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก 3. อัตถัญญาตา รู้จักตน ผู้นำจักต้องวางตัวให้เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและประชาชน สร้างแรงจูงใจของประชาชนได้เพื่อให้ความร่วมมือในการพัฒนา 4. มัตถัญญาตา รู้จักประมาณ ต้องรู้จักขอบเขตความพอเหมาะควมคุมดูแลเรื่องของงบประมาณให้เป็นอย่างดี 5. กาลัญญาตา รู้จักกาล ผู้นำควรรู้จักเวลา รู้จักเวลาที่ควรประกอบกิจการงานต่าง ๆ 6. ปริสสัญญาตา รู้จักชุมชน ภาวะผู้นำควรรู้ชุมชน รู้สังคม 7. บุคคลัญญาตา รู้จักบุคคล ภาวะผู้นำควรรู้บุคคล รู้ประเภทของบุคคลที่ร่วมงานด้วย ประเมินบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เพื่อให้สามารถเลือกใช้คนให้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับประเภทของงานได้เป็นคนที่กว้างขวาง

พระครูปลัด อำนาจ สุมโน (จิตรม้น) (2566) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมของผู้นำท้องถิ่นตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในเขตตำบลหัวหนอง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1. ประชาชนในเขตตำบลหัวหนอง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น มีคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้นำท้องถิ่นตามหลัก สัปปุริสธรรม 7 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการรู้จักเหตุใจ ด้านการรู้จักผล ด้านการรู้จักชุมชน ด้านการรู้จักตน ด้านการรู้จักประมาณ ด้านการรู้จักบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการรู้จักเวลา 2. ผลการเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมของผู้นำท้องถิ่นตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในเขตตำบลหัวหนอง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ประชาชนที่มี เพศและอายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้นำท้องถิ่นตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ไม่แตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษา และอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้นำท้องถิ่นตามหลักสัปปุริสธรรม 7 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำท้องถิ่นตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในเขตตำบลหัวหนอง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ 1) ด้านการรู้จักเหตุ กำหนดพื้นที่พัฒนาเขตให้มีผู้นำหรือผู้แทนในแต่ละเขตให้มีการเสนอถึงปัญหาและความต้องการ ผู้นำต้องรู้ถึงสภาพปัญหาและความต้องการ 2) ด้านการรู้จักผล รู้จักการประเมินการทำงาน 3) ด้านการรู้จักตน ผู้นำควรประเมินตนเองด้านสภาพจิตใจก่อนทำงาน 4) ด้านการรู้จักประมาณ ใช้งบประมาณพัฒนาตามช่วงเวลาที่เหมาะสมและประหยัดงบ เปิดเผยข้อมูลงบประมาณ 5) ด้านการรู้จักเวลา การตรงต่อเวลา ควบคุมการใช้งบประมาณในเวลาที่กำหนดไว้ ควรมีการประเมินผลงานทุก

เวลาที่เหมาะสม 6) ด้านการรู้จักชุมชน ควรให้ชุมชนมีการแสดงออก ถึงความต้องการ จัดกิจกรรมในชุมชน เพื่อความสามัคคี 7) ด้านการรู้จักบุคคล ควรยกย่องบุคคลที่มีผลงาน

พระครูวินัยธรรมมณเฑียร กตปุญโญ (ไคว้ตระกูล) และคณะ (2567) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารกิจการคณะสงฆ์เพื่อความมั่นคงในพระพุทธศาสนาอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารกิจการคณะสงฆ์เพื่อความมั่นคงในพระพุทธศาสนาในอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07, S.D.=0.42$) 2. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า พระสงฆ์ที่มี อายุ พรรษา วุฒิการศึกษานักธรรม และวุฒิการศึกษาสามัญ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3. แนวทางการบริหารกิจการคณะสงฆ์เพื่อความมั่นคงในพระพุทธศาสนาในอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก พบว่า ด้านการปกครอง มีการใช้หลักธรรมมาภิบาลและให้ความยุติธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ด้านการศาสนศึกษา ส่งเสริมให้พระสงฆ์มีการศึกษาทั้งปริยัติและปฏิบัติ ด้านการเผยแผ่ ส่งเสริมบทบาทพระสงฆ์ในการเผยแผ่เชิงรุก ด้านสาธารณูปการ มีการจัดการให้มีความสัปปายะ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ สนับสนุนทุนการศึกษาและอุปกรณ์การเรียนให้แก่โรงเรียนด้านสาธารณะสงเคราะห์ สนับสนุนอนุเคราะห์ประชาชนเมื่อเกิดมีภัยและให้บริการแก่สังคม

พระราชวรธรรมคณี (บังคม รุกขิตธมโม/สุธรรม) (2567) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพทั่วไปของการบริหารการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดตากมีทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนที่สำคัญ ในด้านจุดแข็ง พบว่าคณะสงฆ์มีผู้นำและบุคลากรที่มีความสามารถ โดยเฉพาะเจ้าคณะจังหวัดและพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ซึ่งมีวิสัยทัศน์และความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการ นอกจากนี้ ยังมีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ชัดเจน เป็นระบบ และมีการกระจายอำนาจ ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งและการยึดหลักพระธรรมวินัยในการบริหารช่วยสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาจากพุทธศาสนิกชน อย่างไรก็ตาม คณะสงฆ์ยังเผชิญกับจุดอ่อนที่สำคัญ ได้แก่ การขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและงบประมาณในการพัฒนา โครงสร้างการบริหารที่เป็นลำดับขั้นสูงทำให้เกิดความล่าช้าในการตัดสินใจ รวมถึงการขาดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ 2. กระบวนการบริหารการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดตากมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและครอบคลุมในทุกมิติ โดยเริ่มจากการวางแผนที่มีการประเมินสถานการณ์ปัจจุบันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาที่เหมาะสม ในด้านการจัดการองค์กรมีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน โดยมี

เจ้าคณะจังหวัดเป็นผู้นำสูงสุด มีการแบ่งงานออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการข้อมูลและการสื่อสาร ส่วนการบริหารบุคคลมีกระบวนการคัดเลือกและสรรหาที่เป็นระบบ มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ในด้านการอำนวยการ มีการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมและการบริหารจัดการสมัยใหม่ควบคู่กัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ สำหรับการกำกับดูแล มีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อติดตามความก้าวหน้าและแก้ไขปัญหา รวมถึงมีระบบการจัดการด้านการเงินและทรัพย์สินที่โปร่งใส และตรวจสอบได้ 3. รูปแบบการบริหารการปกครองคณะสงฆ์ตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดตราดได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาที่ครอบคลุมหลายมิติ โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความมั่นคงทางพระพุทธศาสนา การยกระดับกระบวนการบริหารจัดการภายใน การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงพุทธ และการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านการสร้างงานมั่นคง มีการเสนอให้ส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรมอย่างเข้มข้น พัฒนาระบบการปกครองให้โปร่งใส และส่งเสริมการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน ส่วนการยกระดับการบริหารจัดการ เน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารระดับจังหวัด และการทำแผนยุทธศาสตร์ ในแง่ของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการเสนอให้สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในวัด ปรับโครงสร้างการบริหารให้ยืดหยุ่น และส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้พระพุทธศาสนา ด้านการบริหารทรัพยากร มีการเสนอให้พัฒนาการจัดการทรัพยากรทางการเงินให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาศักยภาพบุคคลอย่างต่อเนื่อง และลงทุนในเทคโนโลยีที่จำเป็น ทั้งนี้ การปฏิรูปดังกล่าวมุ่งเน้นการปรับตัวให้เข้ากับบริบทสังคมปัจจุบัน โดยยังคงรักษาหลักพระธรรมวินัยและบทบาทสำคัญของพระพุทธศาสนาในสังคมไทย

สมจิตร บุญปก (2565) ได้วิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล เพื่อการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพทั่วไปของการประยุกต์ใช้หลัก ธรรมาภิบาล เพื่อการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า มีจุดแข็ง คือ คณะสงฆ์เน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจากเจ้าคณะผู้ปกครองจุดอ่อน คือ ไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของพระภิกษุสามเณรได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากมีจำนวนมากโอกาส คือ ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปกครอง อุปสรรค คือ ภัยคุกคามภายนอก 2. กระบวนการในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าคณะสงฆ์ใช้ 3 กระบวนการในการปกครองคือ 1) ใช้กระบวนการการสร้างความรู้แก่เจ้าคณะผู้ปกครอง 2) ใช้กระบวนการสร้างแนวทางในการพัฒนาศักยภาพเจ้าคณะผู้ปกครองให้มีประสิทธิภาพ และ3) ใช้กระบวนการสร้างแนวทางปฏิบัติที่ดี โดยการกำหนด

กฎระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นเอกภาพ และเสมอภาค 3. การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่ามี 6 แบบ คือ 1) รูปแบบการปกครองตามหลัก พระธรรมวินัยและกฎหมายเถระสมาคม โดยประยุกต์กับหลักธรรมาภิบาลข้อหลักนิติธรรม 2) รูปแบบการควบคุมส่งเสริมรักษาความเรียบร้อยดีงาม โดยประยุกต์เข้ากับหลักธรรมาภิบาลข้อมีหลักการส่วนร่วม 4) รูปแบบระงับอธิกรณ์ วินิจฉัยนิคหกรรม โดยประยุกต์เข้ากับหลักธรรมาภิบาลข้อหลักฉันทามติ 4) รูปแบบแก้ไขข้อขัดข้องเป็นไปในทางที่ชอบ โดยประยุกต์เข้ากับหลักธรรมาภิบาลข้อหลักความเสมอภาค 5) รูปแบบควบคุมบังคับบัญชาพระภิกษุสามเณรเป็นไปโดยความเรียบร้อย โดยประยุกต์เข้ากับหลักธรรมาภิบาลข้อหลักภาระรับผิดชอบ 6) รูปแบบตรวจการประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครอง โดยประยุกต์เข้ากับหลัก ธรรมาภิบาลข้อการมีส่วนร่วม

ณัฐพร จินดาสวัสดิ์ (2558) ได้วิจัยเรื่อง การปกครองคณะสงฆ์ในประเทศไทย กรณีศึกษา : มหาเถรสมาคม ผลการวิจัยพบว่า การปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบัน เป็นการพัฒนามาจากหลักธรรมวินัยมาใช้ในการปกครอง ควบคู่ไปกับความเจริญเติบโตของสังคมไทย มีกฎหมายบ้านเมืองมีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ ที่มาเกื้อหนุนพระธรรมวินัย อาทิเช่น ในด้านรูปแบบของการปกครองคณะสงฆ์ ที่ได้มีการพัฒนาขึ้นมาจากสมัยก่อน คือ การปกครองคณะสงฆ์ด้วยกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ และรูปแบบการบริหารการปกครองมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยมีมหาเถรสมาคมเป็นองค์กรสูงสุดของการปกครองคณะสงฆ์ มหาเถรสมาคมเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์รูปแบบการปกครองของมหาเถรสมาคมปกครองเป็นแบบผสม โดยรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง คือ มีศูนย์การปกครองและปฏิบัติการกิจการคณะสงฆ์และการสั่งการอยู่ในส่วนกลาง และกระจายอำนาจไปยังทุกภาคส่วน โดยการแบ่งระเบียบการปกครองคณะสงฆ์เป็น 2 ส่วน คือ ระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลาง และระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค โดยแต่งตั้งเจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส รับผิดชอบดูแลปกครองพระภิกษุสงฆ์สามเณร และสมาชิกภายในวัด หรือภายในเขตที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นเลขาธิการโดยตำแหน่ง และให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นสำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม มหาเถรสมาคมมีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยโดยมีราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ข้อบังคับ และมติมหาเถรสมาคม เป็นแนวทางในการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์โดยยึดพระธรรมวินัยเป็นหลัก และมีพระราชบัญญัติกฎหมายที่ส่งเสริมให้พระธรรมวินัยมีความ

ศักดิ์สิทธิ์ และเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างวัด ประชาชนหน่วยงานราชการ การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะและพระสังฆาธิการทุกระดับจึงเป็นไปด้วยความถูกต้อง และชัดเจน การบริหารงานการปกครองคณะสงฆ์ของมหาเถรสมาคมในปัจจุบันถูกวิพากษ์วิจารณ์เป็นอย่างมาก ในกรณีเรื่องที่พระสงฆ์ละเมิดพระธรรมวินัย มหาเถรสมาคมจึงได้นำหลักการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ทั้ง 6 ด้าน เข้าไปเป็นการแก้ไขปัญหากับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นการแก้ไข้ปัญหาที่ยั่งยืน ไม่ใช่เป็นเพียงการแก้ไข้ปัญหาเฉพาะด้านหรือแก้ไข้ปัญหาเฉพาะการละเมิดวินัยของพระสงฆ์เพียงด้านเดียว แต่เป็นการแก้ไข้ปัญหาของพระสงฆ์ทุกด้าน และกำชับให้ผู้ปกครองสงฆ์หรือพระสังฆาธิการทุกระดับ ต้องบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้านนี้ อย่างเคร่งครัด ถึงอย่างไรก็ตามการที่มีพระสงฆ์ละเมิดพระธรรมวินัยเกิดขึ้นบ่อย ๆ นั้น สาเหตุไม่ได้เกิดมาจากการปกครองของคณะสงฆ์ของมหาเถรสมาคม แต่สาเหตุเกิดมาจากตัวของพระสงฆ์เองและสังคมรอบข้างที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เป็นสิ่งดึงดูดมากกว่าพระธรรมวินัยประกอบกับพื้นฐานและจิตใจของพระสงฆ์ที่แตกต่างกันและวัตถุประสงค์ที่เข้ามาบวชแตกต่างกัน ถึงแม้ว่ามหาเถรสมาคมจะมีวิธีการบริหารจัดการอย่างเข้มงวดเพียงใด แต่ก็คงจะไม่สามารถที่จะห้ามปรามกับสภาวะจิตใจของมนุษย์ได้ ดังนั้นการที่จะให้พระพุทธศาสนายั่งยืนและลดปัญหาลงได้ ทุกฝ่ายต้องหันหน้าร่วมมือร่วมใจสามัคคีกัน โดยเริ่มตั้งแต่ สถาบันครอบครัว โรงเรียน หน่วยงานราชการ พุทธศาสนิกชน และประชาชนทั่วไป

สมคิด แสงกล้า (2563) ได้วิจัยเรื่อง นโยบายและการบริหารจัดการของคณะสงฆ์ภายใต้สถานการณ์การลดจำนวนพระภิกษุสงฆ์ในปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่า นโยบายและการบริหารจัดการของคณะสงฆ์ภายใต้สถานการณ์การลดจำนวนพระภิกษุสงฆ์ในปัจจุบัน มีประเด็นปัญหาสำคัญ 2 ประเด็นได้แก่ 1) ประเด็นเกี่ยวกับนโยบายการศึกษาของคณะสงฆ์ไม่มีความชัดเจนทำให้เป็นสาเหตุหลักของการลดจำนวนพระภิกษุสามเณร 2) ประเด็นนโยบายเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการภายในคณะสงฆ์ด้านการรักษาทรัพยากรบุคคล ปัจจุบันคณะสงฆ์ไม่มีระบบการรักษาทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนซึ่งเป็นสาเหตุทำให้พระภิกษุสามเณรลดจำนวนลง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1) ปัญหา นโยบายการศึกษาคณะสงฆ์ไม่มีความชัดเจนในการยกระดับการศึกษาของคณะสงฆ์ให้เป็นเลิศเนื่องจากปัจจุบันภาครัฐขยายโอกาสทางการศึกษาภาคบังคับถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 นักเรียนสามารถเลือกเรียนในสถานศึกษาของรัฐและเอกชนได้มากขึ้น ทำให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม ไม่อยู่ในตัวเลือกนั้นแสดงว่าปัญหานโยบายการศึกษาของคณะสงฆ์ควรมีการปรับปรุงและคณะสงฆ์ทำงานในเชิงรับมากกว่าเชิงรุก โรงเรียนพระปริยัติธรรมมีจุดแข็งของตัวเองแต่ไม่มีนโยบายสร้างความเป็นเลิศให้ดีกว่าโรงเรียนของรัฐหรือโรงเรียนเอกชนที่มีชื่อเสียงได้ ทั้งนี้ผู้ปกครองส่วนใหญ่จึงมองเห็นโรงเรียน

ของรัฐและโรงเรียนเอกชนจะสามารถสร้างโอกาสในอาชีพของบุตรหลานตนเองได้ดีกว่าส่งเข้าเรียนในสถานศึกษาของคณะสงฆ์แน่นอนว่าปัญหานี้ในอนาคตจำนวนพระภิกษุสามเณรจะลดลงไปเรื่อย ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่หน้าวิตกกังวลต่ออนาคตของพระศาสนายิ่งนัก แนวทางการแก้ไขปัญหานโยบายการศึกษาของคณะสงฆ์ที่เล่าหลังนั้น เริ่มจากภาครัฐต้องกำหนดนโยบายเพิ่มงบประมาณ สนับสนุนการเรียนการสอนที่ทันสมัยกับโรงเรียนพระปริยัติธรรมทั่วประเทศ โดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจัดทำหลักสูตรร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ มีมหาเถรสมาคมเป็นที่ปรึกษา ต้องมีสวัสดิการให้กับบุคลากรทางการศึกษาเทียบเท่าหน่วยงานรัฐและใช้ระบบคัดเลือกครูผู้สอนตามระบบของภาครัฐ ซึ่งถือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้ได้คนเก่ง คนดี มาทำการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมและผู้อำนวยการของโรงเรียนต้องเป็นพระภิกษุสงฆ์เท่านั้น ทั้งนี้มหาเถรสมาคมและคณะสงฆ์ทุกภาคส่วนต้องดำเนินการปฏิบัติงานในเชิงรุกมากยิ่งขึ้น 2) ปัญหานโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการคณะสงฆ์ด้านทรัพยากรบุคคล ปัจจุบันพระอุปัชฌาย์อาจารย์ไม่มีระบบหรือนโยบายการสอนพระภิกษุสามเณรบวชใหม่ที่ชัดเจนทำให้ผู้บวชใหม่เกิดปัญหาไม่เข้าใจในหลักธรรมวินัยนำไปประพฤติปฏิบัติผิดหลัก เป็นสาเหตุให้คณะสงฆ์เกิดความแตกแยกและพุทธศาสนิกชนเกิดความสับสนในพระธรรมวินัยหรือหมดศรัทธาต่อคณะสงฆ์ได้ แนวทางแก้ไขภาครัฐและมหาเถรสมาคมต้องเป็นหลัก กำหนดนโยบายให้พระอุปัชฌาย์อาจารย์ปฏิบัติตามระบบเดียวกัน กล่าวคือพระอุปัชฌาย์อาจารย์รับบุคคลเข้ามาบวช ต้องทำการสั่งสอนตามระบบที่มหาเถรสมาคมกำหนดให้ในระยะเวลา 5 ปี เริ่มจากการคัดกรองบุคคลต้องมีระบบรองรับและระบุระยะเวลาในการดูแลพระภิกษุสามเณรที่บวชเข้ามาพร้อมทำการบันทึกกิจกรรมหรือตารางการสอนเสนอให้เจ้าคณะปกครองเหนือตน ตรวจสอบและให้เสนอแนะเพื่อส่งต่อให้มหาเถรสมาคมเก็บรวบรวมข้อมูลตรวจสอบปรับปรุงระบบให้ดียิ่งขึ้นทำให้พระภิกษุและสามเณรมีคุณภาพและยังความศรัทธาให้กับพุทธศาสนิกชนต่อไป

ชุดิพงศ์ คงกาจัญญ์ (สิริวิชัย) (2564) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างพระสงฆ์และสามเณรที่อยู่ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองขอนแก่น จำนวน 256 รูป มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 256 คิดเป็นร้อยละ 100 พระสงฆ์และสามเณรมีความคิดเห็นของพระสงฆ์และสามเณรการดำเนินการต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาในรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ด้านการศึกษาสงเคราะห์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ด้านการสาธารณูปการ

และด้านการปกครอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ด้านการเผยแผ่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ด้านศาสนศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ปัญหาการดำเนินการต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองขอนแก่น พระสงฆ์และสามเณรเป็นผู้อยู่ภายใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ยังไม่เห็นผู้บริหารหรือผู้ปกครองทำหน้าที่ในการบริหารอย่างเต็มกำลังความสามารถแต่หากกล่าวโดยภาพรวมถึงหน่วยงานต่าง ๆ ต่อการดำเนินการต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองขอนแก่นอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีการวางแผน นโยบายและวัตถุประสงค์ ในการบริหารงานได้เป็นอย่างดีตลอดถึงการวางตัวบุคคลในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น พระสงฆ์และสามเณรหรือผู้อยู่ภายใต้บังคับบัญชาต้องการให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นมีภาวะความเป็นผู้นำที่ดีแลทำงานอย่างเต็มความสามารถของตน ด้วยความเสียสละ สามัคคี อดทนและเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

พระครูโพธิกิตติคุณ (กิตติพงษ์ สุปลบุญ) (2561) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาลเชิงพุทธของคณะสงฆ์ภาค 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์เกิดขึ้นภายหลังที่พระพุทธองค์ทรงแสดงพระธรรมเทศนา เกิดพระบัญญัติวัคคีย์และทรงบัญญัติพระวินัยขึ้น ในประเทศไทย ตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 เกิด "มหาเถรสมาคม" ขึ้นและได้พัฒนา มาโดยลำดับมีสมเด็จพระสังฆราชเป็นประธานกรรมการและสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นเลขาธิการ เพื่อบริหารงานกิจการคณะสงฆ์ผ่านช่องทางของหน่วยงานปกครองตามลำดับขั้น นอกจากนี้แล้วกำหนดให้มีการทำงาน 6 ด้าน กล่าวคือ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ หลักธรรมาภิบาล หมายถึง ระบบโครงสร้างและกระบวนการต่าง ๆ ที่วางกฎเกณฑ์ของสังคมเพื่อพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างมีสันติสุข ประกอบด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า โดยหลักพุทธธรรมเพื่อบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือ พรหมวิหาร อธิปไตย สังคหวัตถุ สारณียธรรม สปัปฐธรรม และอปปริหานิยธรรม ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่จะทำให้ภาระกิจทั้ง 6 ด้านบรรลุเป้าหมายสภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของคณะสงฆ์ภาค 3 ที่ได้จากแบบสอบถาม พบว่าภาพรวมในทุกประเด็นคำถามอยู่ในระดับที่ดีมาก (มากกว่า 4.0 ทุกข้อ) อย่างไรก็ตาม ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกยังคงพบว่าสภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของคณะสงฆ์ภาค 3 นั้นยังมีประเด็นปัญหา อุปสรรคที่ทำให้ต้องวิเคราะห์ทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม (SWOT Analysis) และบูรณาการ

หลักการต่าง ๆ จนเกิดรูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาลเชิงพุทธที่เรียกว่า "6D+3M" โดย "6D" หมายถึง การกิจทั้ง 6 ด้านของคณะสงฆ์ ซึ่งเน้นหลักธรรมาภิบาลเชิงพุทธและหลักพุทธธรรมที่แตกต่างกันไปตามภาระหน้าที่ในการกิจการนั้น ๆ และ "3M" หมายถึง การจัดการบุคคล (Man) การจัดงบประมาณ (Money) และการปฏิบัติการ (Management)

วุฒิพงษ์ พิมพ์ธำตุ (2566) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาลในเขตปกครองคณะสงฆ์ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่าง พระสงฆ์และสามเณรที่อยู่ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอลำทะเมนชัย จำนวน 169 รูป มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 169 คิดเป็นร้อยละ 100 พระสงฆ์และสามเณรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาลในเขตปกครองสงฆ์ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาในรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ด้านหลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ด้านหลักความโปร่งใสกับด้านหลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางที่เท่ากัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 2) ข้อเสนอแนะปัญหาและอุปสรรค 1.ด้านนิติธรรม ในการบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาลนั้น ควรมีการวางกฎระเบียบของวัด ในการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะตามหลักธรรมวินัย และให้การควบคุมดูแลพระสงฆ์สามเณรให้มีความประพฤติตามแนวทางกรอบพระธรรมวินัย 2.ด้านคุณธรรม ในการบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาลนั้น ควรมีการจัดกิจกรรมอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมขึ้นในวัด เช่น การจัดกิจกรรมเข้าช่วยพุทธบุตร กิจกรรมบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนกับโรงเรียนที่อยู่ใกล้วัดนั้น ๆ ให้ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการปลูกฝังศีลธรรมอันดีงามให้กับเยาวชนคนรุ่นใหม่ผู้จะเป็นอนาคตของชาติเพื่อให้ได้เรียนรู้และเข้าใจในหลักธรรมคำตรัสสอนของพระพุทธศาสนามากยิ่งขึ้นไป 3.ด้านความโปร่งใส การจัดซื้อ-จัดสร้างสิ่งต่าง ๆ ภายในวัดควรเป็นไปตามแบบแผนด้วยความบริสุทธิ์ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารการชี้แจงข้อมูลต่าง ๆ ต่อสาธารณะเพื่อความโปร่งใสของวัด 4.ด้านการมีส่วนร่วม ควรเปิดโอกาสให้พระสงฆ์สามเณรและประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารจัดการวัด เช่น การจัดทำแผนพัฒนาต่าง ๆ ควรเปิดโอกาสให้พระสงฆ์สามเณรประชาชนทุกฝ่ายได้เข้ามาแสดงความคิดเห็น 5.ด้านความรับผิดชอบ พระสงฆ์สามเณรค่อนข้างที่จะขาดการศึกษานักธรรมและเปรียญธรรมเป็นส่วนมาก ควรปรับปรุงระบบการศึกษาของพระสงฆ์

สามเณร เพื่อให้พระสงฆ์สามเณรนั้นได้ศึกษาพระธรรมวินัย หลักธรรมคำสอน เผยแผ่ศาสนาและ คำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อความเจริญรุ่งเรืองของพระพุทธศาสนาสืบไป

สุกฤษฎี มายุศิริ และคณะ (2565) ได้วิจัยเรื่อง พุทธวิธีบริหารจัดการองค์กรภายในวัดด้วย หลักสัปปุริสธรรม 7 ผลการวิจัยพบว่า พระพุทธเจ้าทรงปกครองคณะสงฆ์โดยยึดหลักธรรมาธิปไตยในการบริหารจัดการคณะสงฆ์ พระพุทธองค์เป็นผู้จัดตั้งรูปแบบพัฒนาเป็นสังคมต้นแบบ จัดระเบียบการ อยู่ร่วมกันภายใน สังคมสงฆ์ด้วยระบบคุณธรรม พระพุทธองค์ได้ทรงมอบให้คณะสงฆ์เป็นใหญ่ด้วย การปกครองใช้อำนาจการตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ ด้วยหลักธรรมภายใต้กรอบพระธรรมวินัย ดังนั้น พุทธวิธีบริหารจัดการองค์กรภายในวัดด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 จึงสอดคล้องเหมาะสมมีความ ทันสมัย กับการบริหารจัดการกับสถานการณ์ในยุคปัจจุบัน

พระมหาชัยสิทธิ์ ขยลพิโท (เปรียญยอดเยี่ยม) (2563) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการที่ดีใน การปกครองคณะสงฆ์อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1. พระสงฆ์ความ คิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองคณะสงฆ์อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.393) 2. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า พระสงฆ์ที่มีการศึกษาสายสามัญ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองคณะ สงฆ์อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วน พระสงฆ์ที่มี อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรม (แผนกบาลี) วุฒิการศึกษาพระปริยัติ (แผนก ธรรม) และระยะเวลาดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่ดีในการ ปกครองคณะสงฆ์อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ 3. ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดีในการ ปกครองคณะสงฆ์อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ๑. ขาดการวางแผน ระเบียบ และข้อ ปฏิบัติไม่อย่างชัดเจน ขาดความชัดเจนในการวางแผนและเป้าหมาย ขาดการติดตาม ตรวจสอบการ ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 2. ขาดความชัดเจนในตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบ สิ่งของเครื่องใช้ ต่าง ๆ ขาดการดูแล ซ่อมแซมดังนั้นจึงควรมีการวางแผน ระเบียบ ข้อปฏิบัติและควรมีแผนการ ดำเนินงาน

พระครูปลัด อภิชาติ สุวณฺณโต (2559) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดี ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันและอุปสรรคในการบริหารกิจการ คณะสงฆ์ที่ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาส่วนใหญ่มีการจัดการวัดแบบ ผสมผสานสืบเนื่องต่อ ๆ กันมาในแต่ละชุมชนวัดจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนผสมผสานให้เหมาะสมกับ

สภาพปัจจุบัน 1) ด้านการปกครอง มีวัฒนธรรมการปกครองแบบยึดหยุ่นผ่อนคลายความตึงเครียดระหว่างผู้ปกครองบางวัดคณะกรรมการมีบทบาทในการปกครองวัดมากกว่าเจ้าอาวาส 2) ด้านการศึกษา มีวัฒนธรรมส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีแก่พระภิกษุสามเณรภายในวัด การลดลงของพระภิกษุสามเณรที่ไม่ได้เรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลีอย่างต่อเนื่อง การมีหนังสือ คอมพิวเตอร์ไว้สำหรับค้นคว้ามีน้อยไม่เพียงพอต่อการค้นคว้า 3) ด้านการเผยแผ่ มีการจัดให้มีการแสดงธรรมเทศนาภายในวัดในช่วงเข้าพรรษา ออกพรรษาและงานบุญประเพณีท้องถิ่น 4) ด้านสาธารณูปการ สิ่งปลูกสร้าง กุฏิ ศาลา โบสถ์ เป็นต้น คงสภาพเดิมไว้เพื่อให้เป็นเอกลักษณ์ รวมถึงการจัดทำป้ายแสดงเขตพื้นที่วัด สภาพป้ายบอกความสำคัญของอาคารสถานที่บางวัดเป็นป้ายแผนผังแบบเก่า 5) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ มีวัฒนธรรมการสร้างโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกับทางวัด และจัดให้มีการเรียนวิชาทางพระพุทธศาสนาแก่นักเรียนรวมถึงการจัดให้มีการศึกษาวิชาพระพุทธศาสนาในวันอาทิตย์ มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนในวัด 6) ด้านการสาธารณสงเคราะห์ วัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัฒนธรรมด้านการสาธารณสงเคราะห์ มีลักษณะของการใช้หลักธรรมสงเคราะห์ประชาชน เช่น การแนะนำให้ประชาชนพระภิกษุสามเณรได้ปฏิบัติตนให้เหมาะสมต่อการดูแลสุขภาพ งดเว้นสิ่งของมีเมาที่เป็นอบายมุข และประชาชนมักประสบกับปัญหาด้านอุทกภัยเป็นประจำทุกปี วัดได้สงเคราะห์ประชาชนผู้ประสบความเดือดร้อนให้เข้ามาพักพิงในในระยะสั้น สภาพปัจจุบันและอุปสรรคในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือศึกษาสงเคราะห์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือ ด้านการปกครองค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 น้อยที่สุดคือ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ การบริหารจัดการ การบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยบูรณาการโดยการเชื่อมโยงกิจกรรมของวัดให้สอดคล้องกับการบริหารงานคณะสงฆ์ และให้ล้องกับเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อมปัจจุบัน โดยบูรณาการให้สอดคล้องกับภารของคณะสงฆ์ ดังนี้ 1) การปกครอง 2) การศาสนศึกษา 3) การเผยแผ่ 4) การสาธารณูปการ 5) การศึกษาสงเคราะห์ 6) การสาธารณสงเคราะห์ 3. รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 1) รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีด้านการปกครอง เจ้าอาวาสมีการนำหลักพระธรรมวินัยมาอบรมสั่งสอนพระลูกวัดซึ่งเป็นพระใหม่ควบคู่กับหลักกฎหมาย กฎหมายคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม บูรณาการกับหลักคุณธรรมทางพระพุทธศาสนา 2) รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีด้านการศึกษาเจ้าอาวาสเป็นผู้

รับภาระหลักในการบริหารกิจการด้านศาสนศึกษา รับนโยบายด้านการศึกษาคณะสงฆ์มาปรับ จัดทำ แผนการจัดการศึกษาให้แก่พระลูกวัดและพุทธศาสนิกชนในเขตปกครอง และแบ่งภาระงานด้านการ สอนมอบแก่พระลูกวัดที่มีความรู้ความสามารถเป็นครูสอน 3) รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดี ด้านการเผยแผ่ เจ้าอาวาสบริหารจัดการวัดให้เป็นสถานที่เผยแผ่คำสอนทางพระพุทธศาสนา มีการ สร้างถาวรวัตถุ เอกสารคำสอนเผยแผ่สู่สาธารณชน 4) รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีด้าน สาธารณูปการ เป็นการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ใช้สถานที่ภายในวัดเป็นที่สงเคราะห์ประชาชน 5) รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีด้านการศึกษาสงเคราะห์ เจ้าอาวาสดำเนินการให้เกิดการจัด การศึกษาสงเคราะห์เพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลด้านการศึกษาอื่น ๆ ที่นอกจากการศึกษานักธรรม บาลี แก่พระสงฆ์และประชาชน โดยแบ่งเป็นการจัดการศึกษาออกเป็น 2 รูปแบบ รูปแบบการจัดการศึกษา สงเคราะห์แบบไม่เป็นทางการ และรูปแบบการจัดสงเคราะห์แบบเป็นทางการ 6) รูปแบบการบริหาร กิจการคณะสงฆ์ที่ดีด้านสาธารณสงเคราะห์ เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ภายในวัดให้เกิด การสงเคราะห์ประชาชนและพระสงฆ์ รวมถึงการใช้อำนาจหน้าที่ในฐานะเจ้าอาวาส สงเคราะห์ ประชาชนในชุมชนให้ได้รับการบรรเทาความเดือดร้อนเพื่อให้สาธารณชนได้รับประโยชน์

พระมหาสมยศ กลยานกิตติ (มานะคงคา) (2563) ได้วิจัยเรื่อง อิทธิพลของธรรมาภิบาลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารกิจการคณะ สงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาลของคณะสงฆ์จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) และประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) 2. การบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความมีส่วนร่วม ($\beta = .295$) และด้าน หลักความโปร่งใส ($\beta = .255$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\beta = .161$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสกลนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านหลักนิติ ธรรม ($\beta = .110$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสกลนคร อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลัก คุณธรรม และด้านหลักความคุ้มค่า ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัด สกลนคร โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสกลนครได้ ร้อยละ 63.60 3. แนวทางการพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาลและ ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสกลนคร ได้แก่ ควรมีการกำหนดกฎระเบียบที่รัดกุม เกี่ยวกับการดูแลศาสนสมบัติของวัดตามกฎหมายระเบียบของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติอย่าง

เครื่องครัด ควรเปิดโอกาสให้พระภิกษุผู้มีความรู้ความสามารถตั้งใจทำงาน และมีคุณสมบัติเหมาะสม เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองคณะสงฆ์และดำรงตำแหน่งเป็นผู้ปกครองในระดับต่าง ๆ รัฐบาลควร ให้อุปการะการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรเพื่อเป็นการส่งเสริมการศึกษาให้สูงขึ้น พระสงฆ์ควรพัฒนาตนให้ มีความรู้รอบด้านทั้งทางโลกและทางธรรมอยู่เสมอ และควรส่งเสริมให้วัดเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา ชุมชน และเป็นศูนย์รวมในการสร้างสามัคคีในชุมชน

พระณรงค์ สังขวิจิตร (2558) ได้วิจัยเรื่อง การปกครองคณะสงฆ์ไทยปัจจุบัน : ปัญหาและ แนวทางแก้ไข ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบัน คณะสงฆ์ประสบปัญหาโครงสร้างการปกครอง ปัญหาการ ขาดประสิทธิภาพในการปกครอง ปัญหาหลักเกณฑ์การแต่งตั้งของพระสงฆ์ที่จะได้รับสมณศักดิ์ สาเหตุปัญหาการปกครองคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน มีสาเหตุมาจากปัญหาโครงสร้างการปกครอง เพราะคณะสงฆ์ที่ถูกควบคุมโดยรัฐผ่านพระราชบัญญัติการปกครองคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2535) สาเหตุต่อมาคือการขาดประสิทธิภาพในการปกครองมาจากสาเหตุรวมศูนย์อำนาจการ ตัดสินใจไว้ที่ผู้ปกครองสงฆ์ระดับสูงซึ่งมีอำนาจและอิทธิพลต่อการปกครองสงฆ์จำนวนมากซึ่งด้อยใน ประสิทธิภาพการทำงานเพราะชราภาพและยังด้อยความรู้ความสามารถในการปกครองสงฆ์สืบเนื่อง จากระบบกลไกคณะสงฆ์ไม่มีการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ปกครองคณะสงฆ์ ต่อมาสาเหตุของหลักเกณฑ์ ของพระสงฆ์ที่จะได้รับสมณศักดิ์ นั้นจำเพาะเจาะจงไว้ที่ตำแหน่งทางปกครองคณะสงฆ์ และมีการ กำหนดหลักเกณฑ์ผ่านจำนวนเงินเพื่อการสร้างศาสนวัตถุ ในการแก้ไขปัญหาคือโครงสร้างการปกครอง มีแนวทางการแยกรัฐออกจากศาสนา กับการปรับปรุงโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ใหม่ ส่วน แนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดประสิทธิภาพในการปกครอง รวมอยู่ในแนวทางการปรับปรุง โครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์แล้ว และต่อมาก็คือ การแก้ไขปัญหาลักษณะของพระสงฆ์ที่จะได้รับ สมณศักดิ์ โดยแยกสมณศักดิ์ออกจากตำแหน่งการปกครองการให้พุทธบริษัทมีส่วนร่วมในการวาง กฎเกณฑ์ และกำหนดหลักเกณฑ์ของพระสงฆ์ที่จะได้รับสมณศักดิ์โดยคำนึงถึงการสร้างศาสนวัตถุที่ จำเป็นต่อการใช้สอยและตามฐานะของวัดและกำหนดหลักเกณฑ์โดยการเน้นการสร้างศาสนวัตถุที่ เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน

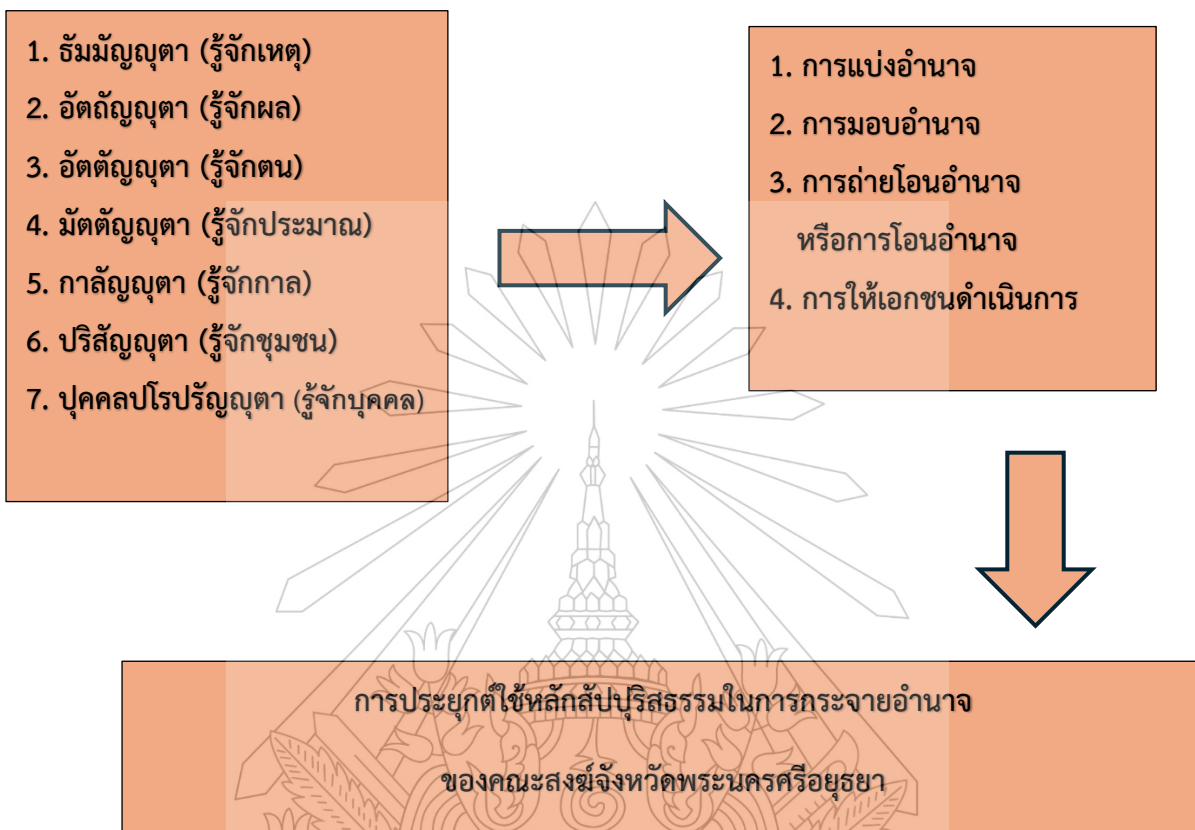
พระสมุห์ ปิยะพงษ์ วงศ์ตามา (2563) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดนครพนม ที่มีสถานภาพการดำรง ตำแหน่งต่างกัน โดยรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้าน สาธารณสงเคราะห์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพระสังฆาธิ

การระดับเจ้าอาวาส มีความคิดเห็นมากกว่าพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะ ด้านศาสนศึกษา และด้านสาธารณูปการ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสมีความคิดเห็นมากกว่า พระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะ 3. ประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดนครพนม จำแนกตามนิยามที่สังกัด โดยรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านศาสนศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมหานิกายมีความคิดเห็นมากกว่าธรรมยุติกนิกาย 4. ประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของเจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบลเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส ที่มีพรรษาต่างกัน โดยรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสาธารณสงเคราะห์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5. ประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดนครพนม จำแนกตามวุฒิการศึกษานักธรรม โดยรวม ไม่มีความแตกต่างกัน 6. ประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดนครพนม จำแนกตามวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม โดยรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสาธารณสงเคราะห์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7. การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการยกระดับประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ไว้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเผยแผ่ ด้านการสาธารณูปการ และด้านสาธารณสงเคราะห์

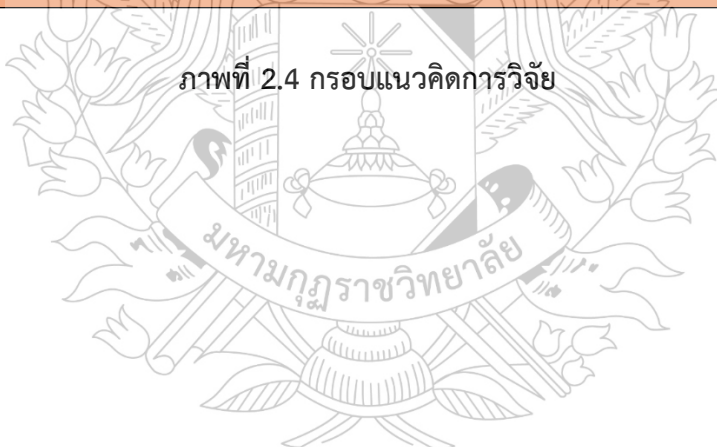
2.8 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการที่ได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ และรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี กฎหมาย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “การประยุกต์ใช้หลักสัปบุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับ แนวคิดเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้, แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ, ทฤษฎีภาวะผู้นำ, แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารคณะสงฆ์ไทย, หลักสัปบุริสธรรม 7, บริบทพื้นที่ที่ทำการวิจัย ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่มีตัวแปรตามที่ได้ศึกษาลายกันนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อใช้ในการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปบุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เป็น 7 ด้านได้แก่ 1) ธัมมัญญตา (รู้จักเหตุ) 2) อตถัญญตา (รู้จักผล) 3) อัตตัญญตา (รู้จักตน) 4) มัตตัญญตา (รู้จักประมาณ) 5) กาลัญญตา (รู้จักกาล) 6) ปริสสัญญตา (รู้จักชุมชน) และ 7) ปุคคลโปปรัญญตา (รู้จักบุคคล) (จิราภรณ์ กลกสิกิจ, 2562) และได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) การแบ่งอำนาจ 2) การมอบอำนาจ 3) การถ่ายโอนอำนาจหรือการโอนอำนาจ และ 4) การให้ออกชนดำเนินการ (รูปแบบการกระจายอำนาจ Manor, 1999) สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดและตัวแปรในการศึกษาวิจัยได้ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเป็นการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary research) และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) วิเคราะห์ ข้อมูลโดยวิธีพรรณนา จากบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์ ซึ่งมีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้ โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

- 3.1 วิธีและขั้นตอนในการวิจัย
- 3.2 ระเบียบวิธีการวิจัย
- 3.3 กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- 3.4 เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.6 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.7 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.9 การนำเสนอผลการวิจัย

3.1 วิธีและขั้นตอนในการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ ระเบียบ และประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงร่างงานวิจัย โดยเริ่มจากการตั้งชื่อเรื่อง การศึกษาความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา คำถามของการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย และศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำโครงร่างงานวิจัย และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำปรึกษา คำแนะนำ และความเห็นชอบในการจัดทำโครงร่างการวิจัย พร้อมรับข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้งานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จากนั้นดำเนินการเสนอโครงร่างการวิจัยเพื่อขออนุมัติจากบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 สำหรับเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยต้องดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ (Interview) ซึ่งเป็นคำถามแบบ

ปลายเปิด (Open ended Form) โดยเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือ และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่า CVI เมื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นแล้ว จึงนำเครื่องมือที่สร้างไปลงพื้นที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

ในส่วนของการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้วิธีสัมภาษณ์เจาะลึก (In-Depth Interview) ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญสามารถตอบได้ตามความสนใจและสะดวกใจโดยผู้วิจัยสัมภาษณ์อย่างเป็นธรรมชาติและเป็นกันเองโดยการสนทนากัน เพื่อหลีกเลี่ยงความรู้สึกของผู้ถูกสัมภาษณ์ว่าเหมือนถูกบังคับให้ตอบคำถาม ทั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการบันทึกทุกเรื่องที่ถูกสัมภาษณ์ให้ข้อมูลโดยตรง สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เริ่มต้นจากการขอเข้าพบเพื่อพูดคุยและอธิบายถึงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย ให้กับผู้ที่ถูกสัมภาษณ์ได้ทราบ และชี้แจงถึงความสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ที่จะกลับมาเป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อการนำไปใช้ในการประยุกต์ใช้หลักสัปบุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัยในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ จะใช้ข้อมูลและเก็บข้อมูลเป็นหลักจากการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-Depth Interview) จากนั้นจึงนำเอาข้อเท็จจริงที่ได้มาการเปรียบเทียบข้อค้นพบ (Finding) ของปรากฏการณ์ที่ทำการศึกษา (Phenomenon) จากแหล่งและมุมมองที่แตกต่างกัน เพื่อยืนยันความน่าเชื่อถือ (Credibility, validity) ของข้อมูลหรือสิ่งที่ค้นพบ ดังนั้นข้อมูลที่ได้จึงเป็นลักษณะเชิงพรรณนาตามข้อเท็จจริงและปรากฏการณ์ที่พบ ซึ่งข้อมูลส่วนใหญ่จึงไม่อยู่ในลักษณะของตัวเลข

เมื่อจัดทำร่างรายงานการวิจัยสำเร็จแล้ว จึงเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ แล้วจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ส่งบัณฑิตศึกษา เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3.2 ระเบียบวิธีการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วย การออกแบบการวิจัย และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 การออกแบบการวิจัย

เป็นการออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเป็นการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary research) และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

3.2.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย การประยุกต์ใช้หลักสัปบุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใน 4 ด้าน คือ

1. การแบ่งอำนาจ
2. การมอบอำนาจ
3. การถ่ายโอนอำนาจหรือการโอนอำนาจ
4. การให้ออกชนดำเนินการ

3.3 กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3.3.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พระสังฆาธิการและประชาชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามบทบาทที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มพระสงฆ์

1. เจ้าคณะจังหวัด 1 รูป
2. เจ้าคณะอำเภอ 2 รูป
3. เจ้าคณะตำบล 2 รูป
4. เจ้าอาวาส 2 รูป
5. สำนักสงฆ์ / ที่พักสงฆ์ 2 รูป
6. พระภิกษุทั่วไป 2 รูป

กลุ่มฆราวาส / บุคลากรภายนอก

1. สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 1 คน
2. ข้าราชการหรือพนักงานหน่วยงานราชการ 2 คน
3. ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม 2 คน
4. ไวยาวัจกร 2 คน
5. อาจารย์หรือเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัย 2 คน

สรุปทั้งหมด พระสงฆ์ 11 รูป ฆราวาส 9 คน รวมทั้งหมด 20 รูป/คน

3.4 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.4.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พระสังฆาธิการและประชาชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามบทบาทที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำแนกดังนี้ พระสังฆาธิการเจ้าคณะจังหวัด จำนวน 1 รูป เจ้าคณะอำเภอ จำนวน 2 รูป เจ้าคณะตำบล จำนวน 2 รูป เจ้าอาวาส จำนวน 2 รูป สำนักสงฆ์/ที่พักสงฆ์ 2 รูป พระภิกษุทั่วไป 2 รูป สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 1 คน ข้าราชการหรือพนักงานหน่วยงานราชการ 2 คน ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม 2 คน ไวยาวัจกร 2 คน อาจารย์หรือเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัย 2 คน รวมจำนวนทั้งหมด 20 คน

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

หลักสัปตปริสตรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ด้วยการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำราวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “การประยุกต์ใช้หลักสัปตปริสตรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดและกำหนดกรอบเนื้อหาของแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดและกรอบกลุ่มวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้

3.5.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ (In-Depth Interview) เป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยการดำเนินการวิจัย ดังนี้

เครื่องมือสำหรับแบบสัมภาษณ์ (In-Dept Interview)

แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะแบบมีโครงสร้าง ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open ended Form) เพื่อให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปตปริสตรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 เพื่อศึกษาสภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 เพื่อการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปตปริสตรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 4 เพื่อเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้

3.6 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.6.1 เชิงคุณภาพ

ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์ (In-Depth Interview Form)

3.6.1.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ในการวิจัย โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้หลักสัปบุริธรรมในการกระจายอำนาจของคณะ สงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.6.1.2 วิเคราะห์ลักษณะข้อมูลที่ต้องการจากวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว กำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ

3.6.1.3 สร้างแบบสัมภาษณ์จากกรอบแนวคิด และคำนิยามศัพท์ที่ได้จากการ ทบทวนวรรณกรรมที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 4 ตอน

ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์

นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

3.6.1.4 ผู้วิจัยทำการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำ แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ ต้องการศึกษ จำนวน 5 รูป/ท่าน

3.6.1.5 การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity index : CVI) ใช้เกณฑ์ความเห็นสอดคล้องกัน และการยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีค่า CVI 0.80 ขึ้นไป เกณฑ์การให้คะแนน คือ

4 หมายถึง มีความสอดคล้องมาก

3 หมายถึง ค่อนข้างมีความสอดคล้อง

2 หมายถึง มีความสอดคล้องบางส่วน

1 หมายถึง ไม่มีความสอดคล้อง

ในการหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity index : CVI) จากผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ ข้อคำถามแต่ละข้อต้องได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาโดยใช้ เกณฑ์ความเห็นสอดคล้องและการยอมรับของผู้เชี่ยวชาญ มีค่าความสอดคล้องรายข้อ I-CVI ไม่ต่ำกว่า 0.80 และมีค่าค่าความสอดคล้องทั้งฉบับ (S-CVI) ไม่ต่ำกว่า 0.80

3.6.1.6 ผู้วิจัยนำผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิมาทำการวิเคราะห์สรุปความ สอดคล้อง โดยคำนวณจากสูตร คือ

$$I - CVI = \frac{\text{จำนวนค่าคะแนนความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด}}$$

$$S - CVI = \frac{\text{จำนวนข้อที่มีค่าคะแนนความสอดคล้องผ่านเกณฑ์}}{\text{ข้อคำถามทั้งหมดทั้งหมด}}$$

โดยค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity index : CVI) เกี่ยวกับแบบ สัมภาษณ์ การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลจากการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ข้อคำถามรายข้อมีค่าความสอดคล้องรายข้อ (I-CVI) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และมีค่าความสอดคล้องทั้งฉบับ (S-CVI) เท่ากับ 1.00

3.6.1.7 นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลหลักต่อไป

3.7 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ต่อไปนี้

3.7.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ

การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นการเก็บข้อมูลโดยตรงจากผู้ให้ข้อมูล สำคัญ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในระหว่างเดือน มกราคม 2569 ถึง เมษายน 2569 โดยใช้เครื่องมือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ที่เกี่ยวกับสภาพ การประยุกต์ และข้อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้ หลักสัปปริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ในส่วนของการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นการศึกษาเอกสาร งานวิจัย รายงานการวิจัย หนังสือวิชาการ บทความวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ ตำรา สิ่งพิมพ์ ต่างๆ รวมทั้งการค้นคว้าจากฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งผู้วิจัยได้ปฏิบัติ ดังนี้

1) ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์จาก มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และติดต่อประสานไปยังผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคน

เพื่อทำการนัดวัน เวลา สถานที่ ในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า เมื่อได้รับหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย แล้วจึงได้เริ่มดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2) ขั้นตอนระหว่างทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ในขั้นตอนนี้เริ่มจากยืนยันกำหนดเวลาในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลที่ชัดเจนอีกครั้งหนึ่งในเรื่องของวัน เวลา และสถานที่ เพื่อไม่ให้เสียเวลาทั้งสองฝ่าย และเมื่อถึงเวลาการเดินทางไปยังสถานที่ตามที่ได้ผู้วิจัยได้นัดไว้กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ จากนั้นก็ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่วิจัยจากการลงภาคสนามไปสัมภาษณ์ด้วยตัวเองเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน โดยการจดบันทึกบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์ และบันทึกภาพร่วมกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 คน จนแล้วเสร็จ

3) ขั้นตอนหลังทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ในขั้นตอนนี้เริ่มจากการข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analyzed) สังเคราะห์ข้อมูลโดยคัดกรองเฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ทำการศึกษาจากการศึกษาเอกสาร และจากการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาทำการแยกแยะ และจัดระเบียบ ว่ามีข้อมูลส่วนใดเกี่ยวข้องกับประเด็นที่ทำการวิจัย เพื่อหาข้อสรุปก่อนนำมาอภิปรายผล และจึงนำไปสรุปผลต่อไป ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในรูปของการพรรณนา ซึ่งเป็นผลจากการเชื่อมโยงข้อมูลที่จัดระเบียบ แล้วเข้าด้วยกันตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analyzed) และการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการประมวลผลในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการดังนี้

3.8.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้มีการนำข้อมูลจากเทปบันทึกเสียงจากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาจดบันทึกทั้งหมด 20 คน จากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดของแต่ละกลุ่มมาวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยการวิเคราะห์จัดประเภทของข้อมูล และได้จัดหมวดหมู่ในประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 2 เพื่อการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากนั้นรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องโดยดำเนินการร่วมกับกระบวนการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ตามแนวทางการวิจัยเชิง

คุณภาพ อันได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาประเด็นหลัก (Major Themes) ที่พบในข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ทั้งหมดซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ และจัดบันทึกมาสรุปเป็นข้อความบรรยาย (Descriptive) หรือพรรณนาข้อมูลตามปรากฏการณ์ที่ได้มา โดยการใช้กระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความแม่นยำและเป็นแนวทางประการสำคัญที่สามารถนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต่อไป

3.9 การนำเสนอผลการวิจัย

หลังจากการเก็บข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์เชิงพรรณนาให้เชื่อมโยงความสัมพันธ์ในแง่มุมต่าง ๆ อันเป็นการวิเคราะห์ออกมาในรูปเชิงพรรณนา โดยจัดหมวดหมู่ในประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งมีขั้นตอนการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1. ขอเสนอการสอบวิทยานิพนธ์ โดยการสอบปากเปล่าตามที่บัณฑิตศึกษาคณะสังคมศาสตร์ กำหนดเวลาไว้โดยการนำเสนอ 5 บท
 - บทที่ 1 บทนำ
 - บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย
 - บทที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูล
 - บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ
2. นำข้อเสนอแนะตามที่คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้แนะนำมาแก้ไขแล้วเขียนรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์
3. เผยแพร่ ผลงานวิจัยในรูปแบบบทความทางวิชาการตามที่บัณฑิตศึกษาคณะสังคมศาสตร์ กำหนดไว้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) เพื่อเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการศึกษาโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกต ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ กลุ่มพระสงฆ์ และกลุ่มฆราวาส/บุคคลากรภายนอก ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 20 รูป/คน เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ที่มีความสนใจหรือเกี่ยวข้องกับการเมือง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ทำการเข้าสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง และนำผลการสัมภาษณ์มาดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประมวลผลตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ครบถ้วน โดยนำเสนอผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ดังนี้

4.1 ผลการศึกษาสภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.2 ผลการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.3 ผลเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.4 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

4.1 สภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.1.1 สภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการสัมภาษณ์กลุ่มพระสงฆ์ กลุ่มฆราวาส / บุคลากรภายนอก เกี่ยวกับสภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในหลักธัมมัญญตา (ความเป็นผู้รู้จักเหตุ) ซึ่งแต่ละท่านได้แสดงทัศนะไว้ดังนี้

ในการกำหนดนโยบายการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์ในระดับจังหวัด ได้ยึดหลักพระธรรมวินัยเป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ และได้นำหลักสัปปุริสธรรม โดยเฉพาะ

หลักธัมมัญญตา (ความเป็นผู้รู้จักเหตุ) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์สาเหตุ ปัจจัย และความจำเป็นของการบริหารจัดการคณะสงฆ์ในแต่ละระดับ ทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล และวัด เพื่อให้การกำหนดนโยบายมีความเหมาะสมกับสภาพบริบทของพื้นที่และสอดคล้องกับหลักการปกครองคณะสงฆ์ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ นอกจากนี้ ยังพิจารณาปัจจัยด้านสังคม วัฒนธรรม และศรัทธาของประชาชนในพื้นที่ประกอบด้วย เพื่อให้การกระจายอำนาจสามารถส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอีกประการที่สำคัญก่อนการตัดสินใจกระจายอำนาจในกิจการคณะสงฆ์ จะมีการศึกษาข้อมูลและวิเคราะห์สถานการณ์อย่างรอบด้าน โดยอาศัยการประชุมหารือร่วมกันระหว่างพระสังฆาธิการในระดับต่าง ๆ เช่น เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ และเจ้าอาวาส เพื่อพิจารณาถึงความจำเป็น ความพร้อมของบุคลากร และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการกระจายอำนาจ ทั้งนี้จะมีการอ้างอิงกฎระเบียบของมหาเถรสมาคม และแนวทางการบริหารกิจการคณะสงฆ์เป็นหลัก เพื่อให้การตัดสินใจมีความรอบคอบ โปร่งใส และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (สัมภาษณ์: ID.1, 6 เมษายน 2569)

ในการกำหนดนโยบายการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์ ได้ยึดหลักพระธรรมวินัยเป็นพื้นฐาน และนำหลักสัปปริสธรรม โดยเฉพาะหลักธัมมัญญตา มาใช้ในการพิจารณาสาเหตุและความจำเป็นของการบริหารงานคณะสงฆ์ เพื่อให้การบริหารมีความเหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่ รวมทั้งคำนึงถึงประโยชน์ของพระพุทธศาสนาและสังคมโดยรวม ก่อนตัดสินใจกระจายอำนาจ จะมีการศึกษากฎระเบียบของมหาเถรสมาคม รวมทั้งพิจารณาสภาพปัญหาและความต้องการของพื้นที่ โดยมีการปรึกษาหารือระหว่างพระสังฆาธิการในระดับต่าง ๆ เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างรอบคอบและเหมาะสม (สัมภาษณ์: ID.2, 6 เมษายน 2569)

ในการกำหนดแนวทางการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์ ได้ยึดหลักสัปปริสธรรมเป็นกรอบแนวคิดสำคัญ โดยเฉพาะหลักธัมมัญญตา ซึ่งเน้นการพิจารณาเหตุปัจจัยของการบริหารจัดการ เพื่อให้การกำหนดนโยบายมีความเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ รวมทั้งสอดคล้องกับพระธรรมวินัยและกฎระเบียบของคณะสงฆ์ ทั้งนี้ การพิจารณาเหตุและปัจจัยต่าง ๆ ยังช่วยให้การตัดสินใจมีความรอบคอบ และสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในระดับพื้นที่ได้เป็นอย่างดี ก่อนการตัดสินใจในการกระจายอำนาจ จะมีการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของพื้นที่ รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นจากพระสังฆาธิการในระดับต่าง ๆ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในชุมชน เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายของการบริหารงานคณะสงฆ์ กระบวนการดังกล่าวช่วยให้การตัดสินใจมีความโปร่งใส และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างเหมาะสม (สัมภาษณ์: ID.3, 6 เมษายน 2569)

คณะสงฆ์ได้ยึดหลักพระธรรมวินัยเป็นกรอบสำคัญในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นให้การบริหารงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักศาสนาและมีความเหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบัน

ทั้งนี้ได้มีการพิจารณาถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นจริง เช่น ความล่าช้าในการบริหารงาน การรวมศูนย์อำนาจที่มากเกินไป และความแตกต่างของบริบทในแต่ละพื้นที่ ซึ่งล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของคณะสงฆ์โดยรวม ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการกระจายอำนาจ เพื่อเพิ่มคล่องตัวในการบริหาร เสริมสร้างประสิทธิภาพ และเปิดโอกาสให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างทั่วถึงมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น ปัญหาที่เกิดขึ้นในระดับวัดและระดับอำเภอ ควบคู่กับการรับฟังความคิดเห็นจากพระสังฆาธิการในพื้นที่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหลักเหตุและผลตามแนวคิดอทิปปัจจยตา ก่อนนำไปสู่การตัดสินใจเชิงนโยบาย เพื่อให้การกระจายอำนาจดังกล่าวมีความชอบธรรม มีหลักการรองรับ และสอดคล้องกับความจำเป็นที่แท้จริงขององค์กรคณะสงฆ์ในแต่ละพื้นที่ (สัมภาษณ์: ID.4, 7 เมษายน 2569)

การกำหนดนโยบายดังกล่าวตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักกรรมเรื่องเหตุและผล โดยอาศัยกรอบแนวคิดของหลักอทิปปัจจยตาและหลักกรรมมาภิบาล เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ ทั้งนี้ได้คำนึงถึงเหตุแห่งความจำเป็นในการกระจายอำนาจ อาทิ ภาระงานที่เพิ่มขึ้น ความจำเป็นในการบริหารจัดการที่ใกล้ชิดกับพื้นที่ และความต้องการความรวดเร็วในการตัดสินใจเชิงบริหาร ในกระบวนการกำหนดนโยบายดังกล่าว ได้มีการศึกษาข้อมูลเชิงพื้นที่อย่างเป็นระบบ วิเคราะห์สภาพปัญหา และรับฟังความคิดเห็นจากพระสังฆาธิการในแต่ละระดับ ประกอบกับการอ้างอิงบทบัญญัติกฎหมายคณะสงฆ์และแนวปฏิบัติที่มีอยู่เดิม เพื่อให้การตัดสินใจเกี่ยวกับการกระจายอำนาจเป็นไปอย่างมีเหตุผล มีหลักฐานเชิงประจักษ์รองรับ และนำไปสู่ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.5, 7 เมษายน 2569)

คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้นำหลัก ธัมมัญญตา คือความเป็นผู้รู้จักเหตุ มาใช้ในการกำหนดนโยบาย โดยพิจารณาถึงสาเหตุ ปัจจัย และความจำเป็นของแต่ละพื้นที่อย่างรอบคอบ รวมถึงใช้หลัก อัตตัญญตา (รู้จักตน) และ ปริสัญญุตตา (รู้จักชุมชน/สังคม) เพื่อให้การกระจายอำนาจสอดคล้องกับศักยภาพของพระสงฆ์ในแต่ละระดับ และตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังยึดหลัก ทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในปัจจุบันและความยั่งยืนในอนาคต ก่อนการตัดสินใจ คณะสงฆ์มีการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของแต่ละพื้นที่ เช่น โครงสร้างการบริหาร ความพร้อมของบุคลากร และบริบททางสังคม จากนั้นวิเคราะห์เหตุและผลตามหลัก ธัมมัญญตา โดยพิจารณาทั้งปัจจัยภายในและภายนอก รวมถึงรับฟังความคิดเห็นจากพระสงฆ์และประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังมีการเปรียบเทียบแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม และประเมินผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้การกระจายอำนาจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักพระธรรมวินัย (สัมภาษณ์: ID.6, 7 เมษายน 2569)

คณะสงฆ์ในพระพุทธศาสนาได้ยึดถือหลักธรรมเป็นแนวทางสำคัญในการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการของคณะสงฆ์ โดยเฉพาะการน้อมนำหลักสัปปริสธรรม 7 และหลักอปริหานิยธรรมมาเป็นกรอบคิดในการดำเนินงาน ซึ่งสะท้อนถึงการบริหารที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล ความถูกต้อง และความเหมาะสม หลักสัปปริสธรรม 7 ช่วยให้ผู้บริหารมีความรู้รอบด้าน ทั้งในเรื่องของเหตุและผล การรู้จักตนเอง การรู้จักบุคคล และการรู้จักกาลเวลา ขณะที่หลักอปริหานิยธรรมส่งเสริมความสามัคคี ความพร้อมเพรียง และความเจริญมั่นคงของหมู่คณะการกำหนดนโยบายของคณะสงฆ์ได้เป็นไปโดยอำเภอกิจ หากแต่ยึดหลักพระธรรมวินัยเป็นสำคัญ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักพระพุทธศาสนา และยังคงรักษาเอกลักษณ์ของความเป็นสงฆ์ไว้อย่างมั่นคง นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาข้อมูลอย่างรอบด้าน ทั้งในเรื่องโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และบริบทของแต่ละพื้นที่ เพื่อให้การตัดสินใจมีความรอบคอบและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง อีกทั้ง คณะสงฆ์ยังให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการในระดับต่าง ๆ ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงาน ซึ่งช่วยให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและลดความขัดแย้งภายในองค์กร แนวทางดังกล่าวไม่เพียงแต่ส่งเสริมความโปร่งใสและความเป็นธรรมในการบริหารเท่านั้น แต่ยังช่วยให้การกระจายอำนาจเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพด้วยการผสมผสานหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับหลักการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ คณะสงฆ์จึงสามารถดำเนินงานได้อย่างมั่นคงและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน อันนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและความยั่งยืนของพระพุทธศาสนาในระยะยาว (สัมภาษณ์: ID.7, 6 เมษายน 2569)

คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้นำหลักพระธรรมวินัยและหลักสัปปริสธรรมมาใช้เป็นกรอบในการกำหนดนโยบายการกระจายอำนาจ โดยเฉพาะหลักธัมมัญญุตตา ซึ่งเป็นความรู้จักเหตุและปัจจัยแห่งปัญหา ทำให้สามารถวิเคราะห์สภาพการบริหารงานของคณะสงฆ์ได้อย่างเป็นระบบ ทั้งด้านโครงสร้างการปกครอง ภารกิจของแต่ละระดับ และข้อจำกัดในการบริหารงานส่วนกลาง นอกจากนี้ ยังประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การกำหนดนโยบายเป็นไปตามหลักความเหมาะสม โปร่งใส มีส่วนร่วม และเกิดประโยชน์ต่อคณะสงฆ์โดยรวม การกำหนดนโยบายดังกล่าวจึงมุ่งลดความซ้ำซ้อนในการบริหาร เพิ่มความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในระดับพื้นที่ให้มากยิ่งขึ้น ก่อนการตัดสินใจกระจายอำนาจ คณะสงฆ์ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของระบบการบริหารเดิม โดยพิจารณาจากภาระงานที่เพิ่มขึ้น ความล่าช้าในการตัดสินใจ และข้อจำกัดของการบริหารแบบรวมศูนย์ รวมทั้งศึกษาบริบทของแต่ละพื้นที่ว่ามีความแตกต่างกันทั้งด้านบุคลากร ทรัพยากร และลักษณะการปกครอง จากนั้นจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ตามหลักเหตุและผล เพื่อพิจารณาความจำเป็นและความเหมาะสมในการมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่คณะสงฆ์ระดับจังหวัด อำเภอ และวัด ทั้งนี้ยังมีการ

รับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหารคณะสงฆ์และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้การตัดสินใจกระจายอำนาจสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และสามารถตอบสนองต่อภารกิจของคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.8, 7 เมษายน 2569)

คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักสัปปุริสธรรม 7 ด้านธัมมัญญุตมา มาใช้เป็นกรอบในการกำหนดนโยบายการกระจายอำนาจ กล่าวคือ เป็นการพิจารณาเหตุแห่งปัญหาและความจำเป็นในการบริหารงานคณะสงฆ์อย่างเป็นระบบ เช่น ปัญหาความล่าช้าในการตัดสินใจ การรวมศูนย์อำนาจมากเกินไป และข้อจำกัดด้านบริบทพื้นที่ในแต่ละอำเภอหรือแต่ละวัด นอกจากนี้ยังยึดหลักพระธรรมวินัย หลักธรรมาภิบาล และหลักการบริหารนิยธรรมเป็นแนวทางประกอบการกำหนดนโยบาย เพื่อให้การกระจายอำนาจมีความเหมาะสม สอดคล้องกับโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อพระสงฆ์และพุทธศาสนิกชนในพื้นที่ ก่อนดำเนินการกระจายอำนาจ คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้มีการศึกษาข้อมูลและวิเคราะห์เหตุผลเชิงบริหารอย่างรอบด้าน โดยเริ่มจากการสำรวจปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของแต่ละระดับการปกครอง ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล และวัด จากนั้นมีการประชุมหารือร่วมกันระหว่างผู้บริหารคณะสงฆ์และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทุกฝ่าย พร้อมทั้งพิจารณาหลักการตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ระเบียบมหาเถรสมาคม และบริบททางสังคมของพื้นที่ การตัดสินใจกระจายอำนาจจึงมิได้เกิดจากการมอบอำนาจโดยลำพัง แต่เป็นผลจากการวิเคราะห์เหตุและผลอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อภารกิจของคณะสงฆ์ได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.9, 7 เมษายน 2569)

คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นกรอบในการกำหนดนโยบายการกระจายอำนาจ โดยยึดหลักสัปปุริสธรรม 7 ในด้านธัมมัญญุตมา คือ ความเป็นผู้รู้จักเหตุและเข้าใจหลักการของการบริหารจัดการองค์การอย่างเหมาะสม รวมถึงอาศัยหลักพระธรรมวินัยเป็นแนวทางสำคัญในการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของแต่ละระดับการปกครอง ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล และวัด เพื่อให้การดำเนินงานมีความชัดเจน เป็นระบบ และสอดคล้องกับโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ นอกจากนี้ ยังนำหลักธรรมาภิบาล เช่น ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วม มาประกอบการกำหนดนโยบาย เพื่อให้การกระจายอำนาจเอื้อต่อประสิทธิภาพในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ และตอบสนองต่อบริบทของพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม ก่อนการตัดสินใจกระจายอำนาจ คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้มีการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์และวิเคราะห์เหตุผลอย่างรอบด้าน โดยพิจารณาปัญหาและข้อจำกัดของระบบบริหารแบบรวมศูนย์ เช่น ความล่าช้าในการตัดสินใจ ภาระงานที่กระจุกตัวอยู่ส่วนกลาง และข้อจำกัดในการเข้าถึงพื้นที่ของผู้บริหารระดับสูง จากนั้นจึงมีการประชุมหารือร่วมกันระหว่างเจ้าคณะผู้ปกครอง พระสังฆาธิการ และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อ

พิจารณาหลักเกณฑ์ ความจำเป็น และความเหมาะสมในการมอบหมายอำนาจแก่หน่วยงานระดับรองลงมา ทั้งนี้ การตัดสินใจตั้งอยู่บนหลักเหตุและผลตามแนวพุทธธรรม โดยมุ่งให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน การแก้ไขปัญหาได้ตรงตามบริบทพื้นที่ และการเพิ่มประสิทธิภาพในการปกครองคณะสงฆ์โดยรวม (สัมภาษณ์: ID.10, 4 เมษายน 2569)

คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้นำหลักสัปปุริสธรรม 7 โดยเฉพาะหลักธัมมัญญตา อันหมายถึงความเป็นผู้รู้จักเหตุ มาใช้เป็นกรอบในการกำหนดนโยบายการกระจายอำนาจ เพื่อให้การบริหารงานคณะสงฆ์เป็นไปอย่างมีเหตุผลและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ ทั้งนี้ได้ยึดหลักพระธรรมวินัยเป็นพื้นฐานสำคัญในการพิจารณา รวมถึงคำนึงถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการบริหารแบบรวมศูนย์ เช่น ความล่าช้าในการตัดสินใจ ภาระงานที่กระจุกตัวอยู่ส่วนกลาง และข้อจำกัดในการตอบสนองต่อความต้องการของวัดในระดับพื้นที่ จึงกำหนดนโยบายการกระจายอำนาจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความคล่องตัว และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของพระสังฆาธิการทุกระดับ อันนำไปสู่การบริหารจัดการที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อคณะสงฆ์โดยรวม ก่อนดำเนินการกระจายอำนาจ คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้มีการศึกษาข้อมูลและวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานอย่างรอบด้าน โดยพิจารณาทั้งโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ ภารกิจของแต่ละระดับ และบริบทความแตกต่างของพื้นที่ นอกจากนี้ยังมีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างพระสังฆาธิการในระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล เพื่อรวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะสำหรับการตัดสินใจ ทั้งนี้ได้อาศัยหลักเหตุและผลตามแนวพระพุทธศาสนาในการพิจารณาความจำเป็น ความเหมาะสม และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้การกระจายอำนาจเป็นไปอย่างมีระบบ โปร่งใส และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์อย่างยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.11, 3 เมษายน 2569)

คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดนโยบายการกระจายอำนาจ โดยให้ความสำคัญกับหลักสัปปุริสธรรม 7 โดยเฉพาะข้อธัมมัญญตา ซึ่งหมายถึง ความเป็นผู้รู้จักเหตุ รู้หลักการ และเข้าใจปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาและความจำเป็นในการบริหารจัดการองค์กร ในบริบทของการปกครองคณะสงฆ์ปัจจุบันพบว่าการบริหารแบบรวมศูนย์มีข้อจำกัดหลายประการ เช่น ภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นตามจำนวนวัด พระภิกษุสามเณร และกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ทำให้การตัดสินใจจากส่วนกลางเพียงอย่างเดียวอาจไม่สามารถตอบสนองต่อปัญหาในระดับพื้นที่ได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง ดังนั้น การกำหนดนโยบายการกระจายอำนาจจึงตั้งอยู่บนหลักการวิเคราะห์เหตุและผล โดยพิจารณาว่าแต่ละพื้นที่มีบริบทและปัญหาที่แตกต่างกัน เช่น วัดในเขตเมืองอาจมีปัญหาด้านการจัดการทรัพยากร การศึกษา และกิจกรรมสาธารณะ ขณะที่วัดในชนบทอาจเผชิญปัญหาการขาดแคลนบุคลากร งบประมาณ หรือการเข้าถึงการสนับสนุนจากหน่วยงานส่วนกลาง คณะสงฆ์จึงเห็นความจำเป็นในการมอบอำนาจบางส่วนให้แก่เจ้าคณะระดับ

อำเภอ ตำบล และเจ้าอาวาส เพื่อให้สามารถตัดสินใจและบริหารจัดการงานได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของตน นอกจากนี้ ยังมีการประยุกต์ใช้หลักอัตถัณฺฑตา คือ ความรู้จักผลหรือเป้าหมาย โดยคำนึงว่าการกระจายอำนาจต้องนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดแก่คณะสงฆ์และพุทธศาสนิกชน เช่น เพิ่มความคล่องตัวในการบริหารงาน ลดขั้นตอนการอนุมัติ และทำให้การแก้ไขปัญหาในพื้นที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังสอดคล้องกับหลักอปริหานิยธรรม ซึ่งเน้นการประชุมปรึกษาหารือ การมีส่วนร่วม และการรักษาความสามัคคีของหมู่คณะ เพื่อไม่ให้เกิดการกระจายอำนาจกลายเป็นการแยกส่วนหรือเกิดความขัดแย้งในโครงสร้างการปกครอง ในเชิงปฏิบัติ คณะสงฆ์ยังยึดหลักพระธรรมวินัยและกฎหมายคณะสงฆ์เป็นขอบเขตสำคัญในการกำหนดระดับอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การกระจายอำนาจไม่ขัดต่อระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ และยังคงรักษาความเป็นเอกภาพขององค์กร โดยเปิดโอกาสให้หน่วยงานระดับพื้นที่สามารถดำเนินงานได้อย่างอิสระภายใต้กรอบการกำกับติดตามจากระดับจังหวัดและระดับภาค ก่อนการตัดสินใจกำหนดนโยบายกระจายอำนาจ คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีกระบวนการศึกษาข้อมูลและวิเคราะห์เหตุผลอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการประเมินสภาพปัญหาของการบริหารแบบรวมศูนย์ที่ผ่านมา เช่น ความล่าช้าในการสั่งการ การอนุมัติงานหลายขั้นตอน การกระจุกตัวของอำนาจการตัดสินใจ และการงานที่มากเกินไปในระดับจังหวัดหรือระดับสูง ซึ่งส่งผลให้บางกรณีไม่สามารถตอบสนองต่อปัญหาเฉพาะหน้าในพื้นที่ได้อย่างทันท่วงที จากนั้นมีการรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์จากหน่วยงานในพื้นที่ เช่น รายงานผลการดำเนินงานของวัด ข้อมูลด้านจำนวนวัด พระภิกษุสามเณร โครงการเผยแผ่พระพุทธศาสนา งานการศึกษาสงฆ์ และปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในแต่ละอำเภอ เพื่อนำมาวิเคราะห์ถึงภารกิจที่เหมาะสมต่อการกระจายอำนาจ นอกจากนี้ยังมีการศึกษากฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์ เพื่อให้การดำเนินงานอยู่ภายใต้กรอบที่ถูกต้อง ในกระบวนการพิจารณา มีการประชุมหารือร่วมกันระหว่างเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาส เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์ข้อดี ข้อจำกัด และความพร้อมของแต่ละพื้นที่ เช่น ความพร้อมด้านบุคลากร ความรู้ความสามารถในการบริหาร งบประมาณ และระบบติดตามประเมินผล ซึ่งการมีส่วนร่วมดังกล่าวช่วยให้การตัดสินใจมีความรอบคอบและสะท้อนปัญหาจริงจากผู้ปฏิบัติงานโดยตรง อีกทั้งยังมีการประยุกต์ใช้หลักธัมมัญญตาอย่างชัดเจน กล่าวคือ ผู้บริหารคณะสงฆ์ต้องพิจารณาเหตุแห่งความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง มิใช่กระจายอำนาจเพียงเพื่อลดภาระงานเท่านั้น แต่ต้องวิเคราะห์ว่าส่วนงานใดควรกระจายอำนาจ และส่วนงานใดควรคงไว้ที่ส่วนกลาง เพื่อป้องกันความซ้ำซ้อน ความสับสน และความเสี่ยงต่อการขาดมาตรฐานในการบริหาร หลังจากวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว คณะสงฆ์จึงกำหนดแนวทางการกระจายอำนาจแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยมอบหมายอำนาจเฉพาะด้าน เช่น การบริหารกิจการภายในวัด การจัดกิจกรรมทางศาสนา การดูแลการศึกษาสงฆ์ และการประสานงานกับชุมชน ให้แก่ระดับพื้นที่มากขึ้น พร้อมทั้งจัดให้มีระบบกำกับติดตาม รายงานผล และประเมินผลเป็นระยะ เพื่อให้มั่นใจว่าการกระจายอำนาจ

นำไปสู่ประสิทธิภาพในการบริหารจริง และยังคงรักษามาตรฐานการปกครองคณะสงฆ์ตามหลักพระธรรมวินัย กระบวนการศึกษาก่อนตัดสินใจกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นกระบวนการที่เน้นการวิเคราะห์ข้อมูล เหตุผล ความจำเป็น และความพร้อมในทุกมิติ สอดคล้องกับหลักธัมมัญญุตาน อันเป็นหลักแห่งการรู้เหตุ รู้หลักการ และตัดสินใจอย่างมีเหตุผลบนพื้นฐานของประโยชน์ส่วนรวมและความยั่งยืนขององค์กรคณะสงฆ์ (สัมภาษณ์: ID.12, 7 เมษายน 2569)

คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 โดยเฉพาะหลักธัมมัญญุตาน คือ ความเป็นผู้รู้จักเหตุ รู้หลักการและเหตุผลในการบริหารงาน นำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบาย การกระจายอำนาจ เพื่อให้การบริหารคณะสงฆ์มีความเหมาะสม คล่องตัว และตอบสนองต่อปัญหาในแต่ละพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังยึดหลักพระธรรมวินัย ความสามัคคี และประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความเป็นระเบียบและเกิดประโยชน์แก่พระสงฆ์และพุทธศาสนิกชนโดยรวม ก่อนตัดสินใจกระจายอำนาจ คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีการศึกษาข้อมูลและวิเคราะห์เหตุผลอย่างรอบคอบ โดยพิจารณาปัญหาของระบบการบริหารแบบรวมศูนย์ เช่น ความล่าช้าในการสั่งการ ขั้นตอนการอนุมัติหลายระดับ และการะงับที่กระจุกตัวอยู่ที่ส่วนกลาง จากนั้นมีการประชุมหารือร่วมกันระหว่างเจ้าคณะ พระสังฆาธิการ และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อรับฟังความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะ พร้อมศึกษาหลักการบริหารที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ ก่อนนำไปสู่การกำหนดแนวทางกระจายอำนาจอย่างเป็นระบบและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อคณะสงฆ์ (สัมภาษณ์: ID.13, 7 เมษายน 2569)

คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการกระจายอำนาจ โดยยึดหลักสัปปุริสธรรม 7 โดยเฉพาะหลักธัมมัญญุตาน คือ ความเป็นผู้รู้จักเหตุ รู้หลักการและเหตุผลของการบริหารงาน รวมทั้งพิจารณาตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม และระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ เพื่อให้การมอบหมายอำนาจหน้าที่แก่เจ้าคณะระดับต่าง ๆ เป็นไปอย่างเหมาะสม มีความชัดเจน และเกิดประโยชน์ต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวม อีกทั้งยังคำนึงถึงหลักอปริหานิยธรรมที่ส่งเสริมความสามัคคี การปรึกษาหารือ และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการดำเนินงาน ก่อนการตัดสินใจกระจายอำนาจ คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้มีศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา และพิจารณาเหตุผลอย่างรอบคอบ โดยสำรวจสภาพการบริหารงานที่ผ่านมา เช่น ความล่าช้าในการสั่งการ การรวมศูนย์อำนาจมากเกินไป และข้อจำกัดของการดำเนินงานในแต่ละพื้นที่ จากนั้นจึงมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างเจ้าคณะ พระสังฆาธิการ และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากหลายฝ่าย พร้อมทั้งศึกษาหลักเกณฑ์ทางกฎหมาย ระเบียบคณะสงฆ์ และแนวปฏิบัติที่เหมาะสม ก่อนกำหนดรูปแบบการกระจายอำนาจให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงานคณะสงฆ์ (สัมภาษณ์: ID.14, 7 เมษายน 2569)

คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาใช้หลักธัมมัญญตาเป็นแนวคิดสำคัญในการกำหนดนโยบายกระจายอำนาจ โดยเน้นการเข้าใจเหตุแห่งปัญหาและเป้าหมายของการบริหาร เช่น การบริหารแบบรวมศูนย์อาจทำให้การดำเนินงานขาดความคล่องตัวและไม่ทั่วถึง จึงกำหนดนโยบายให้มีการแบ่งหน้าที่และมอบหมายอำนาจแก่พระสังฆาธิการในแต่ละระดับ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ความรับผิดชอบร่วมกัน และสร้างผู้นำที่สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในพื้นที่ของตนได้อย่างเหมาะสม ก่อนดำเนินการกระจายอำนาจ มีการพิจารณาทั้งข้อมูลเชิงปฏิบัติและหลักการบริหารคณะสงฆ์ โดยศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นจริงจากการทำงานในอดีต รับฟังความคิดเห็นจากพระภิกษุและผู้เกี่ยวข้องในแต่ละพื้นที่ รวมถึงวิเคราะห์ความพร้อมของบุคลากรในการรับผิดชอบงานที่มากขึ้น นอกจากนี้ยังนำหลักธรรมและพระวินัยมาประกอบการตัดสินใจ เพื่อให้การกระจายอำนาจไม่ใช่เพียงการแบ่งงาน แต่เป็นการสร้างระบบบริหารที่สมดุล โปร่งใส และเหมาะสมกับบริบทของคณะสงฆ์ในปัจจุบัน (สัมภาษณ์: ID.15, 8 เมษายน 2569)

คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาใช้หลักธัมมัญญตาในการกำหนดนโยบายกระจายอำนาจ โดยมุ่งพิจารณาถึงสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาในการบริหาร เช่น ขั้นตอนการสั่งการที่ซับซ้อน การดำเนินงานที่รวมอยู่ในส่วนกลางมากเกินไป และข้อจำกัดด้านเวลาในการกำกับดูแล จึงกำหนดแนวทางกระจายอำนาจเพื่อให้แต่ละระดับมีอิสระในการบริหารจัดการภารกิจของตน ภายใต้กรอบระเบียบและความรับผิดชอบที่ชัดเจน อันจะช่วยให้การดำเนินงานเกิดความรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์มากขึ้น ก่อนตัดสินใจกระจายอำนาจ คณะสงฆ์มีการรวบรวมข้อมูลจากการดำเนินงานที่ผ่านมา วิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของระบบบริหารเดิม รวมทั้งพิจารณาปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการบริหารในแต่ละพื้นที่ เช่น จำนวนวัด บุคลากร และภารกิจที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ยังมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารคณะสงฆ์ เพื่อกำหนดแนวทางที่เหมาะสมและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการมอบอำนาจ ทั้งนี้เพื่อให้การกระจายอำนาจเป็นไปอย่างมีระบบและสนับสนุนประสิทธิภาพการบริหารงานโดยรวม (สัมภาษณ์: ID.16, 6 เมษายน 2569)

ในการกำหนดนโยบายการกระจายอำนาจ คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาใช้หลักธัมมัญญตาโดยเริ่มจากการพิจารณาปัญหาการทำงานจริง เช่น การอนุมัติงานที่ต้องรอส่วนกลาง การประสานงานล่าช้า และภาระงานที่กระจุกอยู่ที่ผู้บริหารระดับจังหวัด จากนั้นจึงมอบหมายหน้าที่ให้เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาสมีอำนาจตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ของตนเอง เช่น งานปกครอง การศึกษาพระปริยัติธรรม และกิจกรรมเผยแผ่ศาสนา เพื่อให้สามารถบริหารงานได้รวดเร็วและเหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่ก่อนดำเนินการกระจายอำนาจ มีการประชุมร่วมกันระหว่างเจ้าคณะระดับต่าง ๆ เพื่อรวบรวมข้อมูลปัญหาจากการปฏิบัติงานจริงในแต่ละอำเภอและแต่ละวัด เช่น ปัญหาการอนุมัติโครงการล่าช้า การขาดความต่อเนื่องในการสื่อสาร และข้อจำกัดด้านบุคลากร หลังจากนั้นมีการวิเคราะห์หาแนวทางในไตร่ตรองไว้ที่ส่วนกลาง และงานใดสามารถ

มอบอำนาจให้ระดับพื้นที่ดำเนินการได้ พร้อมกำหนดขอบเขตหน้าที่ รายงานผล และระบบติดตาม ประเมินผล เพื่อให้การกระจายอำนาจมีความชัดเจนและตรวจสอบได้จริง (สัมภาษณ์: ID.17, 7 เมษายน 2569)

คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นำหลักธัมมัญญตา หรือความเป็นผู้รู้จักเหตุ มาใช้ในการ กำหนดนโยบายกระจายอำนาจ โดยเริ่มจากการพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในการบริหารงาน เช่น การอนุมัติงานที่ต้องรอการตัดสินใจจากส่วนกลางหลายขั้นตอน การประสานงานล่าช้า และภาระงาน ที่กระจุกตัวอยู่ที่ผู้บริหารระดับจังหวัด จากนั้นจึงวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและกำหนดแนวทาง มอบหมายอำนาจให้เจ้าคณะในแต่ละระดับ เช่น เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาส สามารถตัดสินใจและบริหารจัดการงานในพื้นที่ของตนเองได้มากขึ้น ทั้งในด้านการปกครอง การศึกษา และการเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยกำหนดขอบเขตหน้าที่และระบบรายงานผลอย่าง ชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน เพิ่มความคล่องตัว และทำให้การบริหารงานสอดคล้องกับ บริบทของแต่ละพื้นที่มากขึ้น ก่อนดำเนินการกระจายอำนาจ คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยามี การศึกษาข้อมูลและวิเคราะห์เหตุผลอย่างเป็นระบบ โดยรวบรวมปัญหาจากการปฏิบัติงานจริงผ่าน การประชุมประจำเดือน รายงานผลการดำเนินงาน และการรับฟังข้อเสนอแนะจากพระสังฆาธิการใน แต่ละพื้นที่ เช่น ปัญหาการอนุมัติโครงการล่าช้า การขาดความต่อเนื่องในการประสานงาน และ ข้อจำกัดด้านบุคลากร หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อพิจารณาว่างานประเภทใดควร คงอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง และงานใดสามารถมอบหมายให้ระดับอำเภอหรือตำบลดำเนินการได้ พร้อม ทั้งกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ และระบบติดตามประเมินผลที่ชัดเจน โดยยึดหลักพระธรรมวินัย กฎหมายคณะสงฆ์ และความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่ เพื่อให้การกระจายอำนาจเกิดประสิทธิภาพ และสามารถนำไปใช้ได้จริงในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ (สัมภาษณ์: ID.18, 7 เมษายน 2569)

คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้นำหลักธัมมัญญตา ซึ่งหมายถึงความเป็นผู้รู้จักเหตุ รู้หลักการ และเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับผลลัพธ์ มาใช้เป็นกรอบในการกำหนดนโยบาย การกระจายอำนาจทางการปกครอง โดยตระหนักว่าการบริหารองค์กรสงฆ์ในบริบทปัจจุบัน จำเป็นต้องอาศัยระบบการบริหารที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และตอบสนองต่อปัญหาในระดับพื้นที่ได้ อย่างเหมาะสม จึงมีการกำหนดนโยบายให้เจ้าคณะในแต่ละระดับสามารถใช้อำนาจตัดสินใจภายใต้ ขอบเขตหน้าที่ที่ชัดเจน ทั้งนี้ยังยึดหลักพระธรรมวินัย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม และระเบียบปฏิบัติของคณะสงฆ์เป็นฐานสำคัญ เพื่อให้การกระจายอำนาจมิใช่เพียงการแบ่งภาระงาน แต่เป็นการพัฒนาระบบบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบ และความเป็นเอกภาพในองค์กร คณะสงฆ์ ก่อนการตัดสินใจกระจายอำนาจ คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ดำเนินการศึกษา ข้อมูลเชิงบริหารอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ข้อจำกัดของการบริหารแบบรวมศูนย์ อาทิ ความล่าช้าในการสั่งการ การอนุมัติงานหลายลำดับขั้น และการรวมภาระหน้าที่ไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง

มากเกินไป จากนั้นจึงจัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกับเจ้าคณะผู้ปกครองในระดับต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ข้อคิดเห็น และประเมินความพร้อมของบุคลากรในแต่ละพื้นที่ นอกจากนี้ยังมีการพิจารณาหลักเกณฑ์ทางพระธรรมวินัยและระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ควบคู่กัน เพื่อให้การกระจายอำนาจมีความเหมาะสมทั้งในเชิงหลักการและเชิงปฏิบัติ อันจะนำไปสู่การบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม (สัมภาษณ์: ID.19, 27 มีนาคม 2569)

คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้นำหลักธัมมัญญดา หรือความเป็นผู้รู้จักเหตุและรู้หลักการ มาใช้ในการกำหนดนโยบายการกระจายอำนาจ โดยพิจารณาว่าการบริหารคณะสงฆ์ต้องดำรงไว้ซึ่งความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความสามัคคี และเอกภาพตามหลักพระธรรมวินัยและระบบการปกครองคณะสงฆ์ที่สืบทอดมา การกระจายอำนาจจึงมิได้มุ่งลดบทบาทส่วนกลาง แต่เป็นการมอบหมายหน้าที่แก่เจ้าคณะในระดับต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความคล่องตัวโดยไม่กระทบต่อความมั่นคงของโครงสร้างการปกครอง ทั้งยังเป็นการรักษาดุลยภาพระหว่างการบริหารสมัยใหม่กับจารีตประเพณีทางพระพุทธศาสนา ก่อนดำเนินการกระจายอำนาจ คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้พิจารณาอย่างรอบคอบถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อระบบการปกครองคณะสงฆ์ โดยศึกษาทั้งข้อดีและข้อจำกัดของการมอบหมายอำนาจ รวมถึงตรวจสอบความพร้อมของพระสังฆาธิการในแต่ละระดับว่ามีความรู้ความสามารถ และความเข้าใจในพระธรรมวินัยเพียงพอหรือไม่ นอกจากนี้ยังมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปตามหลักส่วนรวม มิใช่ตามความเห็นเฉพาะบุคคล พร้อมยึดกฎหมายเถรสมาคม พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ และแนวปฏิบัติที่คณะสงฆ์ยอมรับมาเป็นกรอบสำคัญ เพื่อให้การกระจายอำนาจเกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป มีความมั่นคง และไม่ส่งผลกระทบต่อความเป็นระเบียบและศรัทธาของพุทธศาสนิกชนต่อองค์กรคณะสงฆ์ (สัมภาษณ์: ID.20, 7 เมษายน 2569)

กล่าวโดยสรุป การกำหนดนโยบายและแนวทางการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์ระดับจังหวัด ได้ยึดหลักพระธรรมวินัยและหลักสัปบุริสธรรม โดยเฉพาะหลักธัมมัญญดาเป็นกรอบสำคัญในการวิเคราะห์เหตุปัจจัย ความจำเป็น และบริบทของแต่ละพื้นที่ เพื่อให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์มีความเหมาะสม สอดคล้องกับกฎหมายคณะสงฆ์ สภาพสังคม วัฒนธรรม และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ อีกทั้งยังมีการศึกษาข้อมูลและหารือร่วมกันระหว่างพระสังฆาธิการหลายระดับ เพื่อให้การตัดสินใจกระจายอำนาจเป็นไปอย่างรอบคอบ โปร่งใส และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์และการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในระดับพื้นที่

4.1.2 สภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการสัมภาษณ์กลุ่มพระสงฆ์ กลุ่มฆราวาส / บุคลากรภายนอก เกี่ยวกับสภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในหลักอรรถกถา (ความเป็นผู้รู้จักผล) ซึ่งแต่ละท่านได้แสดงทัศนะไว้ดังนี้

เป้าหมายของการกระจายอำนาจในคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้มีความรวดเร็ว คล่องตัว และสอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่มากยิ่งขึ้น โดยมอบอำนาจให้เจ้าคณะระดับอำเภอ ระดับตำบล และเจ้าอาวาส มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและบริหารจัดการภารกิจต่าง ๆ ภายใต้กรอบพระธรรมวินัย กฎหมายคณะสงฆ์ และนโยบายส่วนกลาง ทั้งนี้เพื่อให้การปกครอง การศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ สามารถดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาศักยภาพผู้นำสงฆ์ในระดับพื้นที่ให้มีความรับผิดชอบ มีภาวะผู้นำ และร่วมกันธำรงความมั่นคงของสถาบันพระพุทธศาสนาอย่างยั่งยืน การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการกระจายอำนาจ คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาสามารถพิจารณาได้จากผลการดำเนินงานของหน่วยงานคณะสงฆ์ในระดับพื้นที่ เช่น ความรวดเร็วในการบริหารและตัดสินใจ ความสำเร็จของโครงการด้านการศึกษา การเผยแผ่ และการพัฒนาวัด ตลอดจนระดับความร่วมมือระหว่างพระสงฆ์ ผู้นำชุมชน และประชาชนในพื้นที่ นอกจากนี้ยังประเมินจากการลดปัญหาความซ้ำซ้อนในการบริหาร การมีความรับผิดชอบของผู้บริหารแต่ละระดับ และความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดมากขึ้น หากการกระจายอำนาจทำให้การบริหารคณะสงฆ์เกิดความเป็นระเบียบ มีประสิทธิภาพ และยังคงเอกภาพตามโครงสร้างการปกครองสงฆ์ ก็ถือว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ (สัมภาษณ์: ID.1, 6 เมษายน 2569)

เป้าหมายของการกระจายอำนาจในคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือการสร้างระบบบริหารที่เปิดโอกาสให้พระสงฆ์ในแต่ละระดับและแต่ละพื้นที่สามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดแนวทางการดำเนินงานได้มากขึ้น โดยคำนึงถึงบริบท ปัญหา และความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละชุมชน การกระจายอำนาจช่วยลดข้อจำกัดของการบริหารแบบรวมศูนย์ ทำให้การดำเนินงานด้านการศึกษา การเผยแผ่ และกิจกรรมสาธารณสงเคราะห์มีความคล่องตัวและตอบสนองต่อสังคมได้รวดเร็วยิ่งขึ้น อีกทั้งยังส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้นำสงฆ์รุ่นใหม่ให้มีความคิดริเริ่ม กล้ารับผิดชอบ และสามารถประยุกต์บทบาทของคณะสงฆ์ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการกระจายอำนาจควรพิจารณาจากระดับการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์และชุมชนในกระบวนการบริหาร รวมถึงความสามารถของหน่วยงานคณะสงฆ์ระดับพื้นที่ในการออกแบบโครงการหรือแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับบริบทจริง นอกจากนี้ยังสามารถประเมินจาก

คุณภาพของการบริการทางศาสนา เช่น การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม กิจกรรมเผยแผ่ที่เข้าถึงคนรุ่นใหม่ และบทบาทของวัดในการพัฒนาชุมชน หากการกระจายอำนาจทำให้เกิดนวัตกรรมในการบริหาร ลดความล่าช้า เปิดพื้นที่ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และเพิ่มความเชื่อมั่นของประชาชนต่อคณะสงฆ์ ก็ถือว่าเป็นผลสัมฤทธิ์ที่สะท้อนความสำเร็จของการบริหารแบบกระจายอำนาจได้อย่างชัดเจน (สัมภาษณ์: ID.2, 6 เมษายน 2569)

เป้าหมายของการกระจายอำนาจในคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือการพัฒนากระบวนการบริหารคณะสงฆ์ให้มีความคล่องตัว รวดเร็ว และเหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่มากขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหารคณะสงฆ์ในระดับอำเภอ ตำบล และวัด สามารถตัดสินใจและบริหารจัดการภารกิจที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ของตนได้ภายใต้กรอบพระธรรมวินัยและนโยบายส่วนกลาง การกระจายอำนาจยังช่วยลดความล่าช้าจากการบริหารแบบรวมศูนย์ ทำให้การดำเนินงานด้านการปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ และการพัฒนาสังคมมีประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมทั้งส่งเสริมให้คณะสงฆ์สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และความต้องการของประชาชนในยุคปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการกระจายอำนาจสามารถพิจารณาได้จากประสิทธิภาพในการบริหารงานของคณะสงฆ์ระดับพื้นที่ เช่น ความรวดเร็วในการตัดสินใจ ความสำเร็จของโครงการและกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน ตลอดจนระดับความร่วมมือระหว่างพระสงฆ์ หน่วยงานภาครัฐ และประชาชน นอกจากนี้ยังควรประเมินจากความสามารถของวัดและองค์กรคณะสงฆ์ในการแก้ไขปัญหาเฉพาะพื้นที่ เช่น การศึกษาเยาวชน การส่งเสริมคุณธรรม และการใช้วัดเป็นศูนย์กลางชุมชน หากการกระจายอำนาจช่วยให้การบริหารมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และยังคงเอกภาพของคณะสงฆ์ไว้ได้ ก็ถือว่าประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในบริบทปัจจุบัน (สัมภาษณ์: ID.3, 6 เมษายน 2569)

เป้าหมายของการกระจายอำนาจในคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือเพื่อให้การบริหารงานคณะสงฆ์เกิดความคล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่มากยิ่งขึ้น โดยเปิดโอกาสให้เจ้าคณะระดับอำเภอ ตำบล และเจ้าอาวาส มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน และแก้ไขปัญหาภายในเขตปกครองของตนได้อย่างเหมาะสม ลดภาระการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลางเพียงระดับเดียว อีกทั้งยังมุ่งเสริมสร้างความรับผิดชอบ ความเป็นผู้นำ และการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ในการบริหารงานในทุกระดับ เพื่อให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์เป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของพระภิกษุสามเณร ตลอดจนประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง อันจะนำไปสู่ความมั่นคงและความเจริญของพระพุทธศาสนาในระดับจังหวัดอย่างยั่งยืน การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการกระจายอำนาจในคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พิจารณาจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงในการบริหารงาน เช่น ความรวดเร็วในการดำเนินงานและการตัดสินใจ การลดขั้นตอนการประสานงานจากส่วนกลาง ความสามารถของหน่วยงานระดับพื้นที่ในการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง

รวมถึงระดับความร่วมมือของพระสังฆาธิการในแต่ละเขตปกครอง นอกจากนี้ยังประเมินจากคุณภาพของการดำเนินกิจการคณะสงฆ์ทั้งด้านการปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ และสาธารณูปการ ว่ามีความก้าวหน้าและเป็นรูปธรรมมากขึ้นหรือไม่ ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพระภิกษุสามเณรและพุทธศาสนิกชนในพื้นที่ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงรูปแบบการบริหารให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรคณะสงฆ์ต่อไป (สัมภาษณ์: ID.4, 7 เมษายน 2569)

เป้าหมายของการกระจายอำนาจในคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือการสร้างระบบบริหารที่เปิดกว้างและมีส่วนร่วมมากขึ้น โดยให้พระสังฆาธิการในระดับพื้นที่สามารถตัดสินใจและบริหารจัดการงานที่เกี่ยวข้องกับบริบทของตนเองได้อย่างเหมาะสมและทันต่อสถานการณ์ ลดข้อจำกัดของระบบรวมศูนย์ที่อาจทำให้การดำเนินงานล่าช้าและไม่สอดคล้องกับปัญหาเฉพาะพื้นที่ นอกจากนี้ยังมุ่งพัฒนาศักยภาพผู้นำสงฆ์รุ่นใหม่ ส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกัน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานแบบเครือข่าย ความโปร่งใส และการตอบสนองต่อความต้องการของพระภิกษุสามเณร รวมถึงประชาชนในสังคมยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการกระจายอำนาจพิจารณาจากความสามารถของหน่วยงานคณะสงฆ์ระดับพื้นที่ในการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพ โดยดูจากความรวดเร็วในการตัดสินใจ การลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน การเพิ่มบทบาทของพระสังฆาธิการในระดับพื้นที่ และการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ มากขึ้น รวมถึงประเมินจากคุณภาพของงานด้านการปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ และการบริการสังคมว่ามีความยืดหยุ่น ทันสมัย และตอบโจทย์ชุมชนมากขึ้นเพียงใด ตลอดจนเปิดรับข้อเสนอแนะจากพระสงฆ์และประชาชน เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงระบบบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างต่อเนื่อง (สัมภาษณ์: ID.5, 7 เมษายน 2569)

เป้าหมายของการกระจายอำนาจในคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มุ่งให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยการถ่ายโอนอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบจากส่วนกลางไปสู่หน่วยงานหรือผู้บริหารในระดับพื้นที่ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการงานได้สอดคล้องกับบริบท ปัญหา และความต้องการของแต่ละท้องถิ่นอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ การกระจายอำนาจยังมีเป้าหมายในการลดข้อจำกัดของระบบบริหารแบบรวมศูนย์ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความล่าช้าในการตัดสินใจและการดำเนินงาน อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพระสังฆาธิการทุกระดับในการกำหนดแนวทางพัฒนากิจการคณะสงฆ์ อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรคณะสงฆ์ การพัฒนาศักยภาพผู้นำทางศาสนา และการธำรงรักษาพระพุทธศาสนาให้สามารถปรับตัวต่อบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการกระจายอำนาจในคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถพิจารณาได้จากตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพการบริหาร ได้แก่ ความรวดเร็วในการดำเนินงาน ความคล่องตัวในการตัดสินใจ และความสามารถในการแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่โดยไม่ต้องพึ่งพาการสั่งการจากส่วนกลางมากเกินไป นอกจากนี้ยังประเมิน

จากระดับการมีส่วนร่วมของพระสังฆาธิการในแต่ละระดับ คุณภาพของการดำเนินงานด้านการปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ และสาธารณูปการ รวมถึงความพึงพอใจของพระภิกษุสามเณรและพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารงานคณะสงฆ์ ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลจะถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงรูปแบบการบริหารและพัฒนากระบวนการกระจายอำนาจให้เกิดความเหมาะสมและยั่งยืนต่อไป (สัมภาษณ์: ID.6, 7 เมษายน 2569)

เป้าหมายของการกระจายอำนาจในคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มิได้มุ่งเพียงการแบ่งเบาภาระงานจากส่วนกลางเท่านั้น แต่เป็นการปรับโครงสร้างการบริหารให้เกิดดุลยภาพระหว่างอำนาจ การกำกับดูแล และความรับผิดชอบในแต่ละระดับของการปกครองคณะสงฆ์ โดยให้หน่วยงานระดับพื้นที่สามารถบริหารจัดการภารกิจตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ภายใต้กรอบนโยบายเดียวกัน การดำเนินการดังกล่าวช่วยให้การบริหารงานคณะสงฆ์มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและทุนทางสังคมของแต่ละพื้นที่มากขึ้น อีกทั้งยังสร้างกระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กร ส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำ และเตรียมความพร้อมของพระสังฆาธิการให้สามารถรองรับความเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม และความคาดหวังของพุทธศาสนิกชนในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการกระจายอำนาจพิจารณาจากระดับความสามารถขององค์กรคณะสงฆ์ในการบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งในเชิงกระบวนการและเชิงผลลัพธ์ กล่าวคือ ในเชิงกระบวนการจะประเมินว่าการถ่ายโอนอำนาจก่อให้เกิดความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ การตัดสินใจที่เหมาะสม และการประสานงานที่มีประสิทธิภาพหรือไม่ ส่วนในเชิงผลลัพธ์จะพิจารณาจากคุณภาพของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ เช่น การพัฒนางานด้านการศึกษา การเผยแผ่ และการปกครองที่มีความต่อเนื่องมากขึ้น รวมถึงความสามารถของพระสังฆาธิการระดับพื้นที่ในการริเริ่มโครงการหรือแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการกระจายอำนาจไม่ใช่เพียงการกระจายหน้าที่ แต่เป็นการสร้างความเข้มแข็งเชิงสถาบันให้แก่องค์กรคณะสงฆ์โดยรวม (สัมภาษณ์: ID.7, 6 เมษายน 2569)

เป้าหมายของการกระจายอำนาจในคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ก็คืออยากให้การทำงานสะดวกและรวดเร็วขึ้น ไม่ต้องรอคำสั่งจากส่วนกลางทุกเรื่อง เพราะแต่ละพื้นที่มีปัญหาและความต้องการไม่เหมือนกัน ถ้าให้พระผู้ปกครองในระดับอำเภอ ตำบล หรือวัด มีอำนาจตัดสินใจมากขึ้น ก็จะช่วยแก้ปัญหาได้ตรงจุดและทันเวลา อีกทั้งยังทำให้พระในพื้นที่ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบงานมากขึ้น ไม่ใช่รอแต่คำสั่งจากข้างบนอย่างเดียว ทำให้การบริหารงานคณะสงฆ์ใกล้ชิดกับชุมชนและประชาชนมากกว่าเดิม การประเมินผลก็ดูจากว่าหลังจากกระจายอำนาจแล้ว งานต่าง ๆ ดีขึ้นหรือไม่ เช่น การติดต่อประสานงานเร็วขึ้นไหม การแก้ปัญหาในพื้นที่ทำได้ทันหรือเปล่า และพระผู้ปกครองในแต่ละระดับสามารถดูแลงานของตัวเองได้ดีแค่ไหน นอกจากนี้ยังดูจากความคิดเห็นของพระในพื้นที่และชาวบ้าน ว่ารู้สึกว่าการบริหารงานของคณะสงฆ์มีประสิทธิภาพขึ้นหรือไม่ ถ้างานเดินหน้าได้ดี

ปัญหาลดลง และประชาชนเข้าถึงกิจกรรมของวัดได้มากขึ้น ก็ถือว่าการกระจายอำนาจประสบผลสำเร็จ (สัมภาษณ์: ID.8, 7 เมษายน 2569)

เป้าหมายของการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ก็เพื่อให้การปกครองคณะสงฆ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและคล่องตัวมากขึ้น แต่ในพื้นที่ที่สามารถดูแลกิจการของตนเองได้ตามความเหมาะสม ไม่ต้องรอคำสั่งจากส่วนกลางทุกอย่าง เพราะบางครั้งปัญหาในวัดหรือในเขตปกครองเกิดขึ้นเฉพาะหน้า หากพระผู้ปกครองในพื้นที่มีอำนาจตัดสินใจ ก็จะสามารถแก้ไขได้รวดเร็ว อีกทั้งยังเป็นการฝึกให้พระสังฆาธิการแต่ละระดับมีความรับผิดชอบ รู้จักบริหารงาน และช่วยกันดูแลพระศาสนาให้มั่นคงสืบไป การประเมินผลก็ดูจากการทำงานในภาพรวมว่า หลังจากกระจายอำนาจแล้ว การบริหารงานของคณะสงฆ์เป็นระเบียบมากขึ้นหรือไม่ งานต่าง ๆ เดินได้สะดวกขึ้นไหม มีปัญหาค้างคาหรือล่าช้าลดลงหรือเปล่า รวมถึงดูว่าพระผู้ปกครองในแต่ละระดับสามารถรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนได้ดีเพียงใด ถ้าวัดในพื้นที่ที่มีความเรียบร้อย พระภิกษุสามเณรอยู่ในระเบียบ และการประสานงานระหว่างวัดกับคณะสงฆ์เป็นไปด้วยดี ก็ถือว่าการกระจายอำนาจเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่ตั้งไว้ (สัมภาษณ์: ID.9, 7 เมษายน 2569)

เป้าหมายของการกระจายอำนาจในคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือการทำให้ระบบบริหารงานคณะสงฆ์มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสอดคล้องกับสถานการณ์ของแต่ละพื้นที่มากขึ้น เพราะบริบทของแต่ละวัดและแต่ละชุมชนมีความแตกต่างกัน การให้อำนาจแก่พระสังฆาธิการระดับพื้นที่ในการบริหารจัดการ จะช่วยให้สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุดและทันต่อเหตุการณ์ นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมบทบาทของพระรุ่นใหม่ให้ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางานคณะสงฆ์ สร้างภาวะผู้นำ และนำแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้การบริหารพระศาสนาทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมร่วมสมัย การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการกระจายอำนาจสามารถดูได้จากผลลัพธ์เชิงปฏิบัติ เช่น การทำงานที่รวดเร็วขึ้น การลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และความสามารถของแต่ละพื้นที่ในการบริหารจัดการปัญหาด้วยตนเอง รวมถึงการมีส่วนร่วมของพระสังฆาธิการและพระภิกษุในพื้นที่มากขึ้น นอกจากนี้ยังพิจารณาจากคุณภาพของกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา การบริหารจัดการวัด และความสัมพันธ์ระหว่างวัดกับชุมชนว่ามีความเข้มแข็งขึ้นหรือไม่ หากการกระจายอำนาจช่วยให้คณะสงฆ์ทำงานได้มีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการรักษาหลักพระธรรมวินัย ก็ถือว่าบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (สัมภาษณ์: ID.10, 4 เมษายน 2569)

เป้าหมายของการกระจายอำนาจ ก็คืออยากให้การงานของคณะสงฆ์ง่ายขึ้น แต่ละวัดหรือแต่ละพื้นที่สามารถช่วยกันดูแลงานของตัวเองได้ ไม่ต้องรอให้ส่วนกลางสั่งทุกอย่าง เพราะบางเรื่องถ้ารอนานก็อาจทำให้งานช้า การให้พระผู้ใหญ่ในแต่ละพื้นที่มีอำนาจดูแลมากขึ้น จะช่วยให้แก้ปัญหาได้เร็ว และดูแลพระศาสนาในพื้นที่ของตนได้ดีขึ้นด้วย การประเมินผลก็ดูง่าย ๆ ว่า หลังจากกระจายอำนาจแล้ว งานต่าง ๆ เป็นระเบียบขึ้นไหม ติดต่อกันสะดวกขึ้นหรือเปล่า และแต่ละวัดสามารถ

จัดการปัญหาของตัวเองได้ดีแค่ไหน ถ้างานเดินดี พระในพื้นที่ทำงานร่วมกันได้ดี และชาวบ้านรู้สึกว่าการจัดการที่ดีขึ้น ก็ถือว่าการกระจายอำนาจได้ผลตามที่ตั้งใจไว้ (สัมภาษณ์: ID.11, 3 เมษายน 2569)

เป้าหมายของการกระจายอำนาจในคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือเพื่อให้การบริหารงานคณะสงฆ์มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และสอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่มากยิ่งขึ้น โดยเปิดโอกาสให้เจ้าคณะระดับอำเภอ ตำบล และเจ้าอาวาส มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบงานตามบทบาทหน้าที่ของตน ลดภาระการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลางเพียงฝ่ายเดียว อันส่งผลให้การดำเนินงานด้านการปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ และสาธารณูปการ สามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของพระสงฆ์และประชาชนได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังมุ่งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้นำสงฆ์ในระดับพื้นที่ให้เกิดความเข้มแข็ง มีความรับผิดชอบ และสามารถบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ได้อย่างเป็นระบบ ภายใต้กรอบพระธรรมวินัยและนโยบายส่วนกลางอย่างเหมาะสม ซึ่งสะท้อนหลักอรรถัตถ์ญัตตา คือการรู้จักผลหรือเป้าหมายปลายทางของการดำเนินงานว่ามุ่งไปสู่ประโยชน์ส่วนรวม ความเจริญมั่นคงของคณะสงฆ์ และการสร้างความศรัทธาแก่สังคมโดยรวม การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการกระจายอำนาจในคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถพิจารณาได้จากผลลัพธ์เชิงรูปธรรมและคุณภาพของการบริหารงาน เช่น ความรวดเร็วในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่ การมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการในแต่ละระดับเพิ่มมากขึ้น การดำเนินโครงการต่าง ๆ เป็นไปตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงความพึงพอใจของพระภิกษุสามเณร และประชาชนที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังประเมินจากความสามารถของหน่วยงานระดับพื้นที่ในการบริหารจัดการตนเอง เช่น การจัดการศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การดูแลวัดและชุมชน โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากส่วนกลางในทุกกรณี ตลอดจนการลดปัญหาความซ้ำซ้อนและความล่าช้าในการบริหาร หากผลการดำเนินงานนำไปสู่ความเป็นระเบียบ เอกภาพ และเกิดประโยชน์ต่อคณะสงฆ์และสังคมอย่างชัดเจน ก็ถือว่าการกระจายอำนาจประสบผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ตามหลักอรรถัตถ์ญัตตาอย่างแท้จริง (สัมภาษณ์: ID.12, 7 เมษายน 2569)

การกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็ว และเหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่ โดยมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่ผู้บริหารคณะสงฆ์ในระดับพื้นที่ เช่น ระดับอำเภอ ตำบล และวัด ให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนการสั่งการจากส่วนกลาง อันจะส่งผลให้การบริหารงานด้านการปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ และสาธารณูปการ เป็นไปอย่างทั่วถึงและตอบสนองต่อปัญหาได้ตรงจุด นอกจากนี้ยังมุ่งเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรทางการปกครองคณะสงฆ์ให้มีความพร้อมในการบริหารจัดการและรับผิดชอบต่อภารกิจตามกรอบนโยบายที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการกระจายอำนาจ

พิจารณาจากตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ได้แก่ ความรวดเร็วในการบริหารและตัดสินใจ การลดความซ้ำซ้อนของขั้นตอนการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของผู้บริหารคณะสงฆ์ระดับพื้นที่ในการขับเคลื่อนภารกิจ ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ของโครงการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการในแต่ละพื้นที่ นอกจากนี้ยังพิจารณาจากความพึงพอใจของพระภิกษุ สามเณร และประชาชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงความสามารถของหน่วยงานในระดับพื้นที่ในการบริหารจัดการภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้กรอบพระธรรมวินัย กฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของคณะสงฆ์ส่วนกลาง หากการดำเนินงานก่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกต่อการพัฒนาคณะสงฆ์และประโยชน์สาธารณะ ก็ถือว่าการกระจายอำนาจบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (สัมภาษณ์: ID.13, 7 เมษายน 2569)

เป้าหมายของการกระจายอำนาจในคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือเพื่อให้การบริหารงานของคณะสงฆ์เกิดความสะดวก รวดเร็ว และเหมาะสมกับสภาพปัญหาในแต่ละพื้นที่ เนื่องจากแต่ละอำเภอ ตำบล และวัด มีบริบทแตกต่างกัน ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ และความต้องการของชุมชน การให้อำนาจแก่ผู้ปกครองคณะสงฆ์ในระดับพื้นที่มากขึ้น จะช่วยให้สามารถพิจารณาและดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ตรงตามข้อเท็จจริง ลดความล่าช้าจากการรอคำสั่งหรืออนุมัติจากส่วนกลางเพียงอย่างเดียว อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้พระสงฆ์ในวัดมีบทบาท มีความรับผิดชอบ และสามารถพัฒนางานด้านการปกครอง การศึกษา และการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ดียิ่งขึ้น การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการกระจายอำนาจ จะพิจารณาจากผลการดำเนินงานในภาพรวมของแต่ละพื้นที่ เช่น การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วขึ้นหรือไม่ การประสานงานระหว่างระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล และวัด มีความต่อเนื่องมากน้อยเพียงใด รวมถึงการแก้ไขปัญหาในพื้นที่สามารถดำเนินการได้ทันต่อสถานการณ์ นอกจากนี้ยังพิจารณาจากการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์และพระภิกษุ สามเณร ตลอดจนประชาชนในชุมชน หากหน่วยงานระดับพื้นที่สามารถบริหารจัดการภารกิจต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ ลดปัญหาความซ้ำซ้อน และเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนากิจการคณะสงฆ์และชุมชนโดยรอบ ก็ถือว่าการกระจายอำนาจมีผลสัมฤทธิ์เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สัมภาษณ์: ID.14, 7 เมษายน 2569)

เป้าหมายของการกระจายอำนาจในคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือเพื่อให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของแต่ละพื้นที่ โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหารคณะสงฆ์ในระดับต่าง ๆ เช่น เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาส ได้มีบทบาทในการบริหารจัดการและตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ของตนเองมากยิ่งขึ้น อันจะช่วยลดความล่าช้าในการดำเนินงานและเพิ่มความคล่องตัวในการแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ยังมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ให้มีความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบต่อภารกิจของคณะสงฆ์ ทั้งด้านการปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ และการสาธารณสงเคราะห์ เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่พระพุทธศาสนาและสังคมส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับ

หลักอรรถกถา คือการรู้จักผลและเป้าหมายแห่งการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการกระจายอำนาจ พิจารณาจากผลการดำเนินงานของคณะสงฆ์ในระดับพื้นที่ว่ามีความก้าวหน้า และเกิดประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด เช่น การบริหารงานมีความคล่องตัว การตัดสินใจรวดเร็วขึ้น การแก้ไขปัญหาในพื้นที่สามารถดำเนินการได้อย่างเหมาะสมและทันต่อสถานการณ์ รวมถึงการมีส่วนร่วมของพระสังฆาธิการและบุคลากรทางพระพุทธศาสนาในระดับต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม การเผยแผ่พระพุทธศาสนา และการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน หากการกระจายอำนาจสามารถทำให้การดำเนินงานเป็นระบบ ลดความซ้ำซ้อน และเกิดประโยชน์ต่อคณะสงฆ์และพุทธศาสนิกชนโดยรวม ย่อมถือว่าการดำเนินงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (สัมภาษณ์: ID.15, 8 เมษายน 2569)

การกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีเป้าหมายเพื่อให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์เป็นไปด้วยความเหมาะสม เรียบร้อย และเกิดประสิทธิผลตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์และระเบียบการปกครองที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งหมายให้พระสังฆาธิการในแต่ละระดับได้มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามขอบเขตแห่งตำแหน่งอย่างเหมาะสม อันเป็นการส่งเสริมให้การปกครองคณะสงฆ์มีความคล่องตัว สามารถพิจารณาและแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่ได้อย่างตรงต่อสภาพการณ์ ลดความล่าช้าอันเกิดจากการรวมศูนย์การตัดสินใจไว้เพียงส่วนกลาง อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารคณะสงฆ์ในระดับท้องถิ่นให้มีความพร้อมทั้งด้านวิสัยทัศน์ ความรับผิดชอบ และภาวะผู้นำ เพื่อสนองต่อภารกิจด้านการปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ และการสาธารณูปการอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการกระจายอำนาจ พิจารณาจากผลลัพธ์เชิงประจักษ์ของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในภาพรวม โดยคำนึงถึงความรวดเร็วในการสั่งการและตัดสินใจ ความเหมาะสมในการแก้ไขปัญหาตามบริบทพื้นที่ ตลอดจนระดับความร่วมมือของพระสังฆาธิการในทุกลำดับชั้น นอกจากนี้ยังประเมินจากประสิทธิภาพของการดำเนินงานด้านการศึกษาพระปริยัติธรรม การส่งเสริมศาสนกิจ การพัฒนาวัด และการบริการสาธารณประโยชน์แก่ชุมชน หากหน่วยงานระดับพื้นที่สามารถบริหารจัดการภารกิจของตนได้อย่างเป็นระบบ มีความรับผิดชอบ และบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยยังคงรักษาเอกภาพแห่งการปกครองคณะสงฆ์ภายใต้พระธรรมวินัยและนโยบายส่วนกลางได้อย่างสมบูรณ์ ย่อมถือได้ว่าการกระจายอำนาจประสบผลสัมฤทธิ์ตามเจตนารมณ์ที่วางไว้ตามหลักอรรถกถาอย่างแท้จริง ((สัมภาษณ์: ID.16, 6 เมษายน 2569)

เป้าหมายของการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือเพื่อให้การบริหารงานของวัดและคณะสงฆ์ในแต่ละพื้นที่ดำเนินไปได้สะดวก รวดเร็ว และเหมาะสมกับสภาพจริงของแต่ละท้องที่ เพราะวัดแต่ละแห่งมีปัญหาและความต้องการไม่เหมือนกัน หากรอคำสั่งจากส่วนกลางทุกเรื่องอาจทำให้การดำเนินงานล่าช้า ดังนั้นการมอบอำนาจให้เจ้าคณะระดับอำเภอ ตำบล

และเจ้าอาวาส มีบทบาทในการพิจารณาและตัดสินใจมากขึ้น จะช่วยให้การแก้ปัญหาเป็นไปอย่างตรงจุด ทั้งในด้านการปกครองพระภิกษุสามเณร การจัดการศึกษา การดูแลศาสนสมบัติ และการประสานงานกับชุมชน อีกทั้งยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่เกิดความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการพัฒนากิจการพระพุทธศาสนาให้เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการกระจายอำนาจ สามารถดูได้จากผลการทำงานที่เกิดขึ้นจริงในระดับวัดและพื้นที่ เช่น การดำเนินงานต่าง ๆ มีความรวดเร็วขึ้นหรือไม่ การประสานงานระหว่างวัดกับคณะสงฆ์ระดับอำเภอและจังหวัดสะดวกมากขึ้นเพียงใด รวมถึงการแก้ไขปัญหาภายในวัดหรือชุมชนสามารถทำได้ทันเวลา นอกจากนี้ยังพิจารณาจากความร่วมมือของพระภิกษุ สามเณร คณะกรรมการวัด และประชาชนในชุมชน หากทุกฝ่ายมีส่วนร่วมมากขึ้น งานด้านการศึกษา การเผยแผ่ และสาธารณสงเคราะห์ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และเกิดประโยชน์ต่อวัดและชุมชนโดยรวม ก็ถือว่าการกระจายอำนาจประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สัมภาษณ์: ID.17, 7 เมษายน 2569)

การกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีเป้าหมายเพื่อให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์ดำเนินไปด้วยความคล่องตัว เป็นระบบ และสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละพื้นที่ โดยมอบอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ปกครองคณะสงฆ์ในระดับต่าง ๆ สามารถพิจารณาและดำเนินการตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมภายใต้กรอบพระธรรมวินัย ระเบียบ และนโยบายที่กำหนดไว้ การดำเนินการดังกล่าวช่วยลดขั้นตอนการประสานงานจากส่วนกลาง ทำให้การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา มีความรวดเร็วมากขึ้น อีกทั้งยังส่งเสริมให้วัดและหน่วยงานทางคณะสงฆ์ในพื้นที่สามารถขับเคลื่อนภารกิจด้านการปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ และการสาธารณูปการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่ความมั่นคงและความเจริญของกิจการพระพุทธศาสนาโดยรวม การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการกระจายอำนาจ พิจารณาจากผลการดำเนินงานตามภารกิจของคณะสงฆ์และวัดในพื้นที่เป็นสำคัญ เช่น ความรวดเร็วในการดำเนินงานและอนุมัติเรื่องต่าง ๆ การลดปัญหาความล่าช้า และความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน รวมถึงประสิทธิภาพของการบริหารจัดการในระดับพื้นที่ นอกจากนี้ยังประเมินจากระดับความร่วมมือของพระสังฆาธิการ คณะกรรมการวัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ของงานด้านการศึกษาพระปริยัติธรรม การดูแลศาสนสมบัติ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา และการให้บริการสาธารณประโยชน์แก่ประชาชน หากการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระเบียบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเกิดประโยชน์ต่อคณะสงฆ์และสาธารณชนอย่างชัดเจน ก็ถือว่าการกระจายอำนาจบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สัมภาษณ์: ID.18, 7 เมษายน 2569)

เป้าหมายของการกระจายอำนาจในคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มุ่งเน้นการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการจากลักษณะรวมศูนย์ไปสู่ระบบที่เปิดโอกาสให้หน่วยงานระดับพื้นที่มีบทบาทในการตัดสินใจและกำหนดแนวทางดำเนินงานมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้มีความคล่องตัว สามารถตอบสนองต่อบริบท ปัญหา และความต้องการ

เฉพาะของแต่ละพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม การกระจายอำนาจยังมีเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพของ พระสังฆาธิการระดับท้องถิ่นให้มีภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบ และความสามารถในการบริหารจัดการ องค์การทางศาสนาอย่างเป็นระบบ ภายใต้กรอบพระธรรมวินัยและนโยบายส่วนกลาง นอกจากนี้ยังมุ่ง สร้างการมีส่วนร่วมระหว่างวัด ชุมชน และภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานด้านการปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ และการสาธารณสงเคราะห์เกิดผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์และยั่งยืน อันสะท้อน หลักอรรถกถาในฐานะการรู้จักผลหรือเป้าหมายปลายทางของการบริหารจัดการอย่างชัดเจน การ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของการกระจายอำนาจในคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถวิเคราะห์ได้ ทั้งในมิติด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบต่องค์กร โดยพิจารณาจากความรวดเร็วใน การตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่ การลดขั้นตอนและข้อจำกัดของระบบบริหารแบบรวม ศูนย์ ตลอดจนระดับการมีส่วนร่วมของพระสังฆาธิการในแต่ละระดับ นอกจากนี้ยังประเมินจาก ผลลัพธ์ของภารกิจหลัก เช่น การพัฒนาการศึกษาพระปริยัติธรรม การบริหารจัดการวัด การเผยแผ่ พระพุทธศาสนา และการบริการสาธารณประโยชน์แก่ชุมชน รวมถึงความพึงพอใจของพระภิกษุ สามเณร และประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หากการกระจายอำนาจส่งผลให้เกิดความคล่องตัว ความ รับผิดชอบเชิงพื้นที่ และการพัฒนากิจการคณะสงฆ์อย่างมีคุณภาพภายใต้เอกภาพเชิงนโยบาย ก็ สามารถสรุปได้ว่าการดำเนินงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (สัมภาษณ์: ID.19, 27 มีนาคม 2569)

เป้าหมายของการกระจายอำนาจในคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือการเพิ่ม ประสิทธิภาพของระบบบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยปรับจากการบริหารแบบรวมศูนย์ไปสู่รูปแบบที่ กระจายบทบาท อำนาจ และความรับผิดชอบไปยังหน่วยงานระดับพื้นที่มากขึ้น เพื่อให้การตัดสินใจ และการดำเนินงานมีความสอดคล้องกับบริบททางสังคม วัฒนธรรม และข้อจำกัดเชิงพื้นที่ของแต่ละ อำเภอ ตำบล และวัด การกระจายอำนาจดังกล่าวช่วยลดความล่าช้าในการบริหารงาน อันเกิดจาก กระบวนการสั่งการหลายลำดับชั้น พร้อมทั้งเสริมสร้างศักยภาพของพระสังฆาธิการระดับท้องถิ่นให้ สามารถบริหารจัดการภารกิจของคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการปกครอง การศึกษา การ เผยแผ่ และการสาธารณสงเคราะห์ ภายใต้กรอบพระธรรมวินัยและนโยบายส่วนกลาง โดยมีเป้าหมาย สูงสุดเพื่อให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์เกิดความคล่องตัว มีความรับผิดชอบเชิงพื้นที่ และสามารถ ตอบสนองต่อความต้องการของพระสงฆ์และประชาชนได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ หลักอรรถกถาในฐานะการรู้จักผลลัพธ์และเป้าประสงค์ของการบริหารอย่างชัดเจน การประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของการกระจายอำนาจในคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรดำเนินการผ่านทั้งการ ประเมินเชิงกระบวนการและเชิงผลลัพธ์ โดยในเชิงกระบวนการพิจารณาจากระดับความคล่องตัวใน การบริหารงาน การลดขั้นตอนการสั่งการ ความสามารถในการตัดสินใจของผู้บริหารคณะสงฆ์ระดับ พื้นที่ และระดับการมีส่วนร่วมของพระสังฆาธิการในแต่ละลำดับชั้น ส่วนการประเมินเชิงผลลัพธ์

พิจารณาจากประสิทธิผลของภารกิจหลัก ได้แก่ การบริหารจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม การพัฒนา วัดและศาสนสมบัติ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา และการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ รวมถึง ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อพระภิกษุ สามเณร และประชาชนในชุมชน นอกจากนี้ยังสามารถใช้ตัวชี้วัดด้าน ความพึงพอใจ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบของหน่วยงานระดับพื้นที่ประกอบการวิเคราะห์ หากพบว่าการกระจายอำนาจช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดความเหมาะสมเชิง บริบท และยังคงรักษาเอกภาพของการปกครองคณะสงฆ์ได้ ก็ถือว่าการดำเนินงานบรรลุผลตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (สัมภาษณ์: ID.20, 7 เมษายน 2569)

กล่าวโดยสรุป การกระจายอำนาจการบริหารกิจการคณะสงฆ์ระดับจังหวัดดำเนินการโดย ยึดหลักสัปปุริสธรรมเป็นแนวทางสำคัญในการบริหาร โดยเฉพาะหลักอัมมัญญาและอัตถัญญา เพื่อให้การมอบหมายอำนาจและภารกิจสอดคล้องกับเหตุปัจจัย เป้าหมาย และบริบทของแต่ละพื้นที่ ส่งผลให้การบริหารงานมีความคล่องตัว ลดความล่าช้า และตอบสนองต่อปัญหาในพื้นที่ได้อย่าง เหมาะสม ทั้งยังเปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการระดับอำเภอและวัดมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น ขณะเดียวกันยังรักษาความเป็นเอกภาพตามหลักพระธรรมวินัยและกฎหมายคณะสงฆ์ นอกจากนี้ ยังมีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การกระจาย อำนาจเกิดประสิทธิภาพ โปร่งใส และสนับสนุนการพัฒนากิจการคณะสงฆ์ให้สอดคล้องกับสภาพ สังคมในปัจจุบันอย่างยั่งยืน

4.1.3 สภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการสัมภาษณ์กลุ่มพระสงฆ์ กลุ่มฆราวาส / บุคลากรภายนอก เกี่ยวกับสภาพการกระจาย อำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในหลักอัตถัญญา (ความเป็นผู้รู้จักตน) ซึ่งแต่ละท่าน ได้แสดงทัศนะไว้ดังนี้

คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีการประเมินศักยภาพของคณะสงฆ์ในแต่ละระดับโดย พิจารณาจากบทบาทหน้าที่ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการบริหารงานคณะสงฆ์ และความ พร้อมด้านบุคลากรของแต่ละพื้นที่ ทั้งในระดับวัด ตำบล อำเภอ และจังหวัด โดยพิจารณาควบคู่กับ ความสามารถในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน เช่น การปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษา สงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และสาธารณสงเคราะห์ นอกจากนี้ยังมีการติดตามผลการ ปฏิบัติงาน การรายงานผล และการประเมินจากผลงานที่ผ่านมา เพื่อให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน และ ข้อจำกัดของแต่ละหน่วยงาน อันนำไปสู่การมอบหมายอำนาจและภารกิจให้เหมาะสมกับศักยภาพ อย่างแท้จริง ลดปัญหาการมอบหมายงานเกินขีดความสามารถ และส่งเสริมให้แต่ละระดับสามารถ พัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการพัฒนาคุณสมบัติของพระสังฆาธิการอย่างต่อเนื่องเพื่อ เตรียมความพร้อมในการรับมอบอำนาจ โดยเน้นการเสริมสร้างความรู้ด้านพระธรรมวินัย กฎหมาย

และระเบียบคณะสงฆ์ การบริหารจัดการองค์กร ภาวะผู้นำ และการบริหารทรัพยากรในระดับวัดและชุมชน ผ่านการอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาดูงานจากหน่วยงานหรือพื้นที่ต้นแบบ นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมให้พระสงฆ์พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และการประสานงานกับภาครัฐและประชาชน เพื่อให้สามารถบริหารงานได้สอดคล้องกับบริบทสังคมปัจจุบัน การพัฒนาดังกล่าวช่วยให้พระสงฆ์มีความมั่นใจ มีวิสัยทัศน์ และมีศักยภาพเพียงพอในการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายภายใต้ระบบการกระจายอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส (สัมภาษณ์: ID.1, 6 เมษายน 2569)

การประเมินศักยภาพของคณะสงฆ์ในแต่ละระดับ จะพิจารณาตามโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์เป็นสำคัญ โดยดูจากความรู้ด้านพระธรรมวินัย ความเข้าใจระเบียบมหาเถรสมาคม ประสบการณ์ในการบริหารงานคณะสงฆ์ ตลอดจนความสามารถในการประสานงานกับวัด หน่วยงานราชการ และประชาชนในพื้นที่ สำหรับแต่ละระดับตั้งแต่เจ้าอาวาส เจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ จนถึงเจ้าคณะจังหวัด ย่อมมีภารกิจและความรับผิดชอบแตกต่างกัน จึงต้องประเมินตามความเหมาะสมของตำแหน่ง ทั้งด้านภาวะผู้นำ ความเสียสละ ความประพฤติ และผลงานที่ปรากฏเป็นรูปธรรม เพื่อให้การมอบหมายอำนาจเป็นไปตามหลักลำดับชั้นการบังคับบัญชา ไม่เกิดความซ้ำซ้อนหรือเกินขอบเขตหน้าที่ อันจะส่งผลให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์มีเอกภาพและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม มีการพัฒนาพระสงฆ์การอย่างต่อเนื่อง เพราะการรับมอบอำนาจมิใช่เพียงการมอบหมายตำแหน่ง แต่ต้องมอบให้แก่ผู้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และความสามารถในการบริหาร โดยคณะสงฆ์มีการจัดอบรมพระสงฆ์การในด้านการปกครองคณะสงฆ์ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง การบริหารงานธุรการ การเงิน และการจัดการกิจการสาธารณประโยชน์ของวัด รวมถึงการเสริมสร้างภาวะผู้นำและการตัดสินใจตามหลักพระธรรมวินัย นอกจากนี้ยังใช้กรณีศึกษา กำกับ ติดตาม และให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อให้พระสงฆ์สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง รอบคอบ และรักษาประโยชน์ของพระพุทธศาสนาโดยรวม (สัมภาษณ์: ID.2, 6 เมษายน 2569)

ในการประเมินศักยภาพของคณะสงฆ์แต่ละระดับ อาตมภาพพิจารณาจากความพร้อมทั้งด้านบุคลากร ความรู้ความเข้าใจในงานคณะสงฆ์ และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่จริง โดยระดับเจ้าอาวาสจะเน้นความสามารถในการบริหารวัด ดูแลพระภิกษุสามเณร และประสานงานกับชุมชน ส่วนระดับเจ้าคณะตำบล อำเภอ และจังหวัด จะต้องมีความสามารถเพิ่มเติมด้านการกำกับดูแล การติดตามงาน และการให้คำแนะนำแก่คณะสงฆ์ในพื้นที่ ทั้งนี้ยังพิจารณาจากผลงานที่ผ่านมา ความรับผิดชอบ ความตรงต่อเวลา ความละเอียดรอบคอบ และการปฏิบัติตามมติคณะสงฆ์หรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบว่าระดับใดมีความพร้อมในการรับภารกิจมากขึ้นน้อยเพียงใด และสามารถมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมกับศักยภาพจริง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะงานคณะสงฆ์ใน

ปัจจุบันมีความซับซ้อนมากขึ้น ทั้งด้านการปกครอง การศึกษา การเงิน และการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก คณะสงฆ์จึงมีการอบรมพระสังฆาธิการเกี่ยวกับระเบียบการปกครอง กฎหมายที่เกี่ยวข้อง การบริหารจัดการวัด งานสารบรรณ และการใช้เทคโนโลยีพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการทำงาน นอกจากนี้ยังอาศัยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การประชุมประจำ และการรับคำแนะนำจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชาตามสายการปกครอง เพื่อให้พระสังฆาธิการมีความมั่นใจ เข้าใจขอบเขตอำนาจหน้าที่ และสามารถบริหารงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน (สัมภาษณ์: ID.3, 6 เมษายน 2569)

การประเมินศักยภาพของคณะสงฆ์ในแต่ละระดับควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยการวิเคราะห์ทั้งด้านโครงสร้าง บุคลากร และประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เริ่มจากการพิจารณาความรู้ความสามารถของพระสังฆาธิการในด้านพระธรรมวินัย การปกครองคณะสงฆ์ และความเข้าใจระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ควบคู่กับการประเมินประสบการณ์ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ นอกจากนี้ยังพิจารณาปัจจัยด้านบริบท เช่น จำนวนวัด บุคลากร พระภิกษุสามเณร งบประมาณ และเครือข่ายความร่วมมือในพื้นที่ เพื่อสะท้อนขีดความสามารถที่แท้จริงของแต่ละระดับการปกครอง ผลการประเมินดังกล่าวสามารถนำไปใช้กำหนดระดับการมอบอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับศักยภาพ ลดความเหลื่อมล้ำในการบริหาร และเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการกระจายอำนาจคณะสงฆ์โดยรวม การพัฒนาคุณสมบัติของพระสังฆาธิการถือเป็นกลไกสำคัญในการรองรับการกระจายอำนาจ เนื่องจากการมอบอำนาจจะเกิดประสิทธิผลได้ก็ต่อเมื่อผู้รับมอบมีสมรรถนะเพียงพอ คณะสงฆ์จึงควรมีการพัฒนาพระสังฆาธิการอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการอบรม สัมมนา และการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ เช่น ภาวะผู้นำ การบริหารองค์กร ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบคณะสงฆ์ การบริหารการเงินและทรัพยากร ตลอดจนทักษะการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การนิเทศติดตาม และระบบพี่เลี้ยงจากพระผู้ใหญ่ ยังเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสบการณ์และความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ การพัฒนาคุณสมบัติดังกล่าวส่งผลให้พระสังฆาธิการสามารถใช้อำนาจที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับบริบทการบริหารคณะสงฆ์ร่วมสมัย (สัมภาษณ์: ID.4, 7 เมษายน 2569)

การประเมินศักยภาพของคณะสงฆ์ในแต่ละระดับยึดหลัก “มอบอำนาจตามความพร้อมและความรับผิดชอบ” กล่าวคือ พิจารณาจากความรู้ความเข้าใจในพระธรรมวินัย ระเบียบคณะสงฆ์ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และความสามารถในการบริหารจัดการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังคำนึงถึงความพร้อมขององค์กร เช่น จำนวนบุคลากร ระบบการทำงาน การมีส่วนร่วมของคณะสงฆ์ภายในพื้นที่ และความสัมพันธ์กับชุมชน หลักสำคัญคือไม่ประเมินเฉพาะตัวบุคคล แต่

ประเมินทั้งศักยภาพเชิงระบบ เพื่อให้การกระจายอำนาจเกิดความสมดุลระหว่างอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลดการรวมศูนย์ที่มากเกินไป และเปิดโอกาสให้แต่ละระดับสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของตนเอง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยยึดหลัก “พัฒนาให้พร้อมก่อนมอบหมาย” เนื่องจากการรับมอบอำนาจต้องอาศัยทั้งความรู้ คุณธรรม และทักษะการบริหารควบคู่กัน คณะสงฆ์จึงส่งเสริมการอบรมด้านการปกครองคณะสงฆ์ พระธรรมวินัย กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการบริหารงานสมัยใหม่ เช่น การวางแผน การบริหารงบประมาณ การสื่อสารองค์กร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้ยังมีการเสริมสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติงานจริง การมอบหมายภารกิจตามลำดับขั้น และการกำกับติดตามจากผู้บังคับบัญชา หลักการสำคัญคือการสร้างพระสังฆาธิการให้เป็นทั้งผู้นำเชิงคุณธรรมและผู้บริหารเชิงประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อำนาจที่ได้รับมอบหมายเกิดประโยชน์สูงสุดต่อคณะสงฆ์และพระพุทธศาสนา (สัมภาษณ์: ID.5, 7 เมษายน 2569)

การประเมินศักยภาพของคณะสงฆ์ในแต่ละระดับควรตั้งอยู่บนฐานคิดของการรู้จักตนตามหลัก อัตตัญญูตา กล่าวคือ การตระหนักรู้ถึงขีดความสามารถ ข้อจำกัด และบทบาทหน้าที่ขององค์กรสงฆ์ในแต่ละระดับอย่างเหมาะสม ในเชิงบริหารจึงต้องประเมินทั้งทุนมนุษย์และทุนองค์กร ได้แก่ ความรู้ด้านพระธรรมวินัย ความสามารถในการปกครองและการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ประสบการณ์ของพระสังฆาธิการ ตลอดจนความพร้อมด้านโครงสร้าง ระบบงาน และเครือข่ายความร่วมมือในพื้นที่ การประเมินดังกล่าวมิใช่เพื่อจัดลำดับคุณค่าของคณะสงฆ์แต่ละระดับ แต่เพื่อทำความเข้าใจศักยภาพที่แท้จริง อันจะนำไปสู่การจัดสรรอำนาจหน้าที่ และทรัพยากรอย่างเหมาะสมกับบริบท ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารแบบกระจายอำนาจที่ให้ความสำคัญกับความคล่องตัว การตัดสินใจใกล้พื้นที่ และการมีส่วนร่วมของหน่วยปฏิบัติ

การพัฒนาคุณสมบัติของพระสังฆาธิการเป็นเงื่อนไขสำคัญของความสำเร็จในการกระจายอำนาจ เพราะอำนาจที่ถูกกระจายออกไปจะมีประสิทธิผลได้ก็ต่อเมื่อผู้รับมอบมีสมรรถนะรองรับเพียงพอ ในมิติทางศาสนา พระสังฆาธิการต้องได้รับการพัฒนาให้มีทั้งความรู้คู่คุณธรรม คือมีความเข้าใจในพระธรรมวินัย หลักการปกครองคณะสงฆ์ และสามารถประยุกต์หลักธรรมสู่การบริหารร่วมสมัยได้ ขณะเดียวกันต้องเสริมสร้างทักษะด้านภาวะผู้นำ การบริหารองค์กร การสื่อสาร การจัดการทรัพยากร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผ่านการอบรม การศึกษาดูงาน การนิเทศติดตาม และการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง กระบวนการดังกล่าวสะท้อนหลักการพัฒนาผู้นำสงฆ์ให้เป็น “นักปกครองเชิงธรรมาภิบาล” คือสามารถใช้อำนาจอย่างมีเหตุผล โปร่งใส รับผิดชอบ และคำนึงถึงประโยชน์ของคณะสงฆ์และสังคมโดยรวม (สัมภาษณ์: ID.6, 7 เมษายน 2569)

การประเมินศักยภาพของคณะสงฆ์ในแต่ละระดับดำเนินการโดยพิจารณาความเหมาะสมระหว่างภารกิจและขีดความสามารถของแต่ละหน่วยงานเป็นสำคัญ กล่าวคือ ต้องสำรวจทั้งความพร้อมของพระสังฆาธิการ บุคลากรภายในวัด ระบบการบริหารจัดการ และทรัพยากรที่มีอยู่ในพื้นที่ควบคู่กันไป นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การประสานความร่วมมือกับองค์กรภายนอก และความเข้าใจในนโยบายคณะสงฆ์ระดับสูง การประเมินลักษณะดังกล่าวช่วยให้มองเห็นศักยภาพที่แท้จริงของแต่ละระดับและนำไปสู่การกำหนดบทบาทหรือการกระจายภารกิจที่เหมาะสม ไม่เกินกำลัง และสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม มีการพัฒนาคุณสมบัติของพระสังฆาธิการอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับบทบาทที่เพิ่มขึ้นจากการกระจายอำนาจ โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการปกครองคณะสงฆ์ พระธรรมวินัย ระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนทักษะด้านการบริหารจัดการสมัยใหม่ เช่น การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารงบประมาณ และการสื่อสารองค์กร นอกจากนี้การอบรมและสัมมนาแล้ว ยังมีการส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง การติดตามประเมินผล และการรับคำแนะนำจากพระผู้บังคับบัญชาในสายงานปกครอง กระบวนการเหล่านี้มีส่วนช่วยยกระดับความพร้อมของพระสังฆาธิการ ทำให้สามารถใช้อำนาจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รอบคอบ และสอดคล้องกับหลักธรรมมาภิบาลทางพระพุทธศาสนา (สัมภาษณ์: ID.7, 6 เมษายน 2569)

การประเมินศักยภาพของคณะสงฆ์แต่ละระดับควรดูจากความพร้อมในการปฏิบัติงานจริงทั้งด้านบุคลากร ความรู้ความเข้าใจในระเบียบคณะสงฆ์ และความสามารถในการบริหารจัดการภายในวัดหรือที่พักสงฆ์ เช่น การดูแลความเรียบร้อย การจัดกิจกรรมทางศาสนา และการประสานงานกับชุมชนโดยรอบ แต่ละพื้นที่มีบริบทแตกต่างกัน บางแห่งมีความพร้อมมากทั้งกำลังคนและทรัพยากร ขณะที่บางแห่งยังมีข้อจำกัด จึงจำเป็นต้องประเมินตามสภาพจริง ไม่ใช่มาตรฐานเดียวกันทั้งหมด เพื่อให้การมอบหมายภารกิจหรืออำนาจมีความเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละแห่ง และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะปัจจุบันพระสังฆาธิการไม่ได้ทำหน้าที่เฉพาะด้านศาสนกิจเท่านั้น แต่ยังต้องบริหารจัดการงานภายในวัด ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอก และดูแลกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับชุมชน จึงมีการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์ ระเบียบข้อบังคับ งานธุรการ และการบริหารจัดการวัด รวมถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงผ่านการปฏิบัติงานจริง การเข้าร่วมประชุม และการรับคำแนะนำจากพระผู้ใหญ่ การพัฒนาในลักษณะนี้ช่วยให้พระสังฆาธิการมีความพร้อมมากขึ้นในการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถบริหารงานได้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ (สัมภาษณ์: ID.8, 7 เมษายน 2569)

การประเมินศักยภาพของคณะสงฆ์ในแต่ละระดับ ควรพิจารณาจากความสามารถในการ ปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งเป็นสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารจัดการวัด การดูแลพระภิกษุสามเณร การจัดกิจกรรมเผยแผ่พระพุทธศาสนา และการประสานงานกับชุมชนหรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ยังต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมของแต่ละพื้นที่ เช่น จำนวนบุคลากร งบประมาณ และความพร้อมของสถานที่ เนื่องจากบริบทของวัดและที่พักระหว่างมีความแตกต่างกัน การ ประเมินตามสภาพจริงจะช่วยให้ทราบศักยภาพที่เหมาะสมของแต่ละระดับ และสามารถกำหนด ภารกิจหรือกระจายอำนาจได้สอดคล้องกับขีดความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของพระสงฆ์การก่อนรับผิดชอบภารกิจที่มาก ขึ้น ทั้งด้านความรู้เกี่ยวกับพระธรรมวินัย งานปกครองคณะสงฆ์ ระเบียบข้อบังคับ และการบริหาร กิจการของวัดหรือที่พักระหว่าง นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้มีการเข้าร่วมอบรม ประชุม และแลกเปลี่ยน ประสบการณ์กับคณะสงฆ์ในระดับต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน รวมถึงการ เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงภายใต้คำแนะนำของพระผู้ใหญ่ ซึ่งช่วยให้พระสงฆ์เกิดความมั่นใจ มีประสบการณ์ และสามารถใช้อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อ ส่วนรวม (สัมภาษณ์: ID.9, 7 เมษายน 2569)

การประเมินศักยภาพของคณะสงฆ์ในแต่ละระดับ ส่วนใหญ่มองจากความพร้อมของพระใน พื้นที่ ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจในงานคณะสงฆ์ ประสบการณ์ในการทำงาน และความสามารถใน การดูแลกิจการภายในวัด แต่ละระดับมีหน้าที่ต่างกัน เช่น เจ้าอาวาสจะดูแลงานภายในวัดโดยตรง ส่วนระดับเจ้าคณะก็จะมีหน้าที่กำกับดูแลในภาพรวมมากขึ้น จึงต้องดูว่าพระแต่ละรูปหรือแต่ละพื้นที่ มีความพร้อมมากน้อยเพียงใด รวมถึงดูความร่วมมือของคณะสงฆ์และญาติโยมในชุมชนด้วย เพราะ การทำงานของวัดต้องอาศัยหลายฝ่ายร่วมกัน หากมีความพร้อมทั้งคนและระบบงาน ก็จะสามารถ ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการพัฒนาอยู่เรื่อย ๆ โดยเฉพาะการอบรมเกี่ยวกับการ ปกครองคณะสงฆ์ ระเบียบต่าง ๆ และการบริหารจัดการงานวัด เพื่อให้พระสงฆ์มีความเข้าใจ หน้าที่ของตนมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีการเข้าประชุม รับฟังแนวทางจากพระผู้ใหญ่ และแลกเปลี่ยน ประสบการณ์กับพระในพื้นที่อื่น ๆ ซึ่งช่วยให้เกิดมุมมองในการทำงานที่กว้างขึ้น อีกทั้งการได้ลงมือ ปฏิบัติงานจริงก็เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความชำนาญและความมั่นใจในการรับผิดชอบงาน เมื่อ ได้รับมอบหมายอำนาจหรือหน้าที่ก็สามารถปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักพระธรรม (สัมภาษณ์: ID.10, 4 เมษายน 2569)

การประเมินศักยภาพของคณะสงฆ์ในแต่ละระดับ ดำเนินการโดยพิจารณาจากความ เหมาะสมระหว่างบทบาทหน้าที่กับขีดความสามารถของแต่ละหน่วยงานเป็นสำคัญ ทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระธรรมวินัย ระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนศักยภาพด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร นอกจากนี้ ยังพิจารณาถึงความพร้อมของ

บุคลาการ ทรัพยากร และบริบทของแต่ละพื้นที่ประกอบกัน เพื่อให้การกำหนดภารกิจและการมอบหมายอำนาจเป็นไปอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง และสามารถสนับสนุนการดำเนินงานของคณะสงฆ์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการพัฒนาคุณสมบัติของพระสังฆาธิการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความพร้อมในการรับผิดชอบภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยเน้นการพัฒนาทั้งด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับพระธรรมวินัย การปกครองคณะสงฆ์ ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงทักษะด้านการบริหารจัดการ การวางแผน และการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ทั้งนี้มีการดำเนินการผ่านการอบรม การประชุมสัมมนา การติดตามประเมินผล และการให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีส่วนช่วยยกระดับศักยภาพของพระสังฆาธิการให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่เหมาะสม (สัมภาษณ์: ID.11, 3 เมษายน 2569)

การประเมินศักยภาพของคณะสงฆ์ในแต่ละระดับควรดำเนินการโดยอาศัยทั้งมิติทางวิชาการและข้อเท็จจริงเชิงปฏิบัติ กล่าวคือ ในเชิงวิชาการจะพิจารณาความรู้ความเข้าใจด้านพระธรรมวินัย ระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ หลักการบริหารองค์กร และบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ ส่วนในเชิงปฏิบัติจะประเมินจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ความสามารถในการบริหารจัดการวัดหรือหน่วยงาน ความรับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และการประสานงานกับคณะสงฆ์ ภาครัฐ และประชาชนในพื้นที่ นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงบริบทของแต่ละระดับ เช่น จำนวนวัด บุคลากร ทรัพยากร และสภาพแวดล้อมของพื้นที่ เพื่อให้การประเมินสะท้อนศักยภาพที่แท้จริง และนำไปสู่การมอบหมายอำนาจหรือภารกิจได้อย่างเหมาะสมกับขีดความสามารถของแต่ละระดับ มีการพัฒนาคุณสมบัติของพระสังฆาธิการอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการรับมอบอำนาจจำเป็นต้องอาศัยทั้งความรู้เชิงหลักการและความพร้อมในการปฏิบัติงานจริง ในเชิงวิชาการ คณะสงฆ์มีการส่งเสริมการอบรมด้านพระธรรมวินัย การปกครองคณะสงฆ์ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมถึงองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการสมัยใหม่ เช่น การวางแผน การบริหารงบประมาณ และการจัดการองค์กร ขณะเดียวกันในเชิงปฏิบัติ มีการพัฒนาผ่านการมอบหมายงานจริง การเข้าร่วมประชุม การติดตามงานในพื้นที่ และการรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง กระบวนการดังกล่าวช่วยเสริมสร้างทั้งภาวะผู้นำ ความรอบคอบ และความสามารถในการตัดสินใจ ส่งผลให้พระสังฆาธิการสามารถใช้อำนาจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม และสอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในปัจจุบัน (สัมภาษณ์: ID.12, 7 เมษายน 2569)

การประเมินศักยภาพของคณะสงฆ์ในแต่ละระดับ มีการพิจารณาจากความพร้อมในหลายมิติ ได้แก่ ความรู้ความสามารถของพระสังฆาธิการ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจในระเบียบและแนวทางการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ตลอดจนศักยภาพด้านการบริหารจัดการองค์กร ทั้งนี้ยัง

คำนึงถึงปัจจัยสนับสนุนในพื้นที่ เช่น จำนวนบุคลากร งบประมาณ ทรัพยากร และความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยมีการติดตามผลการดำเนินงานและประเมินผลสัมฤทธิ์ของภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นระยะ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดระดับความรับผิดชอบและการมอบหมายภารกิจให้สอดคล้องกับศักยภาพของแต่ละหน่วยงาน มีการดำเนินการพัฒนาคุณสมบัติของพระสังฆาธิการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาองค์ความรู้ด้านพระธรรมวินัย การปกครองคณะสงฆ์ ระเบียบข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเสริมสร้างทักษะด้านการบริหารจัดการ การวางแผนงาน การบริหารงบประมาณ และการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ผ่านรูปแบบการอบรม สัมมนา ประชุมชี้แจง และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีการถ่ายทอดประสบการณ์และให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาตามสายงาน เพื่อให้พระสังฆาธิการสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นระบบ และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด (สัมภาษณ์: ID.13, 7 เมษายน 2569)

การประเมินศักยภาพของคณะสงฆ์ในแต่ละระดับ มุ่งเน้นการวิเคราะห์ความพร้อมของบุคลากรและประสิทธิภาพของระบบการบริหารงานควบคู่กัน โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความเข้าใจในนโยบายและระเบียบของคณะสงฆ์ ความสามารถในการบริหารจัดการภารกิจที่รับผิดชอบ รวมถึงผลการดำเนินงานที่ผ่านมา นอกจากนี้ยังนำปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ความพร้อมของทรัพยากร และบริบทของพื้นที่มาประกอบการพิจารณา เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางการกระจายภารกิจและการมอบหมายอำนาจได้อย่างเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละระดับ อันจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในภาพรวม มีการพัฒนาคุณสมบัติของพระสังฆาธิการอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งด้านความรู้ในหลักพระธรรมวินัย งานปกครองคณะสงฆ์ ระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงทักษะด้านการบริหาร การวิเคราะห์ปัญหา การตัดสินใจ และการบริหารความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก ทั้งนี้ดำเนินการผ่านการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศติดตาม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพระสังฆาธิการในแต่ละระดับ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถรองรับภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับเป้าหมายของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในปัจจุบัน (สัมภาษณ์: ID.14, 7 เมษายน 2569)

การประเมินศักยภาพของคณะสงฆ์ในแต่ละระดับ ควรพิจารณาจากความพร้อมด้านองค์ความรู้ ทักษะการบริหาร และศักยภาพในการพัฒนางานของบุคลากรในแต่ละพื้นที่เป็นสำคัญ นอกจากการพิจารณาความรู้ด้านพระธรรมวินัยและระเบียบการปกครองคณะสงฆ์แล้ว ยังต้องประเมินความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ การเป็นผู้นำ และการส่งเสริมการทำงานร่วมกันภายในองค์กร ทั้งนี้ควรพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ความต่อเนื่องของการพัฒนางาน

และความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมและชุมชน เพราะศักยภาพของคณะสงฆ์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงระบบการเรียนรู้และการพัฒนาร่วมกันขององค์กรด้วย มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารงานคณะสงฆ์ ทั้งด้านพระธรรมวินัย การปกครอง ระเบียบข้อบังคับ และการบริหารจัดการองค์กร ควบคู่กับการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ การสื่อสาร การวางแผน และการแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ยังส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพระสงฆ์ในในแต่ละระดับ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งเชิงทฤษฎีและภาคปฏิบัติ อันจะช่วยให้พระสงฆ์มีความพร้อมในการรับมืออำนาจ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรคณะสงฆ์อย่างยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.15, 8 เมษายน 2569)

การประเมินศักยภาพของคณะสงฆ์ในแต่ละระดับ ควรใช้หลักการประเมินตามสมรรถนะ (competency-based assessment) โดยพิจารณาทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของแต่ละระดับ เช่น ความเข้าใจในพระธรรมวินัย ความสามารถด้านการบริหารจัดการ การตัดสินใจ และการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก นอกจากนี้ยังควรพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง ความรับผิดชอบ และความต่อเนื่องในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ทราบถึงศักยภาพที่แท้จริงของบุคลากรและองค์กร การประเมินลักษณะนี้จะช่วยให้สามารถวางแผนพัฒนาและมอบหมายภารกิจได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละระดับมากยิ่งขึ้น มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพระสงฆ์ ทั้งด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับพระธรรมวินัย การปกครองคณะสงฆ์ ระเบียบข้อบังคับ และการบริหารจัดการองค์กร ควบคู่กับการเสริมสร้างทักษะด้านภาวะผู้นำ การคิดวิเคราะห์ การวางแผน และการแก้ไขปัญหา ทั้งนี้ดำเนินการผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประชุมสัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการนิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกระบวนการดังกล่าวช่วยยกระดับความพร้อมของพระสงฆ์ ทำให้สามารถรับมืออำนาจและปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ (สัมภาษณ์: ID.16, 6 เมษายน 2569)

การประเมินศักยภาพของคณะสงฆ์ในแต่ละระดับ ควรพิจารณาจากความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทั้งด้านความรู้ความเข้าใจในพระธรรมวินัย ระเบียบและแนวทางการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ตลอดจนความสามารถในการบริหารจัดการภายในวัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ยังต้องพิจารณาถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน รวมถึงความพร้อมด้านบุคลากรและทรัพยากรของแต่ละพื้นที่ประกอบกัน เพื่อให้การกำหนดภารกิจและการมอบหมายอำนาจเป็นไปอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับศักยภาพและข้อจำกัดของแต่ละระดับการปกครองคณะสงฆ์ มีการพัฒนาคุณสมบัติของพระสงฆ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความพร้อมในการปฏิบัติ

หน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาองค์ความรู้ด้านพระธรรมวินัย การปกครอง คณะสงฆ์ ระเบียบข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ควบคู่กับการเสริมสร้างทักษะด้านการบริหารจัดการ การวางแผน การบริหารทรัพยากร และการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ทั้งนี้ ดำเนินการผ่านการอบรม การประชุมสัมมนา และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อให้พระสังฆาธิการสามารถใช้อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเกิดประโยชน์ต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวม (สัมภาษณ์: ID.17, 7 เมษายน 2569)

การประเมินศักยภาพของคณะสงฆ์ในแต่ละระดับ ควรดำเนินการโดยพิจารณาจากประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภารกิจของแต่ละหน่วยงานเป็นสำคัญ ทั้งในด้านการวางแผน การดำเนินงาน การกำกับติดตาม และการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมถึงความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ นอกจากนี้ ยังพิจารณาความพร้อมด้านบุคลากร ระบบงาน เอกสารธุรการ งบประมาณ และการสนับสนุนจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงขีดความสามารถที่แท้จริงของแต่ละระดับ อันจะนำไปสู่การกำหนดขอบเขตภารกิจและการกระจายอำนาจที่เหมาะสม สอดคล้องกับศักยภาพและบริบทของแต่ละพื้นที่อย่างเป็นระบบ มีการดำเนินการพัฒนาคุณสมบัติของพระสังฆาธิการอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพทั้งด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ อาทิ ความรู้ด้านพระธรรมวินัย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง การบริหารงานธุรการ การจัดการทรัพยากรของวัด และการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ทั้งนี้มีการสนับสนุนผ่านการอบรม ประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติ การติดตามผลการดำเนินงาน และการถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้บังคับบัญชาหรือพระสังฆาธิการที่มีประสบการณ์ เพื่อให้ผู้รับมอบอำนาจมีความพร้อม สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดี (สัมภาษณ์: ID.18, 7 เมษายน 2569)

การประเมินศักยภาพของคณะสงฆ์ในแต่ละระดับควรอยู่บนฐานของการวิเคราะห์เชิงระบบ โดยพิจารณาทั้งศักยภาพเชิงบุคคลและศักยภาพเชิงองค์กรควบคู่กัน ในระดับบุคคลควรประเมินจากองค์ความรู้ด้านพระธรรมวินัย ความเข้าใจในโครงสร้างและระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ ภาวะผู้นำ และประสบการณ์ในการบริหารจัดการ ส่วนในระดับองค์กรควรพิจารณาความพร้อมด้านบุคลากร ระบบการทำงาน ทรัพยากร และเครือข่ายความร่วมมือในพื้นที่ นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงบริบทเฉพาะของแต่ละระดับการปกครอง เนื่องจากภารกิจและความรับผิดชอบมีความแตกต่างกัน การประเมินที่มีประสิทธิภาพจึงไม่ควรใช้เกณฑ์เดียวกันทั้งหมด แต่ควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับบทบาทของแต่ละระดับ เพื่อให้สามารถจัดสรรอำนาจและภารกิจได้อย่างเหมาะสม อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวม การพัฒนาคุณสมบัติของพระสังฆาธิการถือเป็นปัจจัยพื้นฐานของการกระจายอำนาจที่มีประสิทธิผล เนื่องจากการมอบอำนาจจำเป็นต้อง

อาศัยผู้รับมอบที่มีสมรรถนะรองรับอย่างเพียงพอ ดังนั้น คณะสงฆ์จึงควรส่งเสริมการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งในมิติด้านองค์ความรู้ เช่น พระธรรมวินัย กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง หลักการบริหารองค์กร และในมิติด้านทักษะ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การบริหารทรัพยากร การสื่อสารองค์กร และการประสานเครือข่าย ทั้งนี้ การพัฒนาไม่ควรจำกัดอยู่เพียงการอบรมเชิงทฤษฎี แต่ควรบูรณาการกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การนิเทศติดตาม และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างพระสังฆาธิการในแต่ละระดับ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลทางพระพุทธศาสนา (สัมภาษณ์: ID.19, 27 มีนาคม 2569)

การประเมินศักยภาพของคณะสงฆ์ในแต่ละระดับควรใช้แนวทางการประเมินแบบองค์รวม โดยพิจารณาทั้งทุนมนุษย์ ทุนองค์กร และศักยภาพเชิงเครือข่าย กล่าวคือ ในด้านทุนมนุษย์ต้องประเมินความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของพระสังฆาธิการ ขณะที่ด้านทุนองค์กรควรพิจารณาความพร้อมของระบบบริหารจัดการ โครงสร้างการทำงาน การจัดสรรทรัพยากร และประสิทธิภาพของกระบวนการดำเนินงาน ส่วนศักยภาพเชิงเครือข่ายหมายถึงความสามารถในการสร้างความร่วมมือกับวัดอื่น ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรภาคประชาสังคม การประเมินในลักษณะนี้จะช่วยให้เห็นภาพศักยภาพที่ครอบคลุมมากกว่าการพิจารณาเฉพาะตัวบุคคล และสามารถใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดนโยบายกระจายอำนาจที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละระดับการปกครองคณะสงฆ์ การพัฒนาคุณสมบัติของพระสังฆาธิการควรดำเนินการในลักษณะของการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง (continuous competency development) เพื่อเตรียมความพร้อมต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทสังคมร่วมสมัย โดยเน้นทั้งการพัฒนาองค์ความรู้ด้านพระธรรมวินัย การปกครองคณะสงฆ์ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนทักษะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความขัดแย้ง และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้ ควรส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ เช่น การมอบหมายภารกิจเชิงบริหาร การนิเทศติดตาม และระบบพี่เลี้ยงจากพระผู้ใหญ่หรือผู้มีประสบการณ์ ซึ่งจะช่วยให้พระสังฆาธิการเกิดการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ สามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างยั่งยืน และรองรับการใช้อำนาจที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.20, 7 เมษายน 2569)

กล่าวโดยสรุป การกระจายอำนาจการปกครองคณะสงฆ์ในระดับจังหวัดมุ่งเน้นการบริหารงานที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ โดยอาศัยหลักสัปปริสธรรมเป็นแนวทางสำคัญในการตัดสินใจและมอบหมายภารกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร ลดความล่าช้าจากระบบรวมศูนย์ และเปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการระดับพื้นที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานมากขึ้น ทั้งในด้านการบริหาร

การเผยแผ่ และการพัฒนากิจการคณะสงฆ์ นอกจากนี้ยังคงยึดหลักพระธรรมวินัย กฎหมายคณะสงฆ์ และการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีเอกภาพ โปร่งใส และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและสังคมได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

4.1.4 สภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการสัมภาษณ์กลุ่มพระสงฆ์ กลุ่มฆราวาส / บุคลากรภายนอก เกี่ยวกับสภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในหลักมัตตัญญูตา (ความเป็นผู้รู้จักประมาณ) ซึ่งแต่ละท่านได้แสดงทัศนะไว้ดังนี้

การกำหนดขอบเขตอำนาจของแต่ละระดับในคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้หลักความเหมาะสมตามภารกิจ ความรับผิดชอบ และศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยระดับจังหวัดจะทำหน้าที่กำหนดนโยบาย กรอบแนวทาง และกำกับติดตามภาพรวม ระดับอำเภอทำหน้าที่ประสานงาน แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ และติดตามผลในพื้นที่ ส่วนระดับตำบลและวัดเปิดโอกาสให้บริหารจัดการงานภายในตามบริบทของพื้นที่ เช่น งานการศึกษา การเผยแผ่ และสาธารณสงเคราะห์ ทั้งนี้มีการกำหนดขอบเขตที่ชัดเจนเพื่อป้องกันความซ้ำซ้อน ลดความสับสนในการสั่งการ และทำให้การบริหารงานเกิดความคล่องตัวควบคู่กับความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ มีการพิจารณาโดยใช้หลักความสำคัญของภารกิจ ระดับผลกระทบ และความจำเป็นด้านมาตรฐานการบริหาร หากเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับนโยบายส่วนรวม กฎหมาย กฎระเบียบ หรือการรักษามาตรฐานเดียวกันทั้งจังหวัด เช่น การแต่งตั้ง การอนุมัติงบประมาณสำคัญ หรือการกำหนดแนวทางเชิงนโยบาย จะยังคงรวมศูนย์ไว้ในระดับที่เหมาะสม แต่หากเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานประจำ การแก้ไขปัญหาเฉพาะพื้นที่ หรือกิจกรรมที่ต้องอาศัยความเข้าใจบริบทของชุมชน เช่น การจัดกิจกรรมเผยแผ่ การพัฒนาวัด และงานสาธารณสงเคราะห์ จะมอบอำนาจให้ระดับพื้นที่ดำเนินการได้มากขึ้น เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว คล่องตัว และสอดคล้องกับสภาพจริงของแต่ละพื้นที่ โดยยังคงมีระบบติดตามและประเมินผลกำกับอยู่เสมอ (สัมภาษณ์: ID.1, 6 เมษายน 2569)

การกำหนดขอบเขตอำนาจของแต่ละระดับในคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ยึดหลักความเหมาะสมตามหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละระดับ โดยส่วนกลางหรือระดับจังหวัดทำหน้าที่กำหนดนโยบาย วางกรอบการบริหาร และกำกับติดตามภาพรวม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนระดับอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาส จะได้รับมอบหมายอำนาจในการบริหารจัดการภารกิจที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ของตนเอง เช่น งานปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ และสาธารณูปการ ตามศักยภาพและบริบทของแต่ละวัด ทั้งนี้มุ่งให้ผู้ปฏิบัติในพื้นที่มีบทบาทในการตัดสินใจมากขึ้น แต่ยังคงอยู่ภายใต้ระเบียบและการกำกับดูแลที่ชัดเจน มีหลักพิจารณาโดยคำนึงถึง

ความสำคัญของภารกิจ ผลกระทบต่อคณะสงฆ์โดยรวม และความพร้อมของผู้รับผิดชอบ หากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายสำคัญ การแต่งตั้ง การวินิจฉัยข้อราชการ หรือเรื่องที่ต้องรักษามาตรฐานเดียวกันทั้งจังหวัด จะคงอำนาจไว้ในระดับจังหวัดหรือระดับที่สูงกว่าเพื่อความเป็นเอกภาพ แต่ในกรณีที่เป็นงานประจำ งานพัฒนาวัด งานสาธารณสงเคราะห์ หรือการแก้ปัญหาเฉพาะพื้นที่ จะเปิดโอกาสให้ระดับพื้นที่พิจารณาดำเนินการได้เอง เพื่อให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับสภาพจริงของแต่ละท้องถิ่น โดยมีการรายงานผลและติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาคุณภาพระหว่างการกระจายอำนาจกับการกำกับดูแลที่เหมาะสม (สัมภาษณ์: ID.2, 6 เมษายน 2569)

การกำหนดขอบเขตอำนาจของแต่ละระดับ ใช้หลักการมอบหมายตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้รับผิดชอบ โดยพิจารณาว่าระดับใดมีความใกล้ชิดกับปัญหาและเข้าใจบริบทพื้นที่มากที่สุด ก็ควรมีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องนั้นในระดับที่เหมาะสม เช่น ระดับวัดสามารถบริหารกิจการภายในและกิจกรรมของวัดได้โดยตรง ส่วนระดับตำบลและอำเภอทำหน้าที่กำกับประสาน และสนับสนุนการดำเนินงาน ขณะที่ระดับจังหวัดจะดูแลภาพรวมเชิงนโยบาย การวางแผน และการรักษามาตรฐานการบริหารคณะสงฆ์ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดทั้งความคล่องตัว และความเป็นระเบียบเรียบร้อย การพิจารณาว่าอำนาจใดควรกระจายหรือควรรวมศูนย์ จะดูจากลักษณะของงานเป็นสำคัญ หากเป็นงานที่ต้องการความรวดเร็ว ใกล้ชิดประชาชน และเกี่ยวข้องกับปัญหาเฉพาะพื้นที่ ก็ควรกระจายอำนาจให้ผู้ปฏิบัติในพื้นที่สามารถดำเนินการได้เอง เช่น งานเผยแผ่ การศึกษาสงฆ์ หรือกิจกรรมสาธารณสงเคราะห์ แต่หากเป็นเรื่องที่มีผลต่อโครงสร้างการปกครอง ความมั่นคงขององค์กร หรือเกี่ยวข้องกับข้อกฎหมายและระเบียบสงฆ์ เช่น การแต่งตั้ง การพิจารณา วินัย หรือการอนุมัติโครงการขนาดใหญ่ ควรมีการรวมศูนย์อำนาจไว้ในระดับที่สูงกว่า เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนและรักษามาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างความเป็นอิสระในการบริหารกับการตรวจสอบกำกับอย่างเหมาะสมเสมอ (สัมภาษณ์: ID.3, 6 เมษายน 2569)

ในการกำหนดขอบเขตอำนาจของแต่ละระดับ จะพิจารณาตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและความเหมาะสมของภารกิจ โดยระดับจังหวัดทำหน้าที่กำหนดนโยบายและวางแผนแนวทางหลัก ส่วนระดับอำเภอและตำบลมีหน้าที่นำแนวทางดังกล่าวมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ รวมทั้งกำกับติดตามการดำเนินงานของวัดในเขตปกครอง สำหรับระดับวัดหรือเจ้าอาวาส จะมีอำนาจในการบริหารจัดการกิจการภายในวัดและดำเนินงานตามภารกิจคณะสงฆ์ได้ตามสมควร ทั้งนี้มีการกำหนดกรอบการปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้แต่ละระดับสามารถทำงานได้อย่างเหมาะสม ไม่ก้าวล่วงหน้าที่กัน มีหลักพิจารณาโดยดูจากลักษณะของภารกิจและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น หากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทั่วไปหรือการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในพื้นที่ เช่น การจัดกิจกรรมทางศาสนา งานพัฒนาวัด หรือการประสานงานกับชุมชน ควรเปิดโอกาสให้ระดับพื้นที่ตัดสินใจได้เอง เพื่อความ

คล่องตัวและความรวดเร็ว แต่หากเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อภาพรวมของคณะสงฆ์ ต้องใช้ดุลยพินิจสูง หรือเกี่ยวข้องกับระเบียบข้อบังคับ เช่น การแต่งตั้ง การพิจารณาข้อร้องเรียน หรือการอนุมัติงานสำคัญ ควรให้ส่วนที่มีอำนาจสูงกว่าเป็นผู้พิจารณา เพื่อให้เกิดความรอบคอบและเป็นมาตรฐานเดียวกัน (สัมภาษณ์: ID.4, 7 เมษายน 2569)

การกำหนดขอบเขตอำนาจของแต่ละระดับ จะยึดตามสายการบังคับบัญชาและภารกิจที่แต่ละระดับรับผิดชอบ โดยระดับจังหวัดกำหนดนโยบายและแนวทางหลักเพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพ ส่วนระดับอำเภอและตำบลมีบทบาทเป็นตัวกลางในการประสานงาน ถ่ายทอดนโยบาย และติดตามผลการดำเนินงานของวัดในพื้นที่ ขณะที่ระดับวัดสามารถบริหารจัดการงานภายใน เช่น การจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา งานสาธารณสงเคราะห์ และการดูแลศาสนสมบัติ ตามความเหมาะสมของบริบทในท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อให้แต่ละระดับปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพและเกิดความรับผิดชอบที่ชัดเจน หลักเกณฑ์สำคัญคือพิจารณาจากความซับซ้อนของงาน ระดับความรับผิดชอบ และผลกระทบต่อส่วนรวม หากเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับงานประจำหรือปัญหาเฉพาะพื้นที่ ซึ่งผู้ปฏิบัติในพื้นที่เข้าใจสถานการณ์ดีกว่า ก็ควรกระจายอำนาจเพื่อให้ดำเนินการได้รวดเร็วและเหมาะสม เช่น งานพัฒนาวัดหรือกิจกรรมชุมชน แต่ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนโยบายสำคัญ การตีความระเบียบ หรือการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อหลายพื้นที่ ควรมีการร่วมศูนย์ไว้ในระดับที่สูงกว่า เพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติเดียวกัน ลดความคลาดเคลื่อน และรักษาความเป็นระเบียบของการบริหารคณะสงฆ์โดยรวม (สัมภาษณ์: ID.5, 7 เมษายน 2569)

โดยหลักแล้ว การกำหนดขอบเขตอำนาจจะยึดตามหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละระดับอย่างเหมาะสม ระดับจังหวัดและระดับอำเภอจะเป็นผู้กำหนดแนวทางและนโยบายหลัก ส่วนระดับตำบลและวัดมีหน้าที่นำแนวทางดังกล่าวมาปฏิบัติให้เกิดผลในพื้นที่จริง สำหรับระดับวัด เจ้าอาวาสสามารถบริหารจัดการกิจการภายในวัด งานศาสนพิธี งานสาธารณสงเคราะห์ และการดูแลพระภิกษุสามเณรภายในวัดได้ตามความเหมาะสม แต่หากเป็นเรื่องสำคัญที่เกินขอบเขตหรือมีผลกระทบกว้าง จะต้องรายงานและขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างรอบคอบและไม่ขัดต่อระเบียบคณะสงฆ์ โดยทั่วไปจะพิจารณาจากลักษณะของงานและความเหมาะสม หากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารภายในวัดหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในพื้นที่ เช่น การจัดงานบุญ การเผยแผ่ หรือการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในวัด ก็ควรให้อำนาจระดับวัดดำเนินการได้เอง เพราะมีความเข้าใจบริบทพื้นที่ดีที่สุด แต่หากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการแต่งตั้งการบริหารทรัพยากรสำคัญ การดำเนินการตามระเบียบ หรือเรื่องที่มีผลกระทบต่อคณะสงฆ์ในวงกว้าง ควรให้ระดับที่สูงกว่าพิจารณา เพื่อให้เกิดความถูกต้อง เป็นระบบ และรักษามาตรฐานเดียวกันในการบริหารงานคณะสงฆ์ (สัมภาษณ์: ID.6, 7 เมษายน 2569)

การกำหนดขอบเขตอำนาจของแต่ละระดับ จะคำนึงถึงความพร้อมและความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติเป็นสำคัญ โดยงานที่ระดับวัดสามารถดำเนินการเองได้ เช่น การบริหารกิจกรรมภายในวัด การดูแลพระภิกษุสามเณร และการประสานงานกับชุมชน จะเปิดโอกาสให้ตัดสินใจได้ในระดับพื้นที่ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและทันต่อสถานการณ์ ส่วนงานที่ต้องอาศัยการพิจารณา ร่วม หรือมีผลกระทบต่อหลายวัดและหลายพื้นที่ จะเสนอผ่านระดับตำบล อำเภอ หรือจังหวัดตามลำดับขั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในแนวทางเดียวกันและเกิดความรอบคอบมากขึ้น มีการพิจารณาตามความเหมาะสมของภารกิจเป็นหลัก หากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบริบทเฉพาะของวัดหรือชุมชน เช่น การจัดกิจกรรมทางศาสนา งานสาธารณสงเคราะห์ หรือการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ควรกระจายอำนาจให้ระดับวัดสามารถดำเนินการได้เอง เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้รวดเร็ว แต่หากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือการตัดสินใจที่อาจส่งผลกระทบต่อภาพรวมของคณะสงฆ์ เช่น การบริหารจัดการทรัพย์สินสำคัญ หรือเรื่องด้านการปกครอง ควรมีการรวมศูนย์หรือให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณา เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดและรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยขององค์กร คณะสงฆ์โดยรวม (สัมภาษณ์: ID.7, 6 เมษายน 2569)

ในการกำหนดขอบเขตอำนาจของแต่ละระดับ จะยึดตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย โดยผู้บังคับบัญชาระดับสูงจะกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงาน ส่วนระดับปฏิบัติอย่างวัดหรือผู้รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ จะดำเนินงานตามกรอบที่กำหนดไว้ เช่น งานธุรการ งานการศึกษา งานเผยแผ่ หรือการประสานกิจกรรมภายในวัด ทั้งนี้หากเป็นเรื่องที่เกินอำนาจหรือมีผลกระทบต่อส่วนรวม จะต้องเสนอให้ผู้มีอำนาจพิจารณาตามลำดับ เพื่อให้เกิดความชัดเจนและลดความผิดพลาดในการดำเนินงานโดยทั่วไปจะพิจารณาจากความเหมาะสมของงานและระดับความรับผิดชอบ หากเป็นงานประจำหรือภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในชีวิตประจำวันของวัด เช่น การจัดเตรียมกิจกรรม การประสานงาน หรือการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สามารถมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการได้โดยตรง แต่หากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจสำคัญ ระเบียบข้อบังคับ หรือการอนุมัติในเรื่องที่มีผลต่อวัดและคณะสงฆ์ ควรให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้พิจารณา เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างรอบคอบและเป็นระบบเดียวกัน (สัมภาษณ์: ID.8, 7 เมษายน 2569)

การกำหนดขอบเขตอำนาจของแต่ละระดับ จะอาศัยหลักการแบ่งหน้าที่ตามความรับผิดชอบและความเหมาะสมของงาน โดยระดับผู้บริหารจะดูแลด้านนโยบาย การวางแผน และการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ส่วนระดับผู้ปฏิบัติรับผิดชอบงานตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานเอกสาร งานประสานงาน งานกิจกรรม หรือการดูแลความเรียบร้อยภายในวัด ซึ่งช่วยให้แต่ละฝ่ายทราบบทบาทของตนอย่างชัดเจน สามารถดำเนินงานได้ต่อเนื่อง และลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน หลักเกณฑ์ที่ใช้พิจารณา คือดูจากระดับความสำคัญและผลกระทบของงาน หากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทั่วไปหรือภารกิจที่สามารถตัดสินใจได้ในระดับปฏิบัติ เช่น การจัดการภายใน การเตรียม

งานกิจกรรม หรือการประสานงานเบื้องต้น ก็ควรกระจายอำนาจให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการได้ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและลดภาระของผู้บริหาร แต่หากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย งบประมาณ การอนุมัติ หรือการดำเนินการที่ต้องอ้างอิงระเบียบข้อบังคับ ควรรวมอำนาจไว้ที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจตามลำดับ เพื่อให้เกิดความถูกต้อง รอบคอบ และตรวจสอบได้ (สัมภาษณ์: ID.9, 7 เมษายน 2569)

โดยปกติการกำหนดขอบเขตอำนาจจะเป็นไปตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา แต่ละระดับมีบทบาทต่างกันอย่างชัดเจน ผู้บริหารหรือเจ้าอาวาสจะเป็นผู้กำหนดแนวทางและตัดสินใจเรื่องสำคัญ ส่วนผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่ดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานเอกสาร งานดูแลกิจกรรม งานประสานงาน หรือการอำนวยความสะดวกภายในวัด หากพบปัญหาหรือเรื่องที่เกินขอบเขตหน้าที่ ก็จะรายงานให้ผู้รับผิดชอบระดับสูงพิจารณาต่อไป เพื่อให้การทำงานเป็นระบบและไม่เกิดความสับสน ส่วนใหญ่จะดูจากลักษณะของงานและความเหมาะสม หากเป็นงานทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานประจำหรือการดูแลความเรียบร้อยภายในวัด ก็มักมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการได้เอง เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและแบ่งเบาภาระของผู้บริหาร แต่หากเป็นเรื่องสำคัญ เช่น การอนุมัติโครงการ การใช้งบประมาณ หรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับระเบียบข้อบังคับ จะต้องเสนอให้เจ้าอาวาสหรือผู้มีอำนาจเป็นผู้พิจารณา เพื่อให้เกิดความรอบคอบและเป็นไปตามแนวทางของคณะสงฆ์ (สัมภาษณ์: ID.10, 4 เมษายน 2569)

ในทางปฏิบัติ การกำหนดขอบเขตอำนาจจะดูตามภารกิจและความรับผิดชอบของแต่ละรูป ผู้บริหารหรือเจ้าอาวาสจะดูแลเรื่องการตัดสินใจหลักและการวางแผนของวัด ส่วนพระผู้ช่วยหรือผู้รับผิดชอบงานแต่ละด้าน จะได้รับมอบหมายให้ดูแลงานเฉพาะ เช่น งานพิธีการ งานธุรการ งานดูแลสถานที่ หรือการประสานงานกับญาติโยม โดยสามารถตัดสินใจในเรื่องเบื้องต้นที่เกี่ยวกับงานของตนได้ แต่หากเป็นเรื่องที่เกินขอบเขตหรือมีผลกระทบต่อภาพรวมของวัด จะนำเสนอให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาอีกครั้ง หลักในการพิจารณาคือดูว่างานนั้นมีความเร่งด่วน ความสำคัญ และผลกระทบมากน้อยเพียงใด หากเป็นงานประจำหรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในแต่ละวัน เช่น การจัดเตรียมงาน การดูแลความเรียบร้อย หรือการประสานงานทั่วไป ก็มักกระจายหน้าที่ให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการได้เอง เพื่อให้ทำงานได้คล่องตัว แต่ถ้าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจสำคัญ การใช้งบประมาณ หรือเรื่องที่ต้องอ้างอิงระเบียบของคณะสงฆ์ จะต้องให้ผู้บริหารหรือเจ้าอาวาสเป็นผู้พิจารณา เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและลดข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน (สัมภาษณ์: ID.11, 3 เมษายน 2569)

การกำหนดขอบเขตอำนาจของแต่ละระดับในคณะสงฆ์ ควรอาศัยหลักการบริหารเชิงโครงสร้างที่สอดคล้องกับบทบาท หน้าที่ และศักยภาพของหน่วยงานแต่ละระดับ โดยระดับจังหวัดมีหน้าที่กำหนดนโยบาย วางกรอบยุทธศาสตร์ และกำกับมาตรฐานการบริหารคณะสงฆ์ในภาพรวม ขณะที่ระดับอำเภอและตำบลทำหน้าที่ถ่ายทอดนโยบาย กำกับติดตาม และเชื่อมโยงการดำเนินงาน

ระหว่างส่วนกลางกับระดับวัด ส่วนระดับวัดหรือเจ้าอาวาสควรมีอำนาจในการบริหารจัดการกิจการภายใน การจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา และการตอบสนองต่อบริบทชุมชนตามความเหมาะสม การแบ่งอำนาจลักษณะนี้ช่วยให้เกิดดุลยภาพระหว่างความเป็นเอกภาพขององค์กรกับความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานระดับพื้นที่ การพิจารณาว่าอำนาจใดควรกระจายหรือรวมศูนย์ ควรใช้หลักวิเคราะห์ตามลักษณะภารกิจ ผลกระทบ และระดับความจำเป็นในการรักษามาตรฐานองค์กร กล่าวคือ ภารกิจที่เกี่ยวข้องกับนโยบายส่วนรวม การปกครองคณะสงฆ์ การแต่งตั้ง การวินิจฉัยข้อวินัย หรือเรื่องที่ต้องใช้มาตรฐานเดียวกัน ควรอยู่ภายใต้การกำกับแบบรวมศูนย์เพื่อคงไว้ซึ่งเอกภาพและความเป็นระเบียบ แต่ภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเชิงพื้นที่ เช่น การเผยแผ่ การศึกษา การสาธารณสงเคราะห์ และการพัฒนาวัด ควรกระจายอำนาจสู่ระดับพื้นที่มากขึ้น เนื่องจากผู้ปฏิบัติในพื้นที่มีความเข้าใจบริบททางสังคม วัฒนธรรม และความต้องการของชุมชนได้ดีกว่า ทั้งนี้การกระจายอำนาจต้องดำเนินการควบคู่กับระบบติดตาม ประเมินผล และกลไกความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารคณะสงฆ์ร่วมสมัย (สัมภาษณ์: ID.12, 7 เมษายน 2569)

การกำหนดขอบเขตอำนาจของแต่ละระดับ มีการพิจารณาตามภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในระเบียบและโครงสร้างการบริหารงานคณะสงฆ์ โดยระดับจังหวัดรับผิดชอบด้านนโยบาย การวางแผน และการกำกับติดตามภาพรวม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ระดับอำเภอและตำบลมีหน้าที่ขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ รวมถึงติดตามและประสานงานในพื้นที่ ขณะที่ระดับวัดมีอำนาจในการบริหารจัดการกิจการภายในวัดและดำเนินการกิจที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ของตนเองภายใต้กรอบระเบียบที่กำหนด ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความชัดเจน ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการมีการพิจารณาโดยคำนึงถึงลักษณะของภารกิจ ระดับผลกระทบ และความจำเป็นในการควบคุมกำกับ หากเป็นภารกิจด้านนโยบาย การบริหารบุคคล การอนุมัติเรื่องสำคัญ หรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานเดียวกัน ทั้งองค์กร จะคงอำนาจไว้ในระดับที่สูงกว่าเพื่อความเป็นเอกภาพและความรอบคอบ แต่หากเป็นภารกิจด้านการดำเนินงานทั่วไป งานบริการ งานประสานพื้นที่ หรือการแก้ไขปัญหาเฉพาะบริบท จะมีการกระจายอำนาจให้หน่วยปฏิบัติสามารถดำเนินการได้มากขึ้น เพื่อเพิ่มความคล่องตัว ความรวดเร็ว และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยยังคงมีระบบรายงานผลและการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง (สัมภาษณ์: ID.13, 7 เมษายน 2569)

การกำหนดขอบเขตอำนาจของแต่ละระดับ ดำเนินการโดยยึดหลักการบริหารตามสายบังคับบัญชา ควบคู่กับการมอบหมายภารกิจให้เหมาะสมกับศักยภาพและความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน ระดับจังหวัดทำหน้าที่กำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรการกำกับติดตามในภาพรวม ส่วนระดับอำเภอและตำบลรับผิดชอบการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ติดตามผล และประสานการดำเนินงานในพื้นที่ ขณะที่ระดับวัดหรือหน่วยปฏิบัติสามารถบริหารจัดการภารกิจประจำและกิจกรรม

เฉพาะพื้นที่ได้ภายใต้กรอบอำนาจที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน ควบคู่กับความรับผิดชอบและการตรวจสอบได้ หลักเกณฑ์ในการพิจารณาอาศัยการวิเคราะห์ภารกิจตามระดับความสำคัญ ความเสี่ยง และผลกระทบต่อองค์กรโดยรวม หากเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับนโยบายสำคัญ การกำหนดมาตรฐาน การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล หรือการดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับ จะกำหนดให้อยู่ในอำนาจของหน่วยงานระดับสูงเพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพและลดความเสี่ยงในการตัดสินใจ แต่สำหรับภารกิจที่เป็นงานประจำ งานบริการ หรือภารกิจที่เกี่ยวข้องกับบริบทเฉพาะพื้นที่ จะกระจายอำนาจให้หน่วยปฏิบัติสามารถดำเนินการได้ในระดับที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดขั้นตอน และตอบสนองต่อปัญหาได้อย่างรวดเร็ว โดยยังคงมีระบบกำกับติดตาม ประเมินผล และรายงานผลอย่างเป็นระบบตามหลักธรรมาภิบาล (สัมภาษณ์: ID.14, 7 เมษายน 2569)

การกำหนดขอบเขตอำนาจของแต่ละระดับ ควรพิจารณาตามบทบาทหน้าที่และความเหมาะสมของภารกิจ โดยระดับบริหารทำหน้าที่กำหนดนโยบาย วางแผน และกำกับติดตามภาพรวม เพื่อให้การดำเนินงานมีทิศทางที่ชัดเจน ส่วนระดับปฏิบัติหรือหน่วยงานในพื้นที่ จะได้รับมอบหมายให้ดำเนินการตามบริบทและความพร้อมของแต่ละแห่ง เช่น การจัดกิจกรรม การบริหารงานประจำ หรือการประสานงานกับชุมชน ทั้งนี้ต้องมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจบทบาทของตนเองและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปจะพิจารณาจากลักษณะของงานและระดับความสำคัญ หากเป็นงานเชิงนโยบาย งานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐาน หรือเรื่องที่ต้องอาศัยแนวปฏิบัติเดียวกัน ก็ควรรวมศูนย์เพื่อให้เกิดความเป็นระบบและลดความคลาดเคลื่อน แต่หากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติในพื้นที่หรือจำเป็นต้องปรับใช้ตามบริบท เช่น การจัดกิจกรรม การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า หรือการพัฒนางานในระดับหน่วยงาน ควรกระจายอำนาจให้ผู้ปฏิบัติสามารถตัดสินใจได้ในระดับหนึ่ง เพื่อให้เกิดความคล่องตัว ความรวดเร็ว และตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างเหมาะสม โดยยังอยู่ภายใต้การกำกับดูแลและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง (สัมภาษณ์: ID.15, 8 เมษายน 2569)

การกำหนดขอบเขตอำนาจของแต่ละระดับ ควรคำนึงถึงทั้งหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความสามารถของบุคลากรในแต่ละระดับ โดยผู้บริหารมีหน้าที่กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกรอบการดำเนินงานหลัก ส่วนระดับปฏิบัติหรือผู้รับผิดชอบงานแต่ละด้าน ควรได้รับอำนาจในการตัดสินใจและดำเนินงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของตนเองตามสมควร เพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบ การเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ทั้งนี้ต้องมีขอบเขตที่ชัดเจนและระบบการรายงานที่เหมาะสม เพื่อให้การทำงานเกิดความสมดุลระหว่างอิสระกับการกำกับดูแล หลักเกณฑ์สำคัญคือพิจารณาจากธรรมชาติของงานและผลลัพธ์ที่คาดหวัง หากเป็นงานที่ต้องการความยืดหยุ่น การตัดสินใจรวดเร็ว และการปรับใช้ตามบริบทเฉพาะ เช่น การจัดกิจกรรม การพัฒนางาน หรือการ

แก้ปัญหาในพื้นที่ ควรกระจายอำนาจให้หน่วยปฏิบัติสามารถดำเนินการได้อย่างเหมาะสม แต่หากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย มาตรฐาน หรือการบริหารทรัพยากรที่มีผลกระทบต่อส่วนรวม ก็ควรรวมศูนย์ไว้ในระดับบริหาร เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ การบริหารในลักษณะนี้จะช่วยให้ทั้งระบบมีประสิทธิภาพและเกิดการมีส่วนร่วมจากทุกระดับมากขึ้น (สัมภาษณ์: ID.16, 6 เมษายน 2569)

การกำหนดขอบเขตอำนาจของแต่ละระดับ ควรพิจารณาตามหน้าที่ความรับผิดชอบและความเหมาะสมของงาน โดยระดับผู้บริหารหรือคณะสงฆ์ชั้นปกครองจะดูแลด้านนโยบาย การตัดสินใจเรื่องสำคัญ และการกำกับภาพรวม ส่วนระดับวัดหรือผู้ปฏิบัติงาน เช่น เจ้าอาวาส พระผู้ช่วย และไวยาวัจกร จะรับผิดชอบงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภายในวัด เช่น งานธุรการ การเงิน การดูแลศาสนสมบัติ และการประสานงานกับญาติโยม ภายใต้กรอบระเบียบและแนวทางที่กำหนดไว้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานมีความเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้ โดยทั่วไปจะพิจารณาจากลักษณะของภารกิจและระดับความสำคัญของงาน หากเป็นงานประจำ งานบริการ หรืองานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานภายในวัด เช่น การจัดซื้อวัสดุ การประสานงานกิจกรรม หรือการดูแลอาคารสถานที่ สามารถกระจายอำนาจให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการได้ในระดับหนึ่ง เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและความคล่องตัว แต่หากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณจำนวนมาก การตัดสินใจด้านทรัพย์สิน การอนุมัติโครงการ หรือเรื่องที่มีผลกระทบต่อภาพรวมของวัดและคณะสงฆ์ ควรให้เจ้าอาวาสหรือผู้มีอำนาจตามระเบียบเป็นผู้พิจารณา เพื่อความรอบคอบ โปร่งใส และลดความเสี่ยงในการบริหารจัดการ (สัมภาษณ์: ID.17, 7 เมษายน 2569)

ในการกำหนดขอบเขตอำนาจของแต่ละระดับ จะยึดหลักแบ่งงานตามความรับผิดชอบและความเชี่ยวชาญของแต่ละฝ่าย โดยผู้บริหารหรือเจ้าอาวาสเป็นผู้กำหนดนโยบาย อนุมัติเรื่องสำคัญ และควบคุมภาพรวมของวัด ส่วนผู้ปฏิบัติงาน เช่น พระผู้รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ และไวยาวัจกร จะรับมอบหมายให้ดูแลงานเฉพาะด้าน เช่น งานบัญชี การเงิน พัสดุ งานซ่อมบำรุง หรือการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ทั้งนี้การกำหนดหน้าที่ที่ชัดเจนช่วยให้การดำเนินงานไม่ซ้ำซ้อน เกิดความคล่องตัว และสามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ง่าย หลักเกณฑ์สำคัญอยู่ที่การพิจารณาความเสี่ยง มูลค่าของงาน และผลกระทบต่อองค์กร หากเป็นงานทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานประจำ เช่น การจัดเตรียมอุปกรณ์ การประสานกิจกรรม หรือการดูแลงานซ่อมบำรุง สามารถมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการได้ เพื่อให้การทำงานรวดเร็วและลดขั้นตอน แต่หากเป็นเรื่องเกี่ยวกับงบประมาณ การบริหารทรัพย์สินของวัด การทำสัญญา หรือการตัดสินใจที่มีผลผูกพันในระยะยาว ควรรวมอำนาจการพิจารณาไว้ที่เจ้าอาวาสหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความรอบคอบ โปร่งใส และเป็นไปตามระเบียบของวัดและคณะสงฆ์ (สัมภาษณ์: ID.18, 7 เมษายน 2569)

การกำหนดขอบเขตอำนาจของแต่ละระดับ ควรตั้งอยู่บนหลักการกระจายภารกิจตามระดับความรับผิดชอบ ความเชี่ยวชาญ และบริบทการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วย โดยระดับบริหารสูงทำหน้าที่กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และกรอบการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อรักษาเอกภาพขององค์กร ขณะที่ระดับกลางทำหน้าที่ถ่ายทอดนโยบาย กำกับติดตาม และเชื่อมโยงการดำเนินงานระหว่างส่วนกลางกับหน่วยปฏิบัติ ส่วนระดับปฏิบัติหรือระดับพื้นที่ควรมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับภารกิจประจำและการบริหารจัดการที่สัมพันธ์กับบริบทจริงของพื้นที่ ทั้งนี้การกำหนดอำนาจควรมีความชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อลดความซ้ำซ้อนและความคลุมเครือในการปฏิบัติงาน การพิจารณาดังกล่าวควรอาศัยกรอบวิเคราะห์เชิงองค์กร โดยพิจารณาจาก 1) ลักษณะของภารกิจ 2) ระดับผลกระทบ และ 3) ความจำเป็นในการรักษามาตรฐานร่วม หากเป็นภารกิจเชิงนโยบาย การกำหนดมาตรฐาน การบริหารทรัพยากรสำคัญ หรือการตัดสินใจที่มีผลต่อองค์กรโดยรวม ควรรวมศูนย์ไว้ในระดับบริหารเพื่อคงความเป็นเอกภาพและลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจที่ไม่สอดคล้องกัน ในทางกลับกัน ภารกิจที่ต้องอาศัยความยืดหยุ่น ความรวดเร็ว และความเข้าใจบริบทเฉพาะ เช่น การดำเนินงานประจำ การจัดกิจกรรม หรือการแก้ไขปัญหาเชิงพื้นที่ ควรกระจายอำนาจให้หน่วยปฏิบัติสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม การกระจายอำนาจที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องดำเนินควบคู่กับระบบติดตามประเมินผล กลไกตรวจสอบ และความรับผิดชอบเชิงองค์กร เพื่อให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ (สัมภาษณ์: ID.19, 27 มีนาคม 2569)

การกำหนดขอบเขตอำนาจของแต่ละระดับควรยึดหลัก subsidiarity หรือหลักการมอบอำนาจให้หน่วยที่ใกล้ปัญหามากที่สุดเป็นผู้ดำเนินการในเรื่องที่ตนสามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันยังรักษาทบทางของส่วนกลางในฐานะผู้กำหนดกรอบนโยบาย มาตรฐาน และทิศทางการพัฒนาองค์กร ดังนั้น ระดับบนทำหน้าที่เชิงยุทธศาสตร์และการกำกับดูแล ส่วนระดับกลางเป็นกลไกเชื่อมโยงและสนับสนุนการดำเนินงาน และระดับปฏิบัติหรือพื้นที่ที่มีอำนาจในการบริหารจัดการงานที่เกี่ยวข้องกับบริบทเฉพาะของตนเอง การจัดโครงสร้างเช่นนี้ช่วยลดปัญหาความรวมศูนย์มากเกินไป และส่งเสริมการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เกณฑ์สำคัญในการพิจารณาคือการวิเคราะห์ความเหมาะสมเชิงหน้าที่ (functional appropriateness) โดยพิจารณาว่างานนั้นต้องการความเป็นมาตรฐานหรือความยืดหยุ่นมากกว่ากัน หากเป็นภารกิจที่ต้องใช้กฎเกณฑ์เดียวกัน มีผลต่อความชอบธรรมและเสถียรภาพขององค์กร เช่น การกำหนดนโยบาย การควบคุมงบประมาณ การบริหารบุคคล หรือการวินิจฉัยประเด็นสำคัญ ควรรวมศูนย์ไว้ในระดับบน แต่หากเป็นภารกิจที่ต้องตอบสนองต่อความแตกต่างของบริบทพื้นที่ ต้องใช้ข้อมูลเฉพาะหน้า หรือจำเป็นต้องดำเนินการอย่างรวดเร็ว เช่น การจัดกิจกรรม การบริหารงานประจำ หรือการแก้ไขปัญหาเฉพาะชุมชน ควรกระจายอำนาจสู่ระดับปฏิบัติ ทั้งนี้หัวใจสำคัญไม่ใช่เพียงการเลือกว่าจะรวมศูนย์หรือกระจายอำนาจ

แต่คือการออกแบบกลไกกำกับดูแลที่สร้างดุลยภาพระหว่าง “อิสระในการบริหาร” กับ “ความรับผิดชอบ” อย่างเหมาะสม (สัมภาษณ์: ID.20, 7 เมษายน 2569)

กล่าวโดยสรุป การบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามแนวทางการกระจายอำนาจ มุ่งส่งเสริมให้หน่วยงานระดับพื้นที่มีบทบาทในการตัดสินใจและดำเนินงานมากขึ้น โดยยึดหลักสัปปุริสธรรมเป็นกรอบในการบริหาร เพื่อให้การมอบหมายอำนาจและภารกิจสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละพื้นที่ อันจะช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนจากระบบรวมศูนย์ และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการทุกระดับ ทั้งนี้ยังคงดำเนินงานภายใต้หลักพระธรรมวินัย กฎหมายคณะสงฆ์ และความร่วมมือระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถพัฒนาพระพุทธศาสนาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมในปัจจุบันได้อย่างยั่งยืน

4.1.5 สภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการสัมภาษณ์กลุ่มพระสงฆ์ กลุ่มฆราวาส / บุคลากรภายนอก เกี่ยวกับสภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในหลักกฤษฎีกา (ความเป็นผู้รู้จักกาล) ซึ่งแต่ละท่านได้แสดงทัศนะไว้ดังนี้

การพิจารณาความเหมาะสมของเวลาในการกระจายอำนาจ คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้ความสำคัญกับบริบทและความพร้อมของแต่ละพื้นที่เป็นสำคัญ โดยพิจารณาจากสภาพปัญหา ความจำเป็นเร่งด่วน ความพร้อมของบุคลากร งบประมาณ และระบบสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงคำนึงถึงช่วงเวลาที่เหมาะสมต่อการดำเนินงาน เช่น ช่วงการจัดทำแผนงานประจำปี การเปลี่ยนแปลงนโยบายส่วนกลาง หรือสถานการณ์ที่ต้องการความคล่องตัวในการบริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้การมอบอำนาจเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ลดความซ้ำซ้อนในการสั่งการ และเอื้อต่อการตัดสินใจในระดับพื้นที่ได้อย่างเหมาะสมและทันต่อสถานการณ์ คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการกระจายอำนาจให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยยึดหลักความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับบริบท เช่น ในภาวะปกติอาจมอบหมายอำนาจให้หน่วยงานระดับพื้นที่ดำเนินการได้อย่างอิสระมากขึ้น แต่ในกรณีที่มีสถานการณ์พิเศษ เช่น การเปลี่ยนแปลงนโยบายสำคัญ เหตุการณ์เร่งด่วน หรือปัญหาที่มีผลกระทบในวงกว้าง อาจมีการปรับให้การตัดสินใจกลับมาอยู่ในระดับส่วนกลางมากขึ้น เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพและสามารถควบคุมทิศทางการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การปรับเปลี่ยนดังกล่าวมุ่งรักษาสมดุลระหว่างความคล่องตัวกับความเป็นระเบียบในการปกครองคณะสงฆ์ (สัมภาษณ์: ID.1, 6 เมษายน 2569)

การพิจารณาความเหมาะสมของเวลาในการกระจายอำนาจ คณะสงฆ์ได้คำนึงถึงบริบทสถานการณ์ และความพร้อมของหน่วยงานในแต่ละระดับเป็นสำคัญ โดยพิจารณาจากความพร้อม

ด้านบุคลากร ทรัพยากร งบประมาณ ตลอดจนความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้รับมอบอำนาจ รวมถึงพิจารณาช่วงเวลาที่เหมาะสมต่อการดำเนินงาน เพื่อไม่ให้กระทบต่อการกิจหลักด้านการปกครอง การศึกษา การเผยแพร่ และการสาธารณูปการ ทั้งนี้ เพื่อให้การกระจายอำนาจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคล่องตัวในการบริหาร และสอดคล้องกับเป้าหมายของการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวม คณะสงฆ์มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการกระจายอำนาจให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยยึดหลักความเหมาะสม ความยืดหยุ่น และประโยชน์ต่อการบริหารงานเป็นสำคัญ ในกรณีสถานการณ์ปกติ อาจมอบหมายอำนาจให้หน่วยงานระดับพื้นที่ดำเนินการได้อย่างเหมาะสมตามขอบเขตหน้าที่ แต่หากเกิดสถานการณ์พิเศษหรือมีนโยบายสำคัญที่ต้องอาศัยความเป็นเอกภาพในการดำเนินงาน อาจมีการกำกับ ติดตาม หรือปรับระดับอำนาจกลับสู่ส่วนกลางมากขึ้น เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีมาตรฐาน และสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สัมภาษณ์: ID.2, 6 เมษายน 2569)

การกำหนดช่วงเวลาในการกระจายอำนาจ คณะสงฆ์ให้ความสำคัญกับการประเมินสถานการณ์โดยรอบอย่างรอบด้าน ทั้งในด้านนโยบายการบริหาร สภาพแวดล้อมทางสังคม และความพร้อมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงจังหวะเวลาที่เอื้อต่อการดำเนินงานและการปรับตัวของบุคลากร เพื่อให้การมอบหมายอำนาจเกิดความต่อเนื่อง ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปกครอง คณะสงฆ์ และสามารถรองรับภารกิจต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมตามลำดับขั้นการบริหาร มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการกระจายอำนาจตามความเหมาะสมของสถานการณ์ โดยคำนึงถึงความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ การปรับเปลี่ยนดังกล่าวมิได้เป็นการเปลี่ยนแปลงหลักการปกครอง แต่เป็นการปรับกระบวนการดำเนินงานให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในแต่ละช่วงเวลา เพื่อรักษาประสิทธิภาพ ความเป็นระเบียบ และความมั่นคงในการบริหารงานของคณะสงฆ์โดยรวม (สัมภาษณ์: ID.3, 6 เมษายน 2569)

การพิจารณาความเหมาะสมของเวลาในการกระจายอำนาจ จะพิจารณาจากภารกิจและความพร้อมของหน่วยงานในแต่ละช่วงเวลาเป็นหลัก โดยคำนึงถึงความพร้อมของบุคลากร ระดับความเข้าใจในนโยบาย ตลอดจนความสามารถในการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ ยังพิจารณาช่วงเวลาที่เหมาะสมต่อการดำเนินงาน เพื่อให้การมอบหมายอำนาจไม่ส่งผลกระทบต่อภารกิจประจำ และสามารถขับเคลื่อนงานของคณะสงฆ์ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการกระจายอำนาจตามความเหมาะสมของสถานการณ์และข้อจำกัดที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้การบริหารงานเกิดความคล่องตัวและตอบสนองต่อปัญหาได้อย่างเหมาะสม โดยหากเป็นภารกิจทั่วไปจะมอบหมายให้ระดับพื้นที่ดำเนินการตามขอบเขตหน้าที่ แต่ในกรณีที่เป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบต่อภาพรวม อาจมีการกำกับติดตามจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดมากขึ้น

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามระเบียบและเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สัมภาษณ์: ID.4, 7 เมษายน 2569)

การพิจารณาความเหมาะสมของเวลาในการกระจายอำนาจ คำนึงถึงความพร้อมและเสถียรภาพของการดำเนินงานเป็นสำคัญ โดยจะพิจารณาจากลักษณะภารกิจ ความซับซ้อนของงาน และศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละระดับ รวมถึงประเมินช่วงเวลาที่เหมาะสมต่อการถ่ายทอดภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้หน่วยงานที่ได้รับมอบหมายสามารถปรับตัวและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพื่อป้องกันปัญหาความไม่ต่อเนื่องและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหาร มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการกระจายอำนาจตามความเหมาะสมของบริบทและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยยึดหลักความยืดหยุ่นและความเหมาะสมในการบริหารงานเป็นสำคัญ ในกรณีที่หน่วยงานระดับพื้นที่มีความพร้อม อาจเพิ่มขอบเขตการตัดสินใจและการดำเนินงานมากขึ้น แต่หากมีข้อจำกัดหรือสถานการณ์ที่ต้องการความรอบคอบเป็นพิเศษ ก็อาจกำหนดให้มีการกำกับดูแลหรือพิจารณาจากส่วนกลางมากขึ้น เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างรัดกุม มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวทางการปกครองคณะสงฆ์ (สัมภาษณ์: ID.5, 7 เมษายน 2569)

การพิจารณาความเหมาะสมของเวลาในการกระจายอำนาจ จะพิจารณาจากความพร้อมในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงภารกิจที่รับผิดชอบ ปริมาณงาน และความสามารถของบุคลากรในพื้นที่ รวมทั้งพิจารณาช่วงเวลาที่เหมาะสมต่อการรับนโยบายและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความต่อเนื่อง ลดขั้นตอนการประสานงาน และช่วยให้การบริหารงานในระดับพื้นที่มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการกระจายอำนาจตามสภาพปัญหาและข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ โดยหากเป็นงานที่สามารถดำเนินการได้ในระดับพื้นที่ ก็จะเปิดโอกาสให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ แต่ในกรณีที่ประเด็นสำคัญหรือเกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย จะมีการประสานและรายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามระเบียบและแนวทางที่กำหนดไว้ (สัมภาษณ์: ID.6, 7 เมษายน 2569)

การพิจารณาความเหมาะสมของเวลาในการกระจายอำนาจ จะพิจารณาจากลักษณะงานและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะนั้นเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความจำเป็นเร่งด่วนของภารกิจ ความพร้อมของผู้ปฏิบัติงาน และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการดำเนินงานโดยรวม ทั้งนี้ การเลือกช่วงเวลาที่เหมาะสมจะช่วยให้การมอบหมายอำนาจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้รวดเร็วยิ่งขึ้น รวมทั้งช่วยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในการบริหารงาน มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการกระจายอำนาจตามความเหมาะสมของสถานการณ์และภารกิจที่รับผิดชอบ เพื่อให้การดำเนินงานสามารถตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการของพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย

ในบางกรณีอาจเพิ่มบทบาทการตัดสินใจให้ระดับปฏิบัติมากขึ้น เพื่อความคล่องตัวในการดำเนินงาน แต่หากเป็นเรื่องที่มีผลกระทบในวงกว้างหรือเกี่ยวข้องกับนโยบายสำคัญ ก็จะมีการดำเนินการภายใต้การกำกับดูแลและข้อสั่งการจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นต่อไป (สัมภาษณ์: ID.7, 6 เมษายน 2569)

การพิจารณาความเหมาะสมของเวลาในการกระจายอำนาจ จะพิจารณาจากความพร้อมในการดำเนินงานและสถานการณ์ของพื้นที่เป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงช่วงเวลาที่เหมาะสมต่อการรับมอบหมายงาน ความพร้อมของผู้รับผิดชอบ และสอดคล้องกับภารกิจที่กำลังดำเนินการอยู่ เพื่อให้การมอบหมายอำนาจสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ลดความล่าช้าในการประสานงาน และช่วยให้การดำเนินงานในแต่ละส่วนมีความคล่องตัวมากขึ้น มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการกระจายอำนาจตามความเหมาะสมของสถานการณ์และภารกิจในแต่ละช่วงเวลา โดยหากเป็นงานทั่วไปที่ระดับพื้นที่สามารถดำเนินการได้ ก็จะมีการมอบหมายให้ดำเนินการตามหน้าที่อย่างเหมาะสม แต่หากเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยการพิจารณาในภาพรวม หรือมีผลกระทบต่อหลายหน่วยงาน จะมีการรายงานและดำเนินการตามแนวทางที่ผู้บังคับบัญชากำหนด เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับระบบการปกครองคณะสงฆ์ (สัมภาษณ์: ID.8, 7 เมษายน 2569)

การพิจารณาความเหมาะสมของเวลาในการกระจายอำนาจ จะคำนึงถึงความต่อเนื่องของการดำเนินงานและความพร้อมของผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ โดยพิจารณาว่าช่วงเวลาใดเหมาะสมต่อการมอบหมายภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินการได้อย่างเข้าใจและไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ทั้งนี้ ยังพิจารณาให้สอดคล้องกับภารกิจประจำและระยะเวลาของแผนงาน เพื่อให้การดำเนินงานโดยรวมมีความเป็นระบบและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการกระจายอำนาจตามความเหมาะสมของภารกิจและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง โดยในกรณีที่งานมีความเร่งด่วนหรือจำเป็นต้องตัดสินใจรวดเร็ว อาจมีการมอบหมายอำนาจให้ผู้รับผิดชอบในระดับพื้นที่ดำเนินการมากขึ้น แต่หากเป็นภารกิจที่ต้องอาศัยความรอบคอบหรือเกี่ยวข้องกับหลายส่วน ก็จะมีการดำเนินการภายใต้การกำกับและประสานงานตามลำดับชั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ (สัมภาษณ์: ID.9, 7 เมษายน 2569)

ในระดับการปฏิบัติงาน จะพิจารณาความเหมาะสมของเวลาโดยดูจากความพร้อมของงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นหลัก เช่น ความชัดเจนของแนวทางปฏิบัติ ระยะเวลาการดำเนินงาน และความพร้อมในการประสานงานระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้การรับมอบหมายภารกิจสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและไม่กระทบต่อภารกิจอื่นที่รับผิดชอบอยู่ ทั้งนี้ การเลือกช่วงเวลาที่เหมาะสมช่วยให้การทำงานมีความคล่องตัวและลดข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานตามสถานการณ์และข้อจำกัดที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพจริงของพื้นที่ โดยเมื่อมีภารกิจเร่งด่วนหรือเรื่องที่ต้องการความ

รวดเร็ว อาจมีการมอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการโดยตรงมากขึ้น แต่หากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับหลายฝ่ายหรือจำเป็นต้องดำเนินการตามระเบียบอย่างเคร่งครัด ก็จะมีการรายงานและดำเนินการตามลำดับขั้นที่กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดความเรียบร้อยและเป็นไปตามแนวทางของคณะสงฆ์ (สัมภาษณ์: ID.10, 4 เมษายน 2569)

ในส่วนของการปฏิบัติงาน จะพิจารณาความเหมาะสมของเวลาโดยคำนึงถึงลำดับความสำคัญของภารกิจ ระยะเวลาที่กำหนด และความพร้อมของผู้รับผิดชอบในแต่ละส่วน เพื่อให้การรับมอบหมายงานและการดำเนินงานเป็นไปอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ทั้งนี้ การกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมช่วยให้สามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้ชัดเจน ลดความซ้ำซ้อนของขั้นตอน และสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ มีการปรับเปลี่ยนแนวทางการมอบหมายและดำเนินงานตามความเหมาะสมของสถานการณ์ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและข้อจำกัดในแต่ละช่วงเวลา โดยหากเป็นงานที่สามารถดำเนินการได้ในระดับปฏิบัติ ก็จะมีการมอบหมายหน้าที่ให้ผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจนมากขึ้น แต่หากเป็นงานที่มีรายละเอียดหรือเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจหลายด้าน ก็จะดำเนินการภายใต้แนวทางและข้อกำหนดของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีระบบ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (สัมภาษณ์: ID.11, 3 เมษายน 2569)

การพิจารณาความเหมาะสมของเวลาในการกระจายอำนาจ ควรตั้งอยู่บนหลักกาลัญญุตากล่าวคือ การรู้จักเลือกจังหวะเวลาและบริบทที่เหมาะสมต่อการดำเนินการ โดยคำนึงถึงความพร้อมขององค์กร โครงสร้างการบริหาร บุคลากร และระดับความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ของผู้รับมอบอำนาจ ทั้งนี้ การกระจายอำนาจไม่ควรดำเนินการอย่างเร่งรีบหรือขาดการเตรียมความพร้อม แต่ควรเกิดขึ้นในช่วงเวลาที่เอื้อต่อการปรับตัวของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพในการบริหารและการคงไว้ซึ่งเอกภาพของคณะสงฆ์ รูปแบบการกระจายอำนาจสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เนื่องจากการบริหารคณะสงฆ์เป็นระบบที่ต้องตอบสนองทั้งต่อปัจจัยภายในองค์กรและสภาพแวดล้อมทางสังคม การปรับระดับอำนาจจึงเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความยืดหยุ่นทางการบริหาร กล่าวคือ ในสถานการณ์ปกติอาจส่งเสริมการตัดสินใจในระดับพื้นที่เพื่อเพิ่มความคล่องตัว แต่ในภาวะที่มีประเด็นเชิงนโยบายหรือปัญหาที่ส่งผลกระทบในวงกว้าง อาจจำเป็นต้องเพิ่มบทบาทการกำกับจากส่วนกลาง เพื่อรักษามาตรฐาน ความเป็นระเบียบ และทิศทางการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน (สัมภาษณ์: ID.12, 7 เมษายน 2569)

การพิจารณาความเหมาะสมของเวลาในการกระจายอำนาจ จะคำนึงถึงนโยบายส่วนกลาง ความพร้อมของหน่วยงาน และสถานการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ โดยมีการประเมินความพร้อมทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ ทรัพยากร และระบบสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงพิจารณาช่วงเวลาที่เหมาะสมต่อการดำเนินงาน เพื่อให้การมอบหมายอำนาจสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลดขั้นตอนการบริหาร และเพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินงานของหน่วยงานระดับพื้นที่ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการกระจายอำนาจตามความเหมาะสมของสถานการณ์ นโยบาย และข้อจำกัดในการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยในการกิจทั่วไปอาจมอบอำนาจให้หน่วยงานระดับพื้นที่ดำเนินการภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ที่กำหนด แต่ในกรณีที่เป็นภารกิจสำคัญหรือมีผลกระทบต่อภาพรวมขององค์กร จะมีการกำกับ ติดตาม และควบคุมจากส่วนกลางมากขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ และเป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นเอกภาพ (สัมภาษณ์: ID.13, 7 เมษายน 2569)

การกำหนดช่วงเวลาในการกระจายอำนาจ จะพิจารณาให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงาน นโยบายขององค์กร และรอบการบริหารงานในแต่ละช่วง โดยคำนึงถึงความพร้อมของหน่วยรับผิดชอบ รวมถึงศักยภาพในการรองรับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ ต้องพิจารณาความเหมาะสมของช่วงเวลาให้สอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินงาน เพื่อให้การกระจายอำนาจสามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความชัดเจนด้านความรับผิดชอบ และสามารถติดตามประเมินผลได้อย่างเป็นระบบ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการกระจายอำนาจตามบริบทการบริหารและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้การดำเนินงานมีความเหมาะสมกับภารกิจและข้อจำกัดในแต่ละช่วงเวลา โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะจากหน่วยปฏิบัติ ทั้งนี้ หากสถานการณ์เอื้ออำนวย อาจเพิ่มระดับการมอบอำนาจแก่หน่วยงานในพื้นที่เพื่อเสริมความคล่องตัว แต่หากมีปัจจัยเสี่ยงหรือภารกิจที่ต้องควบคุมมาตรฐาน อาจกำหนดให้มีการกำกับติดตามจากส่วนกลางอย่างใกล้ชิด เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลสูงสุด (สัมภาษณ์: ID.14, 7 เมษายน 2569)

การพิจารณาความเหมาะสมของเวลาในการกระจายอำนาจ จะคำนึงถึงความพร้อมของบุคลากรและบริบทในการดำเนินงานเป็นสำคัญ โดยพิจารณาว่าช่วงเวลาใดเหมาะสมต่อการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายมีเวลาในการทำความเข้าใจบทบาท สามารถวางแผนและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ยังต้องคำนึงถึงภารกิจหลักที่รับผิดชอบอยู่ เพื่อไม่ให้เกิดการกระจายอำนาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานโดยรวม มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการกระจายอำนาจตามสถานการณ์และความจำเป็นของการดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความพร้อมของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละช่วงเวลา โดยในกรณีที่บุคลากรมีความพร้อมและเข้าใจภารกิจอย่างชัดเจน อาจเพิ่มบทบาทในการตัดสินใจและรับผิดชอบงานมากขึ้น แต่หากมีข้อจำกัดหรือสถานการณ์ที่ต้องการการกำกับดูแลเป็นพิเศษ ก็อาจมีการติดตามและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามากขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (สัมภาษณ์: ID.15, 8 เมษายน 2569)

การพิจารณาความเหมาะสมของเวลาในการกระจายอำนาจ จะพิจารณาจากระดับความพร้อมของบุคลากรและลักษณะภารกิจในแต่ละช่วงเวลาเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงช่วงเวลาที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ ทำความเข้าใจ และปรับตัวต่อบทบาทหน้าที่ใหม่ เพื่อให้ผู้ได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังต้องพิจารณาความสอดคล้องกับแผนการดำเนินงานโดยรวม เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างราบรื่นและไม่กระทบต่อภารกิจหลัก มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการกระจายอำนาจตามความเหมาะสมของสถานการณ์และระดับความพร้อมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับสภาพจริงและสามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง โดยในช่วงที่มีความพร้อม อาจเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีบทบาทในการตัดสินใจและบริหารจัดการมากขึ้น แต่หากพบข้อจำกัดหรืออุปสรรค ก็จะมีการให้คำแนะนำ สนับสนุน และกำกับดูแลเพิ่มเติม เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (สัมภาษณ์: ID.16, 6 เมษายน 2569)

การพิจารณาความเหมาะสมของเวลาในการกระจายอำนาจ จะคำนึงถึงความพร้อมของการดำเนินงานภายในวัดและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ โดยพิจารณาจากภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ ระยะเวลาการดำเนินงาน และความพร้อมในการประสานงานของแต่ละฝ่าย เพื่อให้การมอบหมายหน้าที่และอำนาจเป็นไปอย่างเหมาะสม สามารถดำเนินการได้ทันตามกำหนด และไม่เกิดความล่าช้าหรือความซ้ำซ้อนในการทำงาน มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการกระจายอำนาจตามความเหมาะสมของสถานการณ์และลักษณะงานที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้การดำเนินงานภายในวัดและการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความคล่องตัวมากขึ้น โดยในกรณีงานทั่วไปอาจมีการมอบหมายหน้าที่ให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการโดยตรงตามขอบเขตที่กำหนด แต่หากเป็นงานสำคัญหรือเกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย จะมีการรายงานและดำเนินการตามคำสั่งหรือแนวทางของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความเรียบร้อยและเป็นไปตามระเบียบของคณะสงฆ์ (สัมภาษณ์: ID.17, 7 เมษายน 2569)

การพิจารณาความเหมาะสมของเวลาในการกระจายอำนาจ จะคำนึงถึงความพร้อมของงานทรัพยากร และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ โดยพิจารณาว่าช่วงเวลาใดเหมาะสมต่อการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่กระทบต่อภารกิจหลักของวัด และสามารถสนับสนุนการบริหารกิจการคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ยังต้องคำนึงถึงความสะดวกในการประสานงานและการติดตามผลการดำเนินงานในแต่ละส่วน มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการกระจายอำนาจตามลักษณะงานและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้การบริหารจัดการภายในวัดมีความคล่องตัวและเหมาะสมกับภารกิจในแต่ละช่วงเวลา โดยหากเป็นงานประจำหรือภารกิจที่มีขั้นตอนชัดเจน อาจมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการได้โดยตรง แต่หากเป็นงานที่มีความละเอียดอ่อนหรือเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจหลายฝ่าย จะดำเนินการภายใต้การพิจารณาและ

แนวทางของพระผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความรอบคอบและความเรียบร้อยในการดำเนินงาน โดยรวม (สัมภาษณ์: ID.18, 7 เมษายน 2569)

การพิจารณาความเหมาะสมของเวลาในการกระจายอำนาจ ควรอาศัยการวิเคราะห์บริบทเชิงองค์กรและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน โดยคำนึงถึงระดับความพร้อมของหน่วยงาน บุคลากร และกลไกสนับสนุนในการบริหาร ทั้งนี้ การกระจายอำนาจควรดำเนินการในช่วงเวลาที่องค์กรมีเสถียรภาพและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ เพื่อให้การมอบหมายอำนาจไม่ก่อให้เกิดความสับสนในเชิงโครงสร้าง แต่กลับช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ ลดข้อจำกัดของการบริหารแบบรวมศูนย์ และส่งเสริมความคล่องตัวในการดำเนินงานของคณะสงฆ์ในระดับพื้นที่ รูปแบบการกระจายอำนาจมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์และพลวัตขององค์กร เนื่องจากบริบทการบริหารคณะสงฆ์ต้องเผชิญทั้งความเปลี่ยนแปลงทางสังคม นโยบาย และความต้องการของพื้นที่ การปรับระดับอำนาจจึงเป็นกระบวนการเชิงบริหารที่ช่วยรักษาสมดุลระหว่างการเปิดโอกาสให้หน่วยงานระดับล่างมีบทบาทในการตัดสินใจ กับการคงไว้ซึ่งมาตรฐานและเอกภาพขององค์กร กล่าวคือ ในภาวะปกติอาจเน้นการมอบอำนาจเชิงปฏิบัติแก่พื้นที่มากขึ้น แต่ในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อนหรือมีผลกระทบต่อภาพรวม อาจเพิ่มระดับการกำกับดูแลจากส่วนกลางเพื่อควบคุมทิศทางการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร (สัมภาษณ์: ID.19, 27 มีนาคม 2569)

การพิจารณาความเหมาะสมของเวลาในการกระจายอำนาจ ควรตั้งอยู่บนหลักการบริหารเชิงสถานการณ์ โดยวิเคราะห์ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรประกอบกัน ได้แก่ ความพร้อมของบุคลากร โครงสร้างการบริหาร ระดับความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ตลอดจนบริบททางสังคมและนโยบายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ช่วงเวลาที่เหมาะสมต่อการกระจายอำนาจควรเป็นช่วงที่องค์กรสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีระบบติดตามประเมินผลรองรับอย่างชัดเจน เพื่อให้การถ่ายโอนอำนาจนำไปสู่ประสิทธิภาพในการบริหาร มากกว่าการสร้างภาระหรือความซ้ำซ้อนในกระบวนการทำงาน การปรับเปลี่ยนรูปแบบการกระจายอำนาจตามสถานการณ์ถือเป็นกลไกสำคัญของการบริหารองค์กรสมัยใหม่ เนื่องจากบริบทการดำเนินงานมิได้หยุดนิ่ง แต่มีความเปลี่ยนแปลงตามเงื่อนไขทางสังคม เศรษฐกิจ และนโยบายการบริหาร ในบริบทของคณะสงฆ์ การปรับระดับการมอบอำนาจจึงควรดำเนินไปอย่างยืดหยุ่นและมีเหตุผล กล่าวคือ ในสถานการณ์ที่หน่วยงานระดับพื้นที่มีศักยภาพเพียงพอ ควรส่งเสริมการตัดสินใจในระดับพื้นที่เพื่อเพิ่มความคล่องตัว แต่หากเป็นภารกิจที่มีความอ่อนไหวหรือส่งผลต่อโครงสร้างโดยรวม อาจจำเป็นต้องเพิ่มระดับการกำกับดูแลจากส่วนกลาง เพื่อรักษามาตรฐาน ความเป็นเอกภาพ และเสถียรภาพของระบบการปกครองคณะสงฆ์ในระยะยาว (สัมภาษณ์: ID.20, 7 เมษายน 2569)

กล่าวโดยสรุป การพิจารณาความเหมาะสมของเวลาในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์ (โดยเฉพาะคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) จะให้ความสำคัญกับบริบท ความพร้อม และสถานการณ์ของแต่ละพื้นที่เป็นหลัก โดยประเมินจากความพร้อมของบุคลากร งบประมาณ ทรัพยากร ตลอดจนความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ เพื่อไม่ให้กระทบต่อการกิจหลัก ทั้งด้านการปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ และการสาธารณูปการ โดยมีการคำนึงถึงช่วงเวลาที่เกี่ยวข้องการดำเนินงานและการปรับตัวของบุคลากร เช่น ช่วงการจัดทำแผนงานประจำปี หรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายส่วนกลาง ทั้งนี้ รูปแบบการกระจายอำนาจจะยึดหลักความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์อยู่เสมอ เพื่อมุ่งรักษาสมดุลระหว่างความคล่องตัวและความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการปกครอง โดยในภาวะปกติจะมอบหมายอำนาจให้หน่วยงานระดับพื้นที่สามารถดำเนินงานได้อย่างอิสระและเหมาะสมตามขอบเขตหน้าที่ แต่หากมีสถานการณ์พิเศษ มีนโยบายสำคัญที่ต้องอาศัยความเป็นเอกภาพ หรือเกิดเหตุการณ์เร่งด่วนที่มีผลกระทบในวงกว้าง ก็จะมีการปรับระดับอำนาจ การกำกับดูแล หรือถึงการตัดสินใจกลับมาสู่ส่วนกลางมากขึ้น เพื่อให้สามารถควบคุมทิศทางการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน และตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างทันท่วงที

4.1.6 สภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการสัมภาษณ์กลุ่มพระสงฆ์ กลุ่มฆราวาส / บุคลากรภายนอก เกี่ยวกับสภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในหลักปรัชญา ๓ ประการ (ความเป็นผู้รู้จักชุมชน) ซึ่งแต่ละท่านได้แสดงทัศนะไว้ดังนี้

การดำเนินงานของคณะสงฆ์จำเป็นต้องคำนึงถึงบริบทของชุมชนทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และวิถีชีวิตของประชาชนในแต่ละพื้นที่ เนื่องจากแต่ละชุมชนมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกัน เช่น บางพื้นที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาพระปริยัติธรรม บางพื้นที่เน้นงานสาธารณสงเคราะห์หรือการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การบริหารและการกระจายอำนาจจึงควรเปิดโอกาสให้หน่วยงานในพื้นที่สามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสภาพจริง โดยอาศัยการรับฟังความคิดเห็นจากพระสงฆ์ ผู้นำชุมชน และประชาชน เพื่อให้การดำเนินงานของคณะสงฆ์เกิดประโยชน์ต่อชุมชนอย่างแท้จริงและสอดคล้องกับบริบททางสังคมในพื้นที่ การกระจายอำนาจถือว่ามี ความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนในระดับหนึ่ง เพราะช่วยให้การตัดสินใจและการบริหารจัดการสามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการเฉพาะพื้นที่ได้รวดเร็วและตรงจุดมากขึ้น หน่วยงานหรือคณะสงฆ์ระดับท้องถิ่นสามารถกำหนดกิจกรรม โครงการ หรือแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับประชาชนในพื้นที่ได้ โดยไม่ต้องรอการสั่งการจากส่วนกลางเพียงอย่างเดียว อย่างไรก็ตาม การกระจายอำนาจจะเกิดประสิทธิผลสูงสุดเมื่อมีการกำหนดกรอบนโยบายที่ชัดเจน ควบคู่กับ

การมีส่วนร่วมของชุมชนและการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานตอบสนองต่อประโยชน์ส่วนรวมได้อย่างยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.1, 6 เมษายน 2569)

ในฐานะผู้บริหารคณะสงฆ์ระดับอำเภอ การดำเนินงานต้องคำนึงถึงบริบทของแต่ละพื้นที่เป็นสำคัญ ทั้งด้านวิถีชีวิต วัฒนธรรม ประเพณี สภาพเศรษฐกิจ และปัญหาสังคมของประชาชน เนื่องจากแต่ละตำบลหรือแต่ละวัดมีบริบทแตกต่างกัน การกำหนดแนวทางการปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ และสาธารณสงเคราะห์ จึงต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับสภาพจริงในพื้นที่ พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นจากเจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส ผู้นำชุมชน และหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้การบริหารงานคณะสงฆ์สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสนับสนุนการพัฒนาชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรม การกระจายอำนาจถือว่ามีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เพราะช่วยให้คณะสงฆ์ในระดับพื้นที่สามารถบริหารจัดการและตัดสินใจได้รวดเร็วมากขึ้นตามบริบทของตนเอง ลดข้อจำกัดจากการรอคำสั่งหรือการตัดสินใจจากส่วนกลางเพียงอย่างเดียว อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการระดับพื้นที่มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางพัฒนางานพระพุทธศาสนาให้เหมาะสมกับชุมชน อย่างไรก็ตาม การกระจายอำนาจควรดำเนินการภายใต้กรอบนโยบายและระเบียบคณะสงฆ์ที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดเอกภาพในการบริหารควบคู่กับความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน (สัมภาษณ์: ID.2, 6 เมษายน 2569)

การบริหารงานคณะสงฆ์ระดับอำเภอจำเป็นต้องมองทั้งภาพรวมและรายละเอียดของพื้นที่ควบคู่กัน กล่าวคือ ต้องพิจารณาทั้งสภาพสังคม ความเข้มแข็งของชุมชน จำนวนวัด บุคลากรทางพระพุทธศาสนา ตลอดจนปัญหาเฉพาะพื้นที่ เช่น การเปลี่ยนแปลงของสังคม เยาวชนห่างวัด หรือข้อจำกัดด้านทรัพยากร ดังนั้น ก่อนกำหนดแนวทางดำเนินงานจึงต้องอาศัยข้อมูลจากพื้นที่จริง และประสานความร่วมมือกับวัด หน่วยงานราชการ และภาคประชาชน เพื่อให้การดำเนินงานของคณะสงฆ์เกิดความเหมาะสมและตอบโจทย์สังคมในปัจจุบัน การกระจายอำนาจมีความจำเป็นและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เนื่องจากทำให้ระดับพื้นที่มีบทบาทในการบริหารจัดการมากขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและพัฒนางานได้ตรงตามบริบท อย่างไรก็ตาม การกระจายอำนาจไม่ควรหมายถึงการแยกการบริหารออกจากแนวทางส่วนกลาง แต่ควรเป็นการมอบอำนาจภายใต้กรอบนโยบายเดียวกัน เพื่อให้เกิดทั้งความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและความเป็นเอกภาพของการปกครองคณะสงฆ์โดยรวม (สัมภาษณ์: ID.3, 6 เมษายน 2569)

การบริหารงานคณะสงฆ์ในระดับพื้นที่จำเป็นต้องคำนึงถึงบริบทของชุมชนและสังคมเป็นสำคัญ ทั้งในด้านวิถีชีวิต วัฒนธรรม ประเพณี สภาพเศรษฐกิจ ตลอดจนปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ เนื่องจากแต่ละชุมชนมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกัน การกำหนดแนวทางดำเนินงานจึงต้องอาศัยการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การรับฟังความคิดเห็นจากเจ้าอาวาส ผู้นำชุมชน และประชาชน เพื่อให้การบริหารงานด้านการปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ และสาธารณสงเคราะห์ มี

ความเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่และสามารถตอบสนองต่อประโยชน์ส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกระจายอำนาจถือว่ามีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เนื่องจากเป็นการเปิดโอกาสให้คณะสงฆ์และหน่วยงานในระดับพื้นที่มีบทบาทในการบริหารจัดการและตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ของตนเองมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว รวดเร็ว และสามารถแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานได้ตรงตามบริบทของชุมชน อย่างไรก็ตาม การกระจายอำนาจควรดำเนินควบคู่กับการกำหนดนโยบาย กรอบการปฏิบัติงาน และระบบติดตามประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดทั้งประสิทธิภาพในการบริหารและเอกภาพของการปกครองคณะสงฆ์โดยรวม (สัมภาษณ์: ID.4, 7 เมษายน 2569)

การดำเนินงานของคณะสงฆ์ในระดับพื้นที่ให้ความสำคัญกับการพิจารณาบริบทของชุมชนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านโครงสร้างทางสังคม วัฒนธรรมท้องถิ่น สภาพเศรษฐกิจ การศึกษา และปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่ เนื่องจากบริบทของแต่ละชุมชนมีความแตกต่างกัน การบริหารงานจึงไม่อาจกำหนดแนวทางในลักษณะเดียวกันทั้งหมดได้ จำเป็นต้องปรับใช้แนวทางให้เหมาะสมกับสภาพจริง โดยอาศัยความร่วมมือจากวัด ผู้นำชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และภาคประชาชน เพื่อให้การดำเนินงานของคณะสงฆ์เกิดความสอดคล้องกับสังคมและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม การกระจายอำนาจมีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนในเชิงหลักการ เนื่องจากช่วยให้การบริหารจัดการในระดับพื้นที่สามารถดำเนินการได้อย่างใกล้ชิดกับปัญหาและความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในพื้นที่ในการร่วมกำหนดแนวทางพัฒนางานด้านพระพุทธศาสนา อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การกระจายอำนาจเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม จำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน และการกำกับติดตามที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างความคล่องตัวในการบริหารกับการรักษามาตรฐานการดำเนินงานของคณะสงฆ์โดยรวม (สัมภาษณ์: ID.5, 7 เมษายน 2569)

การบริหารกิจการของวัดจำเป็นต้องคำนึงถึงบริบทของชุมชนโดยรอบเป็นสำคัญ เนื่องจากวัดมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับประชาชนทั้งในด้านศาสนา วัฒนธรรม และการพัฒนาสังคม ดังนั้น การดำเนินงานของวัดจึงต้องพิจารณาสภาพความเป็นอยู่ ปัญหา และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เช่น ด้านการศึกษา การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น และการช่วยเหลือสังคม โดยอาศัยการประสานความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กิจกรรมของวัดเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างเหมาะสม การกระจายอำนาจมีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เนื่องจากทำให้วัดและคณะสงฆ์ในระดับพื้นที่สามารถดำเนินงานและตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชุมชนได้อย่างเหมาะสมและทันท่วงทีมากขึ้น ส่งผลให้การแก้ไขปัญหาและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีความตรงตามบริบทของพื้นที่ อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานยังควรอยู่

ภายใต้แนวนโยบายและหลักเกณฑ์ของคณะสงฆ์ เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบและเอกภาพในการบริหารงานโดยรวม (สัมภาษณ์: ID.6, 7 เมษายน 2569)

ในการบริหารกิจการของวัด ได้ให้ความสำคัญต่อการศึกษาศาสนาแวดล้อมและบริบทของชุมชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านวิถีชีวิต ค่านิยม วัฒนธรรมท้องถิ่น ตลอดจนปัญหาและความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้น เนื่องจากวัดเป็นสถาบันที่มีบทบาทเชื่อมโยงกับชุมชนโดยตรง การดำเนินงานจึงต้องปรับให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของแต่ละพื้นที่ โดยมุ่งส่งเสริมบทบาทของวัดให้เป็นศูนย์กลางด้านศาสนา การศึกษา และการพัฒนาคุณธรรมของประชาชน ควบคู่กับการสร้างความร่วมมือกับผู้นำชุมชนและภาคส่วนต่าง ๆ ในพื้นที่ การกระจายอำนาจมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนในระดับหนึ่ง เนื่องจากช่วยให้การบริหารงานของวัดและคณะสงฆ์สามารถดำเนินการได้อย่างยืดหยุ่นตามบริบทเฉพาะพื้นที่ ทั้งในด้านการจัดกิจกรรมทางศาสนา การพัฒนาสาธารณประโยชน์ และการตอบสนองต่อปัญหาของประชาชน อย่างไรก็ตาม การกระจายอำนาจควรดำเนินไปภายใต้หลักธรรมาภิบาล มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน และยึดแนวนโยบายของคณะสงฆ์ส่วนกลาง เพื่อให้เกิดทั้งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความเป็นเอกภาพในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ (สัมภาษณ์: ID.7, 6 เมษายน 2569)

การดำเนินงานของวัดและคณะสงฆ์ในระดับพื้นที่ ได้ให้ความสำคัญต่อการศึกษาบริบทของชุมชนและสังคมโดยรอบอย่างรอบด้าน ทั้งในมิติด้านวิถีชีวิต ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ เพื่อให้การกำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านการปกครอง การศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา และงานสาธารณสงเคราะห์ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของพื้นที่ ทั้งนี้ ยังให้ความสำคัญต่อการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพระสังฆาธิการ ผู้นำชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และประชาชน เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนาและสังคมส่วนรวมอย่างเป็นรูปธรรม การกระจายอำนาจถือเป็นแนวทางที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เนื่องจากเอื้อให้คณะสงฆ์และหน่วยงานในระดับพื้นที่สามารถบริหารจัดการและตัดสินใจในภารกิจที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ของตนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้การดำเนินงานสามารถตอบสนองต่อปัญหา ความจำเป็น และความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและตรงตามบริบทของแต่ละชุมชน อย่างไรก็ตาม การกระจายอำนาจควรดำเนินการควบคู่กับการกำหนดกรอบนโยบาย แนวทางปฏิบัติ และระบบกำกับติดตามที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างความคล่องตัวในการบริหารจัดการกับการรักษามาตรฐานและเอกภาพของการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวม (สัมภาษณ์: ID.8, 7 เมษายน 2569)

การบริหารกิจการคณะสงฆ์และการดำเนินงานของวัดในระดับพื้นที่ จำเป็นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในบริบททางสังคมและลักษณะเฉพาะของชุมชนแต่ละแห่ง ทั้งด้านโครงสร้าง

ประชากร วิถีชีวิต วัฒนธรรมท้องถิ่น ระดับการศึกษา สภาพเศรษฐกิจ ตลอดจนประเด็นปัญหาทางสังคมที่ปรากฏในพื้นที่ เนื่องจากแต่ละชุมชนมีเงื่อนไขและความต้องการที่แตกต่างกัน การกำหนดแผนงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ จึงต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ โดยอาศัยกระบวนการรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมจากพระสงฆ์ ผู้นำชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และประชาชน เพื่อให้การดำเนินงานของคณะสงฆ์สามารถเกื้อกูลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชนได้อย่างยั่งยืนการกระจายอำนาจนับเป็นกลไกสำคัญในการเสริมประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้มีความใกล้ชิดกับพื้นที่มากยิ่งขึ้น เนื่องจากเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานในระดับพื้นที่สามารถใช้ดุลยพินิจในการบริหารจัดการภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชนได้อย่างเหมาะสม ทั้งในด้านการศึกษา การเผยแผ่ การสาธารณสงเคราะห์ และการส่งเสริมบทบาทของวัดในฐานะศูนย์กลางของชุมชน อย่างไรก็ตามการกระจายอำนาจควรอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ ระเบียบ และแนวนโยบายที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานมีทั้งความคล่องตัวในการปฏิบัติและความเป็นเอกภาพในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในภาพรวม (สัมภาษณ์: ID.9, 7 เมษายน 2569)

การดำเนินงานของวัดและคณะสงฆ์ในระดับพื้นที่ ได้ให้ความสำคัญต่อการพิจารณาบริบทของชุมชนและสังคมโดยรอบอย่างเหมาะสม ทั้งในด้านวิถีชีวิต ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ เนื่องจากวัดเป็นสถาบันทางพระพุทธศาสนาที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน การกำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านการศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา และงานสาธารณสงเคราะห์ จึงจำเป็นต้องสอดคล้องกับบริบทและความเหมาะสมของพื้นที่ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานสามารถตอบสนองต่อประโยชน์ส่วนรวมและสนับสนุนการพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกระจายอำนาจถือเป็นแนวทางที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เนื่องจากเปิดโอกาสให้คณะสงฆ์และหน่วยงานในระดับพื้นที่สามารถดำเนินการ ตัดสินใจ และบริหารจัดการภารกิจที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ได้อย่างคล่องตัวและเหมาะสมยิ่งขึ้น ส่งผลให้การดำเนินงานสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างตรงจุด อย่างไรก็ตาม การกระจายอำนาจควรอยู่ภายใต้กรอบนโยบาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ควบคู่กับการรักษาความเป็นเอกภาพของการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวม (สัมภาษณ์: ID.10, 4 เมษายน 2569)

การบริหารและการดำเนินงานของคณะสงฆ์ในระดับพื้นที่ ได้ยึดหลักการพิจารณาบริบทของชุมชนและสังคมเป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดแนวทางปฏิบัติ ทั้งในมิติด้านสังคม วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่ เนื่องจากบริบทของชุมชนมีความแตกต่างกัน การดำเนินงานจึงจำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจในสภาพการณ์จริง เพื่อให้

การจัดกิจกรรม การเผยแผ่พระพุทธศาสนา และการดำเนินงานด้านสาธารณประโยชน์มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม การกระจายอำนาจมีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนในระดับพื้นที่ เนื่องจากช่วยเสริมให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว และเอื้อต่อการตัดสินใจในการกิจที่เกี่ยวข้องกับบริบทเฉพาะของแต่ละพื้นที่ได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานในระดับพื้นที่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนางานได้อย่างทันท่วงที อย่างไรก็ตาม การกระจายอำนาจควรดำเนินไปภายใต้กรอบนโยบาย หลักเกณฑ์ และระบบกำกับติดตามที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดดุลยภาพระหว่างความยืดหยุ่นในการบริหารกับการรักษามาตรฐานการดำเนินงานของคณะสงฆ์โดยรวม (สัมภาษณ์: ID.11, 3 เมษายน 2569)

การดำเนินงานของคณะสงฆ์ควรตั้งอยู่บนฐานความเข้าใจบริบทของชุมชนอย่างรอบด้าน ทั้งในมิติทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การศึกษา และความเปลี่ยนแปลงของสังคมร่วมสมัย เนื่องจากชุมชนแต่ละแห่งมีทุนทางสังคม โครงสร้างประชากร และปัญหาเฉพาะที่แตกต่างกัน การบริหารกิจการคณะสงฆ์จึงไม่ควรดำเนินไปในลักษณะเดียวกันทั้งหมด แต่ควรมีการประยุกต์แนวทางให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ การมีส่วนร่วมของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และการบูรณาการบทบาทของวัดให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ทั้งในด้านการศึกษา การเผยแผ่ และการสาธารณสงเคราะห์ ในเชิงหลักการ การกระจายอำนาจถือเป็นกลไกที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เนื่องจากช่วยให้การบริหารจัดการมีความใกล้ชิดกับพื้นที่และสามารถตอบสนองต่อปัญหาเฉพาะบริบทได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพระสังฆาธิการและภาคประชาชนในระดับพื้นที่ อย่างไรก็ตาม การกระจายอำนาจควรดำเนินควบคู่กับการกำหนดกรอบนโยบาย มาตรฐานการปฏิบัติงาน และระบบกำกับติดตามที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการกระจายอำนาจเชิงบริหารกับการคงไว้ซึ่งเอกภาพของการปกครองคณะสงฆ์ตามโครงสร้างส่วนกลาง (สัมภาษณ์: ID.12, 7 เมษายน 2569)

การดำเนินงานในระดับพื้นที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อบริบทของชุมชนและสังคมอย่างรอบด้าน ทั้งด้านโครงสร้างประชากร สภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ประเพณี และปัญหาเฉพาะพื้นที่ เนื่องจากแต่ละชุมชนมีลักษณะและความต้องการที่แตกต่างกัน การกำหนดแนวทางการดำเนินงานจึงต้องอาศัยข้อมูลพื้นฐานของพื้นที่ควบคู่กับการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน ผู้นำชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานมีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และสามารถตอบสนองต่อประโยชน์ส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกระจายอำนาจถือเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เนื่องจากช่วยให้หน่วยงานในระดับพื้นที่มีบทบาทในการบริหารจัดการและตัดสินใจในการกิจที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ของตนเองมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้การแก้ไขปัญหา การจัดสรรทรัพยากร และการดำเนินโครงการต่าง ๆ สามารถดำเนินการได้อย่าง

รวดเร็ว คล่องตัว และตรงตามบริบทของพื้นที่ อย่างไรก็ตาม การกระจายอำนาจควรดำเนินการภายใต้กรอบนโยบาย ระเบียบ และระบบกำกับติดตามที่ชัดเจน เพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ (สัมภาษณ์: ID.13, 7 เมษายน 2569)

การบริหารงานในระดับพื้นที่ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์บริบทของชุมชนและสังคมเป็นพื้นฐานในการกำหนดแนวทางดำเนินงาน โดยพิจารณาทั้งด้านสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิถีชีวิต และปัญหาเชิงพื้นที่ที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน เนื่องจากแต่ละชุมชนมีศักยภาพและข้อจำกัดแตกต่างกัน การวางแผนและการตัดสินใจจึงจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับข้อเท็จจริงในพื้นที่ ควบคู่กับการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคประชาชน และผู้นำชุมชน เพื่อให้การดำเนินงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด การกระจายอำนาจมีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนในเชิงการบริหารจัดการ เนื่องจากการเพิ่มบทบาทให้หน่วยงานระดับพื้นที่สามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงาน และแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงตามบริบทมากยิ่งขึ้น ทั้งยังช่วยลดขั้นตอนการดำเนินงานจากระบบรวมศูนย์ ทำให้เกิดความคล่องตัวและความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การกระจายอำนาจเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร และระบบติดตามประเมินผลที่เหมาะสม เพื่อรองรับการบริหารงานในระดับพื้นที่อย่างยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.14, 7 เมษายน 2569)

การดำเนินงานในพื้นที่จำเป็นต้องคำนึงถึงบริบทของชุมชนและสังคมอย่างเหมาะสม เนื่องจากแต่ละชุมชนมีลักษณะเฉพาะทั้งด้านวิถีชีวิต วัฒนธรรม ประเพณี สภาพเศรษฐกิจ และปัญหาสังคมที่แตกต่างกัน การกำหนดกิจกรรมหรือแนวทางดำเนินงานจึงควรสอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของคนในชุมชน โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความร่วมมือระหว่างวัด โรงเรียน ครอบครัว และชุมชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ การกระจายอำนาจมีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เนื่องจากเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานในระดับพื้นที่สามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดแนวทางดำเนินงานได้มากขึ้น ซึ่งช่วยให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของชุมชน อีกทั้งยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการร่วมคิด ร่วมดำเนินการ และร่วมรับผิดชอบต่อการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.15, 8 เมษายน 2569)

การดำเนินงานในระดับพื้นที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาสภาพแวดล้อมและบริบทของชุมชนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม วิถีชีวิต สภาพเศรษฐกิจ และโอกาสทางการศึกษาของประชาชนในแต่ละพื้นที่ เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการพัฒนาคนและชุมชนโดยตรง การกำหนดกิจกรรมหรือแนวทางดำเนินงานจึงควรสอดคล้องกับความพร้อม ความต้องการ และปัญหาที่แท้จริง

ของชุมชน โดยเน้นการเสริมสร้างองค์ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาศักยภาพของประชาชน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างเป็นรูปธรรม การกระจายอำนาจถือเป็นแนวทางที่มีความเหมาะสม เนื่องจากช่วยให้หน่วยงานหรือผู้ปฏิบัติงานในระดับพื้นที่สามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานได้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ในการร่วมวางแผน ตัดสินใจ และพัฒนากิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับชุมชน ส่งผลให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด และเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ตอบสนองต่อการพัฒนาชุมชนได้อย่างยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.16, 6 เมษายน 2569)

การสนับสนุนและการดำเนินงานด้านกิจการวัด ได้ให้ความสำคัญต่อการพิจารณาบริบทของชุมชนและสังคมในพื้นที่อย่างรอบด้าน ทั้งในด้านวิถีชีวิต ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น สภาพเศรษฐกิจ ตลอดจนปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ เนื่องจากวัดมีบทบาทเป็นศูนย์กลางทางศาสนาและเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน การดำเนินกิจกรรมหรือการบริหารจัดการต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ เพื่อให้สามารถสนับสนุนภารกิจของวัดและตอบสนองต่อประโยชน์ของประชาชนได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ยังให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่สังคมโดยรวม การกระจายอำนาจถือเป็นแนวทางที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เนื่องจากเปิดโอกาสให้การบริหารจัดการและการดำเนินงานในระดับพื้นที่ที่มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น สามารถพิจารณา ตัดสินใจ และดำเนินการในภารกิจที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ได้อย่างเหมาะสมตามบริบทจริง ส่งผลให้การจัดกิจกรรม การบริหารทรัพยากร และการสนับสนุนงานสาธารณประโยชน์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การกระจายอำนาจควรดำเนินการภายใต้กรอบระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเป็นระบบ โปร่งใส และสอดคล้องกับแนวทางการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวม (สัมภาษณ์: ID.17, 7 เมษายน 2569)

ในการสนับสนุนกิจการของวัดและการประสานงานกับชุมชน ได้ให้ความสำคัญต่อการศึกษบริบทของพื้นที่อย่างเหมาะสม ทั้งในด้านสภาพสังคม วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และสภาพเศรษฐกิจของประชาชน เนื่องจากบริบทของแต่ละชุมชนมีลักษณะเฉพาะและความต้องการที่แตกต่างกัน การดำเนินงานและการสนับสนุนภารกิจของวัดจึงจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของพื้นที่ โดยมุ่งส่งเสริมให้วัดสามารถปฏิบัติการกิจด้านศาสนา การศึกษา และสาธารณประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ทั้งนี้ อาศัยความร่วมมือจากประชาชน ผู้นำชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ การกระจายอำนาจมีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนในเชิงการบริหารจัดการ เนื่องจากช่วยให้การดำเนินงานในระดับพื้นที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับแนวทางการปฏิบัติให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละชุมชนได้มากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเอื้อต่อการบริหารทรัพยากร การจัดกิจกรรม และการสนับสนุนภารกิจของวัดให้เป็นไปอย่างรวดเร็วและตรงตามความ

ต้องการของประชาชน อย่างไรก็ตาม การดำเนินการดังกล่าวควรอยู่ภายใต้กรอบระเบียบและแนวทางที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน ควบคู่กับความโปร่งใสและความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการดำเนินกิจการของวัดและคณะสงฆ์โดยรวม (สัมภาษณ์: ID.18, 7 เมษายน 2569)

การดำเนินงานของคณะสงฆ์และองค์กรทางศาสนาในระดับพื้นที่ จำเป็นต้องตั้งอยู่บนฐานความเข้าใจบริบทของชุมชนและสังคมอย่างเป็นระบบ ทั้งในมิติด้านโครงสร้างทางสังคม วิถีชีวิต วัฒนธรรมท้องถิ่น สภาพเศรษฐกิจ การศึกษา ตลอดจนพลวัตของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมร่วมสมัย เนื่องจากแต่ละพื้นที่มีทุนทางสังคม ศักยภาพ และข้อจำกัดที่แตกต่างกัน การกำหนดนโยบายหรือแนวทางการดำเนินงานจึงควรมีความยืดหยุ่นและสามารถประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทเฉพาะพื้นที่ โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์และการมีส่วนร่วมของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิผลและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างเหมาะสม ในเชิงหลักการ การกระจายอำนาจถือเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เนื่องจากช่วยให้หน่วยงานหรือผู้ปฏิบัติงานในระดับพื้นที่สามารถตัดสินใจและกำหนดแนวทางดำเนินงานได้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังลดข้อจำกัดของระบบรวมศูนย์ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในพื้นที่ อย่างไรก็ตาม การกระจายอำนาจจะเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพได้ จำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบอำนาจหน้าที่ มาตรฐานการดำเนินงาน และระบบติดตามประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อสร้างดุลยภาพระหว่างความยืดหยุ่นเชิงบริหารกับการคงไว้ซึ่งเอกภาพขององค์กรในภาพรวม (สัมภาษณ์: ID.19, 27 มีนาคม 2569)

การบริหารจัดการของคณะสงฆ์ในระดับพื้นที่ควรให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์บริบทของชุมชนในลักษณะเชิงบูรณาการ โดยพิจารณาทั้งปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การศึกษา โครงสร้างประชากร และการเปลี่ยนแปลงของสังคมร่วมสมัย เนื่องจากบริบทดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อบทบาทและประสิทธิภาพของการดำเนินงานด้านพระพุทธศาสนา การกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติจึงไม่ควรยึดรูปแบบตายตัว แต่ควรสามารถปรับให้สอดคล้องกับเงื่อนไขและศักยภาพของแต่ละพื้นที่ โดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วม การใช้ข้อมูลเชิงพื้นที่ และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกระจายอำนาจมีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนในฐานะเครื่องมือทางการบริหารที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจและการจัดการทรัพยากรในระดับพื้นที่ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ย่อมมีความเข้าใจต่อปัญหา ข้อจำกัด และศักยภาพของชุมชนได้ดีกว่าส่วนกลาง อีกทั้งยังเอื้อต่อการออกแบบแนวทางดำเนินงานที่มีความเฉพาะเจาะจงและเหมาะสมกับบริบทจริง อย่างไรก็ตาม การกระจายอำนาจควรดำเนินควบคู่กับระบบกำกับดูแลที่เหมาะสม การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

และกลไกตรวจสอบที่ชัดเจน เพื่อให้การบริหารเกิดความคล่องตัว ควบคู่กับความรับผิดชอบและความเป็นเอกภาพขององค์กรในระยะยาว (สัมภาษณ์: ID.20, 7 เมษายน 2569)

กล่าวโดยสรุป การดำเนินงานและการบริหารงานของคณะสงฆ์ในระดับพื้นที่ (โดยเฉพาะในระดับอำเภอ) จำเป็นต้องคำนึงถึงบริบทของชุมชนและสภาพพื้นที่จริงเป็นสำคัญ ทั้งในด้านสังคม วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต สภาพเศรษฐกิจ ตลอดจนปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกันของประชาชนในแต่ละตำบลหรือหมู่บ้าน เช่น ปัญหาเยาวชนห่างวัด หรือข้อจำกัดด้านทรัพยากร ดังนั้น การกำหนดแนวทางการทำงาน ทั้งด้านการปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ และการสาธารณสงเคราะห์ จึงต้องอาศัยข้อมูลเชิงลึกและการประสานความร่วมมือ ตลอดจนเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน ได้แก่ พระสังฆาธิการในพื้นที่ เจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส ผู้นำชุมชน หน่วยงานราชการ และภาคประชาชน เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประโยชน์สูงสุดและตอบโจทย์สังคมในปัจจุบันอย่างแท้จริงสำหรับการกระจายอำนาจให้แก่หน่วยงานหรือคณะสงฆ์ในระดับท้องถิ่น ถือเป็นสิ่งจำเป็นที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เนื่องจากช่วยเพิ่มบทบาทในการบริหารจัดการ ทำให้สามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และขับเคลื่อนกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วและตรงจุดตามบริบทของตนเอง โดยไม่ต้องรอการสั่งการจากส่วนกลางเพียงอย่างเดียว อย่างไรก็ตาม การกระจายอำนาจจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีความยั่งยืน จะต้องดำเนินการภายใต้กรอบนโยบายและระเบียบของคณะสงฆ์ที่ชัดเจน เพื่อรักษาความเป็นเอกภาพในการบริหาร ควบคู่ไปกับความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ตลอดจนต้องมีการกำหนดระบบการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

4.1.7 สภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการสัมภาษณ์กลุ่มพระสงฆ์ กลุ่มฆราวาส / บุคลากรภายนอก เกี่ยวกับสภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในหลักปณัตติญาณุตตา (ความเป็นผู้รู้จักบุคคล) ซึ่งแต่ละท่านได้แสดงทัศนะไว้ดังนี้

พิจารณาจากความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความรับผิดชอบ และความเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงคุณภาพประเพณี ความซื่อสัตย์สุจริต ภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ ตลอดจนความเข้าใจในระเบียบ หลักเกณฑ์ และนโยบายของคณะสงฆ์ เพื่อให้การมอบหมายอำนาจเกิดประสิทธิภาพ ลดข้อผิดพลาด และเอื้อต่อการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ดำเนินการคัดเลือกจากผู้ที่มีความคุณสมบัติเหมาะสมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากผลงานที่ผ่านมา ความประพฤติ และศักยภาพในการพัฒนา จากนั้นส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการให้คำแนะนำ การนิเทศติดตาม การประชุมอบรม แลกเปลี่ยน

ประสบการณ์ และมอบหมายงานตามลำดับชั้น เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและความพร้อมในการรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นต่อไป (สัมภาษณ์: ID.1, 6 เมษายน 2569)

พิจารณาจากความรู้ความสามารถ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นสำคัญ ควบคู่กับการพิจารณาด้านคุณธรรม ความประพฤติ ความซื่อสัตย์สุจริต และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้การมอบหมายอำนาจเป็นไปอย่างเหมาะสม เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ดำเนินการคัดเลือกจากผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากผลงานที่ผ่านมา ความรับผิดชอบต่อและศักยภาพในการพัฒนา จากนั้นมีการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการให้คำแนะนำ การประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงาน การอบรมพัฒนาศักยภาพ รวมถึงการติดตามและประเมินผลเป็นระยะ เพื่อเสริมสร้างความพร้อมในการรับผิดชอบงานและพัฒนากิจการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.2, 6 เมษายน 2569)

พิจารณาจากความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับลักษณะงานเป็นหลัก โดยคำนึงถึงความถนัดเฉพาะด้าน ความสามารถในการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพิจารณาความมีวินัย การยอมรับฟังความคิดเห็น และความสามารถในการประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับมอบอำนาจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย คัดเลือกจากผู้ที่มีคุณสมบัติและความพร้อมในการรับผิดชอบงาน โดยพิจารณาจากประสบการณ์ ความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง จากนั้นส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ควบคู่กับการให้คำปรึกษา การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความสามารถและสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่มากยิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.3, 6 เมษายน 2569)

พิจารณาจากหลายองค์ประกอบร่วมกัน ได้แก่ ความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับลักษณะงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ความเข้าใจในระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนความรับผิดชอบต่อและความรอบคอบในการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังคำนึงถึงความประพฤติ ความมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และความสามารถในการประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้การมอบหมายอำนาจเป็นไปอย่างเหมาะสม ลดข้อจำกัดในการดำเนินงาน และทำให้ผู้รับมอบอำนาจสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามขอบเขตที่กำหนด มีการคัดเลือกจากผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความพร้อมในการรับผิดชอบภารกิจ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ความตั้งใจในการทำงาน ความรับผิดชอบต่อและศักยภาพในการพัฒนาตนเอง หลังจากได้รับมอบหมายแล้ว จะมีการส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการให้คำแนะนำ การชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงาน การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การติดตาม

ประเมินผล และการเปิดโอกาสให้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้ผู้รับมอบอำนาจเกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ สามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในระยะยาว (สัมภาษณ์: ID.4, 7 เมษายน 2569)

การมอบหมายอำนาจให้บุคคลใด จำเป็นต้องพิจารณาความเหมาะสมทั้งด้านศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากความรู้ในหน้าที่ ความสามารถในการบริหารจัดการงาน ความเข้าใจต่อบทบาทและความรับผิดชอบ รวมถึงประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการกิจนั้น ๆ ควบคู่กับการพิจารณาด้านคุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัย และการได้รับความเชื่อมั่นจากผู้ร่วมงาน ทั้งนี้เพื่อให้การมอบหมายอำนาจเป็นไปอย่างเหมาะสม สามารถแบ่งเบาภาระการบริหารงาน และเพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการคัดเลือกบุคคลจากความเหมาะสมตามลักษณะงาน โดยพิจารณาทั้งความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงานที่ผ่านมา รวมถึงความตั้งใจในการปฏิบัติงานและความพร้อมในการรับผิดชอบหน้าที่ เมื่อได้รับมอบหมายแล้ว จะมีการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการให้คำปรึกษา การถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้มีความชำนาญ การติดตามผลการปฏิบัติงาน และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจมากขึ้น เพื่อเสริมสร้างทักษะ ความมั่นใจ และความพร้อมในการรับภารกิจที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้นในอนาคต (สัมภาษณ์: ID.5, 7 เมษายน 2569)

พิจารณาจากความเหมาะสมของบุคคลกับงานที่มอบหมาย โดยดูทั้งความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมถึงความรับผิดชอบ ความรอบคอบ และความตั้งใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังคำนึงถึงความประพฤติ ความมีวินัย และความสามารถในการประสานงานกับผู้อื่น เพื่อให้การมอบหมายอำนาจเกิดความเหมาะสมและสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คัดเลือกจากผู้ที่มีพื้นฐานความรู้และความสามารถตรงกับภารกิจ มีความพร้อมในการรับผิดชอบงาน และมีผลงานที่แสดงถึงความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ หลังจากได้รับมอบหมายแล้ว จะมีการให้คำแนะนำ ติดตามผลการดำเนินงาน และสนับสนุนให้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง รวมถึงเปิดโอกาสให้พัฒนาทักษะและประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเตรียมความพร้อมสำหรับภารกิจที่สำคัญมากขึ้นในอนาคต (สัมภาษณ์: ID.6, 7 เมษายน 2569)

ให้ความสำคัญกับการพิจารณาศักยภาพของบุคคลตามความเหมาะสมของภารกิจ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ รวมถึงพิจารณาความรับผิดชอบ ความละเอียดรอบคอบ และความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ตลอดจนการวางตัวที่เหมาะสมและการทำงานร่วมกับส่วนรวมได้ดี เพื่อให้ผู้รับมอบอำนาจสามารถดำเนินงานแทนได้อย่างราบรื่นและเกิดประโยชน์ต่อภาพรวมขององค์กร เริ่มจากการพิจารณาผู้ที่มีความพร้อมและมีแนวโน้มพัฒนาต่อยอดได้ โดยอาศัยการประเมินจากการปฏิบัติงานจริง ความรับผิดชอบ และทัศนคติในการทำงาน จากนั้นมอบหมายงานตามระดับ

ความเหมาะสม เพื่อให้ได้เรียนรู้และสะสมประสบการณ์อย่างเป็นลำดับ พร้อมทั้งมีการให้ข้อเสนอแนะ ติดตามผล และสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายต่อไป (สัมภาษณ์: ID.7, 6 เมษายน 2569)

พิจารณาจากความเหมาะสมของบุคคลกับลักษณะงาน โดยดูจากความรู้พื้นฐานความสามารถในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจในหน้าที่ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงความรับผิดชอบ ความตรงต่อเวลา และความตั้งใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังพิจารณาความสามารถในการสื่อสารและประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้การมอบหมายงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานโดยรวม คัดเลือกจากผู้ที่มีความพร้อมและเหมาะสมกับภารกิจ โดยพิจารณาจากประสบการณ์ ความรับผิดชอบ และความสามารถในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับมอบหมายแล้ว จะมีการให้คำแนะนำในการทำงาน ติดตามผลเป็นระยะ และเปิดโอกาสให้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง เพื่อพัฒนาความชำนาญ เพิ่มความมั่นใจ และเสริมสร้างประสบการณ์ในการรับผิดชอบงานมากยิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.8, 7 เมษายน 2569)

การมอบหมายอำนาจจะพิจารณาจากความพร้อมของบุคคลเป็นสำคัญ โดยดูจากความรู้ความเข้าใจในงาน ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจนั้น รวมถึงความรับผิดชอบ ความน่าเชื่อถือ และความสามารถในการตัดสินใจภายใต้ขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังคำนึงถึงความเหมาะสมด้านบุคลิกภาพและการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ มีการพิจารณาคัดเลือกจากผู้ที่มีศักยภาพและความพร้อมในการรับผิดชอบงาน โดยประเมินจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ความตั้งใจ ความละเอียดรอบคอบ และความสามารถในการแก้ไขปัญหา จากนั้นสนับสนุนการพัฒนาโดยให้เรียนรู้งานผ่านการปฏิบัติจริง ควบคู่กับการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.9, 7 เมษายน 2569)

พิจารณาจากความเหมาะสมของบุคคลตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความเข้าใจในหน้าที่ รวมถึงความรับผิดชอบ ความรอบคอบ และความพร้อมในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังดูจากการวางตัวที่เหมาะสมและการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี เพื่อให้การมอบหมายอำนาจเป็นไปอย่างเหมาะสมและสนับสนุนการดำเนินงานให้เกิดความคล่องตัว คัดเลือกจากผู้ที่มีความพร้อมและมีความเหมาะสมกับภารกิจ โดยพิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ และความรับผิดชอบ หลังจากได้รับมอบหมายแล้ว มีการให้คำแนะนำและติดตามผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมเปิดโอกาสให้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง

จากการปฏิบัติงานจริง เพื่อเพิ่มทักษะ ประสบการณ์ และความมั่นใจในการรับผิดชอบงานต่อไป (สัมภาษณ์: ID.10, 4 เมษายน 2569)

ก่อนมอบหมายอำนาจจะพิจารณาจากความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจ โดยคำนึงถึงความรู้ในงาน ประสบการณ์ ความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ และความสามารถในการบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงพิจารณาความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย ความน่าเชื่อถือ และความสามารถในการประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้การมอบหมายอำนาจเกิดประโยชน์สูงสุดและลดข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน ดำเนินการคัดเลือกจากผู้ที่มีศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากผลงานที่ผ่านมา ความรับผิดชอบ และความสามารถในการเรียนรู้งาน จากนั้นมีการส่งเสริมพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการมอบหมายงานตามลำดับความเหมาะสม การให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน การติดตามผล และการเปิดโอกาสให้สะสมประสบการณ์จากสถานการณ์จริง เพื่อพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.11, 3 เมษายน 2569)

การมอบหมายอำนาจควรตั้งอยู่บนหลักความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับภารกิจ โดยพิจารณาทั้งมิติด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ควบคู่กับการพิจารณาคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ และความน่าเชื่อถือของบุคคล เนื่องจากการใช้อำนาจมิใช่เพียงการบริหารจัดการงานเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการรักษาความเป็นระเบียบ ความโปร่งใส และประโยชน์ส่วนรวม ดังนั้นผู้ได้รับมอบอำนาจควรเป็นผู้ที่สามารถใช้อำนาจอย่างมีสติ รอบคอบ และตระหนักถึงผลกระทบจากการตัดสินใจ การคัดเลือกควรพิจารณาจากศักยภาพและความพร้อมของบุคคลเป็นสำคัญ โดยอาศัยข้อมูลจากผลการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ ความรับผิดชอบ และความสามารถในการปรับตัวต่อภารกิจที่เปลี่ยนแปลงได้ นอกจากนี้ควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการเรียนรู้ ทั้งการให้คำแนะนำ การถ่ายทอดประสบการณ์ การติดตามประเมินผล และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อเสริมสร้างทั้งองค์ความรู้ ทักษะการบริหาร และวุฒิภาวะในการใช้อำนาจอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและสังคมส่วนรวม (สัมภาษณ์: ID.12, 7 เมษายน 2569)

พิจารณาจากความเหมาะสมของบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจและขอบเขตความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง รวมถึงความรับผิดชอบ ความรอบคอบ ความซื่อสัตย์สุจริต และความสามารถในการตัดสินใจภายใต้กรอบอำนาจที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถบรรลุเป้าหมายตามนโยบายที่กำหนดไว้ ดำเนินการคัดเลือกจากบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามหลักเกณฑ์และภารกิจที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ประสบการณ์ ความรับผิดชอบ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน จากนั้นมีการ

พัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรม การประชุมชี้แจงแนวทางปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ และการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับภารกิจและนโยบายขององค์กรต่อไป (สัมภาษณ์: ID.13, 7 เมษายน 2569)

ในการมอบหมายอำนาจจะพิจารณาจากความพร้อมและความเหมาะสมของบุคคลเป็นหลัก โดยคำนึงถึงความรู้ความเข้าใจในงาน ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง และความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับความมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต ความละเอียดรอบคอบ และความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การใช้อำนาจเป็นไปตามกรอบระเบียบและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการดำเนินงานโดยรวม มีการคัดเลือกจากบุคลากรที่มีคุณสมบัติและศักยภาพเหมาะสมกับภารกิจ โดยพิจารณาจาก ประสบการณ์ ผลการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และความสามารถในการแก้ไขปัญหา จากนั้นสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการมอบหมายงานตามลำดับขั้น การให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา การอบรมเพิ่มพูนความรู้ และการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายต่อไป (สัมภาษณ์: ID.14, 7 เมษายน 2569)

พิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นสำคัญ โดยดูจากประสบการณ์ในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความมีวินัย และความตั้งใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงความสามารถในการสื่อสาร การประสานงาน และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า นอกจากนี้ยังคำนึงถึงคุณธรรม จริยธรรม และการเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม คัดเลือกจากผู้ที่มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบ โดยพิจารณาจากผลงานที่ผ่านมา ทักษะคติในการทำงาน และความเหมาะสมกับภารกิจ หลังจากมอบหมายงานแล้ว จะมีการให้คำแนะนำ ติดตามผล และเปิดโอกาสให้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ควบคู่กับการส่งเสริมการอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ความมั่นใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป (สัมภาษณ์: ID.15, 8 เมษายน 2569)

การมอบหมายอำนาจจะพิจารณาจากศักยภาพของบุคคลให้เหมาะสมกับบทบาทและภารกิจ โดยคำนึงถึงความรู้พื้นฐาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และความเข้าใจในหน้าที่ของตนเอง รวมถึงการมีวินัย ความตรงต่อเวลา การทำงานเป็นระบบ และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทั้งนี้เพื่อให้ผู้รับมอบหมายสามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีการคัดเลือกจากผู้ที่มีความเหมาะสมและมีความพร้อมในการรับผิดชอบงาน โดยพิจารณาจากความสามารถ ประสบการณ์ ความตั้งใจในการทำงาน และ

ผลงานที่ผ่านมา จากนั้นสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการให้คำแนะนำ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ การติดตามผลการปฏิบัติงาน และการเปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อเสริมสร้างทักษะ ความมั่นใจ และการพัฒนาศักยภาพในระยะยาว (สัมภาษณ์: ID.16, 6 เมษายน 2569)

พิจารณาจากความไว้วางใจและความเหมาะสมกับหน้าที่เป็นหลัก โดยดูจากความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความละเอียดรอบคอบ และความสามารถในการจัดการงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถประสานงานกับพระภิกษุ สามเณร ญาติโยม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังคำนึงถึงประสบการณ์และความเข้าใจในระเบียบหรือแนวทางการดำเนินงานของวัด เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างเรียบร้อยและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม คัดเลือกจากผู้ที่มีความตั้งใจ มีจิตอาสา และพร้อมรับผิดชอบงานส่วนรวม โดยพิจารณาจากประสบการณ์ในการช่วยงาน ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติหน้าที่ และความน่าเชื่อถือ หลังจากได้รับมอบหมายแล้ว จะมีการแนะนำแนวทางการทำงาน ถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้ที่มีความชำนาญ และติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะ พร้อมเปิดโอกาสให้เรียนรู้งานเพิ่มเติมจากการปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนาความสามารถและสร้างความมั่นใจในการรับผิดชอบงานมากขึ้นต่อไป (สัมภาษณ์: ID.17, 7 เมษายน 2569)

ในการมอบหมายอำนาจจะให้ความสำคัญกับความน่าเชื่อถือและความเหมาะสมของบุคคลกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยพิจารณาจากความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความรอบคอบ และความสามารถในการดูแลงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ รวมถึงการมีความเข้าใจในระบบงานของวัด การติดต่อประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวและเกิดความเรียบร้อย มีการคัดเลือกจากผู้ที่มีความพร้อม เสียสละ และมีความตั้งใจช่วยงานส่วนรวม โดยพิจารณาจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ความต่อเนื่องในการช่วยงาน และความไว้วางใจจากผู้เกี่ยวข้อง จากนั้นมีการพัฒนาโดยให้เรียนรู้งานจากการลงมือปฏิบัติจริง ควบคู่กับการให้คำแนะนำ การติดตามผล และการถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้มีความชำนาญ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความมั่นใจในการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายต่อไป (สัมภาษณ์: ID.18, 7 เมษายน 2569)

การพิจารณามอบหมายอำนาจควรตั้งอยู่บนหลักความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับภารกิจ โดยประเมินจากองค์ประกอบหลายด้าน ได้แก่ ความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ และศักยภาพในการตัดสินใจภายใต้ขอบเขตอำนาจที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ ความโปร่งใส และความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เนื่องจากการใช้อำนาจที่มีประสิทธิภาพมิได้ขึ้นอยู่กับทักษะการทำงาน แต่รวมถึงวุฒิภาวะและการตระหนักถึงผลกระทบเชิง

องค์กรและส่วนรวมด้วยการคัดเลือกผู้รับมอบอำนาจควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาจาก ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพในการพัฒนาต่อยอด รวมถึง ความพร้อมในการรับผิดชอบภารกิจที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ภายหลังจากการมอบหมาย ควรมี กระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการนิเทศ ติดตาม ให้ข้อเสนอแนะ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการสร้างโอกาสให้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจระดับต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างทั้งสมรรถนะเชิง วิชาชีพ ภาวะผู้นำ และความสามารถในการใช้อำนาจอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิผลในระยะยาว (สัมภาษณ์: ID.19, 27 มีนาคม 2569)

การมอบหมายอำนาจควรอาศัยการวิเคราะห์ศักยภาพของบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจและ บริบทของงาน โดยพิจารณาทั้งความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และ ความเข้าใจในโครงสร้างหรือกระบวนการดำเนินงาน ควบคู่กับการประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น ความรับผิดชอบ ความรอบคอบ ความมีวินัย และความสามารถในการบริหารจัดการสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้การกระจายอำนาจนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ ลดภาระ การตัดสินใจแบบรวมศูนย์ และส่งเสริมความคล่องตัวขององค์กร การคัดเลือกผู้รับมอบอำนาจควรใช้ หลักการพิจารณาจากความเหมาะสมเชิงสมรรถนะ โดยอาศัยข้อมูลจากผลการปฏิบัติงาน ความ ต่อเนื่องในการรับผิดชอบงาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหา และแนวโน้มการพัฒนาตนเอง หลังจากได้รับมอบหมายแล้ว ควรมีระบบสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การให้คำปรึกษาเชิง วิชาการ การติดตามประเมินผล การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และการเปิดพื้นที่ให้เรียนรู้ผ่านการ ปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะการบริหาร และความพร้อมในการรับภารกิจที่มีความซับซ้อน มากยิ่งขึ้นในอนาคต (สัมภาษณ์: ID.20, 7 เมษายน 2569)

กล่าวโดยสรุป การพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อบริหารอำนาจหน้าที่ในโครงสร้างคณะ สภฯ จะให้ความสำคัญกับการประเมินองค์ประกอบที่หลากหลายร่วมกันอย่างรอบด้าน โดยยึดหลัก ความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับลักษณะงานเป็นสำคัญ ซึ่งพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ความ เข้าใจในระเบียบหลักเกณฑ์ นโยบาย และบทบาทหน้าที่ ควบคู่ไปกับประสิทธิภาพและผลงานที่ผ่าน มา ตลอดจนทักษะที่จำเป็น เช่น การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ความละเอียดรอบคอบ และความสามารถในการประสานงานและการทำงานร่วมกับผู้อื่น นอกจากนี้ ยังคำนึงถึงคุณธรรมและ ความพร้อมด้านพฤติกรรม ได้แก่ ความประพฤติ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีวินัย ภาวะผู้นำ มนุษย สัมพันธ์ และการเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็น เพื่อให้การมอบหมายอำนาจเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ลดข้อผิดพลาด และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เมื่อคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและ แสดงให้เห็นถึงศักยภาพและความตั้งใจในการพัฒนาตนเองได้แล้ว จะต้องมีการส่งเสริมและ พัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ผ่านการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การให้คำแนะนำและคำปรึกษา การนิเทศติดตาม การประชุมชี้แจงแนวทาง ตลอดจนการอบรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการ

มอบหมายงานตามลำดับชั้น พร้อมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลเป็นระยะ เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ ความพร้อม และพัฒนาประสิทธิภาพในการรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นต่อไป

4.2 การวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.2.1 การวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการสัมภาษณ์กลุ่มพระสงฆ์ กลุ่มฆราวาส / บุคลากรภายนอก เกี่ยวกับการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในหลักการแบ่งอำนาจ ซึ่งแต่ละท่านได้แสดงทัศนะไว้ดังนี้

การแบ่งอำนาจของคณะสงฆ์เป็นไปตามโครงสร้างการปกครองที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีระเบียบและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยในระดับส่วนกลางมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย วางแผน และออกแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับหลักพระธรรมวินัยและสถานการณ์ของสังคมขณะเดียวกัน ระดับส่วนกลางยังทำหน้าที่ควบคุม กำกับ และติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับล่าง เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการบริหารคณะสงฆ์ทั่วประเทศในระดับจังหวัด มีหน้าที่นำเอานโยบายจากส่วนกลางมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ พร้อมทั้งกำกับดูแลวัดและพระสงฆ์ในเขตพื้นที่ให้ปฏิบัติตามระเบียบอย่างถูกต้องส่วนในระดับอำเภอ จะทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการประสานงานระหว่างจังหวัดกับวัด ช่วยแก้ไขปัญหาในพื้นที่ และส่งเสริมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นระดับอำเภอยังมีบทบาทในการติดตาม ตรวจสอบ และรายงานผลการดำเนินงานกลับไปยังระดับจังหวัด เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสำหรับระดับวัด ถือเป็นหน่วยปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นจุดที่ใกล้ชิดกับประชาชนโดยตรงวัดมีหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนาจัดกิจกรรมทางศาสนา และเป็นศูนย์กลางทางจิตใจของชุมชนพระสงฆ์ในวัดต้องปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางที่ได้รับจากระดับบน พร้อมทั้งประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นการทำงานร่วมกันของทุกระดับจึงก่อให้เกิดระบบการบริหารที่มีความเชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกันส่งผลให้คณะสงฆ์สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง และมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมทั้งด้านศีลธรรมและวัฒนธรรม (สัมภาษณ์: ID.1, 6 เมษายน 2569)

การแบ่งอำนาจระหว่างระดับต่าง ๆ ของคณะสงฆ์ในปัจจุบันโดยหลักแล้วอาศัยโครงสร้างการปกครองตามลำดับชั้น ตั้งแต่ส่วนกลางลงมาสู่ระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล และวัด โดยยึดหลักการกำกับดูแลตามอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน คือ ส่วนกลางทำหน้าที่กำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ และทิศ

ทางการบริหารภาพรวม ส่วนระดับจังหวัดและอำเภอทำหน้าที่แปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ควบคุม กำกับ ติดตาม และประสานงานให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ ขณะที่ระดับตำบลและวัดเป็นหน่วย ปฏิบัติหลักที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จึงมีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมคณะสงฆ์ให้สอดคล้องกับ สภาพชุมชน หลักคิดสำคัญคือการรักษาเอกภาพขององค์กรควบคู่กับการกระจายภารกิจตามความ รับผิดชอบ จุดแข็งของระบบนี้คือทำให้เกิดความเป็นระเบียบ มีสายบังคับบัญชาชัดเจน ลดความ ซ้ำซ้อนในการตัดสินใจ และช่วยคงมาตรฐานการบริหารคณะสงฆ์ในภาพรวม แต่จุดอ่อนคือบางครั้ง อำนาจการตัดสินใจยังกระจุกตัวอยู่ระดับบน ทำให้ระดับพื้นที่ขาดความคล่องตัวในการแก้ปัญหา เฉพาะหน้า อีกทั้งบริบทของแต่ละวัดหรือแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกัน หากใช้แนวทางเดียวกัน ทั้งหมดอาจไม่ตอบโจทย์ความต้องการที่แท้จริง ดังนั้นในอนาคตควรพัฒนาการแบ่งอำนาจให้มีความ ยืดหยุ่นมากขึ้น โดยเพิ่มอำนาจเชิงบริหารแก่ระดับพื้นที่ภายใต้กรอบกำกับที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดทั้ง ประสิทธิภาพและความสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่นมากขึ้น (สัมภาษณ์: ID.2, 6 เมษายน 2569)

การแบ่งอำนาจของคณะสงฆ์สามารถมองได้ว่าเป็นการผสมผสานระหว่าง “การรวมศูนย์เพื่อ ความมั่นคง” และ “การกระจายบทบาทเพื่อความเหมาะสม” กล่าวคือ ส่วนกลางยังคงมีอำนาจสูงใน การกำหนดนโยบาย ทิศทาง และมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ เพื่อรักษาความเป็นเอกภาพของคณะ สงฆ์ ขณะที่ระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล มีหน้าที่เป็นกลไกเชื่อมโยงระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติ ในพื้นที่ ส่วนระดับวัดเป็นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนงานด้านศาสนศึกษา การเผยแผ่ และสาธารณ สงเคราะห์ แนวทางนี้มีจุดแข็งตรงที่ช่วยให้ระบบการปกครองคณะสงฆ์ไม่กระจุกตัวกระจาย สามารถ ควบคุมทิศทางและรักษาระเบียบวินัยได้ดี อีกทั้งยังสร้างความต่อเนื่องของการบริหารจากระดับบนสู่ ระดับล่าง อย่างไรก็ตาม จุดอ่อนคือบางครั้งบทบาทของระดับกลาง เช่น จังหวัดหรืออำเภอ อาจทำ หน้าที่เชิงส่งต่อคำสั่งมากกว่าการตัดสินใจเชิงนโยบาย ทำให้การบริหารขาดพลังสร้างสรรค์และความ คล่องตัว นอกจากนี้ วัดซึ่งเป็นหน่วยงานที่เผชิญปัญหาโดยตรงอาจมีข้อจำกัดในการกำหนดแนวทาง ของตนเอง จึงอาจทำให้การพัฒนางานบางด้านล่าช้า ดังนั้น หากมีการเสริมอำนาจเชิงตัดสินใจให้ ระดับพื้นที่มากขึ้น พร้อมทั้งพัฒนากลไกตรวจสอบและการมีส่วนร่วม ก็จะช่วยทำให้การบริหารคณะสงฆ์ เกิดทั้งเอกภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.3, 6 เมษายน 2569)

การแบ่งอำนาจของคณะสงฆ์ปัจจุบันถือว่ามีความชัดเจนตามลำดับการปกครอง ตั้งแต่ ส่วนกลาง จังหวัด อำเภอ ลงมาถึงตำบลและวัด ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยส่วนกลางกำหนดนโยบายหลักและแนวปฏิบัติ ส่วนระดับจังหวัดและอำเภอทำหน้าที่กำกับ ติดตาม และประสานงาน ขณะที่ระดับตำบลมีบทบาทสำคัญในการดูแลวัดในพื้นที่ให้สามารถนำ นโยบายไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับบริบทจริง และเป็นตัวกลางประสานระหว่างระดับอำเภอกับ เจ้าอาวาสโดยตรง จุดแข็งของระบบนี้คือมีความเป็นระเบียบ มีลำดับการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ทำให้ การสื่อสารและการติดตามงานค่อนข้างเป็นระบบ อีกทั้งช่วยรักษามาตรฐานการบริหารกิจการคณะ

สงฆ์ให้สอดคล้องกัน แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่าระดับตำบลและวัดมีข้อจำกัดด้านอำนาจในการตัดสินใจบางเรื่อง แม้จะเป็นผู้ใกล้ชิดปัญหาและเข้าใจสภาพพื้นที่มากที่สุด ทำให้บางครั้งการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานต้องรอการพิจารณาจากระดับเหนือขึ้นไป ดังนั้น หากมีการเปิดโอกาสให้ระดับตำบลและวัดสามารถบริหารจัดการบางภารกิจได้มากขึ้นภายใต้กรอบระเบียบที่เหมาะสม ก็จะช่วยให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว รวดเร็ว และตอบสนองต่อความต้องการของคณะสงฆ์และประชาชนในพื้นที่ได้ดียิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.4, 7 เมษายน 2569)

การแบ่งอำนาจของคณะสงฆ์ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นระบบสายงานที่ต่อเนื่องจากส่วนกลางลงสู่พื้นที่ โดยแต่ละระดับมีขอบเขตหน้าที่ค่อนข้างชัดเจน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการรักษาความเป็นเอกภาพและความเรียบร้อยของการปกครองคณะสงฆ์ เพราะทำให้การบริหารงานไม่เกิดความสับสนและทุกระดับสามารถดำเนินงานภายใต้แนวทางเดียวกันได้ อย่างไรก็ตาม ในระดับตำบลซึ่งอยู่ใกล้ชิดกับวัดและชุมชนมากที่สุด มักพบปัญหาและความต้องการที่มีรายละเอียดเฉพาะพื้นที่ บางกรณีจำเป็นต้องใช้การตัดสินใจที่รวดเร็ว แต่ด้วยโครงสร้างที่ยังให้ความสำคัญกับการอนุมัติหรือการกำกับจากระดับบนค่อนข้างมาก จึงอาจทำให้การดำเนินงานบางเรื่องล่าช้า จุดแข็งของระบบคือมีมาตรฐานเดียวกันและเกิดความรอบคอบในการตัดสินใจ แต่จุดอ่อนคือความยืดหยุ่นในระดับปฏิบัติยังมีจำกัด ดังนั้น จึงเห็นว่าควรส่งเสริมการมอบอำนาจในบางภารกิจแก่ระดับตำบลมากขึ้น เช่น การประสานงานพัฒนาวัด การแก้ไขปัญหาเบื้องต้น หรือการสนับสนุนกิจกรรมคณะสงฆ์ในพื้นที่ เพื่อให้การบริหารมีความคล่องตัวมากขึ้น ขณะเดียวกันยังคงรักษาหลักการกำกับดูแลจากระดับบนไว้เพื่อความเป็นระเบียบขององค์กรโดยรวม (สัมภาษณ์: ID.5, 7 เมษายน 2569)

การแบ่งอำนาจของคณะสงฆ์ปัจจุบันเป็นโครงสร้างที่เน้นความรับผิดชอบตามลำดับชั้น โดยส่วนกลางทำหน้าที่กำหนดนโยบายและทิศทางหลัก ส่วนระดับจังหวัดและอำเภอรับหน้าที่กำกับ ดูแล และถ่ายทอดแนวทางลงสู่พื้นที่ ขณะที่ระดับตำบลและวัดเป็นผู้ปฏิบัติงานจริง ซึ่งใกล้ชิดกับพระภิกษุสามเณรและประชาชนมากที่สุด จุดแข็งของการแบ่งอำนาจในลักษณะนี้คือช่วยให้การบริหารงานมีความชัดเจน ไม่เกิดความซ้ำซ้อนในหน้าที่ และสามารถควบคุมการดำเนินงานการคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนเดียวกันได้ดี อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติระดับตำบลยังมีข้อจำกัดในบางเรื่อง โดยเฉพาะการตัดสินใจหรือดำเนินการเกี่ยวกับงานพัฒนาและการแก้ไขปัญหาเฉพาะพื้นที่ ซึ่งบางครั้งต้องผ่านหลายขั้นตอน ทำให้ขาดความรวดเร็วและไม่ทันต่อสถานการณ์ จุดอ่อนอีกประการคือภาระงานด้านการประสานและติดตามมีมาก แต่ทรัพยากรหรือเครื่องมือสนับสนุนยังไม่เพียงพอ ดังนั้น จึงเห็นว่าควรแบ่งอำนาจควรคำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทพื้นที่มากขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ระดับตำบลสามารถบริหารจัดการงานบางด้านได้อย่างคล่องตัว ภายใต้กรอบระเบียบและการกำกับดูแลที่เหมาะสม เพื่อให้การบริหารคณะสงฆ์มีทั้งความเป็นระบบและประสิทธิภาพในทางปฏิบัติควบคู่กันไป (สัมภาษณ์: ID.6, 7 เมษายน 2569)

การแบ่งอำนาจของคณะสงฆ์ในปัจจุบันถือว่ามีความชัดเจนและเป็นระบบ โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ตั้งแต่ส่วนกลาง จังหวัด อำเภอ ตำบล จนถึงวัดอย่างเป็นลำดับ ทำให้วัดสามารถดำเนินกิจการต่าง ๆ ภายใต้กรอบนโยบายเดียวกัน ทั้งด้านการปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ และสาธารณสงเคราะห์ จุดแข็งของระบบนี้คือช่วยให้การบริหารมีมาตรฐานเดียวกัน เกิดความเป็นระเบียบ และลดความคลาดเคลื่อนในการดำเนินงาน อีกทั้งวัดยังได้รับแนวทางและการสนับสนุนจากระดับปกครองที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ในฐานะผู้บริหารวัดซึ่งปฏิบัติงานใกล้ชิดกับพระภิกษุสามเณร ญาติโยม และชุมชนโดยตรง เห็นว่าบางครั้งการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในวัดหรือการพัฒนางานบางด้านยังมีข้อจำกัดจากระดับหรือขั้นตอนที่ต้องผ่านหลายระดับ ทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัวเท่าที่ควร โดยเฉพาะในกรณีที่ต้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือปรับตัวตามบริบทของชุมชน ดังนั้น จึงเห็นว่าควรเปิดโอกาสให้ระดับวัดมีอิสระในการบริหารจัดการบางเรื่องมากขึ้นตามความเหมาะสม ภายใต้กรอบนโยบายของคณะสงฆ์ เพื่อให้วัดสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและพัฒนากิจการพระพุทธศาสนาในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.7, 6 เมษายน 2569)

การแบ่งอำนาจของคณะสงฆ์ในปัจจุบันมีความชัดเจนตามลำดับการปกครอง ตั้งแต่ส่วนกลาง จังหวัด อำเภอ ตำบล ลงมาถึงวัดและสำนักสงฆ์ ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานด้านพระพุทธศาสนาเป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีกรอบระเบียบและหลักเกณฑ์ที่สามารถยึดถือปฏิบัติได้ จุดแข็งของระบบคือทำให้เกิดความเป็นระเบียบในการบริหาร มีหน่วยงานกำกับดูแลที่ชัดเจน และเอื้อต่อการประสานงานระหว่างหน่วยงานคณะสงฆ์ในแต่ละระดับ อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติสำนักสงฆ์ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับพื้นที่และใกล้ชิดกับประชาชน มักเผชิญข้อจำกัดหลายด้าน ทั้งด้านทรัพยากร บุคลากร และขอบเขตอำนาจในการตัดสินใจ โดยเฉพาะบางกรณีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถานที่ การจัดกิจกรรมหรือการบริหารจัดการภายใน ยังต้องอาศัยการประสานหรือขอความเห็นชอบจากหลายระดับ ทำให้การดำเนินงานบางเรื่องไม่รวดเร็วเท่าที่ควร ดังนั้น จึงเห็นว่าควรมีการสนับสนุนให้สำนักสงฆ์มีบทบาทในการบริหารจัดการงานภายในมากขึ้นตามความเหมาะสม พร้อมทั้งเพิ่มช่องทางการประสานงานและการให้คำปรึกษาจากหน่วยงานปกครอง เพื่อให้สำนักสงฆ์สามารถปฏิบัติภารกิจด้านการเผยแผ่และการบริการชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.8, 7 เมษายน 2569)

การแบ่งอำนาจของคณะสงฆ์ปัจจุบันมีข้อดีตรงที่ทำให้การบริหารงานด้านพระพุทธศาสนาเป็นไปอย่างมีทิศทางเดียวกัน เพราะแต่ละระดับมีหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การกำกับดูแล จนถึงการปฏิบัติงานในพื้นที่ ส่งผลให้สำนักสงฆ์สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ภายใต้กรอบที่เหมาะสมและไม่เกิดความสับสนในเรื่องการบริหาร อีกทั้งยังได้รับการดูแลและคำแนะนำจากเจ้าคณะปกครองในระดับต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม สำนักสงฆ์มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากวัดทั่วไป ทั้งในด้านสถานะ ทรัพยากร และข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง จึงทำให้

บางครั้งการดำเนินงานยังขาดความคล่องตัว โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถานที่ การขยายงานเผยแพร่ หรือการจัดกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน ซึ่งอาจต้องผ่านขั้นตอนหรือการประสานงานหลายระดับ จุดอ่อนจึงอยู่ที่ความล่าช้าและข้อจำกัดด้านอำนาจตัดสินใจในระดับปฏิบัติ ดังนั้น จึงเห็นว่าการกระจายอำนาจควรคำนึงถึงบริบทของสำนักสงฆ์มากขึ้น โดยสนับสนุนให้มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการภายใน พร้อมทั้งยังคงการกำกับดูแลจากคณะสงฆ์เพื่อรักษามาตรฐานและความเป็นระเบียบขององค์กรโดยรวม (สัมภาษณ์: ID.9, 7 เมษายน 2569)

การแบ่งอำนาจของคณะสงฆ์ในปัจจุบันถือว่ามีความเป็นระบบและแบ่งหน้าที่กันค่อนข้างชัดเจน ตั้งแต่ส่วนกลาง จังหวัด อำเภอ ตำบล จนถึงวัด ทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปในแนวทางเดียวกันและช่วยให้การปกครองมีความเรียบร้อย จุดแข็งคือมีลำดับการดูแลที่ชัดเจน รู้ว่าแต่ละระดับรับผิดชอบเรื่องใด แต่ในทางปฏิบัติบางครั้งพระระดับวัดซึ่งใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุดอาจมีข้อจำกัดในการตัดสินใจบางเรื่อง เพราะต้องรอแนวทางหรือการอนุมัติจากระดับที่สูงกว่า ทำให้การดำเนินงานบางอย่างล่าช้า ดังนั้นจึงเห็นว่าหากเปิดโอกาสให้ระดับวัดหรือพระในพื้นที่สามารถเสนอความคิดเห็นและบริหารจัดการบางเรื่องได้มากขึ้นตามความเหมาะสม ก็จะช่วยให้งานมีความคล่องตัวและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้ดียิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.10, 4 เมษายน 2569)

การแบ่งอำนาจของคณะสงฆ์ในปัจจุบันมีข้อดีตรงที่ช่วยให้การบริหารงานไม่กระจุกกระจาย เพราะมีผู้รับผิดชอบในแต่ละระดับอย่างชัดเจน ตั้งแต่ส่วนกลางลงมาถึงวัด ทำให้การดำเนินงานด้านการปกครอง การศึกษา และการเผยแพร่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างไรก็ตาม บางครั้งการบริหารยังเน้นการดำเนินงานตามระเบียบและขั้นตอนค่อนข้างมาก จึงอาจทำให้การปรับตัวต่อปัญหาหรือความต้องการเฉพาะของแต่ละพื้นที่ทำได้ไม่รวดเร็วเท่าที่ควร โดยเฉพาะระดับวัดที่ต้องทำงานใกล้ชิดกับประชาชนโดยตรง ดังนั้นจึงเห็นว่าระบบปัจจุบันมีความมั่นคงและเป็นระเบียบดีอยู่แล้ว แต่หากเพิ่มความยืดหยุ่นให้ระดับพื้นที่สามารถบริหารจัดการบางเรื่องได้เหมาะสมกับบริบทของตนมากขึ้น ก็จะช่วยให้งานของคณะสงฆ์มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสภาพสังคมมากยิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.11, 3 เมษายน 2569)

การแบ่งอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในปัจจุบันยังคงดำเนินไปภายใต้โครงสร้างการปกครองแบบลำดับขั้นที่เน้นความเป็นเอกภาพขององค์กร โดยส่วนกลางทำหน้าที่กำหนดนโยบายและกรอบการบริหาร ส่วนระดับจังหวัด อำเภอ และตำบลมีบทบาทในการกำกับติดตาม และประสานการดำเนินงานลงสู่ระดับวัด ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติหลักในพื้นที่ จุดแข็งของโครงสร้างดังกล่าวคือช่วยรักษามาตรฐานการบริหารและความเป็นระเบียบของคณะสงฆ์ ทำให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินกิจการด้านการปกครอง การศึกษา และการเผยแผ่พระพุทธศาสนา อย่างไรก็ตาม จุดอ่อนสำคัญคือการตัดสินใจเชิงนโยบายและการบริหารยังค่อนข้างกระจุกตัว ส่งผลให้ระดับพื้นที่มีข้อจำกัดในการตอบสนองต่อบริบททางสังคม วัฒนธรรม และความต้องการเฉพาะของ

ชุมชนในแต่ละพื้นที่ ดังนั้น การกระจายอำนาจที่เหมาะสมควรมุ่งสร้างสมดุลระหว่างการคงไว้ซึ่งเอกภาพของคณะสงฆ์กับการเสริมศักยภาพให้หน่วยปฏิบัติระดับพื้นที่สามารถบริหารจัดการภารกิจบางด้านได้อย่างคล่องตัวและสอดคล้องกับสถานการณ์จริงมากขึ้น (สัมภาษณ์: ID.12, 7 เมษายน 2569)

การแบ่งอำนาจของคณะสงฆ์ในปัจจุบันมีลักษณะการบริหารตามสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน ตั้งแต่ส่วนกลาง จังหวัด อำเภอ ตำบล จนถึงวัด ซึ่งเอื้อต่อการกำกับดูแลและการดำเนินงานให้เป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน โดยส่วนกลางกำหนดนโยบายและแนวทางหลัก ส่วนระดับพื้นที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนและประสานการปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ จุดแข็งของระบบนี้คือทำให้เกิดความเป็นระเบียบ มีความชัดเจนด้านอำนาจหน้าที่ และสามารถติดตามผลการดำเนินงานได้เป็นลำดับ แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่าการตัดสินใจบางเรื่องต้องผ่านหลายขั้นตอน ส่งผลให้การดำเนินงานในระดับพื้นที่อาจขาดความคล่องตัวและไม่ทันต่อสถานการณ์เฉพาะหน้า ดังนั้น จึงเห็นว่าควรมีการกระจายอำนาจเชิงบริหารในบางภารกิจให้ระดับพื้นที่มากขึ้น ภายใต้กรอบระเบียบและกลไกกำกับติดตามที่เหมาะสม เพื่อให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์เกิดทั้งประสิทธิภาพ ความรวดเร็ว และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.13, 7 เมษายน 2569)

การแบ่งอำนาจของคณะสงฆ์ในปัจจุบันมีความเหมาะสมในเชิงโครงสร้าง เนื่องจากกำหนดขอบเขตอำนาจและหน้าที่ของแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน ตั้งแต่ส่วนกลางจนถึงระดับวัด ส่งผลให้การบริหารงานเป็นระบบและลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังช่วยให้การขับเคลื่อนนโยบายด้านพระพุทธศาสนาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างไรก็ตาม จุดอ่อนคือบางครั้งการบริหารในระดับพื้นที่ยังมีข้อจำกัดด้านอำนาจการตัดสินใจ ทำให้การแก้ไขปัญหาหรือการดำเนินโครงการที่เกี่ยวข้องกับบริบทเฉพาะพื้นที่ต้องใช้ระยะเวลาในการประสานงานค่อนข้างมาก ดังนั้น หากมีการมอบอำนาจในบางเรื่องให้ระดับจังหวัด อำเภอ หรือวัดสามารถดำเนินการได้มากขึ้น ภายใต้การกำกับดูแลที่ชัดเจน ก็จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและทำให้การดำเนินงานมีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับสภาพพื้นที่มากยิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.14, 7 เมษายน 2569)

การแบ่งอำนาจของคณะสงฆ์ในปัจจุบันช่วยให้การบริหารงานมีความเป็นระบบและมีทิศทางเดียวกัน เพราะมีการกำหนดหน้าที่ของแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน ตั้งแต่ส่วนกลาง จังหวัด อำเภอ ตำบล จนถึงวัด ทำให้การดำเนินกิจกรรมด้านการศึกษา การเผยแผ่ และการพัฒนาศาสนสถานเป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ จุดแข็งคือมีความเป็นระเบียบและสามารถควบคุมมาตรฐานการดำเนินงานได้ดี แต่ในขณะเดียวกันก็ยังมีข้อจำกัดในเรื่องความคล่องตัว โดยเฉพาะระดับพื้นที่ที่บางครั้งต้องรอการอนุมัติหรือแนวทางจากระดับที่สูงกว่า จึงอาจทำให้การแก้ไขปัญหาหรือการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับชุมชนดำเนินการได้ไม่รวดเร็ว ดังนั้น จึงเห็นว่าหากเปิดโอกาสให้ระดับวัดหรือพื้นที่ที่มีส่วนร่วมใน

การตัดสินใจและบริหารจัดการบางเรื่องมากขึ้น ก็จะช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้ดียิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.15, 8 เมษายน 2569)

การแบ่งอำนาจของคณะสงฆ์ในปัจจุบันมีข้อดีตรงที่ช่วยให้การบริหารงานด้านพระพุทธศาสนาเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง เพราะแต่ละระดับมีหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน ทำให้การประสานงานด้านการศึกษา การเผยแผ่ และกิจกรรมทางศาสนาสามารถดำเนินไปในแนวทางเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติระดับวัดหรือพื้นที่ซึ่งใกล้ชิดกับนักเรียน เยาวชน และประชาชนมากที่สุด อาจมีข้อจำกัดในการปรับรูปแบบกิจกรรมหรือการพัฒนางานให้เหมาะกับบริบทของตนเอง เนื่องจากยังต้องอาศัยกรอบหรือแนวทางจากระดับบนค่อนข้างมาก ดังนั้น หากมีการเพิ่มความยืดหยุ่นให้ระดับพื้นที่สามารถออกแบบหรือบริหารจัดการบางกิจกรรมได้ตามความเหมาะสม ก็จะช่วยให้การดำเนินงานของคณะสงฆ์เข้าถึงประชาชน โดยเฉพาะด้านการศึกษาและการปลูกฝังคุณธรรมได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.16, 6 เมษายน 2569)

การแบ่งอำนาจของคณะสงฆ์ในปัจจุบันมีความชัดเจนและช่วยให้การบริหารงานของวัดดำเนินไปอย่างเป็นระบบ เพราะมีการกำหนดหน้าที่ของแต่ละระดับตั้งแต่ส่วนกลาง จังหวัด อำเภอ ตำบล จนถึงวัด ทำให้การปฏิบัติงานด้านการปกครอง การเงิน การพัฒนาวัด และกิจกรรมต่าง ๆ มีแนวทางที่สามารถยึดถือได้ จุดแข็งของระบบคือช่วยให้การดำเนินงานมีระเบียบแบบแผน และเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของคณะสงฆ์ แต่ในทางปฏิบัติ บางครั้งระดับวัดยังมีข้อจำกัดในการตัดสินใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภายในหรือการพัฒนาบางด้าน เนื่องจากต้องประสานหรือรอการพิจารณาจากระดับที่สูงกว่า จึงอาจทำให้การดำเนินงานล่าช้าในบางกรณี ดังนั้น จึงเห็นว่าหากมีการกระจายอำนาจในบางเรื่องให้ระดับวัดสามารถบริหารจัดการได้มากขึ้น ภายใต้กรอบระเบียบที่ชัดเจน ก็จะช่วยให้งานมีความคล่องตัวและตอบสนองต่อความต้องการของวัดและชุมชนได้ดียิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.17, 7 เมษายน 2569)

การแบ่งอำนาจของคณะสงฆ์ในปัจจุบันมีข้อดีตรงที่ช่วยให้การดำเนินงานของวัดมีแนวทางและขั้นตอนที่ชัดเจน ทำให้การประสานงานระหว่างวัดกับหน่วยงานคณะสงฆ์ในแต่ละระดับเป็นไปอย่างมีระบบ ลดความสับสนในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านงานธุรการ การดูแลทรัพย์สิน และการจัดกิจกรรมของวัด อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติระดับวัดซึ่งเป็นหน่วยงานที่ต้องจัดการงานประจำจำนวนมาก มักพบว่าบางเรื่องยังต้องผ่านหลายขั้นตอนหรือรอการพิจารณาจากระดับบน ทำให้เกิดความล่าช้าและเพิ่มภาระในการประสานงาน ดังนั้น จึงเห็นว่าหากมีการมอบอำนาจในบางภารกิจให้ระดับวัดสามารถดำเนินการได้มากขึ้นตามความเหมาะสม พร้อมทั้งยังคงมีระบบกำกับดูแลที่ชัดเจน ก็จะช่วยให้งานบริหารจัดการภายในวัดมีประสิทธิภาพ คล่องตัว และสอดคล้องกับสภาพการทำงานจริงมากยิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.18, 7 เมษายน 2569)

การแบ่งอำนาจของคณะสงฆ์ในปัจจุบันสะท้อนรูปแบบการบริหารแบบลำดับขั้นที่มุ่งรักษาความเป็นเอกภาพและเสถียรภาพขององค์กร โดยกำหนดให้ส่วนกลางมีบทบาทด้านนโยบายและการกำกับภาพรวม ขณะที่ระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล และวัดทำหน้าที่ถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติในพื้นที่ จุดแข็งของโครงสร้างดังกล่าวคือช่วยให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์มีมาตรฐานเดียวกัน เกิดความชัดเจนด้านอำนาจหน้าที่ และสามารถควบคุมทิศทางการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดสำคัญคือการกระจายอำนาจในเชิงปฏิบัติยังไม่เต็มที่ ทำให้หน่วยงานระดับพื้นที่ซึ่งใกล้ชิดกับบริบทชุมชนมากที่สุด มีข้อจำกัดในการตัดสินใจหรือออกแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการเฉพาะของท้องถิ่น ดังนั้น หากมีการพัฒนารูปแบบการบริหารให้เกิดความสมดุลระหว่างการกำกับจากส่วนกลางกับการเสริมอำนาจแก่ระดับพื้นที่มากขึ้น ก็จะช่วยให้คณะสงฆ์สามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและตอบสนองต่อภารกิจทางพระพุทธศาสนาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.19, 27 มีนาคม 2569)

การแบ่งอำนาจของคณะสงฆ์ในปัจจุบันมีข้อดีในแง่ของการคงไว้ซึ่งโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนและมีเอกภาพ ซึ่งเหมาะกับองค์กรทางศาสนาที่ต้องอาศัยระเบียบ วินัย และความต่อเนื่องในการบริหาร แต่เมื่อพิจารณาในบริบทสังคมปัจจุบันที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว โครงสร้างที่ยังเน้นการตัดสินใจจากส่วนกลางค่อนข้างมาก อาจส่งผลให้ระดับพื้นที่ขาดความยืดหยุ่นในการจัดการปัญหาหรือพัฒนากิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน จุดอ่อนจึงอยู่ที่การถ่ายทอดอำนาจเชิงบริหารยังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร ดังนั้น การแบ่งอำนาจในอนาคตควรมุ่งไปสู่รูปแบบที่เปิดพื้นที่ให้ระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล และวัดมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น ภายใต้กรอบนโยบายและระบบตรวจสอบที่ชัดเจน เพื่อให้การบริหารคณะสงฆ์สามารถรักษาทั้งความเป็นเอกภาพและความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้พร้อมกัน (สัมภาษณ์: ID.20, 7 เมษายน 2569)

กล่าวโดยสรุป การแบ่งอำนาจหน้าที่ในโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นการผสมผสานระหว่าง "การรวมศูนย์เพื่อความมั่นคง" และ "การกระจายบทบาทเพื่อความเหมาะสม" โดยแบ่งความรับผิดชอบตามลำดับขั้นอย่างชัดเจน เพื่อให้การบริหารงานเป็นระบบและมีเอกภาพ เริ่มจากระดับส่วนกลางที่มีบทบาทหลักในการกำหนดนโยบาย วางแผน วางกฎระเบียบ และทิศทางการบริหารภาพรวมให้สอดคล้องกับพระธรรมวินัย พร้อมทั้งควบคุมติดตามผลเพื่อความเสถียรภาพ ถัดมาคือระดับจังหวัดและระดับอำเภอ ซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการประสานงานแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ควบคุมดูแล และติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่ ขณะที่ระดับตำบลและวัด ถือเป็นหน่วยปฏิบัติการหลักที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนา จัดกิจกรรม และขับเคลื่อนงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและวิถีของชุมชนท้องถิ่นตามนโยบายที่ได้รับจากส่วนบนข้อดีของระบบการปกครอง

ตามสายบังคับบัญชานี้คือ ช่วยให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ลดความซ้ำซ้อนในการตัดสินใจ และรักษามาตรฐานการบริหารในภาพรวม ได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม ระบบนี้ยังมีจุดอ่อนจากการที่อำนาจการตัดสินใจยังคงกระจุกตัวอยู่ส่วนบน ส่งผลให้หน่วยงานระดับพื้นที่ขาดความคล่องตัวในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และอาจไม่ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของชุมชนที่มีบริบทแตกต่างกัน ดังนั้น แนวทางการพัฒนาในอนาคตจึงควรปรับปรุงการแบ่งอำนาจให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยการเพิ่มอำนาจเชิงบริหารให้แก่ระดับพื้นที่ภายใต้กรอบการกำกับดูแลที่เหมาะสม เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างความคล่องตัวและความเป็นเอกภาพอย่างยั่งยืน

4.2.2 การวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการสัมภาษณ์กลุ่มพระสงฆ์ กลุ่มฆราวาส / บุคลากรภายนอก เกี่ยวกับการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในหลักการมอบอำนาจ ซึ่งแต่ละท่านได้แสดงทัศนะไว้ดังนี้

เมื่อมีการมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงสู่ระดับรองลงมา การพิจารณาว่าเรื่องใดควรมอบอำนาจจะคำนึงถึงลักษณะของภารกิจเป็นสำคัญ โดยพิจารณาว่าเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทั่วไป งานที่ต้องการความคล่องตัว หรือเป็นเรื่องที่ควรให้ผู้ปฏิบัติในพื้นที่สามารถตัดสินใจได้รวดเร็วและเหมาะสมกับบริบท ทั้งนี้ เรื่องที่มีผลกระทบในวงกว้างหรือเกี่ยวข้องกับนโยบายหลักยังคงสงวนไว้ในระดับผู้บังคับบัญชา ส่วนการพิจารณาบุคคลที่จะได้รับมอบอำนาจ จะพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความรับผิดชอบ และความประพฤติที่เหมาะสม รวมถึงความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย และพระธรรมวินัย เพื่อให้การใช้อำนาจเป็นไปอย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรคณะสงฆ์โดยรวม ภายหลังการมอบอำนาจ คณะสงฆ์มีการกำกับติดตามผ่านการรายงานผลการดำเนินงานตามลำดับชั้น การประชุมติดตามงานเป็นระยะ การตรวจสอบเอกสารหรือผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้เกี่ยวข้องในพื้นที่ เพื่อประเมินว่าการใช้อำนาจเป็นไปตามวัตถุประสงค์และอยู่ในกรอบที่กำหนดหรือไม่ โดยส่วนตัวเห็นว่ากระบวนการดังกล่าวมีความเหมาะสมในระดับหนึ่ง แต่ยังคงควรพัฒนาให้มีระบบติดตามที่ชัดเจนและต่อเนื่องมากขึ้น โดยเฉพาะการกำหนดตัวชี้วัดหรือเกณฑ์ประเมินที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้การมอบอำนาจไม่เพียงเป็นการกระจายภาระงาน แต่เป็นการเสริมประสิทธิภาพการบริหารคณะสงฆ์อย่างแท้จริง (สัมภาษณ์: ID.1, 6 เมษายน 2569)

การมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงสู่ระดับรองลงมา จะพิจารณาตามความเหมาะสมของภารกิจและขอบเขตอำนาจหน้าที่เป็นหลัก โดยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารประจำ การประสานงานในพื้นที่ หรือเรื่องที่ต้องอาศัยการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว มักมอบหมายให้ระดับรองลงมา

ดำเนินการเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ส่วนงานเชิงนโยบาย งานที่มีผลกระทบต่อคณะสงฆ์ในภาพรวม หรือเรื่องสำคัญที่เกี่ยวข้องกับระเบียบข้อบังคับ ยังคงอยู่ในอำนาจการพิจารณาของผู้บังคับบัญชา ระดับสูง สำหรับการคัดเลือกผู้รับมอบอำนาจ จะพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความรับผิดชอบ ความประพฤติที่เหมาะสม และความเข้าใจในงานคณะสงฆ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่แทนได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่คลาดเคลื่อนจากแนวทางที่กำหนด ภายหลังการมอบอำนาจ คณะสงฆ์มีการกำกับติดตามผ่านระบบรายงานผลตามลำดับชั้น การประชุมติดตามงานเป็นระยะ รวมถึงการตรวจสอบผลการดำเนินงานและรับทราบปัญหาอุปสรรคจากผู้ปฏิบัติในพื้นที่ เพื่อให้มั่นใจว่าการใช้อำนาจเป็นไปตามกรอบนโยบาย ระเบียบ และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมองว่า กระบวนการดังกล่าวมีความเหมาะสมในระดับหนึ่งและช่วยลดภาระการบริหารส่วนกลางได้ดี อย่างไรก็ตาม ควรมีการพัฒนาระบบติดตามประเมินผลให้ชัดเจนและต่อเนื่องมากขึ้น เพื่อให้การมอบอำนาจ เกิดประโยชน์สูงสุดและสามารถตรวจสอบได้อย่างเป็นระบบในทุกระดับของการปกครองคณะสงฆ์ (สัมภาษณ์: ID.2, 6 เมษายน 2569)

ในการมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงสู่ระดับรองลงมา จะพิจารณาจากหลักความเหมาะสมระหว่างภารกิจ บุคคล และบริบทของพื้นที่เป็นสำคัญ โดยงานที่สามารถดำเนินการได้ในระดับพื้นที่และไม่จำเป็นต้องรอก่อนมัติจากส่วนกลาง เช่น งานประสานงาน การติดตามกิจการคณะสงฆ์ หรือการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มักมีการมอบอำนาจให้ผู้รับผิดชอบในระดับรองลงมา ดำเนินการ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและลดขั้นตอนการบริหาร ส่วนการพิจารณาผู้รับมอบอำนาจ จะให้ความสำคัญกับความไว้วางใจ ความเสียสละ ความสามารถในการประสานงาน และความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง รวมถึงการมีวุฒิภาวะในการตัดสินใจ เพื่อให้การใช้อำนาจเป็นไปอย่างรอบคอบและเกิดประโยชน์ต่อคณะสงฆ์โดยรวม หลังจากมีการมอบอำนาจแล้ว จะมีการติดตามผ่านการรายงานผลเป็นระยะ การประชุมปรึกษาหารือ และการรับทราบข้อมูลย้อนกลับจากหน่วยงานหรือวัดในพื้นที่ เพื่อประเมินว่าการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ อีกทั้งยังใช้การสังเกตผลสัมฤทธิ์ของงานและความเรียบร้อยในพื้นที่เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผล โดยเห็นว่าการกระบวนการที่มีอยู่สามารถใช้ได้ในระดับหนึ่ง แต่หากมีการกำหนดแนวทางติดตามที่เป็นระบบมากขึ้น เช่น การประเมินผลตามรอบเวลาและเกณฑ์ที่ชัดเจน จะช่วยให้การมอบอำนาจมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเกิดความรับผิดชอบร่วมกันมากยิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.3, 6 เมษายน 2569)

การพิจารณามอบอำนาจจากระดับผู้บังคับบัญชาสู่ระดับรองลงมา ส่วนใหญ่จะดูจากลักษณะของงานและความเหมาะสมของบุคคลเป็นหลัก หากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทั่วไป งานประสานงาน หรือภารกิจที่ต้องการความรวดเร็วในการตัดสินใจ ก็มักมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบในส่วนนั้นโดยตรงดำเนินการ เพื่อให้การทำงานไม่ล่าช้า ส่วนการเลือกผู้รับมอบอำนาจจะพิจารณาจากความรู้ความเข้าใจในงาน ประสบการณ์ ความรับผิดชอบ และความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึง

ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม หลังจากมีการมอบอำนาจแล้ว จะมีการติดตามผ่านการรายงานผลการดำเนินงาน การประชุมติดตามงาน และการสอบถามความคืบหน้าเป็นระยะ เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมถึงเปิดโอกาสให้รายงานปัญหาและอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงาน โดยมองว่ากระบวนการดังกล่าวช่วยให้การทำงานมีความต่อเนื่องและสามารถตรวจสอบได้ในระดับหนึ่ง แต่หากมีระบบติดตามที่ชัดเจนมากขึ้น เช่น การกำหนดกรอบเวลาหรือแนวทางประเมินผลที่แน่นอน ก็จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการมอบอำนาจและการบริหารงานได้ดียิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.4, 7 เมษายน 2569)

การมอบอำนาจจากระดับสูงสู่ระดับรองลงมา โดยทั่วไปจะพิจารณาจากความจำเป็นของงาน และขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง หากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในระดับปฏิบัติ หรืองานที่ผู้รับผิดชอบสามารถตัดสินใจได้ภายใต้กรอบระเบียบที่กำหนด ก็มักมีการมอบหมายเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารและลดขั้นตอนการสั่งการ ส่วนการพิจารณาผู้รับมอบอำนาจจะคำนึงถึงความเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน ความละเอียดรอบคอบ และความน่าเชื่อถือ เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถดำเนินงานแทนได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ภายหลังการมอบอำนาจ จะมีการกำกับติดตามผ่านการรายงานผลเป็นระยะ การตรวจสอบความคืบหน้าของงาน และการประชุมหารือเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคหรือข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติ ซึ่งช่วยให้ผู้บังคับบัญชายังคงรับรู้ภาพรวมของการดำเนินงานและสามารถให้คำแนะนำได้อย่างต่อเนื่อง โดยเห็นว่ากระบวนการติดตามที่มีอยู่สามารถรองรับการทำงานได้พอสมควร แต่หากเพิ่มความชัดเจนในเรื่องเกณฑ์การประเมินและการติดตามผลอย่างเป็นระบบมากขึ้น ก็จะช่วยให้การใช้อำนาจที่ได้รับมอบหมายมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้มากยิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.5, 7 เมษายน 2569)

การมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงลงสู่ระดับรอง ควรพิจารณาตามลักษณะของงานและความพร้อมของบุคคลเป็นสำคัญ โดยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภายใน การประสานงาน หรือภารกิจที่ต้องอาศัยการตัดสินใจในพื้นที่ ควรมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบโดยตรง เพื่อให้การดำเนินงานมีความรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ ส่วนการเลือกผู้รับมอบอำนาจ ควรพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความรับผิดชอบ และความประพฤติที่น่าไว้วางใจ รวมทั้งต้องเป็นผู้ที่เข้าใจบทบาทหน้าที่และสามารถปฏิบัติงานภายใต้กรอบระเบียบของคณะสงฆ์ได้อย่างเหมาะสม หลังจากมีการมอบอำนาจแล้ว ควรมีการกำกับติดตามผ่านการรายงานผล การประชุมปรึกษาหารือ และการติดตามความก้าวหน้าของงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และแนวทางที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้รับมอบอำนาจสะท้อนปัญหาและข้อเสนอแนะจากการปฏิบัติงานจริง โดยเห็นว่ากระบวนการที่มีอยู่ในปัจจุบันช่วยให้การบริหารงานดำเนินไปได้ดีในระดับหนึ่ง แต่หากมีการติดตามประเมินผลที่เป็นระบบและสม่ำเสมอ

ขึ้น ก็จะช่วยให้การมอบอำนาจเกิดประสิทธิภาพ ลดความซ้ำซ้อน และส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันภายในองค์กรคณะสงฆ์มากยิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.6, 7 เมษายน 2569)

การมอบอำนาจควรตั้งอยู่บนหลักการแบ่งเบาภาระและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยจะพิจารณาว่างานใดเป็นงานที่สามารถกระจายความรับผิดชอบได้โดยไม่กระทบต่อนโยบายหลักหรืออำนาจการตัดสินใจสำคัญ เช่น งานด้านธุรการ การประสานงาน หรือการดูแลกิจกรรมภายในวัด ซึ่งสามารถมอบหมายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบได้โดยตรง ส่วนการเลือกผู้รับมอบอำนาจ จะให้ความสำคัญกับความเหมาะสมของบุคคล ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเสียสละ และความไว้วางใจ เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถดำเนินงานแทนได้อย่างเรียบร้อยและสอดคล้องกับแนวทางของคณะสงฆ์ เมื่อมีการมอบอำนาจแล้ว การกำกับติดตามมักดำเนินการผ่านการรายงานผลเป็นระยะ การประชุมติดตามงาน และการตรวจสอบความเรียบร้อยของผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงความคืบหน้า ปัญหาอุปสรรค และสามารถให้คำแนะนำหรือปรับปรุงแนวทางการทำงานได้ทันที โดยมองว่าระบบที่ใช้อยู่ในปัจจุบันถือว่าช่วยให้การบริหารมีความต่อเนื่องและไม่กระจุกตัวอยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมากเกินไป แต่หากมีการพัฒนากระบวนการติดตามประเมินผลให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น ก็จะช่วยให้การมอบอำนาจมีประสิทธิภาพและสร้างความรับผิดชอบในระดับปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.7, 6 เมษายน 2569)

การมอบอำนาจควรดำเนินไปตามหลักความเหมาะสมของภารกิจและความสามารถของบุคคล โดยพิจารณาว่างานใดเป็นเรื่องที่สามารถให้ผู้รับผิดชอบในระดับปฏิบัติดำเนินการได้เอง เช่น งานประสานงาน งานดูแลกิจกรรม หรือการบริหารจัดการทั่วไป เพื่อให้การทำงานเกิดความคล่องตัวและตอบสนองต่อสถานการณ์ได้รวดเร็วมากขึ้น ส่วนการเลือกผู้รับมอบอำนาจ จะคำนึงถึงความสามารถ ความรู้ความเข้าใจในงาน ความเสียสละ และความน่าเชื่อถือ รวมถึงความสามารถในการประสานความร่วมมือกับพระภิกษุและญาติโยมในพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม หลังการมอบอำนาจ จะมีการติดตามผลผ่านการรายงานความคืบหน้า การประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน และการรับฟังปัญหาหรือข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแนวทางและเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ โดยเห็นว่ากระบวนการดังกล่าวช่วยให้การบริหารงานมีความต่อเนื่องและเปิดโอกาสให้ผู้รับมอบอำนาจได้แสดงบทบาทมากขึ้น อย่างไรก็ตาม หากมีการกำหนดระบบติดตามและประเมินผลที่ชัดเจนมากขึ้น เช่น การสรุปผลการดำเนินงานเป็นรอบระยะเวลา ก็จะช่วยทำให้การใช้อำนาจเกิดความโปร่งใสและสามารถพัฒนาการบริหารงานของคณะสงฆ์ได้ดียิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.8, 7 เมษายน 2569)

การมอบอำนาจไม่ควรมุ่งเพียงการกระจายภาระงานเท่านั้น แต่ควรเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละระดับได้มีส่วนร่วมในการบริหารและตัดสินใจมากขึ้น โดยจะพิจารณามอบหมายงานตามลักษณะหน้าที่ ความจำเป็นของสถานการณ์ และความพร้อมของบุคลากรเป็นหลัก งานที่

เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานประจำหรือเรื่องที่ต้องอาศัยความใกล้ชิดกับพื้นที่ มักเหมาะกับการมอบอำนาจให้ผู้รับผิดชอบโดยตรง ส่วนการคัดเลือกผู้รับมอบอำนาจ จะคำนึงถึงประสบการณ์ ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ วุฒิภาวะ และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไป อย่างราบรื่นและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ภายหลังการมอบอำนาจ จะมีการกำกับติดตามผ่านการ รายงานผล การประชุมร่วมกัน และการประเมินจากผลลัพธ์ของการดำเนินงานจริง รวมถึงการรับฟัง ความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสะท้อนถึงประสิทธิภาพและปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการใช้ อำนาจ โดยมองว่าการติดตามในลักษณะนี้ช่วยให้ผู้บริหารยังคงสามารถกำกับดูแลภาพรวมได้ ขณะเดียวกันก็ไม่ก้ำก๋ายการทำงานในรายละเอียดมากเกินไป อย่างไรก็ตาม หากพัฒนาระบบ ติดตามให้มีรูปแบบที่ชัดเจนและต่อเนื่องยิ่งขึ้น ก็จะช่วยให้การมอบอำนาจเกิดความสมดุลระหว่าง ความคล่องตัวและความรับผิดชอบได้ดียิ่งกว่าเดิม (สัมภาษณ์: ID.9, 7 เมษายน 2569)

การมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาตามความเหมาะสมของงานและบุคคล โดย งานที่เป็นเรื่องใกล้ชิดกับการปฏิบัติหรือการดูแลกิจการภายในวัด ควรมอบหมายให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง รับผิดชอบโดยตรง เพราะเป็นผู้ที่เข้าใจรายละเอียดและสภาพปัญหาได้ดีกว่า ซึ่งจะช่วยให้การ ดำเนินงานมีความรวดเร็วและลดความซ้ำซ้อนในการสั่งการ ส่วนการเลือกผู้รับมอบอำนาจ ควรดูจาก ความรับผิดชอบ ความสามารถ และความไว้วางใจได้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเรียบร้อยและ ไม่เกิดปัญหาตามมา หลังจากมีการมอบอำนาจแล้ว ควรมีการติดตามผ่านการสอบถามความคืบหน้า การรายงานผล และการประชุมพูดคุยกันเป็นระยะ เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินไปถึงขั้นตอนไหน มี อุปสรรคอะไร และสามารถช่วยกันแก้ไขได้ทันเวลา โดยมองว่าการติดตามในปัจจุบันถือว่ามียู่ พอสสมควร แต่บางครั้งอาจยังไม่ต่อเนื่องหรือไม่ชัดเจนมากนัก หากมีการกำหนดแนวทางติดตามที่ ชัดเจนและสม่ำเสมอมากขึ้น ก็จะช่วยให้ผู้ที่ได้รับมอบอำนาจทำงานได้มั่นใจขึ้น และทำให้การ บริหารงานของคณะสงฆ์เป็นระบบมากยิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.10, 4 เมษายน 2569)

การมอบอำนาจถือเป็นแนวทางที่ช่วยให้การบริหารงานภายในคณะสงฆ์มีความยืดหยุ่นและ ไม่กระจุกตัวอยู่ที่ผู้บริหารเพียงไม่กี่รูป โดยควรพิจารณามอบหมายงานตามความเหมาะสมของภารกิจ เช่น งานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลกิจกรรม งานประสานงาน หรือการดำเนินงานประจำ ซึ่งผู้ปฏิบัติใน ระดับพื้นที่สามารถรับผิดชอบได้ดีอยู่แล้ว ส่วนการเลือกผู้รับมอบอำนาจ ควรคำนึงถึงความตั้งใจใน การทำงาน ความเสียสละ ประสบการณ์ และความเข้าใจในหน้าที่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง เหมาะสมและสอดคล้องกับแนวทางของผู้บังคับบัญชา ภายหลังการมอบอำนาจแล้ว ควรมีการกำกับ ติดตามอย่างเหมาะสมผ่านการรายงานผล การสอบถามความคืบหน้า และการประชุมร่วมกันเป็น ระยะ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทราบสถานการณ์และสามารถให้คำแนะนำหรือช่วยแก้ไขปัญหาคือได้ ทันเวลา โดยเห็นว่ากระบวนการติดตามที่มีอยู่ช่วยให้การทำงานยังอยู่ในกรอบและมีทิศทางเดียวกัน แต่บางกรณีอาจยังขาดความต่อเนื่องหรือรูปแบบที่ชัดเจน ดังนั้น หากมีการกำหนดระบบติดตามและ

ประเมินผลที่เป็นขั้นตอนมากขึ้น ก็จะช่วยให้การมอบอำนาจมีประสิทธิภาพและสร้างความมั่นใจแก่ผู้ปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย (สัมภาษณ์: ID.11, 3 เมษายน 2569)

การมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงสู่ระดับรองลงมาควรตั้งอยู่บนหลักการกระจายภารกิจอย่างมีเหตุผลและสอดคล้องกับโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ โดยพิจารณาว่างานใดเป็นภารกิจเชิงปฏิบัติ งานบริหารทั่วไป หรือเรื่องที่ต้องอาศัยความเข้าใจบริบทเฉพาะพื้นที่ ซึ่งสามารถมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติในระดับรองลงมาดำเนินการได้ เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและลดความล่าช้าในการบริหาร ขณะเดียวกัน งานเชิงนโยบายหรือประเด็นที่มีผลกระทบต่อองค์กรในภาพรวมควรยังคงอยู่ภายใต้การกำกับของผู้บริหารระดับสูง สำหรับการพิจารณาผู้รับมอบอำนาจ ควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ภาวะผู้นำ และความเข้าใจในหลักพระธรรมวินัยควบคู่กับระเบียบการปกครอง เพื่อให้การใช้อำนาจเกิดความชอบธรรมและมีประสิทธิผล ภายหลังการมอบอำนาจ คณะสงฆ์ควรมีกลไกกำกับติดตามผ่านระบบรายงานผล การประชุมประเมินความก้าวหน้า การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ เพื่อประเมินว่าการใช้อำนาจเป็นไปตามวัตถุประสงค์และไม่เบี่ยงเบนจากกรอบนโยบายที่กำหนดไว้ โดยในเชิงหลักการ กระบวนการดังกล่าวถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารแบบมีความรับผิดชอบ (accountability) อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาในทางปฏิบัติ ยังควรมีการพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลให้มีความชัดเจน เป็นมาตรฐาน และต่อเนื่องมากขึ้น เพื่อให้การมอบอำนาจไม่เพียงแต่กระจายหน้าที่ แต่ยังนำไปสู่การเสริมสร้างประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลภายในองค์กรคณะสงฆ์อย่างยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.12, 7 เมษายน 2569)

การมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงไปสู่ระดับรองลงมา ควรพิจารณาตามหลักความเหมาะสมของภารกิจ ขอบเขตหน้าที่ และความจำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยงานที่เป็นลักษณะงานประจำ งานด้านการประสานงาน หรือภารกิจที่ต้องการความรวดเร็วในการตัดสินใจ ควรมอบหมายให้หน่วยงานหรือบุคคลที่รับผิดชอบโดยตรงดำเนินการ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและลดขั้นตอนการบริหาร ส่วนการพิจารณาผู้รับมอบอำนาจ ควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความรับผิดชอบ และความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องและบรรลุเป้าหมายขององค์กร หลังจากมีการมอบอำนาจแล้ว ควรมี กลไกกำกับติดตามผ่านการรายงานผลการดำเนินงานตามรอบระยะเวลา การประชุมติดตามความก้าวหน้า และการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการรับฟังปัญหาอุปสรรคจากผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน โดยเห็นว่าการกระบวนการดังกล่าวมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการรักษามาตรฐานการบริหารและความรับผิดชอบต่อผู้ได้รับมอบอำนาจ อย่างไรก็ตาม หากมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลและระบบติดตามที่ชัดเจน

มากยิ่งขึ้น ก็จะช่วยให้การมอบอำนาจเกิดประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้มากขึ้นในระยะยาว (สัมภาษณ์: ID.13, 7 เมษายน 2569)

การมอบอำนาจควรเป็นกระบวนการที่ช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยพิจารณาจากลักษณะงานเป็นสำคัญว่างานใดสามารถตัดสินใจได้ในระดับปฏิบัติ และงานใดจำเป็นต้องคงไว้ในระดับนโยบายหรือการกำกับดูแลหลัก ทั้งนี้ งานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานประจำ การประสานงาน หรือการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ควรมีการกระจายอำนาจไปยังระดับที่ใกล้ชิดกับการปฏิบัติมากที่สุด เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ ส่วนผู้ที่ได้รับมอบอำนาจ ควรได้รับการพิจารณาจากคุณสมบัติด้านความรู้ ประสบการณ์ ความรอบคอบ และความสามารถในการตัดสินใจภายใต้กรอบระเบียบที่กำหนดภายหลังการมอบอำนาจ ควรมีระบบกำกับติดตามที่ชัดเจน เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ การประชุมติดตามงาน และการประเมินผลจากผลสัมฤทธิ์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้สามารถตรวจสอบได้ว่าการใช้อำนาจเป็นไปตามขอบเขตและวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการสะท้อนปัญหาและข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติงานจริง โดยมองว่ากระบวนการที่มีอยู่ในปัจจุบันสามารถรองรับได้ในระดับหนึ่ง แต่หากมีการพัฒนาระบบติดตามประเมินผลให้มีความต่อเนื่อง เป็นมาตรฐาน และสามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ ก็จะช่วยเสริมประสิทธิภาพและความโปร่งใสของการบริหารงานได้มากยิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.14, 7 เมษายน 2569)

การมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงไปสู่ระดับรองลงมา ควรพิจารณาจากความเหมาะสมของงานและศักยภาพของผู้ปฏิบัติเป็นสำคัญ โดยงานที่เป็นลักษณะงานประจำ งานที่ต้องดูแลใกล้ชิดกับพื้นที่ หรือเรื่องที่ต้องอาศัยการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ควรมอบหมายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงรับผิดชอบ เพื่อให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวและลดความล่าช้า ส่วนการเลือกผู้รับมอบอำนาจ ควรคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความรับผิดชอบ และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ หลังจากมีการมอบอำนาจแล้ว ควรมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ผ่านการรายงานผลการประชุมติดตามงาน และการตรวจสอบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน เพื่อให้ทราบถึงผลลัพธ์ ปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมถึงสามารถให้คำแนะนำหรือปรับปรุงแนวทางการทำงานได้อย่างเหมาะสม โดยเห็นว่ากระบวนการดังกล่าวมีความสำคัญต่อการสร้างความรับผิดชอบและทำให้การมอบอำนาจไม่ขาดการกำกับดูแล อย่างไรก็ตาม หากมีการกำหนดเกณฑ์ติดตามประเมินผลที่ชัดเจน และเป็นระบบมากขึ้น ก็จะช่วยให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและตรวจสอบได้ดียิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.15, 8 เมษายน 2569)

การมอบอำนาจเป็นแนวทางที่ช่วยให้การบริหารจัดการมีความเป็นระบบและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละระดับได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ โดยควรพิจารณามอบหมายงานตามความ

เหมาะสมของหน้าที่ ความซับซ้อนของภารกิจ และความพร้อมของบุคคล งานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทั่วไปหรือการแก้ไขปัญหาเฉพาะด้าน ควรมอบให้ผู้ที่มีความใกล้ชิดกับงานนั้นโดยตรง เพื่อให้สามารถตัดสินใจและดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว ส่วนการเลือกผู้รับมอบอำนาจ ควรดูจากความสามารถในการวางแผน การประสานงาน และความน่าเชื่อถือ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน หลังการมอบอำนาจ ควรมีการกำกับติดตามผ่านการสรุปรายงานผล การประชุมติดตามงาน และการประเมินจากผลการดำเนินงานจริง เพื่อให้สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาได้อย่างทันที่ รวมถึงช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงประสิทธิภาพของการใช้อำนาจในแต่ละระดับ โดยมองว่ากระบวนการติดตามที่มีอยู่มีส่วนช่วยให้การทำงานดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง แต่หากมีการกำหนดขั้นตอนติดตามที่ชัดเจนและสม่ำเสมอมากขึ้น ก็จะช่วยให้การมอบอำนาจมีความชัดเจน โปร่งใส และส่งผลดีต่อการบริหารงานโดยรวมมากยิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.16, 6 เมษายน 2569)

การมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงสู่ระดับรองลงมา ควรพิจารณาจากลักษณะงานและความเหมาะสมของผู้รับผิดชอบเป็นหลัก โดยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทั่วไป การประสานงาน หรือภารกิจที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ควรมอบหมายให้ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัวและลดความล่าช้าในการตัดสินใจ ส่วนการเลือกผู้รับมอบอำนาจ ควรคำนึงถึงความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความรู้ความเข้าใจในงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าสามารถดำเนินงานแทนได้อย่างเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม หลังจากมีการมอบอำนาจแล้ว ควรมีการกำกับติดตามผ่านการรายงานผลการดำเนินงาน การประชุมติดตามงาน และการตรวจสอบความเรียบร้อยของงานในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้สามารถรับทราบปัญหา อุปสรรค และความคืบหน้าในการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเสนอแนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยเห็นว่ากระบวนการติดตามที่มีอยู่ในปัจจุบันช่วยให้การทำงานเป็นระบบและลดข้อผิดพลาดได้ในระดับหนึ่ง แต่หากมีการติดตามที่ชัดเจนและต่อเนื่องมากขึ้น ก็จะช่วยให้การมอบอำนาจเกิดประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ดียิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.17, 7 เมษายน 2569)

การมอบอำนาจถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานภายในวัดและคณะสงฆ์มีความสะดวกและเป็นระบบมากขึ้น โดยควรพิจารณามอบหมายงานตามความเหมาะสมของภารกิจและความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล งานที่เป็นเรื่องประจำ งานธุรการ การดูแลทรัพย์สิน หรือการประสานงานกับภาคประชาชน ควรมอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงรับผิดชอบ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ส่วนการพิจารณาผู้รับมอบอำนาจ ควรให้ความสำคัญกับความน่าเชื่อถือ ความละเอียดรอบคอบ ความซื่อสัตย์ และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับวัดหรือองค์กรคณะสงฆ์ ภายหลังการมอบอำนาจ ควรมีการกำกับติดตามผ่านการรายงานผล การตรวจสอบเอกสารหรือผลการดำเนินงาน และการประชุมหารือร่วมกันเป็นระยะ เพื่อให้ทราบถึงความคืบหน้าและสามารถแก้ไข

ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันที่ อีกทั้งยังช่วยให้การทำงานเป็นไปตามแนวทางและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมองว่ากระบวนการติดตามที่มีอยู่ถือว่าช่วยควบคุมการทำงานได้ในระดับหนึ่ง แต่หากมีระบบติดตามที่เป็นขั้นตอนและชัดเจนมากขึ้น ก็จะช่วยให้การมอบอำนาจมีประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาด และเสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานได้มากยิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.18, 7 เมษายน 2569)

การมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงสู่ระดับรองลงมา ควรตั้งอยู่บนหลักการกระจายอำนาจเชิงบริหารที่มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวขององค์กร โดยพิจารณาจากลักษณะของภารกิจ ระดับความสำคัญของงาน และขอบเขตการตัดสินใจที่เหมาะสม งานที่เป็นภารกิจเชิงปฏิบัติงานประจำ หรือเรื่องที่ต้องอาศัยความเข้าใจบริบทเฉพาะพื้นที่ ควรได้รับการมอบหมายไปยังผู้ปฏิบัติในระดับที่ใกล้ชิดกับงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่รวดเร็วและสอดคล้องกับสถานการณ์จริง ส่วนการพิจารณาผู้รับมอบอำนาจ ควรคำนึงถึงสมรรถนะ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ ความรับผิดชอบ และความสามารถในการบริหารจัดการภายใต้กรอบระเบียบและเป้าหมายขององค์กร ภายหลังการมอบอำนาจ องค์กรควรมีกลไกกำกับติดตามและประเมินผลที่เป็นระบบ เช่น การรายงานผลการดำเนินงานตามรอบระยะเวลา การประชุมติดตามความก้าวหน้า การประเมินผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัด และการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถตรวจสอบได้ว่าการใช้อำนาจที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยมองว่ากระบวนการดังกล่าวมีความสำคัญต่อการสร้างความรับผิดชอบและธรรมาภิบาลภายในองค์กร อย่างไรก็ตาม หากมีการพัฒนาระบบติดตามประเมินผลให้มีความชัดเจน เป็นมาตรฐาน และต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น ก็จะช่วยให้การมอบอำนาจเกิดประสิทธิผลทั้งในเชิงการบริหารและการพัฒนาองค์กรในระยะยาว (สัมภาษณ์: ID.19, 27 มีนาคม 2569)

การมอบอำนาจควรเป็นกระบวนการที่สะท้อนถึงการบริหารองค์กรแบบมีส่วนร่วมและการกระจายความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารระดับสูงควรพิจารณามอบหมายงานตามระดับความซับซ้อนของภารกิจ ขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความจำเป็นในการตัดสินใจในระดับปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานประจำ การประสานงาน หรือการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ ควรมอบหมายให้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญโดยตรง เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการเลือกผู้รับมอบอำนาจ ควรพิจารณาจากศักยภาพเชิงวิชาชีพ ความเข้าใจในระบบงาน วุฒิภาวะในการตัดสินใจ และความสามารถในการบริหารทรัพยากรและบุคลากรภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ ภายหลังมีการมอบอำนาจแล้ว ควรมีกระบวนการกำกับติดตามที่เน้นทั้งการควบคุมและการพัฒนา เช่น การรายงานผลอย่างเป็นระบบ การประชุมสะท้อนผลการดำเนินงาน การติดตามตัวชี้วัดความสำเร็จ และการประเมินผลจากผลลัพธ์เชิงประจักษ์ เพื่อให้ทราบว่าการใช้อำนาจนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายหรือไม่ อีกทั้งยังช่วยให้สามารถปรับปรุงกระบวนการบริหารให้เหมาะสม

ยิ่งขึ้น โดยมองว่าการติดตามในปัจจุบันนี้มีอยู่แล้ว แต่หากเสริมด้วยเกณฑ์ประเมินที่ชัดเจนและฐานข้อมูลที่สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ ก็จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือของการบริหารองค์กรคณะสงฆ์ในระยะยาว (สัมภาษณ์: ID.20, 7 เมษายน 2569)

กล่าวโดยสรุป การมอบหมายอำนาจจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงสู่ระดับรองลงมาในโครงสร้างคณะสงฆ์ จะพิจารณาจากหลักความเหมาะสมระหว่างภารกิจ บุคคล และบริบทของพื้นที่เป็นสำคัญ โดยงานที่จะมอบหมายมักเป็นงานบริหารทั่วไป งานประจำ งานประสานงานในพื้นที่ หรือเรื่องที่ต้องการความรวดเร็วในการตัดสินใจเพื่อเพิ่มความคล่องตัว ส่วนงานเชิงนโยบาย งานที่มีผลกระทบในวงกว้าง หรือเรื่องสำคัญที่เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับจะยังคงสงวนไว้ที่ผู้บังคับบัญชาระดับสูง สำหรับการคัดเลือกผู้รับมอบอำนาจ จะประเมินจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความรับผิดชอบ ความประพฤติที่เหมาะสม ตลอดจนความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย และพระธรรมวินัย เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่แทนได้อย่างถูกต้อง ประสพผลสัมฤทธิ์ และไม่คลาดเคลื่อนจากแนวทางที่กำหนด นอกจากนี้ ภายหลังจากการมอบหมายอำนาจ คณะสงฆ์จะดำเนินการกำกับติดตามผลอย่างเป็นระบบผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การรายงานผลตามลำดับชั้น การประชุมติดตามงานเป็นระยะ การตรวจสอบเอกสารหรือผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการรับฟังข้อเสนอแนะและปัญหาอุปสรรคจากผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ เพื่อให้มั่นใจว่าการใช้อำนาจเป็นไปตามวัตถุประสงค์และกรอบนโยบายที่กำหนดไว้ ซึ่งนอกจากจะช่วยลดภาระการบริหารของส่วนกลางได้ดีแล้ว ในอนาคตยังควรพัฒนาให้มีระบบติดตามประเมินผลที่ชัดเจนและต่อเนื่องยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการกำหนดตัวชี้วัดหรือเกณฑ์ประเมินที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้การมอบหมายอำนาจเป็นการเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการของคณะสงฆ์อย่างแท้จริงในทุกระดับการปกครอง

4.2.3 การวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการสัมภาษณ์กลุ่มพระสงฆ์ กลุ่มฆราวาส / บุคลากรภายนอก เกี่ยวกับการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในหลักการอำนาจ ซึ่งแต่ละท่านได้แสดงทัศนะไว้ดังนี้

การถ่ายโอนอำนาจที่เห็นได้ชัด คือ การมอบหมายให้คณะสงฆ์ระดับจังหวัดและอำเภอมีบทบาทในการพิจารณา กลั่นกรอง และเสนอความเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้งพระสังฆาธิการ การกำกับดูแลวัด และการติดตามโครงการด้านการศึกษาหรือสาธารณูปการ แทนที่จะรอคำสั่งหรือการวินิจฉัยจากส่วนกลางเพียงอย่างเดียว ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานมีความรวดเร็วมากขึ้น เพราะผู้บริหารในพื้นที่เข้าใจบริบท ปัญหา และศักยภาพของแต่ละวัดได้ดีกว่า อีกทั้งยังช่วยให้วัดในระดับพื้นที่มีความ

กระตือรือร้นในการบริหารจัดการตนเองมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ผลที่เกิดขึ้นจะเป็นไปในทางบวกได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความพร้อมของผู้รับอำนาจ หากขาดความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ หรือขาดการประสานงานที่ดี อาจทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติได้เช่นกัน ปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการถ่ายโอนอำนาจ คือ ความพร้อมของบุคลากร โดยเฉพาะพระสังฆาธิการและผู้เกี่ยวข้องที่ต้องมีความรู้ด้านการบริหาร กฎหมาย และระเบียบคณะสงฆ์ควบคู่กับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ งบประมาณที่เพียงพอและระบบสนับสนุนด้านข้อมูลก็เป็นองค์ประกอบสำคัญ ส่วนอุปสรรคที่พบ ได้แก่ กฎระเบียบบางประการที่ยังมีลักษณะรวมศูนย์ ทำให้แม้จะมีการมอบอำนาจในทางปฏิบัติ แต่การตัดสินใจบางเรื่องยังต้องรอการอนุมัติจากส่วนกลาง อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรที่คุ้นชินกับระบบสั่งการจากบนลงล่าง อาจทำให้ผู้ปฏิบัติในระดับพื้นที่ยังไม่กล้าตัดสินใจหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ดังนั้น หากต้องการให้การถ่ายโอนอำนาจเกิดประสิทธิภาพ ควรพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงระเบียบให้เหมาะสม และสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมควบคู่กันไป (สัมภาษณ์: ID.1, 6 เมษายน 2569)

การให้อำนาจระดับจังหวัดหรืออำเภอเข้ามาดูแล ติดตาม และพิจารณางานบางด้าน เช่น การจัดโครงการอบรมพระภิกษุสามเณร งานเผยแผ่ หรือการประสานงานด้านสาธารณูปการในพื้นที่ซึ่งเดิมหลายเรื่องต้องรอแนวทางหรือการอนุมัติจากส่วนกลางค่อนข้างมาก เมื่อมีการกระจายบทบาทลงมา ทำให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวมากขึ้น สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้รวดเร็ว และปรับกิจกรรมให้เหมาะกับบริบทของแต่ละพื้นที่ได้ดีกว่าเดิม อย่างไรก็ตาม ในบางกรณีก็ยังพบข้อจำกัดเรื่องความไม่ชัดเจนของขอบเขตอำนาจ ทำให้ผู้ปฏิบัติบางส่วนยังไม่มั่นใจในการตัดสินใจ และต้องใช้การประสานงานหลายชั้นตอนอยู่พอสมควร ปัจจัยที่ช่วยให้การถ่ายโอนอำนาจเกิดผล คือ บุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และมีทักษะการบริหารจัดการ รวมถึงการได้รับข้อมูลข่าวสารและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนจากหน่วยงานระดับบน ขณะเดียวกัน งบประมาณและทรัพยากรที่เพียงพอก็มีผลต่อการขับเคลื่อนงานอย่างมาก ส่วนอุปสรรคที่พบ คือ ข้อจำกัดด้านระเบียบที่ยังมีชั้นตอนหลายระดับ การขาดบุคลากรที่มีความพร้อมในบางพื้นที่ และวัฒนธรรมการทำงานที่ยังยึดติดกับการรอคำสั่งจากส่วนกลาง ส่งผลให้การใช้อำนาจที่ได้รับมอบหมายยังไม่เต็มศักยภาพ ดังนั้น ควรมีการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติและปรับระบบสนับสนุนให้สอดคล้องกับการกระจายอำนาจมากขึ้น (สัมภาษณ์: ID.2, 6 เมษายน 2569)

กรณีที่ได้เห็นได้ชัด คือ การให้อำนาจวัดสามารถบริหารจัดการกิจกรรมบางด้านได้มากขึ้น เช่น การจัดโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม การบริหารงานสาธารณูปการภายในวัด หรือการประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานท้องถิ่น โดยไม่ต้องรอคำสั่งหรือการอนุมัติจากระดับบนในทุกเรื่อง ทำให้การดำเนินงานมีความรวดเร็วและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้ตรงจุดมากขึ้น

วัดสามารถออกแบบกิจกรรมให้เหมาะกับบริบทของตนเองได้ อย่างไรก็ตาม บางครั้งยังมีข้อจำกัดในเรื่องแนวปฏิบัติที่ไม่ชัดเจน หรือการตีความระเบียบที่แตกต่างกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความระมัดระวังในการตัดสินใจพอสมควร ปัจจัยสำคัญคือ ความพร้อมของบุคลากรในระดับวัด ทั้งพระภิกษุและผู้ช่วยงานที่ต้องมีความเข้าใจด้านการบริหารและระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ การมีเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนก็ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนอุปสรรคหลัก คือ งบประมาณที่ยังมีจำกัด ระเบียบบางเรื่องที่ยังมีความซับซ้อน และวัฒนธรรมองค์กรที่ยังคุ้นชินกับการทำงานตามลำดับชั้น ส่งผลให้บางวัดยังไม่กล้าริเริ่มหรือใช้อำนาจที่ได้รับอย่างเต็มที่ ดังนั้น การกระจายอำนาจจะเกิดผลดีเมื่อมีทั้งความชัดเจนด้านนโยบายและการสนับสนุนเชิงปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง (สัมภาษณ์: ID.3, 6 เมษายน 2569)

การเปิดโอกาสให้สำนักสงฆ์หรือที่พักสงฆ์สามารถดำเนินกิจกรรมด้านศาสนศึกษา การเผยแผ่ธรรมะ และกิจกรรมสาธารณประโยชน์ในพื้นที่ได้อย่างคล่องตัวมากขึ้น โดยมีการประสานผ่านระดับอำเภอหรือจังหวัดเป็นหลัก แทนการดำเนินการผ่านส่วนกลางทุกเรื่อง ส่งผลให้การจัดกิจกรรมตอบสนองต่อบริบทของชุมชนได้รวดเร็วและเหมาะสมกว่าเดิม อีกทั้งช่วยให้หน่วยปฏิบัติในพื้นที่มีความรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการมากขึ้น แต่ในบางกรณียังพบว่าการถ่ายโอนอำนาจยังไม่ครอบคลุมทุกด้าน โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับงบประมาณหรือการอนุมัติบางประเภท ทำให้การดำเนินงานยังมีข้อจำกัดและต้องรอการพิจารณาหลายขั้นตอน ปัจจัยที่เอื้อต่อการถ่ายโอนอำนาจ คือ การมีบุคลากรที่เข้าใจภารกิจของคณะสงฆ์และสามารถประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้ดี รวมถึงการได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาที่ชัดเจนและต่อเนื่อง นอกจากนี้ หากมีงบประมาณหรือแหล่งสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายในพื้นที่ ก็จะช่วยให้การบริหารมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนอุปสรรคสำคัญคือ ข้อจำกัดด้านทรัพยากรบุคคลและงบประมาณ โดยเฉพาะหน่วยงานเล็กที่มีบุคลากรไม่เพียงพอ อีกทั้งกฎระเบียบบางประการยังมีความละเอียดและซับซ้อน ทำให้ผู้ปฏิบัติต้องใช้เวลาในการศึกษาหรือขอคำปรึกษาก่อนดำเนินการ ดังนั้น การถ่ายโอนอำนาจควรดำเนินควบคู่กับการเสริมสร้างศักยภาพและระบบสนับสนุนในระดับพื้นที่ด้วย (สัมภาษณ์: ID.4, 7 เมษายน 2569)

การเปิดโอกาสให้วัดสามารถบริหารจัดการกิจกรรมบางด้านได้มากขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมอบรมศีลธรรม การดูแลสาธารณูปการภายในวัด หรือการดำเนินโครงการร่วมกับชุมชน ซึ่งในอดีตบางเรื่องต้องรอแนวทางจากระดับบนค่อนข้างมาก การกระจายบทบาทดังกล่าวช่วยให้การทำงานมีความคล่องตัวขึ้น สามารถตัดสินใจและดำเนินการได้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ อย่างไรก็ตาม ในบางเรื่องยังมีความกังวลเกี่ยวกับขอบเขตหน้าที่และความถูกต้องตามระเบียบ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติบางส่วนยังเลือกดำเนินการอย่างระมัดระวังหรือรอคำแนะนำเพิ่มเติมจากผู้บังคับบัญชา ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การถ่ายโอนอำนาจมีประสิทธิภาพ คือ การมีบุคลากรที่เข้าใจงานและมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบที่

เกี่ยวข้อง รวมถึงการได้รับการสนับสนุนจากเจ้าอาวาสหรือผู้บริหารในระดับสูง นอกจากนี้ หากมีงบประมาณเพียงพอและช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจน ก็จะช่วยลดความสับสนในการปฏิบัติงานได้มาก ส่วนอุปสรรคที่พบ คือ ระเบียบบางเรื่องยังมีรายละเอียดมากและเข้าใจยาก อีกทั้งผู้ปฏิบัติบางรายอาจยังไม่มั่นใจในการใช้อำนาจที่ได้รับ เนื่องจากเกรงว่าจะเกิดข้อผิดพลาดหรือไม่เป็นไปตามแนวทางของคณะสงฆ์ ดังนั้น ควรมีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การกระจายอำนาจเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง (สัมภาษณ์: ID.5, 7 เมษายน 2569)

การที่วัดหรือหน่วยงานในพื้นที่สามารถจัดการงานบางด้านได้ด้วยตนเองมากขึ้น เช่น การวางแผนกิจกรรมเผยแผ่ การอบรมเยาวชน การประชาสัมพันธ์กิจกรรมของวัด และการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกในระดับท้องถิ่น โดยไม่จำเป็นต้องรอการสั่งการจากส่วนกลางในทุกขั้นตอน ผลที่เกิดขึ้นคือการทำงานมีความรวดเร็วและยืดหยุ่นมากขึ้น สามารถปรับให้เหมาะกับบริบทของแต่ละพื้นที่ได้ดี อย่างไรก็ตาม การถ่ายโอนอำนาจบางส่วนยังอยู่ในลักษณะมอบหมายภารกิจมากกว่ามอบอำนาจตัดสินใจอย่างเต็มรูปแบบ จึงทำให้บางเรื่องยังต้องผ่านกระบวนการอนุมัติหลายระดับอยู่ เช่นเดิม ปัจจัยที่สนับสนุนการถ่ายโอนอำนาจ คือ การมีบุคลากรที่พร้อมเรียนรู้ มีความเข้าใจเทคโนโลยี การบริหารจัดการ และสามารถปรับตัวตามแนวทางการทำงานสมัยใหม่ได้ นอกจากนี้ การสื่อสารที่ชัดเจนระหว่างระดับบริหารกับผู้ปฏิบัติ รวมถึงการสนับสนุนด้านงบประมาณและเครื่องมือที่จำเป็น ล้วนช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนอุปสรรคสำคัญ คือ วัฒนธรรมองค์กรที่ยังให้ความสำคัญกับลำดับขั้นค่อนข้างมาก ทำให้การตัดสินใจในระดับปฏิบัติยังมีข้อจำกัด รวมถึงกฎระเบียบบางประการที่ยังไม่สอดคล้องกับบริบทการบริหารในปัจจุบัน จึงควรมีการปรับปรุงระบบงานให้เกิดความสมดุลระหว่างการกำกับดูแลและความคล่องตัวในการปฏิบัติ (สัมภาษณ์: ID.6, 7 เมษายน 2569)

การที่วัดสามารถบริหารจัดการกิจกรรมหรือโครงการบางอย่างได้ด้วยตนเองมากขึ้น เช่น การจัดอบรมธรรมศึกษา การจัดกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา การประสานงานกับโรงเรียน ชุมชน หรือหน่วยงานท้องถิ่น ซึ่งเดิมหลายเรื่องต้องรอคำแนะนำหรือขั้นตอนจากระดับบนมากกว่าเดิม การกระจายอำนาจลักษณะนี้ทำให้การทำงานมีความรวดเร็วขึ้น และสามารถปรับกิจกรรมให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ได้ดีขึ้น แต่ในบางครั้งยังพบข้อจำกัดเรื่องความชัดเจนของขอบเขตอำนาจ ทำให้ผู้ปฏิบัติบางส่วนยังไม่มั่นใจว่าประเด็นใดสามารถตัดสินใจได้เอง หรือเรื่องใดควรรอการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุน คือ การมีบุคลากรที่เข้าใจหน้าที่ของตนเอง มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบและขั้นตอนการดำเนินงาน รวมถึงการได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจนจากผู้บริหาร นอกจากนี้ หากมีงบประมาณสนับสนุนและการประสานงานที่ดีระหว่างระดับต่าง ๆ ก็จะช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่ คือ จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ ภาระงานหลายด้าน และกฎระเบียบบางอย่างที่ยังมีขั้นตอนค่อนข้างมาก ทำให้การ

ดำเนินงานขาดความคล่องตัว ดังนั้น การถ่ายโอนอำนาจควรดำเนินการควบคู่กับการเตรียมความพร้อมของบุคลากรและระบบสนับสนุนที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานได้อย่างมั่นใจและมีประสิทธิผลมากขึ้น (สัมภาษณ์: ID.7, 6 เมษายน 2569)

ปัจจุบันวัดมีบทบาทในการจัดการกิจกรรมภายในมากขึ้น เช่น การวางแผนกิจกรรมทางศาสนา การจัดงานอบรมคุณธรรม หรือการดูแลความเรียบร้อยภายในวัด โดยสามารถดำเนินการตามความเหมาะสมของพื้นที่ได้มากกว่าเดิม ไม่ต้องรอการสั่งการจากส่วนกลางในทุกเรื่องเหมือนที่ผ่านมา ผลที่เกิดขึ้นคือการทำงานมีความคล่องตัวมากขึ้น และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนหรือพุทธศาสนิกชนได้รวดเร็วขึ้น อย่างไรก็ตาม ในบางกรณียังมีข้อจำกัดเรื่องการรับทราบข้อมูลหรือแนวทางปฏิบัติที่อาจไม่ทั่วถึง ทำให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกันในการดำเนินงานบางเรื่อง ปัจจัยที่เอื้อต่อการถ่ายโอนอำนาจ คือ การสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจน การมีผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการทำงาน และการสนับสนุนด้านทรัพยากรตามความจำเป็น นอกจากนี้ หากบุคลากรมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และเป้าหมายของงาน ก็จะช่วยให้การดำเนินงานราบรื่นมากขึ้น ส่วนอุปสรรคที่พบ คือ ข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากรที่มีจำนวนจำกัด และระเบียบบางเรื่องที่ยังมีความซับซ้อน ทำให้การปฏิบัติงานบางครั้งล่าช้าหรือขาดความยืดหยุ่น ดังนั้น การกระจายอำนาจควรให้ความสำคัญกับการสื่อสาร การสร้างความเข้าใจ และการสนับสนุนในระดับปฏิบัติอย่างต่อเนื่องด้วย (สัมภาษณ์: ID.8, 7 เมษายน 2569)

ปัจจุบันการดำเนินงานหลายอย่างมีการมอบหมายให้วัดและคณะกรรมการวัดมีส่วนร่วมมากขึ้น เช่น การจัดงานบุญประเพณี การพัฒนาวัด และการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกในพื้นที่ ซึ่งก่อนหน้านี้มักต้องรอคำสั่งหรือการอนุมัติจากระดับที่สูงกว่า ทำให้ขั้นตอนค่อนข้างช้า แต่เมื่อมีการกระจายบทบาทลงมา การดำเนินงานจึงมีความรวดเร็วขึ้น และสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ในบางเรื่องยังต้องอาศัยการตีความหรือคำแนะนำจากหน่วยงานระดับบน เพราะขอบเขตอำนาจยังไม่ชัดเจนทั้งหมด ปัจจัยที่เอื้อต่อ คือ การมีความร่วมมือที่ดีระหว่างพระภิกษุและคณะกรรมการวัด รวมถึงการได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารคณะสงฆ์ให้ช่วยดำเนินงานในระดับพื้นที่ และหากมีงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอ ก็จะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนอุปสรรคที่พบ คือ งบประมาณที่จำกัด การขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านการบริหารงานวัด และกฎระเบียบบางอย่างที่ยังมีขั้นตอนค่อนข้างมาก ทำให้การทำงานบางครั้งต้องใช้เวลาในการประสานงานหลายระดับ ดังนั้น หากมีการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนและลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน จะช่วยให้การกระจายอำนาจเกิดผลในทางปฏิบัติได้ดีขึ้น (สัมภาษณ์: ID.9, 7 เมษายน 2569)

ปัจจุบันการบริหารจัดการการเรียนการสอนของสำนักเรียนหรือโรงเรียนพระปริยัติธรรมมีความยืดหยุ่นมากขึ้น เช่น การจัดตารางเรียน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร หรือการปรับวิธีการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละพื้นที่ โดยหน่วยงานระดับวัดและระดับพื้นที่สามารถตัดสินใจ

ดำเนินการได้มากขึ้น ไม่ต้องรอการกำหนดจากส่วนกลางทั้งหมด ทำให้การจัดการศึกษามีความคล่องตัวและสอดคล้องกับสภาพจริงของผู้เรียนมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังมีบางกรณีที่แนวทางจากส่วนกลางยังมีความเข้มงวด ทำให้การปรับเปลี่ยนบางอย่างต้องดำเนินการอย่างระมัดระวัง ปัจจัยที่เอื้อต่อ คือ การมีครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถ และสามารถบริหารจัดการการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการสนับสนุนจากผู้บริหารวัดที่เปิดโอกาสให้ปรับรูปแบบการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของผู้เรียน หากมีงบประมาณสนับสนุนด้านสื่อการเรียนการสอนก็จะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนอุปสรรคที่สำคัญ คือ ข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากรที่ยังไม่เพียงพอในบางพื้นที่ และระเบียบการศึกษาที่ยังมีความเป็นทางการสูง ทำให้การปรับเปลี่ยนบางอย่างทำได้ไม่เต็มที่ ดังนั้น การกระจายอำนาจควรควบคู่กับการปรับระบบสนับสนุนด้านการศึกษาให้ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบทจริงของแต่ละพื้นที่ (สัมภาษณ์: ID.10, 4 เมษายน 2569)

ในเชิงโครงสร้างการบริหารคณะสงฆ์ เห็นได้ชัดว่ามีการกระจายอำนาจบางส่วนจากส่วนกลางไปยังระดับจังหวัดและระดับวัดมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์ งานเผยแผ่ และการจัดกิจกรรมทางศาสนาในพื้นที่ ซึ่งทำให้หน่วยงานระดับรองสามารถปรับการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ได้ดีขึ้น ส่งผลให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารและลดภาระการตัดสินใจจากส่วนกลาง อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังพบว่าการกระจายอำนาจดังกล่าวยังมีลักษณะ “กึ่งรวมศูนย์” กล่าวคือ มีการมอบหมายภารกิจมากกว่าการให้อำนาจตัดสินใจอย่างเต็มที่ จึงทำให้ประสิทธิผลของการกระจายอำนาจยังไม่เต็มรูปแบบ ในเชิงวิชาการ ปัจจัยที่เอื้อต่อการถ่ายโอนอำนาจ ได้แก่ ความชัดเจนของโครงสร้างองค์กร การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ไม่ซ้ำซ้อนระหว่างระดับต่าง ๆ หากระบบงบประมาณและการบริหารทรัพยากรมีความโปร่งใสและกระจายอย่างเหมาะสม จะช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนอุปสรรคสำคัญ คือ ความไม่ชัดเจนของขอบเขตอำนาจในแต่ละระดับ กฎระเบียบที่ยังมีลักษณะรวมศูนย์ในบางประเด็น และวัฒนธรรมองค์กรที่ยังให้ความสำคัญกับสายบังคับบัญชาแบบลำดับชั้น ส่งผลให้การตัดสินใจในระดับพื้นที่ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างอิสระเต็มที่ ดังนั้น การพัฒนาระบบการกระจายอำนาจจึงควรดำเนินการควบคู่กับการปฏิรูปเชิงโครงสร้างและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ (สัมภาษณ์: ID.11, 3 เมษายน 2569)

ในทางปฏิบัติ เห็นได้ชัดว่ามีการมอบหมายงานด้านการกำกับดูแลวัด การติดตามโครงการ และการสนับสนุนกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาให้กับระดับจังหวัดและอำเภอมากขึ้น เช่น การตรวจติดตามโครงการงบประมาณ การรายงานผลการดำเนินงานของวัด หรือการประสานงานกิจกรรมในพื้นที่ ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานมีความรวดเร็วขึ้น ลดขั้นตอนการส่งเรื่องไปยังส่วนกลาง และทำให้การแก้ไขปัญหาในพื้นที่ทำได้ทันสถานการณ์ อย่างไรก็ตาม ในบางกรณียังพบว่าการตีความอำนาจหน้าที่ยังไม่เป็นเอกภาพ ทำให้การปฏิบัติงานระหว่างพื้นที่แตกต่างกันอยู่บ้าง ปัจจัยที่เอื้อต่อ คือ ระบบการ

ประสานงานระหว่างรัฐกับคณะสงฆ์ที่มีความชัดเจนขึ้น การมีบุคลากรในพื้นที่ที่เข้าใจทั้งระเบียบราชการและโครงสร้างคณะสงฆ์ รวมถึงการสนับสนุนด้านงบประมาณจากภาครัฐในบางโครงการ ทำให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่อง ส่วนอุปสรรค คือ ความซ้ำซ้อนของขั้นตอนเอกสารระหว่างหน่วยงาน การสื่อสารนโยบายที่อาจไม่ทั่วถึง และข้อจำกัดด้านบุคลากรในพื้นที่บางแห่งที่ต้องรับผิดชอบหลายหน้าที่ ส่งผลให้การถ่ายโอนอำนาจยังไม่เกิดประสิทธิภาพเต็มที่ ดังนั้น ควรมีการปรับระบบการสื่อสารและลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น เพื่อให้การบริหารงานมีความคล่องตัวมากขึ้น (สัมภาษณ์: ID.12, 7 เมษายน 2569)

การกระจายภารกิจลงสู่ระดับจังหวัดและระดับพื้นที่มากขึ้น เช่น การติดตามโครงการงบอุดหนุน การตรวจสอบความเรียบร้อยของวัด การรายงานข้อมูลทางศาสนิก และการประสานงานกับคณะสงฆ์ในพื้นที่ ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานมีความรวดเร็วและเข้าถึงปัญหาในพื้นที่ได้ดีขึ้น ลดขั้นตอนการส่งเรื่องไปส่วนกลางในหลายกรณี อย่างไรก็ตาม ผลที่เกิดขึ้นยังขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละพื้นที่ หากบุคลากรมีความเข้าใจและประสานงานกันดี จะทำให้การถ่ายโอนอำนาจมีประสิทธิภาพ แต่หากยังขาดความชัดเจนในแนวปฏิบัติ อาจทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยที่เอื้อต่อ ได้แก่ ความชัดเจนของนโยบายจากส่วนกลาง การมีระบบกำกับติดตามที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และการมีบุคลากรที่สามารถทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและคณะสงฆ์ได้อย่างเข้าใจบทบาทหน้าที่ รวมถึงงบประมาณสนับสนุนที่มีความต่อเนื่อง ส่วนอุปสรรค คือ ขั้นตอนทางระเบียบราชการที่ยังมีความซับซ้อน การประสานงานหลายระดับที่อาจทำให้เกิดความล่าช้า และความแตกต่างในการตีความระเบียบระหว่างพื้นที่ ส่งผลให้การดำเนินงานบางเรื่องยังไม่เป็นเอกภาพ ดังนั้น หากมีการปรับปรุงระบบการสื่อสารและลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น จะช่วยให้การถ่ายโอนอำนาจเกิดประสิทธิผลมากขึ้น (สัมภาษณ์: ID.13, 7 เมษายน 2569)

ปัจจุบันวัดมีบทบาทในการจัดกิจกรรมร่วมกับโรงเรียนและชุมชนมากขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา การอบรมคุณธรรมจริยธรรม และการพัฒนาพื้นที่วัดร่วมกับชุมชน โดยสามารถตัดสินใจและดำเนินการได้เร็วขึ้นในระดับพื้นที่ ไม่ต้องรอการสั่งการจากส่วนกลางในทุกขั้นตอน ส่งผลให้การทำงานร่วมกันมีความคล่องตัวและสอดคล้องกับสภาพปัญหาของพื้นที่มากขึ้น นักเรียนและชุมชนได้รับประโยชน์จากกิจกรรมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม บางครั้งยังมีข้อจำกัดเรื่องการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ทำให้การดำเนินกิจกรรมต้องใช้เวลาในการตกลงร่วมกันพอสมควร ปัจจัยที่เอื้อต่อ คือ ความร่วมมือที่ดีระหว่างโรงเรียน วัด และชุมชน รวมถึงการมีผู้นำในพื้นที่ที่เปิดโอกาสให้มีการทำงานร่วมกันอย่างยืดหยุ่น และการสนับสนุนกิจกรรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนอุปสรรค คือ งบประมาณที่จำกัดในการจัดกิจกรรมร่วมกัน ความแตกต่างของขั้นตอนการทำงานระหว่างหน่วยงาน และระยะเวลาในการประสานงานที่อาจใช้เวลานานในบางกรณี ดังนั้น หากมีการวางระบบความร่วมมือที่ชัดเจนและลดขั้นตอนการประสานงาน จะช่วยให้การถ่ายโอน

อำนาจและการทำงานร่วมกันในระดับพื้นที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น (สัมภาษณ์: ID.14, 7 เมษายน 2569)

ปัจจุบันวัดมีบทบาทในการจัดกิจกรรมได้คล่องตัวมากขึ้น เช่น การจัดอบรมคุณธรรมให้นักเรียน การร่วมจัดงานวันสำคัญทางศาสนา หรือกิจกรรมพัฒนาชุมชน ซึ่งวัดสามารถตัดสินใจและประสานงานกับโรงเรียนได้โดยตรงมากขึ้น ไม่ต้องผ่านขั้นตอนจากส่วนกลางหลายชั้นเหมือนเดิม ทำให้การทำงานร่วมกันรวดเร็วขึ้น และตอบสนองต่อสภาพปัญหาของเด็กและชุมชนได้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ในบางครั้งยังมีความไม่ชัดเจนเรื่องการประสานงานหรือแนวทางปฏิบัติ ทำให้ต้องใช้เวลาในการตกลงร่วมกัน ปัจจัยที่เอื้อต่อ คือ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับวัด ความร่วมมือของบุคลากรในพื้นที่ และการมีผู้นำที่เปิดกว้างในการทำงานร่วมกัน ทำให้การดำเนินกิจกรรมเป็นไปอย่างราบรื่น ส่วนอุปสรรค คือ งบประมาณที่ไม่เพียงพอในการจัดกิจกรรมร่วมกัน ภาระงานของครูและพระที่ค่อนข้างมาก และขั้นตอนการประสานงานที่บางครั้งยังซับซ้อน ทำให้การดำเนินงานล่าช้า ดังนั้น หากมีระบบประสานงานที่ชัดเจนและสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สัมภาษณ์: ID.15, 8 เมษายน 2569)

การให้วัดมีบทบาทในการจัดกิจกรรมร่วมกับโรงเรียนมากขึ้น เช่น กิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา การสอนธรรมะเบื้องต้น และการพานักเรียนเข้าวัดเรียนรู้ศีลธรรม ซึ่งในปัจจุบันสามารถประสานงานกันได้โดยตรงระหว่างโรงเรียนกับวัดมากขึ้น ไม่ต้องผ่านขั้นตอนหลายระดับเหมือนเดิม ทำให้การจัดกิจกรรมทำได้รวดเร็วขึ้น และเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและชุมชนมากขึ้น แต่ในทางปฏิบัติ บางครั้งยังขึ้นอยู่กับความพร้อมของวัดและบุคลากรในพื้นที่ ทำให้ความต่อเนื่องของกิจกรรมยังไม่สม่ำเสมอทุกพื้นที่ ปัจจัยที่เอื้อต่อ คือ ความร่วมมือที่ดีระหว่างโรงเรียนกับวัด และความตั้งใจของบุคลากรในพื้นที่ที่อยากให้เด็กได้เรียนรู้เรื่องคุณธรรม รวมถึงการสนับสนุนจากผู้บริหารในท้องถิ่นที่เปิดโอกาสให้ทำงานร่วมกัน ส่วนอุปสรรค คือ งบประมาณในการจัดกิจกรรมที่มีจำกัด ภาระงานของครูและพระที่ค่อนข้างมาก และการประสานงานที่บางครั้งยังไม่เป็นระบบ ทำให้ต้องใช้เวลาในการนัดหมายและเตรียมงาน ดังนั้น หากมีการสนับสนุนงบประมาณและระบบประสานงานที่ชัดเจน จะช่วยให้การถ่ายโอนอำนาจและการทำงานร่วมกันในพื้นที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น (สัมภาษณ์: ID.16, 6 เมษายน 2569)

ปัจจุบันวัดมีอำนาจในการบริหารจัดการงานด้านการพัฒนาวัดและกิจกรรมต่าง ๆ ในพื้นที่มากขึ้น เช่น การซ่อมแซมศาสนสถาน การจัดงานบุญประเพณี และการประสานงานขอความร่วมมือจากชุมชนและหน่วยงานท้องถิ่น โดยสามารถดำเนินการได้รวดเร็วขึ้นเมื่อเทียบกับอดีตที่ต้องรอการอนุมัติจากหลายระดับ ทำให้การพัฒนาวัดมีความต่อเนื่องและทันต่อความต้องการของพื้นที่ อย่างไรก็ตาม ในบางกรณียังต้องรอการอนุมัติด้านงบประมาณหรือแนวทางจากหน่วยงานระดับสูง ทำให้บางโครงการล่าช้าอยู่บ้าง ปัจจัยที่เอื้อต่อ คือ ความร่วมมือของคณะกรรมการวัดและชุมชน การมีเจ้า

อวาสที่เปิดโอกาสให้คณะทำงานช่วยบริหาร และการสนับสนุนจากหน่วยงานท้องถิ่น ทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปได้ดีขึ้น ส่วนอุปสรรค คือ งบประมาณที่ยังไม่แน่นอน กฎระเบียบด้านการใช้จ่ายที่มีขั้นตอนค่อนข้างมาก และการขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการวัดอย่างเป็นระบบ ทำให้บางงานต้องใช้เวลาในการดำเนินการ ดังนั้น หากมีการปรับขั้นตอนให้ยืดหยุ่นขึ้นและสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้การถ่ายโอนอำนาจเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น (สัมภาษณ์: ID.17, 7 เมษายน 2569)

ปัจจุบันวัดมีบทบาทในการดูแลและตัดสินใจเรื่องภายในบางส่วนได้มากขึ้น เช่น การดูแลศาสนสถาน การจัดงานบุญประเพณี และการพัฒนาวัดร่วมกับชุมชน โดยสามารถประสานงานกับผู้นำท้องถิ่นได้โดยตรงมากขึ้น ทำให้การดำเนินงานบางอย่างทำได้เร็วขึ้นกว่าสมัยก่อนที่ต้องรอการอนุมัติจากหลายขั้นตอน อย่างไรก็ตาม วัดขนาดเล็กยังมีข้อจำกัด เพราะหลายเรื่องโดยเฉพาะงบประมาณและโครงการพัฒนาขนาดใหญ่ยังต้องผ่านหน่วยงานระดับจังหวัดหรือส่วนกลาง ทำให้การพัฒนายังไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร ปัจจัยที่เอื้อต่อ คือ ความร่วมมือของชาวบ้านในชุมชนและคณะกรรมการวัดที่ช่วยกันดูแลงานวัด รวมถึงเจ้าอวาสที่เปิดโอกาสให้โยมวิจิตรมีส่วนร่วมในการบริหาร ทำให้การทำงานในระดับพื้นที่ดำเนินไปได้พอสมควร ส่วนอุปสรรค คือ งบประมาณที่ไม่แน่นอนและไม่เพียงพอ กฎระเบียบด้านการเบิกจ่ายและการดำเนินโครงการที่มีขั้นตอนมาก และการขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการ ทำให้บางครั้งการดำเนินงานต้องล่าช้าหรือหยุดชะงัก ดังนั้น หากมีการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่องและลดขั้นตอนที่ซับซ้อน จะช่วยให้การถ่ายโอนอำนาจเกิดผลในทางปฏิบัติได้ดีขึ้น (สัมภาษณ์: ID.18, 7 เมษายน 2569)

การบริหารคณะสงฆ์มีแนวโน้มปรับไปสู่การกระจายอำนาจเชิงปฏิบัติในบางมิติ เช่น การให้ระดับจังหวัดและระดับวัดมีบทบาทมากขึ้นในการบริหารงานด้านการศึกษา การเผยแผ่ และการจัดกิจกรรมทางศาสนา ซึ่งช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินงาน และทำให้การตัดสินใจสอดคล้องกับบริบทพื้นที่มากขึ้น อย่างไรก็ตาม โครงสร้างโดยรวมยังคงมีลักษณะกึ่งรวมศูนย์ (semi-centralized) กล่าวคือ อำนาจเชิงนโยบายและการกำกับหลักยังอยู่ที่ส่วนกลาง ขณะที่ระดับพื้นที่มีอำนาจในเชิงปฏิบัติมากกว่า ผลที่เกิดขึ้นจึงเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพบางส่วน แต่ยังไม่ถึงขั้นการกระจายอำนาจเต็มรูปแบบ ปัจจัยเชิงบวกที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะสงฆ์และผู้เกี่ยวข้องให้มีความรู้ด้านการบริหารสมัยใหม่ การมีระบบงบประมาณและข้อมูลที่โปร่งใสมากขึ้น รวมถึงการสนับสนุนจากรัฐในบางภารกิจที่เกี่ยวข้องกับสังคม ส่วนอุปสรรคที่สำคัญ คือ โครงสร้างกฎระเบียบที่ยังมีลักษณะรวมศูนย์ในหลายมิติ ความไม่ชัดเจนของขอบเขตอำนาจระหว่างระดับองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับลำดับชั้นสูง ทำให้การตัดสินใจในระดับพื้นที่ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างอิสระเต็มที่ ดังนั้น หากต้องการให้การถ่ายโอนอำนาจเกิดประสิทธิผล ควรดำเนิน

ควบคู่กับการปฏิรูปเชิงโครงสร้าง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการปรับระบบกำกับดูแลให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น (สัมภาษณ์: ID.19, 27 มีนาคม 2569)

การถ่ายโอนบทบาทการบริหารบางส่วนลงสู่ระดับจังหวัดและวัดมีความชัดเจนมากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องการจัดกิจกรรมทางศาสนา การพัฒนาวัด และการทำงานร่วมกับชุมชนในพื้นที่ ทำให้หน่วยปฏิบัติสามารถตัดสินใจและปรับรูปแบบการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบทของตนเองได้ดีขึ้น ส่งผลให้เกิดความคล่องตัวและลดระยะเวลาการรอคำสั่งจากส่วนกลาง อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังพบความแตกต่างระหว่างพื้นที่ กล่าวคือ วัดหรือจังหวัดที่มีศักยภาพสูงจะสามารถใช้ประโยชน์จากการกระจายอำนาจได้เต็มที่ ในขณะที่บางพื้นที่ยังขาดบุคลากรหรือระบบสนับสนุน ทำให้การดำเนินงานยังไม่ต่อเนื่อง จากผลการศึกษาเชิงพื้นที่ ปัจจัยที่เอื้อต่อ ได้แก่ ความเข้มแข็งของผู้นำในระดับพื้นที่ ความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน และหน่วยงานรัฐ รวมถึงการมีเครือข่ายสนับสนุนทางสังคมที่ช่วยเสริมการทำงาน นอกจากนี้ หากมีการจัดสรรงบประมาณที่สอดคล้องกับภารกิจจริง จะช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนอุปสรรคที่สำคัญ คือ ความเหลื่อมล้ำของศักยภาพแต่ละพื้นที่ ระบบระเบียบที่ยังมีความซับซ้อน และการสื่อสารนโยบายที่ยังไม่ทั่วถึง ส่งผลให้การถ่ายโอนอำนาจไม่เกิดผลเท่ากันในทุกบริบท ดังนั้น การพัฒนาระบบควรคำนึงถึงความแตกต่างเชิงพื้นที่ (context-sensitive governance) เพื่อให้การกระจายอำนาจเกิดความสมดุลและยั่งยืนมากขึ้น (สัมภาษณ์: ID.20, 7 เมษายน 2569)

กล่าวโดยสรุป การถ่ายโอนและกระจายอำนาจให้แก่คณะสงฆ์ระดับจังหวัด อำเภอ และระดับวัด ในการพิจารณาถิ่นครองงานด้านต่างๆ เช่น การแต่งตั้งพระสังฆาธิการ การกำกับดูแลวัด การจัดโครงการอบรมพระภิกษุสามเณร ตลอดจนงานด้านการศึกษา การเผยแผ่ และการสาธารณูปการ ช่วยเพิ่มความรวดเร็วและความคล่องตัวในการดำเนินงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้บริหารในพื้นที่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและปรับกิจกรรมให้ตอบสนองต่อบริบท ปัญหา และศักยภาพของแต่ละวัดได้ดีกว่าการรอคำสั่งหรือการอนุมัติจากส่วนกลางเพียงอย่างเดียว อีกทั้งยังช่วยกระตุ้นให้วัดในระดับพื้นที่เกิดความกระตือรือร้นในการบริหารจัดการตนเองและสร้างความร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่นได้มากขึ้น อย่างไรก็ตาม ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การถ่ายโอนอำนาจเกิดผลสัมฤทธิ์ คือ ความพร้อมของบุคลากรและพระสังฆาธิการที่มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ระเบียบกฎหมาย และมีทักษะการบริหารจัดการ ควบคู่กับการได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ ทรัพยากร และข้อมูลข่าวสารหรือแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนจากหน่วยงานระดับบน ในทางกลับกัน อุปสรรคสำคัญที่พบ คือ ข้อจำกัดด้านกฎระเบียบและขั้นตอนที่ยังมีความเป็นศูนย์กลางหรือมีความซ้ำซ้อนหลายระดับ ซึ่งทำให้ขอบเขตอำนาจบางส่วนยังไม่ชัดเจน รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ยังยึดติดกับการรอคำสั่งจากบนลงล่าง ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติในพื้นที่บางส่วนยังไม่มั่นใจและไม่กล้าตัดสินใจได้อย่างเต็มที่

ศักยภาพ ดังนั้น แนวทางการพัฒนาจึงควรเน้นการยกระดับศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ปรับปรุงระเบียบให้เอื้อต่อการกระจายอำนาจ และสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมร่วมกันต่อไป

4.2.4 การวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการสัมภาษณ์กลุ่มพระสงฆ์ กลุ่มฆราวาส / บุคลากรภายนอก เกี่ยวกับการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในหลักการแบ่งอำนาจ มอบอำนาจ ถ่ายโอนอำนาจ หรือให้ออกชนดำเนินการ ซึ่งแต่ละท่านได้แสดงทัศนะไว้ดังนี้

ในปัจจุบัน พบว่าคณะสงฆ์มีการเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนหรือบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินภารกิจบางประการของวัดและองค์กรสงฆ์อยู่พอสมควร โดยเฉพาะในงานที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น การก่อสร้างและบูรณะศาสนสถาน การออกแบบอาคาร การบริหารจัดการทรัพย์สิน รวมถึงการสนับสนุนการจัดกิจกรรมสาธารณกุศลต่าง ๆ ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวมักอยู่ในรูปแบบของการว่าจ้างผู้รับเหมา การจัดตั้งคณะกรรมการฝ่ายฆราวาส หรือการร่วมมือกับองค์กรเอกชนที่มีศักยภาพด้านการบริหารจัดการ ในด้านข้อดี การให้ออกชนเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ทำให้เกิดความคล่องตัว ลดภาระของพระสงฆ์ในงานด้านเทคนิค และช่วยยกระดับคุณภาพของงานให้มีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถส่งเสริมความโปร่งใสได้ หากมีระบบการตรวจสอบที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม ในด้านข้อเสีย อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงในเรื่องการขาดการควบคุมจากคณะสงฆ์โดยตรง ความไม่สอดคล้องกับหลักพระธรรมวินัย ตลอดจนปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการบริหารจัดการที่ขาดความโปร่งใสหากไม่มีระบบกำกับดูแลที่ดีเพียงพอ การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการของคณะสงฆ์ในด้านการแบ่งอำนาจ มอบอำนาจ ถ่ายโอนอำนาจ หรือการให้ภาคเอกชนเข้ามาดำเนินการ ควรยึดหลักสัปปุริสธรรมเป็นกรอบแนวคิดสำคัญ เพื่อให้เกิดความเหมาะสม โปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อพระพุทธศาสนา โดยควรกำหนดขอบเขตอำนาจให้ชัดเจนว่า ภารกิจใดควรให้คณะสงฆ์ดำเนินการเอง และภารกิจใดสามารถมอบหมายให้ภาคเอกชนหรือบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมได้ นอกจากนี้ ควรดำเนินการภายใต้หลักธัมมัญญา โดยจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติที่สอดคล้องทั้งพระธรรมวินัยและกฎหมายบ้านเมือง รวมถึงยึดหลักกาลัญญาในการกำหนดช่วงเวลาและความเหมาะสมของการมอบอำนาจให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริง อีกทั้งควรพิจารณาหลักปุคคลัญญาในการคัดเลือกบุคลากรหรือภาคเอกชนที่มีความรู้ความสามารถและมีความสุจริตในการดำเนินงาน ในขณะเดียวกัน ควรยึดหลักมัตตัญญาในการกำหนดขอบเขตการมอบอำนาจอย่างเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป เพื่อรักษาสมดุลในการบริหาร และใช้หลักปรีชญญาโดยเปิดโอกาสให้ชุมชนและคณะกรรมการวัดมีส่วนร่วม

ร่วมในการตรวจสอบและสนับสนุนการดำเนินงาน ทั้งนี้ ควรมีระบบกำกับติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง (สัมภาษณ์: ID.1, 6 เมษายน 2569)

ในปัจจุบัน การดำเนินงานของคณะสงฆ์ในระดับอำเภอมีการเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนหรือชมร่วาสเข้ามามีส่วนร่วมในบางภารกิจที่มีลักษณะทางเทคนิคหรือเชิงวิชาชีพ เช่น งานก่อสร้างศาสนสถาน งานบูรณะซ่อมแซมอาคาร การออกแบบสิ่งปลูกสร้าง ตลอดจนการสนับสนุนการจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปในลักษณะการว่าจ้างหรือการร่วมมือผ่านคณะกรรมการวัด เพื่อให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวและสอดคล้องกับศักยภาพของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในด้านข้อดี เห็นว่าการให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ทำให้ภารกิจสำเร็จได้รวดเร็วขึ้น อีกทั้งยังช่วยยกระดับคุณภาพของงานในด้านเทคนิคและวิชาชีพ ลดภาระของพระสงฆ์ในการบริหารงานที่มีความซับซ้อน และสามารถสนับสนุนความโปร่งใสได้หากมีระบบกำกับดูแลที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม ในด้านข้อเสีย อาจเกิดความเสี่ยงในเรื่องการขาดการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากคณะสงฆ์ ความไม่เข้าใจในหลักพระธรรมวินัยของผู้ดำเนินการภายนอก ตลอดจนปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน หากไม่มีระบบตรวจสอบและกำกับที่เข้มแข็งเพียงพอ ในฐานะเจ้าคณะอำเภอ เห็นว่าการพัฒนารูปแบบการบริหารงานของคณะสงฆ์ในด้านการแบ่งอำนาจ มอบอำนาจ หรือการให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วม ควรดำเนินการภายใต้กรอบหลักสัปปุริสธรรม เพื่อให้เกิดความเหมาะสม โปร่งใส และเป็นประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง โดยควรกำหนดขอบเขตอำนาจและภารกิจให้ชัดเจนว่าเรื่องใดเป็นหน้าที่โดยตรงของคณะสงฆ์ และเรื่องใดสามารถมอบหมายให้ภาคเอกชนดำเนินการได้ ทั้งนี้ ควรยึดหลักธัมมัญญาในการจัดระเบียบและแนวปฏิบัติให้สอดคล้องทั้งพระธรรมวินัยและกฎหมายบ้านเมือง ควบคู่กับหลักกัลยาณูตาในการพิจารณาความเหมาะสมของเวลาและสถานการณ์ในการมอบอำนาจ รวมถึงหลักบุคคลัญญาในการคัดเลือกบุคคลหรือหน่วยงานที่มีความรู้ความสามารถและความสุจริตในการดำเนินงาน นอกจากนี้ ควรใช้หลักมัตตัญญาตาในการกำหนดขอบเขตการมอบอำนาจอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดความบกพร่องในการกำกับดูแล และใช้หลักปรัญญาตาโดยเปิดโอกาสให้คณะกรรมการวัดและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบและสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ควรมีระบบติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อพระพุทธศาสนาและสังคมโดยรวม (สัมภาษณ์: ID.2, 6 เมษายน 2569)

การให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในภารกิจของคณะสงฆ์ในปัจจุบันยังคงมีลักษณะเป็นการสนับสนุนมากกว่าการดำเนินการแทนอย่างแท้จริง โดยเฉพาะในงานด้านการก่อสร้าง การบูรณะศาสนสถาน และการจัดกิจกรรมสาธารณะ ซึ่งยังอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะสงฆ์เป็นหลัก ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมของเอกชนถือเป็นการบูรณาการทรัพยากรจากภายนอกเพื่อช่วยเสริมประสิทธิภาพใน

การดำเนินงานของวัดให้สามารถขับเคลื่อนได้ดียิ่งขึ้น ในด้านข้อดี เห็นว่าช่วยให้คณะสงฆ์สามารถดำเนินงานที่มีความซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอาศัยความเชี่ยวชาญของภาคเอกชนเป็นเครื่องสนับสนุน อีกทั้งยังช่วยลดข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากรของวัด อย่างไรก็ตาม ในด้านข้อเสีย หากการกำกับดูแลไม่เข้มแข็ง อาจทำให้เกิดการพึ่งพาภายนอกมากเกินไป จนส่งผลกระทบต่อความเป็นอิสระในการบริหารจัดการของคณะสงฆ์ และอาจก่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนจากหลักพระธรรมวินัยได้ ในอีกมุมมองหนึ่ง การพัฒนารูปแบบการแบ่งอำนาจหรือการมอบหมายงานในคณะสงฆ์ควรเน้นการสร้าง “ดุลยภาพระหว่างความเป็นอิสระของคณะสงฆ์กับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน” โดยไม่ให้เกิดการถ่ายโอนอำนาจจนสูญเสียแก่นของการบริหารคณะสงฆ์ ทั้งนี้ การใช้หลักสัปปุริสธรรมควรเป็นแนวทางสำคัญในการกำกับทิศทางการบริหารงาน โดยควรพิจารณาความเหมาะสมของภารกิจตามหลักอรรถกถาและอัมมกถา เพื่อกำหนดว่าภารกิจใดควรดำเนินการเองและภารกิจใดสามารถมอบหมายได้ ควบคู่กับการใช้หลักกาลัญญาในการปรับรูปแบบการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรภายนอกตามหลักปุคคัลญญา เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความเหมาะสมทั้งด้านความรู้และคุณธรรม ในขณะเดียวกัน ควรยึดหลักมัตตัญญาในการควบคุมขอบเขตการมอบอำนาจไม่ให้เกินสมควร และใช้หลักปริสญญาในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและคณะกรรมการวัด ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานของคณะสงฆ์มีความสมดุล โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.3, 6 เมษายน 2569)

ปัจจุบันการดำเนินงานของวัดในเขตพื้นที่ตำบลมีการพึ่งพาภาคเอกชนหรือฆราวาสในบางภารกิจอยู่แล้วในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะงานด้านการก่อสร้าง การบูรณะซ่อมแซมศาสนสถาน การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ และการสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนาและสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ลักษณะการดำเนินการยังคงอยู่ภายใต้การกำกับของคณะสงฆ์และคณะกรรมการวัดเป็นหลัก มิใช่การถ่ายโอนอำนาจโดยสิ้นเชิง ในด้านข้อดี การมีภาคเอกชนเข้ามาช่วยสนับสนุนทำให้การดำเนินงานมีความสะดวก รวดเร็ว และลดภาระของพระสงฆ์ในด้านการบริหารและงานเชิงเทคนิค อีกทั้งยังช่วยให้วัดสามารถดำเนินกิจกรรมได้ต่อเนื่องตามความจำเป็นของชุมชน อย่างไรก็ตาม ในด้านข้อเสีย หากขาดการควบคุมที่เหมาะสม อาจเกิดความไม่โปร่งใส หรือการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวัด รวมทั้งอาจเกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนระหว่างฝ่ายสงฆ์กับภาคเอกชนได้ ในมุมมองของเจ้าคณะตำบล การพัฒนารูปแบบการแบ่งอำนาจหรือการให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วม ควรดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยยึดหลักสัปปุริสธรรมเป็นแนวทางสำคัญ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่และความพร้อมของวัดแต่ละแห่ง โดยควรกำหนดขอบเขตอำนาจให้ชัดเจนตามหลักอรรถกถาและอัมมกถา เพื่อให้ทราบว่าภารกิจใดเป็นหน้าที่ของคณะสงฆ์โดยตรง และภารกิจใดสามารถให้ภาคเอกชนสนับสนุนได้ ควบคู่กับการใช้หลักกาลัญญาในการปรับรูปแบบการบริหารให้เหมาะสมกับ

สภาพพื้นที่และสถานการณ์ในแต่ละช่วงเวลา นอกจากนี้ ควรคัดเลือกบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก ตามหลักปุคคลัญญูตา โดยคำนึงถึงความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบเป็นสำคัญ พร้อมทั้งใช้ หลักมัตตัญญูตาในการควบคุมขอบเขตการมอบหมายงานไม่ให้เกินสมควร และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมตามหลักปรัญญูตา เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและการยอมรับร่วมกันในระดับพื้นที่ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานของคณะสงฆ์ระดับตำบลมีความเรียบร้อย เหมาะสม และเกิดประโยชน์ต่อ พระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง (สัมภาษณ์: ID.4, 7 เมษายน 2569)

การให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกิจของวัดในระดับตำบล ควรถือเป็นลักษณะของ “การสนับสนุน” มากกว่าการดำเนินการแทนคณะสงฆ์โดยสมบูรณ์ ทั้งนี้ ในทางปฏิบัติยังพบว่า ภาคเอกชนหรือชมรवासเข้ามามีบทบาทในงานก่อสร้าง การบูรณะวัด และการจัดกิจกรรมทางศาสนา อยู่เป็นประจำ โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของพระสงฆ์และคณะกรรมการวัด ในด้านข้อดี การมี ภาคเอกชนเข้ามาช่วยสนับสนุนทำให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวมากขึ้น ลดข้อจำกัดด้าน งบประมาณและแรงงานของวัด อีกทั้งยังช่วยให้กิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายได้รวดเร็ว ขึ้น อย่างไรก็ตาม ในด้านข้อเสีย หากการกำกับดูแลไม่รัดกุม อาจทำให้เกิดความเสี่ยงด้านความ โปร่งใส ความไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของวัด หรือการแทรกแซงที่เกินขอบเขตของภาคเอกชนได้ ในอีกมุมมองหนึ่ง การพัฒนารูปแบบการแบ่งอำนาจและการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ควรเน้นการ สร้างระบบความร่วมมือที่ชัดเจนและมีขอบเขต ไม่ใช้การถ่ายโอนอำนาจอย่างเต็มรูปแบบ ทั้งนี้ ควร ใช้หลักสัปปริสรธรรมเป็นกรอบกำกับ เพื่อให้การบริหารงานมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท ของคณะสงฆ์ในระดับพื้นที่ โดยควรพิจารณาความเหมาะสมของงานตามหลักอัตตัญญูตาและธัมมัญญู ตา กำหนดช่วงเวลาและรูปแบบการดำเนินงานตามหลักกาลัญญูตา คัดเลือกผู้มีส่วนร่วมอย่าง รอบคอบตามหลักปุคคลัญญูตา ควบคุมขอบเขตการมอบหมายงานตามหลักมัตตัญญูตา และเปิด โอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมตามหลักปรัญญูตา ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างบทบาทของคณะ สงฆ์และภาคเอกชน และส่งเสริมให้การดำเนินงานของวัดเป็นไปอย่างโปร่งใส เรียบร้อย และยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.5, 7 เมษายน 2569)

ปัจจุบันการดำเนินงานของวัดมีความจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคเอกชนหรือ ชมรवासในบางภารกิจ โดยเฉพาะงานด้านการก่อสร้าง การบูรณะศาสนสถาน การจัดระบบ สาธารณูปโภคภายในวัด รวมถึงการจัดกิจกรรมทางศาสนาและสาธารณกุศล ทั้งนี้ การดำเนินการ ดังกล่าวมิได้เป็นการมอบอำนาจโดยสิ้นเชิง แต่เป็นการสนับสนุนการทำงานของคณะสงฆ์ให้มีความ คล่องตัวมากขึ้น ในด้านข้อดี การมีภาคเอกชนเข้ามาช่วยดำเนินงานทำให้วัดสามารถบริหารจัดการ ภารกิจต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ลดภาระของพระสงฆ์ในงานด้านเทคนิคและการ บริหารที่ซับซ้อน อีกทั้งยังช่วยเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาวัดให้ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน ได้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ในด้านข้อเสีย หากขาดการควบคุมดูแลที่เหมาะสม อาจทำให้เกิดความไม่

โปรงใส การดำเนินงานไม่สอดคล้องกับหลักพระธรรมวินัย หรือเกิดการพึ่งพาภาคเอกชนมากเกินไป จนกระทบต่อบทบาทของคณะสงฆ์ ในฐานะเจ้าอาวาส เห็นว่าการพัฒนารูปแบบการแบ่งอำนาจและการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ควรดำเนินการอย่างรอบคอบและเป็นระบบ โดยยึดหลักสัปปุริสธรรม เป็นแนวทางสำคัญ เพื่อให้การบริหารงานของวัดมีความเหมาะสม โปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อพระพุทธศาสนาและชุมชน โดยควรกำหนดขอบเขตงานอย่างชัดเจนตามหลักอรรถกถาและธัมมัญญาว่างานใดเป็นหน้าที่ของวัดโดยตรงและงานใดสามารถให้ภาคเอกชนสนับสนุนได้ ควบคู่กับการพิจารณาความเหมาะสมของเวลาและสถานการณ์ตามหลักกาลัญญาตา อีกทั้งควรคัดเลือกบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกตามหลักบุคคลัญญาตา โดยคำนึงถึงความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบเป็นสำคัญ นอกจากนี้ ควรใช้หลักมัตตัญญาตาในการควบคุมขอบเขตการมอบหมายงานไม่ให้เกิดความจำเป็น และเปิดโอกาสให้ชุมชนและคณะกรรมการวัดมีส่วนร่วมตามหลักปริสัญญาตา ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารจัดการของวัดเป็นไปอย่างสมดุล มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา อย่างแท้จริง (สัมภาษณ์: ID.6, 7 เมษายน 2569)

การให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในงานของวัดควรพิจารณาในลักษณะของการ “ร่วมดำเนินการ” มากกว่าการ “ดำเนินการแทน” คณะสงฆ์โดยตรง ทั้งนี้ เนื่องจากภารกิจของวัดมีทั้งมิติทางศาสนาและจิตใจของชุมชน ซึ่งยังจำเป็นต้องอยู่ภายใต้การกำกับของพระสงฆ์เป็นหลัก อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติ วัดยังมีความจำเป็นต้องพึ่งพาภาคเอกชนในงานด้านก่อสร้าง การซ่อมแซม และการจัดกิจกรรมบางประเภทที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในด้านข้อดี การมีเอกชนเข้ามาสนับสนุนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ลดระยะเวลาในการดำเนินงาน และทำให้งานด้านโครงสร้างพื้นฐานของวัดมีคุณภาพมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยแบ่งเบาภาระของพระสงฆ์ในงานที่ไม่ใช่กิจโดยตรงทางธรรม อย่างไรก็ตาม ในด้านข้อเสีย หากขาดการกำกับดูแลที่เหมาะสม อาจทำให้เกิดความไม่โปร่งใส การตัดสินใจที่ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวัด หรือความเข้าใจคลาดเคลื่อนระหว่างฝ่ายสงฆ์และเอกชนได้ ในอีกมุมมองหนึ่ง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานควรมุ่งเน้นการสร้าง “ระบบกำกับร่วม” ระหว่างคณะสงฆ์ ชุมชน และภาคเอกชน มากกว่าการมอบอำนาจโดยลำพัง ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานและความถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย โดยควรยึดหลักอรรถกถาและธัมมัญญาตาในการกำหนดขอบเขตภารกิจอย่างชัดเจน ใช้หลักกาลัญญาตาในการปรับรูปแบบการบริหารให้เหมาะสมกับยุคสมัย และใช้หลักบุคคลัญญาตาในการคัดเลือกผู้มีส่วนร่วมที่มีความรู้ความสามารถและความสุจริต นอกจากนี้ ควรใช้หลักมัตตัญญาตาในการควบคุมไม่ให้เกิดการมอบอำนาจเกินความจำเป็น และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมตามหลักปริสัญญาตา ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานของวัดเป็นไปอย่างมีดุลยภาพ โปร่งใส และยั่งยืนในระยะยาว (สัมภาษณ์: ID.7, 6 เมษายน 2569)

การดำเนินงานในระดับที่พิกสงฆ์มีข้อจำกัดทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร และโครงสร้างการบริหาร ดังนั้น การให้ภาคเอกชนหรือฆราวาสเข้ามามีส่วนร่วมในบางภารกิจจึงมีความจำเป็นในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะงานด้านการก่อสร้างศาสนสถาน การปรับปรุงพื้นที่ และการจัดกิจกรรมทางศาสนา ซึ่งต้องอาศัยกำลังสนับสนุนจากภายนอกเป็นหลัก ในด้านข้อดี การมีภาคเอกชนเข้ามาช่วยสนับสนุนทำให้การดำเนินงานของพิกสงฆ์มีความต่อเนื่อง สามารถพัฒนาสถานที่ให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติธรรมของพระสงฆ์และญาติโยมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยลดภาระของพระสงฆ์ในงานที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติธรรม อย่างไรก็ตาม ในด้านข้อเสีย หากขาดการกำกับดูแลที่ดี อาจทำให้เกิดความไม่เป็นระบบ หรือการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของคณะสงฆ์ได้ ในมุมมองของประธานที่พิกสงฆ์ เห็นว่าการพัฒนารูปแบบการแบ่งอำนาจและการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนควรยึดหลักสัปปริสธรรมเป็นแนวทางสำคัญ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทของพิกสงฆ์ซึ่งมีข้อจำกัดด้านโครงสร้างและการบริหาร โดยควรกำหนดขอบเขตงานให้ชัดเจนตามหลักอรรถกถาและธัมมัญญาว่างานใดเป็นภารกิจจำเป็นของสงฆ์ และงานใดสามารถให้ภาคเอกชนสนับสนุนได้ ควบคู่กับการใช้หลักกัลยาณุตตมในการปรับรูปแบบการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และหลักปุคคลัญญาในการคัดเลือกผู้มีส่วนร่วมที่มีความรู้ความสามารถและมีความสุจริต นอกจากนี้ ควรใช้หลักมัตตัญญาในการควบคุมการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของพิกสงฆ์ และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมตามหลักปรัสนัญญา เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการยอมรับในพื้นที่ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างเรียบร้อย โปร่งใส และเกิดประโยชน์ต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง (สัมภาษณ์: ID.8, 7 เมษายน 2569)

การให้เอกชนเข้ามามีบทบาทในภารกิจของพิกสงฆ์ควรเป็นเพียงลักษณะ “ผู้สนับสนุน” มากกว่าการดำเนินการแทนโดยสมบูรณ์ ทั้งนี้ เนื่องจากพิกสงฆ์มีภารกิจหลักด้านการปฏิบัติธรรม และการดูแลความสงบเรียบร้อยทางศาสนาเป็นสำคัญ ส่วนงานด้านโครงสร้างพื้นฐานหรือกิจกรรมบางประเภทจำเป็นต้องอาศัยความเชี่ยวชาญจากภายนอกเข้ามาช่วยเสริม ในด้านข้อดี การมีภาคเอกชนเข้ามาช่วยสนับสนุนทำให้การพัฒนาพื้นที่เป็นไปได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพมากขึ้น ลดภาระของพระสงฆ์ในการดำเนินงานด้านเทคนิค และช่วยให้สถานที่มีความพร้อมต่อการรองรับผู้มาปฏิบัติธรรมมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ในด้านข้อเสีย หากไม่มีการกำกับดูแลที่เหมาะสม อาจทำให้เกิดความไม่เป็นระเบียบในการดำเนินงาน หรือความไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทางพระพุทธศาสนาได้ ในอีกมุมมองหนึ่ง การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนควรมุ่งเน้นความ “พอเหมาะพอดี” และสอดคล้องกับสภาพของพิกสงฆ์ โดยไม่ให้เกิดการพึ่งพาภายนอกมากเกินไป ทั้งนี้ ควรยึดหลักสัปปริสธรรมเป็นกรอบในการบริหารจัดการ โดยใช้หลักอรรถกถาและธัมมัญญาในการกำหนดขอบเขตงานให้ชัดเจนว่าอะไรควรทำเองและอะไรควรให้ภายนอกช่วยสนับสนุน ใช้หลักกัลยาณุตตมในการปรับรูปแบบการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของแต่ละพื้นที่ และใช้หลักปุคคลัญญา

ในการคัดเลือกผู้มีส่วนร่วมที่มีความรับผิดชอบและเข้าใจบริบททางศาสนา นอกจากนี้ ควรใช้หลักมัตตัญญูตาในการควบคุมการมอบหมายงานให้ไม่เกินความจำเป็น และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมตามหลักปรีชาญาณ เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่เหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารจัดการของที่พักสงฆ์เป็นไปอย่างสมดุล เรียบง่าย และยั่งยืนในระยะยาว (สัมภาษณ์: ID.9, 7 เมษายน 2569)

ปัจจุบันการดำเนินงานของวัดมีความจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคเอกชนและฆราวาสในบางส่วน โดยเฉพาะงานด้านการก่อสร้าง การบูรณะศาสนสถาน การจัดการทรัพยากรสิ่งของ ประการ และการสนับสนุนกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา ทั้งนี้ มิได้เป็นการมอบหมายให้เอกชนดำเนินการแทนทั้งหมด แต่เป็นลักษณะของการช่วยเหลือเกื้อกูลกันตามกำลังและศักยภาพของแต่ละฝ่าย ในด้านข้อดี การมีภาคเอกชนเข้ามาช่วยสนับสนุนทำให้การดำเนินงานของวัดมีความคล่องตัวมากขึ้น ลดภาระของพระสงฆ์ในงานด้านบริหารหรือด้านเทคนิค และช่วยให้งานสำเร็จได้รวดเร็วขึ้น อีกทั้งยังส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างวัดกับชุมชน อย่างไรก็ตาม ในด้านข้อเสีย หากขาดการกำกับดูแลที่เหมาะสม อาจทำให้เกิดความไม่โปร่งใส หรือเกิดความคลาดเคลื่อนจากเจตนารมณ์ทางพระพุทธศาสนาได้ ในมุมมองของพระทั่วไป เห็นว่าการพัฒนารูปแบบการแบ่งอำนาจหรือการให้เอกชนมีส่วนร่วม ควรดำเนินไปอย่างพอเหมาะและเป็นไปตามหลักพระธรรมวินัย โดยใช้หลักสัพปุริสธรรมเป็นแนวทางกำกับ เพื่อให้การบริหารงานของวัดมีความเรียบง่ายและเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยควรพิจารณาตามหลักอรรถกถาและธัมมัญญาตาในการกำหนดขอบเขตงานให้ชัดเจน ใช้หลักกาลัญญาตาในการปรับรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับยุคสมัย และใช้หลักปุคคัลญาตาในการเลือกผู้ร่วมงานที่มีความสุจริตและเข้าใจงานพระพุทธศาสนา นอกจากนี้ ควรใช้หลักมัตตัญญูตาในการควบคุมขอบเขตการมอบหมายงานให้เหมาะสม และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมตามหลักปรีชาญาณ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานของวัดเป็นไปอย่างสมดุล โปร่งใส และเกื้อกูลต่อพระพุทธศาสนาโดยรวม (สัมภาษณ์: ID.10, 4 เมษายน 2569)

การให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในงานของวัดควรเป็นเพียงบทบาทสนับสนุนตามความเหมาะสมของภารกิจ โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น งานก่อสร้าง การออกแบบอาคาร การซ่อมแซมศาสนสถาน และงานด้านเอกสารหรือการจัดการบางประการ ทั้งนี้ ภารกิจหลักที่เกี่ยวข้องกับการปกครองและการตัดสินใจทางคณะสงฆ์ยังคงอยู่ภายใต้การกำกับของพระสงฆ์เป็นสำคัญ ในด้านข้อดี การมีเอกชนเข้ามาช่วยทำให้งานของวัดมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดภาระงานของพระสงฆ์ และช่วยให้การพัฒนาวัดมีความเป็นระบบและทันสมัยมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ในด้านข้อเสีย หากไม่มีการกำกับดูแลที่รอบคอบ อาจทำให้เกิดความเสี่ยงด้านความโปร่งใส ความไม่เหมาะสมต่อบริบททางพระพุทธศาสนา หรือการตัดสินใจที่ขาดความรอบคอบได้ ในอีกมุมมองหนึ่ง การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนควรยึดหลักความพอดีและความเหมาะสมเป็นสำคัญ โดยไม่ให้กระทบต่อบทบาทหลักของคณะสงฆ์ ทั้งนี้ ควรใช้หลักสัพปุ

ริสธรรมเป็นกรอบในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสมดุลและความยั่งยืน โดยพิจารณาความจำเป็นของงานตามหลักอรรถัตถุญญาและธัมมัญญาญา ใช้หลักกาลัญญาญาในการปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ใช้หลักบุคคลัญญาญาในการคัดเลือกบุคคลหรือองค์กรที่มีความน่าเชื่อถือและเข้าใจงานพระศาสนา ควบคุมขอบเขตการมอบหมายงานตามหลักมัตตัญญาญา และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมตามหลักปริสญญาญา เพื่อให้การดำเนินงานของวัดเป็นไปอย่างเรียบร้อย โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง (สัมภาษณ์: ID.11, 3 เมษายน 2569)

การให้ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทในกิจการของคณะสงฆ์ในปัจจุบันควรถูกพิจารณาในฐานะ “กลไกสนับสนุนการบริหารจัดการ” มากกว่าการเป็นผู้ดำเนินการแทนโดยสมบูรณ์ ทั้งนี้ เนื่องจากโครงสร้างของคณะสงฆ์มีลักษณะเป็นองค์กรทางศาสนาที่ตั้งอยู่บนหลักพระธรรมวินัย ซึ่งมีความแตกต่างจากระบบบริหารแบบองค์กรเอกชน การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนจึงควรจำกัดอยู่ในการกิจที่มีลักษณะทางเทคนิคหรือการบริหารจัดการทั่วไป เช่น งานก่อสร้าง การดูแลทรัพย์สิน หรือการจัดระบบสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา ในด้านข้อดี การมีภาคเอกชนเข้ามามีส่วนสนับสนุนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร ลดข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากรของคณะสงฆ์ อีกทั้งยังช่วยให้เกิดการนำแนวคิดการจัดการสมัยใหม่มาใช้ในกิจการศาสนา อย่างไรก็ตาม ในด้านข้อเสีย อาจเกิดความเสี่ยงต่อการลดทอนอำนาจการกำกับของคณะสงฆ์ ความไม่สอดคล้องกับหลักธรรมวินัย และความเป็นไปได้ของการแทรกแซงเชิงผลประโยชน์ หากขาดระบบกำกับดูแลที่เข้มแข็ง ในมุมมองของนักวิชาการศาสนา การพัฒนารูปแบบการแบ่งอำนาจหรือการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนควรอยู่บนฐานของ “ธรรมาภิบาลเชิงศาสนา” โดยบูรณาการหลักสัปบุริสธรรมเข้ากับการบริหารองค์กรสงฆ์อย่างเป็นระบบ โดยควรกำหนดขอบเขตภารกิจตามหลักอรรถัตถุญญาญาและธัมมัญญาญา เพื่อแยกบทบาทระหว่างงานทางศาสนาโดยตรงกับงานเชิงสนับสนุน ใช้หลักกาลัญญาญาในการปรับโครงสร้างการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทสังคมสมัยใหม่ และใช้หลักบุคคลัญญาญาในการคัดเลือกภาคเอกชนหรือผู้มีส่วนร่วมที่มีความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจในบริบททางศาสนา นอกจากนี้ ควรใช้หลักมัตตัญญาญาในการควบคุมขอบเขตการมอบอำนาจเพื่อรักษาคุณภาพขององค์กรสงฆ์ และใช้หลักปริสญญาญาเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการตรวจสอบและสนับสนุนการดำเนินงาน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดระบบบริหารจัดการที่มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และยังคงรักษาอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.12, 7 เมษายน 2569)

การให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการของคณะสงฆ์ในปัจจุบันเป็นแนวทางที่มีความเป็นไปได้และพบการดำเนินการอยู่แล้วในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะในงานที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง การบูรณะศาสนสถาน การจัดการทรัพย์สินบางประเภท และการจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ลักษณะการดำเนินงานยังอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะสงฆ์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของรัฐในบางกรณี เพื่อให้เกิดความถูกต้องตามระเบียบและกฎหมาย ในด้านข้อดี การมีภาคเอกชนเข้ามา

สนับสนุนช่วยให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวมากขึ้น ลดภาระของคณะสงฆ์ในงานเชิงเทคนิค และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ อีกทั้งยังช่วยให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า อย่างไรก็ตาม ในด้านข้อเสีย หากขาดการกำกับดูแลที่เหมาะสม อาจนำไปสู่ปัญหาด้านความโปร่งใส การใช้จ่ายงบประมาณไม่เหมาะสม หรือความไม่สอดคล้องกับระเบียบของทางราชการและหลักพระธรรมวินัยได้ในมุมมองของข้าราชการ เห็นว่าการพัฒนารูปแบบการแบ่งอำนาจหรือการมอบหมายภารกิจให้ภาคเอกชน ควรดำเนินการภายใต้หลักธรรมาภิบาลและกฎหมายควบคู่กับหลักสัปปริสธรรม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพการบริหารและความถูกต้องตามระเบียบ โดยควรกำหนดขอบเขตอำนาจให้ชัดเจนตามหลักอรรถกถาและธัมมัญญาว่าเรื่องใดเป็นภารกิจของคณะสงฆ์และเรื่องใดสามารถให้เอกชนดำเนินการได้ ใช้หลักกาลัญญาในการปรับรูปแบบการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมและนโยบายของรัฐ ใช้หลักปุคคลัญญาในการคัดเลือกผู้รับจ้างหรือหน่วยงานที่มีความน่าเชื่อถือและมีมาตรฐานการดำเนินงาน นอกจากนี้ ควรใช้หลักมัตตัญญาในการควบคุมการมอบหมายงานให้เหมาะสม และใช้หลักปริสัญญญาเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการตรวจสอบและสนับสนุน ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารจัดการของคณะสงฆ์มีความโปร่งใสมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลอย่างยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.13, 7 เมษายน 2569)

การให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในงานของคณะสงฆ์ควรอยู่ภายใต้กรอบของการสนับสนุนภารกิจ มากกว่าการดำเนินการแทนโดยตรง ทั้งนี้ เนื่องจากภารกิจของคณะสงฆ์มีความละเอียดอ่อนทั้งในด้านศาสนา วัฒนธรรม และความเชื่อของประชาชน การให้เอกชนเข้ามามีบทบาทจึงควรจำกัดในงานที่มีลักษณะเชิงเทคนิค เช่น งานก่อสร้าง งานบำรุงรักษา และงานระบบสนับสนุนต่าง ๆ โดยยังคงให้คณะสงฆ์เป็นผู้กำกับทิศทางหลัก ในด้านข้อดี การมีภาคเอกชนเข้ามาช่วยสนับสนุนทำให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวมากขึ้น สามารถลดภาระของคณะสงฆ์ และช่วยยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานให้มีความเป็นระบบมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมการใช้ทรัพยากรจากภายนอกให้เกิดประโยชน์ อย่างไรก็ตาม ในด้านข้อเสีย หากไม่มีระบบกำกับดูแลที่ชัดเจน อาจทำให้เกิดความเสี่ยงด้านความไม่โปร่งใส การดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกับระเบียบ หรือความไม่เหมาะสมต่อบริบททางพระพุทธศาสนาได้ ในอีกมุมมองหนึ่ง การพัฒนารูปแบบการแบ่งอำนาจและการให้เอกชนมีส่วนร่วมควรเน้นการสร้าง “ระบบกำกับร่วม” ระหว่างคณะสงฆ์และภาครัฐ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยยังคงรักษาความเป็นอิสระขององค์กรสงฆ์ในมิติทางศาสนา โดยควรใช้หลักอรรถกถาและธัมมัญญาในการกำหนดขอบเขตงานอย่างเหมาะสมว่าเรื่องใดควรให้สงฆ์ดำเนินการเองและเรื่องใดสามารถให้เอกชนสนับสนุน ใช้หลักกาลัญญาในการปรับระบบการบริหารให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ใช้หลักปุคคลัญญาในการคัดเลือกผู้มีส่วนร่วมที่มีความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบ นอกจากนี้ ควรใช้หลักมัตตัญญาในการควบคุมการมอบหมายงานให้เหมาะสม ไม่เกินขอบเขตที่จำเป็น และใช้หลักปริสัญญญาเพื่อเปิดโอกาสให้ชุมชนและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามามี

ส่วนร่วมในการตรวจสอบ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารจัดการของคณะสงฆ์มีความสมดุล โปร่งใส และเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.14, 7 เมษายน 2569)

การให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกิจของคณะสงฆ์ในปัจจุบันเป็นเรื่องที่มีความเหมาะสมในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะในงานที่ต้องอาศัยความรู้เชิงวิชาชีพหรือทักษะเฉพาะด้าน เช่น งานก่อสร้าง การบูรณะศาสนสถาน การจัดสภาพแวดล้อมภายในวัด และการสนับสนุนกิจกรรมทางสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ การดำเนินงานยังควรอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะสงฆ์ เพื่อรักษาความถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัยและความเหมาะสมทางวัฒนธรรม ในด้านข้อดี การมีภาคเอกชนเข้ามาช่วยสนับสนุนทำให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวมากขึ้น เกิดการเรียนรู้แนวทางการบริหารจัดการสมัยใหม่ และช่วยลดภาระของพระสงฆ์ในงานที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจทางศาสนา อย่างไรก็ตาม ในด้านข้อเสีย หากขาดการกำกับดูแลที่เหมาะสม อาจทำให้เกิดความไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวัด หรือเกิดปัญหาด้านความโปร่งใสและความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนระหว่างฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ ในมุมมองของครู การพัฒนารูปแบบการแบ่งอำนาจและการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนควรยึดหลักความเหมาะสมและการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ โดยต้องสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างคณะสงฆ์ ชุมชน และภาคเอกชน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น โดยควรใช้หลักอรรถกถาและธัมมัญญาในการกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน ใช้หลักกาลัญญาในการปรับรูปแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับยุคสมัย ใช้หลักบุคคลัญญาในการคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบ ควบคุมขอบเขตงานตามหลักมัตตัญญา และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมตามหลักปริสัญญญา ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานของวัดมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมอย่างยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.15, 8 เมษายน 2569)

การให้ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทในกิจการของวัดควรเป็นเพียง “ผู้สนับสนุนการดำเนินงาน” มากกว่าการเข้ามาดำเนินการแทนคณะสงฆ์โดยตรง ทั้งนี้ เนื่องจากวัดเป็นศูนย์รวมทางจิตใจของชุมชนและมีบริบททางศาสนาที่ต้องอาศัยความละเอียดอ่อนในการบริหารจัดการ อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติ งานบางประเภทที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น งานก่อสร้าง งานซ่อมแซม และงานระบบสาธารณูปโภค จำเป็นต้องอาศัยภาคเอกชนเข้ามาช่วยสนับสนุน ในด้านข้อดี การมีภาคเอกชนเข้ามาช่วยทำให้การดำเนินงานมีความรวดเร็ว มีมาตรฐาน และลดภาระของพระสงฆ์ในงานที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจทางศาสนา อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมการพัฒนาวัดให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม อย่างไรก็ตาม ในด้านข้อเสีย หากขาดการกำกับดูแลที่เหมาะสม อาจทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างบทบาทของพระสงฆ์และเอกชน รวมทั้งอาจส่งผลต่อความโปร่งใสและความเหมาะสมในการดำเนินงานได้ ในอีกมุมมองหนึ่ง การพัฒนารูปแบบการแบ่งอำนาจและการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของความร่วมมือและความเข้าใจร่วมกัน โดยมีคณะสงฆ์เป็นแกนหลักในการกำหนดทิศทาง และภาคเอกชนเป็นผู้สนับสนุนในส่วนที่เหมาะสม โดย

ควรใช้หลักอรรถัตถ์และธัมมัตถ์ในการกำหนดขอบเขตบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน ใช้หลักกาลัญญาในการปรับปรุงแบบการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน ใช้หลักบุคคลัญญาในการคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบ และใช้หลักมัตถัญญาในการควบคุมการมอบหมายงานให้เหมาะสม รวมทั้งเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมตามหลักปรัญญา ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารจัดการของวัดเป็นไปอย่างสมดุล โปร่งใส และเกิดประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนาและสังคมโดยรวมอย่างแท้จริง (สัมภาษณ์: ID.16, 6 เมษายน 2569)

ปัจจุบันการดำเนินงานของวัดมีความจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคเอกชนและผู้มีจิตศรัทธาในหลายด้าน โดยเฉพาะงานก่อสร้าง การบูรณะศาสนสถาน การจัดซื้อจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์ และการจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ การดำเนินการในลักษณะดังกล่าวยังคงอยู่ภายใต้การกำกับของเจ้าอาวาสและคณะสงฆ์ โดยไวยาวัจกรมีบทบาทในการประสานงานและดูแลด้านการเงินและทรัพย์สินของวัดให้เป็นไปอย่างถูกต้อง ในด้านข้อดี การมีภาคเอกชนเข้ามาช่วยสนับสนุนทำให้วัดสามารถดำเนินโครงการต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และลดภาระของพระสงฆ์ในงานด้านการบริหารจัดการ อีกทั้งยังช่วยให้เกิดการพัฒนาวัดอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ในด้านข้อเสีย หากขาดระบบตรวจสอบที่รัดกุม อาจก่อให้เกิดความไม่โปร่งใส หรือความคลาดเคลื่อนในการบริหารงบประมาณและทรัพย์สินของวัดได้ ในมุมมองของไวยาวัจกร เห็นว่าการพัฒนารูปแบบการแบ่งอำนาจหรือการมอบหมายงานให้ภาคเอกชน ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและโปร่งใส โดยยึดหลักสัปปริสธรรมเป็นกรอบในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและตรวจสอบได้ โดยควรกำหนดขอบเขตหน้าที่ให้ชัดเจนตามหลักอรรถัตถ์และธัมมัตถ์ เพื่อแยกบทบาทของคณะสงฆ์ ไวยาวัจกร และภาคเอกชนออกจากกันอย่างเหมาะสม ใช้หลักกาลัญญาในการปรับกระบวนการทำงานให้ทันต่อสถานการณ์ ใช้หลักบุคคลัญญาในการคัดเลือกผู้รับจ้างหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีความน่าเชื่อถือและมีความรับผิดชอบ ควบคุมการใช้จ่ายและการมอบหมายงานตามหลักมัตถัญญา และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมตามหลักปรัญญา ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารจัดการของวัดมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อพระพุทธศาสนาและสังคมโดยรวมอย่างยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.17, 7 เมษายน 2569)

การให้เอกชนเข้ามามีบทบาทในงานของวัดควรเป็นเพียงลักษณะของการสนับสนุนการดำเนินงาน มิใช่การดำเนินการแทนคณะสงฆ์โดยสิ้นเชิง ทั้งนี้ เนื่องจากงานของวัดมีความเกี่ยวข้องกับทั้งด้านศาสนาและศรัทธาของประชาชน จึงต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของเจ้าอาวาสและคณะสงฆ์เป็นหลัก ส่วนภาคเอกชนมีบทบาทในฐานะผู้ช่วยดำเนินงานในด้านที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ เช่น งานก่อสร้าง งานระบบ และงานจัดซื้อจัดจ้าง ในด้านข้อดี การมีเอกชนเข้ามาสนับสนุนช่วยให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวมากขึ้น ลดระยะเวลาในการดำเนินโครงการ และช่วยยกระดับคุณภาพของงานให้เป็นมาตรฐาน อีกทั้งยังช่วยแบ่งเบาภาระของวัดในด้านการบริหารจัดการ อย่างไรก็ตาม ใน

ด้านข้อเสีย หากไม่มีระบบกำกับดูแลที่รอบคอบ อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านความโปร่งใส การบริหารงบประมาณที่ไม่เหมาะสม หรือการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวัดได้ ในอีกมุมมองหนึ่ง การพัฒนารูปแบบการแบ่งอำนาจและการให้เอกชนมีส่วนร่วม ควรเน้นความชัดเจนของระบบการบริหารและการตรวจสอบ โดยยึดหลักสัปปริสธรรมเป็นแนวทางสำคัญ เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและความโปร่งใส โดยควรกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนตามหลักอรรถัตถุญญาและธัมมัญญา ใช้หลักกาลัญญาในการปรับรูปแบบการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและยุคสมัย ใช้หลักปุคคลัญญาในการคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีความซื่อสัตย์ ควบคุมการมอบหมายงานตามหลักมัตตัญญา และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบตามหลักปริสัญญญา ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานของวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเกิดประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนาอย่างยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.18, 7 เมษายน 2569)

การให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการของคณะสงฆ์ควรถูกพิจารณาในกรอบของการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มากกว่าการแทนที่บทบาทของคณะสงฆ์โดยสมบูรณ์ ทั้งนี้ เนื่องจากองค์กรสงฆ์มีลักษณะเฉพาะทางศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งแตกต่างจากองค์กรภาคเอกชนที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพเชิงธุรกิจ การมีส่วนร่วมของเอกชนจึงควรอยู่ในลักษณะสนับสนุนงานด้านเทคนิค เช่น งานก่อสร้าง การบริหารทรัพย์สิน และการจัดระบบบริการสาธารณะของวัด ในด้านข้อดี การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีบทบาทช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ นำแนวความคิดการจัดการสมัยใหม่มาใช้ ลดข้อจำกัดด้านทรัพยากรของคณะสงฆ์ และช่วยให้การดำเนินงานมีความเป็นระบบมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ในด้านข้อเสีย อาจเกิดความเสี่ยงด้านการลดทอนบทบาทของคณะสงฆ์ในเชิงการกำกับดูแล ความไม่สอดคล้องกับหลักพระธรรมวินัย และความท้าทายด้านธรรมาภิบาล หากไม่มีกรอบกำกับที่ชัดเจน ในมุมมองของอาจารย์มหาวิทยาลัย การพัฒนารูปแบบการแบ่งอำนาจและการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนควรตั้งอยู่บนฐานของ “ธรรมาภิบาลเชิงพุทธบูรณาการ” โดยนำหลักสัปปริสธรรมมาประยุกต์ใช้ร่วมกับหลักการบริหารสมัยใหม่ เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและความถูกต้องตามหลักศาสนา โดยควรกำหนดขอบเขตบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนตามหลักอรรถัตถุญญาและธัมมัญญา ใช้หลักกาลัญญาในการปรับรูปแบบการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ใช้หลักปุคคลัญญาในการคัดเลือกผู้มีส่วนร่วมที่มีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในบริบททางศาสนา ควบคู่กับหลักมัตตัญญาในการควบคุมการมอบอำนาจให้เหมาะสม และหลักปริสัญญญาในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคม ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับคุณค่าทางพระพุทธศาสนาอย่างยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.19, 27 มีนาคม 2569)

การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในกิจการของคณะสงฆ์ควรอยู่ในลักษณะของ “หุ้นส่วนเชิงสังคม” (social partnership) มากกว่าการเป็นผู้ดำเนินการแทนโดยตรง ทั้งนี้ เนื่องจากบทบาทของ

คณะสงฆ์มีความเกี่ยวข้องกับมิติทางศีลธรรม ศรัทธา และความเชื่อของประชาชน ซึ่งไม่สามารถถ่ายโอนให้กลไกเอกชนดำเนินการได้ทั้งหมด อย่างไรก็ตาม ในงานที่มีลักษณะเชิงเทคนิคหรือการบริหารจัดการ เช่น งานก่อสร้าง งานระบบสาธารณูปโภค และการจัดการทรัพยากรบางส่วน สามารถใช้กลไกภาคเอกชนเข้ามาช่วยเสริมประสิทธิภาพได้ ในด้านข้อดี การมีเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุนเวลา และยกระดับคุณภาพการดำเนินงานให้มีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น อีกทั้งยังส่งเสริมการบูรณาการระหว่างภาคศาสนาและภาคเศรษฐกิจของสังคม อย่างไรก็ตาม ในด้านข้อเสีย หากขาดกลไกกำกับดูแลที่เข้มแข็ง อาจทำให้เกิดความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน การลดทอนอำนาจเชิงศาสนธรรมของคณะสงฆ์ และความไม่สมดุลของบทบาทระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ในอีกมุมมองหนึ่ง การพัฒนารูปแบบการแบ่งอำนาจควรอยู่บนฐานของ “การกำกับเชิงคุณธรรมและวิชาการร่วมกัน” โดยใช้หลักสัปปุริสธรรมเป็นกรอบเชิงจริยธรรมควบคู่กับหลักการบริหารสมัยใหม่ เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและความชอบธรรม โดยควรใช้หลักอัตถุญญาและธัมมัญญาในการกำหนดขอบเขตบทบาทของแต่ละภาคส่วนให้ชัดเจน ใช้หลักกาลัญญาในการออกแบบระบบการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลง ใช้หลักบุคคลัญญาในการคัดเลือกหน่วยงานหรือบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีจริยธรรม ควบคู่กับหลักมัตตัญญาในการกำกับขอบเขตอำนาจให้เหมาะสม และหลักปรีสัญญาในการเปิดพื้นที่ให้ชุมชนและสาธุชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดระบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่มีความยั่งยืน โปร่งใส และสอดคล้องกับบริบทสังคมร่วมสมัยอย่างแท้จริง (สัมภาษณ์: ID.20, 7 เมษายน 2569)

กล่าวโดยสรุป ในปัจจุบันคณะสงฆ์ (โดยเฉพาะในระดับอำเภอและวัด) ได้เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนหรือบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในภารกิจที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทางเทคนิคหรือเชิงวิชาชีพ เช่น การก่อสร้างและบูรณะศาสนสถาน การออกแบบอาคาร การบริหารจัดการทรัพยากร ตลอดจนการสนับสนุนกิจกรรมสาธารณกุศลและสาธารณประโยชน์ต่างๆ โดยมีดำเนินงานในรูปแบบของการว่าจ้างผู้รับเหมา การร่วมมือผ่านคณะกรรมการวัด หรือคณะกรรมการฝ่ายฆราวาส ซึ่งมีข้อดีคือ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวทำให้ภารกิจสำเร็จได้รวดเร็วขึ้น ช่วยยกระดับคุณภาพงานให้มีมาตรฐาน ลดภาระของพระสงฆ์ในการบริหารงานที่ซับซ้อน และส่งเสริมความโปร่งใสหากมีระบบตรวจสอบที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม ข้อเสียหรือข้อควรระวัง คือ อาจเสี่ยงต่อการขาดการควบคุมจากคณะสงฆ์โดยตรง เกิดความไม่สอดคล้องกับหลักพระธรรมวินัย หรือเกิดปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนและการบริหารที่ขาดความโปร่งใสหากระบบกำกับดูแลไม่ดีพอ

4.3 เสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.3.1 เสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการสัมภาษณ์กลุ่มพระสงฆ์ กลุ่มฆราวาส / บุคลากรภายนอก เกี่ยวกับการเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในหลักการแบ่งอำนาจ, ธัมมัญญตา (รู้จักเหตุ) และอัตถัญญตา (รู้จักผล) ซึ่งแต่ละท่านได้แสดงทัศนะไว้ดังนี้

การประยุกต์ใช้หลักธัมมัญญตา (รู้จักเหตุ) และอัตถัญญตา (รู้จักผล) ในการแบ่งอำนาจระหว่างส่วนกลาง จังหวัด อำเภอ ตำบล และวัด ของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต้องพิจารณาบนพื้นฐานของเหตุปัจจัยเชิงโครงสร้างและประสิทธิภาพของการบริหารงานเป็นสำคัญ โดยในมิติของธัมมัญญตา จะพิจารณาว่าอำนาจหรือภารกิจแต่ละประเภทมีลักษณะเหตุแห่งปัญหาและความซับซ้อนอย่างไร หากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายระดับกว้าง การกำหนดระเบียบ หรือการบริหารทรัพยากรขนาดใหญ่ ย่อมมีเหตุปัจจัยที่ต้องอาศัยความเป็นเอกภาพ จึงควรอยู่ในอำนาจส่วนกลางหรือระดับจังหวัด แต่หากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติในพื้นที่ เช่น การจัดกิจกรรมทางศาสนา การดูแลวัด หรือการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในชุมชน ย่อมมีเหตุปัจจัยเฉพาะพื้นที่ จึงควรกระจายอำนาจลงสู่ระดับอำเภอ ตำบล หรือวัด เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อสภาพจริงได้อย่างเหมาะสม ในส่วนของอัตถัญญตา จะเน้นการพิจารณาผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการกระจายอำนาจ ว่าการมอบอำนาจในแต่ละระดับจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารคณะสงฆ์อย่างไร เช่น หากการกระจายอำนาจทำให้เกิดความคล่องตัว ลดความล่าช้า และเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ ก็ถือว่าเหมาะสมที่จะมอบให้ระดับล่างดำเนินการ แต่หากอำนาจบางประการอาจก่อให้เกิดความแตกต่างในการปฏิบัติหรือกระทบต่อความเป็นเอกภาพของพระธรรมวินัย ก็ควรคงไว้ที่ระดับสูงเพื่อกำกับควบคุม ทั้งนี้ การประยุกต์ใช้หลักทั้งสองทำให้การแบ่งอำนาจมีความสมดุลระหว่าง “ความเหมาะสมของเหตุ” และ “ความคุ้มค่าของผล” ส่งผลให้การบริหารคณะสงฆ์มีความเป็นระบบ โปร่งใส และสอดคล้องกับบริบทพื้นที่อย่างแท้จริง (สัมภาษณ์: ID.1, 6 เมษายน 2569)

การประยุกต์ใช้หลักธัมมัญญตา (รู้จักเหตุ) และอัตถัญญตา (รู้จักผล) ในการพิจารณาการแบ่งอำนาจจากส่วนกลาง จังหวัด มาสู่อำเภอ ตำบล และวัดนั้น เห็นว่าอำนาจที่ควรถ่ายโอนลงมาสู่ระดับอำเภอควรเป็นเรื่องที่มีลักษณะเป็นงานปฏิบัติและเกี่ยวข้องกับบริบทพื้นที่โดยตรง เช่น การกำกับดูแลวัด การส่งเสริมกิจกรรมพระพุทธศาสนาในชุมชน และการแก้ไขปัญหาเฉพาะ

หน้าในเขตปกครองสงฆ์ เนื่องจากเป็นภารกิจที่เจ้าพนักงานในพื้นที่สามารถรับรู้เหตุปัจจัยได้ชัดเจนตามหลักธัมมัญญตาขณะเดียวกัน การพิจารณาตามหลักอรรถัญญตา ต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ของการกระจายอำนาจว่า จะช่วยให้การบริหารงานมีความรวดเร็ว คล่องตัว และเกิดประโยชน์ต่อพระศาสนาและชุมชนมากขึ้นหรือไม่ หากการมอบอำนาจลงมาระดับอำเภอทำให้การตัดสินใจใกล้ชิดพื้นที่ ลดความล่าช้า และเพิ่มประสิทธิภาพการแก้ปัญหา ก็ถือว่าเป็นผลดี แต่ในกรณีที่เป็นเรื่องที่มีผลกระทบในวงกว้าง หรือเกี่ยวข้องกับนโยบายสำคัญ ก็ยังคงอยู่ภายใต้การกำกับของระดับจังหวัดหรือส่วนกลาง เพื่อรักษาความเป็นเอกภาพของการปกครองคณะสงฆ์โดยรวม (สัมภาษณ์: ID.2, 6 เมษายน 2569)

การประยุกต์ใช้หลักธัมมัญญตา (รู้จักเหตุ) และอรรถัญญตา (รู้จักผล) ในการแบ่งอำนาจ ควรเน้น “การวิเคราะห์ภาระงานจริงในพื้นที่” เป็นสำคัญ โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกิดขึ้นในแต่ละวัดและแต่ละชุมชนเป็นหลัก หากเป็นงานที่มีเหตุเกิดเฉพาะพื้นที่ เช่น ปัญหาการบริหารจัดการภายในวัด ความขัดแย้งในชุมชน หรือการจัดกิจกรรมทางศาสนา ควรให้อำนาจระดับอำเภอหรือตำบลเป็นผู้ดำเนินการ เพราะสามารถเข้าใจเหตุได้ใกล้ชิดและตัดสินใจได้รวดเร็วตามหลักธัมมัญญตา ในด้านอรรถัญญตา จะให้ความสำคัญกับผลที่เกิดขึ้นจากการกระจายอำนาจว่า ต้องทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนการรายงานซ้ำซ้อน และสร้างประโยชน์ต่อพระศาสนาและชุมชนโดยตรงอย่างไรก็ตาม ต้องระวังไม่ให้เกิดผลเสียด้านความไม่เป็นเอกภาพหรือการตีความอำนาจที่แตกต่างกันมากเกินไป ดังนั้นจึงควรมีกรอบกำกับจากระดับจังหวัดหรือส่วนกลางในเรื่องหลักการใหญ่ ขณะที่การปฏิบัติจริงให้ระดับพื้นที่เป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างความคล่องตัวและความเป็นระบบในการบริหารคณะสงฆ์ (สัมภาษณ์: ID.3, 6 เมษายน 2569)

การใช้หลักธัมมัญญตา (รู้จักเหตุ) และอรรถัญญตา (รู้จักผล) ในการพิจารณาแบ่งอำนาจ ควรเน้นความชัดเจนของ “ภารกิจตามหน้าที่จริง” และ “ความพร้อมของบุคลากรในแต่ละระดับ” เป็นสำคัญ กล่าวคือ หากภารกิจใดมีเหตุเกี่ยวข้องกับข้อมูลเอกสาร ระเบียบ หรือการประสานงานระหว่างวัดหลายแห่ง เช่น งานทะเบียน การรายงาน หรือการติดตามโครงการ ควรพิจารณาว่าเหตุปัจจัยมีความซับซ้อนและต้องการความเป็นมาตรฐาน จึงเหมาะกับการกำหนดอำนาจจากระดับจังหวัดหรือส่วนกลาง เพื่อให้เกิดความถูกต้องและเป็นเอกภาพตามหลักธัมมัญญตา ส่วนในด้านอรรถัญญตา ต้องพิจารณาว่า การกระจายอำนาจลงสู่ระดับอำเภอหรือตำบลจะทำให้เกิดผลดีต่อความรวดเร็วและความต่อเนื่องของงานหรือไม่ หากสามารถลดขั้นตอนการประสานงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการติดตามงานได้ ก็ถือว่าเป็นผลดีที่ควรสนับสนุน แต่หากเป็นงานที่มีผลกระทบต่อบริบทโดยรวม เช่น การกำหนดนโยบายหรือการใช้ทรัพยากรสำคัญ ก็ควรคงอำนาจไว้ในระดับสูงเพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนในการบริหาร ทั้งนี้จึงต้องรักษาสมดุลระหว่างความยืดหยุ่นของพื้นที่กับความเป็นระบบของคณะสงฆ์โดยรวม (สัมภาษณ์: ID.4, 7 เมษายน 2569)

การประยุกต์ใช้หลักธัมมัญญตา (รู้จักเหตุ) และอัตถัญญตา (รู้จักผล) ในการแบ่งอำนาจ ควรเน้น “การมองเหตุจากข้อมูลเชิงปฏิบัติ” มากกว่ากรอบโครงสร้างเพียงอย่างเดียว กล่าวคือ การพิจารณาว่าอำนาจใดควรอยู่ระดับใด ต้องดูจากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในพื้นที่ เช่น จำนวนวัด ความพร้อมของเจ้าอาวาส ภาระงานด้านการปกครอง และความซับซ้อนของการประสานงาน หากเหตุปัจจัยเหล่านี้มีความแตกต่างกันมาก การใช้หลักธัมมัญญตาจะช่วยให้สามารถจัดวางอำนาจได้เหมาะสมกับสภาพจริงของแต่ละพื้นที่ ในส่วนของอัตถัญญตา จะเน้นผลในเชิงการบริหารว่า การกระจายอำนาจควรนำไปสู่ความคล่องตัวในการดำเนินงาน ลดภาระงานซ้ำซ้อน และทำให้การแก้ปัญหาเกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที แต่ในขณะเดียวกัน ต้องคำนึงถึงผลกระทบระยะยาว เช่น ความเป็นเอกภาพของการปกครองคณะสงฆ์ และความสอดคล้องกับพระธรรมวินัย ดังนั้น การแบ่งอำนาจจึงไม่ควรยึดเพียงความสะดวกในปัจจุบัน แต่ต้องพิจารณาผลกระทบต่อบรรยากาศโดยรวมในอนาคตด้วย เพื่อให้การบริหารคณะสงฆ์มีทั้งประสิทธิภาพและความมั่นคงอย่างยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.5, 7 เมษายน 2569)

การประยุกต์ใช้หลักธัมมัญญตา (รู้จักเหตุ) ควรเน้นการพิจารณา “เหตุแห่งปัญหาเชิงงานประจำ” เป็นหลัก เช่น งานเอกสาร การรายงาน การประสานงาน และการดำเนินกิจกรรมของวัด หากพบว่าเหตุของปัญหาเกิดจากข้อจำกัดด้านข้อมูลหรือการสื่อสาร การมอบอำนาจให้ระดับอำเภอหรือตำบลจะเหมาะสม เพราะผู้ปฏิบัติในพื้นที่เข้าใจบริบทได้ดีกว่าและแก้ไขได้ตรงจุด ส่วนอัตถัญญตา (รู้จักผล) จะมองที่ผลของการกระจายอำนาจว่า หากทำให้การทำงานเร็วขึ้น ลดขั้นตอน และลดภาระส่วนกลาง ถือว่าเป็นผลดี แต่ต้องไม่ทำให้มาตรฐานการบริหารแตกต่างกันมากเกินไป ดังนั้นควรมีระบบกำกับและแนวทางกลางรองรับ เพื่อให้การกระจายอำนาจเกิดประโยชน์จริง ทั้งในด้านประสิทธิภาพการทำงานและความเป็นเอกภาพของคณะสงฆ์โดยรวม (สัมภาษณ์: ID.6, 7 เมษายน 2569)

การประยุกต์ใช้หลักธัมมัญญตา (รู้จักเหตุ) และอัตถัญญตา (รู้จักผล) ควรเน้นความ “ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ของพื้นที่” เป็นสำคัญ โดยในหลักธัมมัญญตา ต้องพิจารณาว่าเหตุของงานแต่ละเรื่องมีความเร่งด่วน ความซับซ้อน และความเกี่ยวข้องกับหลายวัดมากน้อยเพียงใด หากเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นเฉพาะพื้นที่และต้องตัดสินใจเร็ว ควรให้อำนาจระดับอำเภอหรือตำบล แต่หากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนโยบายหรือแนวปฏิบัติร่วมกันหลายพื้นที่ ควรอยู่ในระดับจังหวัดหรือส่วนกลางเพื่อรักษาความเป็นมาตรฐานเดียวกันในด้านอัตถัญญตา จะมองที่ผลลัพธ์ว่าการกระจายอำนาจจะช่วยลดความล่าช้า เพิ่มความคล่องตัว และทำให้การแก้ไขปัญหาเกิดประสิทธิภาพมากขึ้นหรือไม่ แต่ในขณะเดียวกัน ต้องระวังผลกระทบด้านความไม่สอดคล้องของการปฏิบัติในแต่ละพื้นที่ ดังนั้นจึงควรออกแบบระบบให้มีการกระจายอำนาจและการกำกับติดตามควบคู่กัน เพื่อให้เกิดผลดีต่อการบริหารคณะสงฆ์อย่างสมดุลและยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.7, 6 เมษายน 2569)

การประยุกต์ใช้หลักธัมมัญญตา (รู้จักเหตุ) ควรให้ความสำคัญกับ “การจำแนกประเภทของงาน” ให้ชัดเจนก่อนเป็นอันดับแรก กล่าวคือ ต้องวิเคราะห์ว่าเหตุของภารกิจนั้นเป็นงานเชิงนโยบาย งานกำกับควบคุม หรืองานปฏิบัติในพื้นที่ หากเป็นงานที่มีเหตุเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงระบบหรือมีผลกระทบในวงกว้าง ควรอยู่ในระดับจังหวัดหรือส่วนกลาง แต่หากเป็นงานที่เกิดจากปัญหาเฉพาะหน้าในวัดหรือชุมชน ควรมอบให้ระดับอำเภอหรือตำบลดำเนินการ เพื่อให้สามารถจัดการเหตุได้อย่างเหมาะสมกับบริบท ส่วนหลักอรรถัญญตา (รู้จักผล) จะพิจารณาว่า การกระจายอำนาจดังกล่าวจะก่อให้เกิดผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความรวดเร็วในการแก้ปัญหา และความพึงพอใจของพระภิกษุและชุมชนมากน้อยเพียงใด หากผลออกมาในเชิงบวก เช่น ลดขั้นตอนการสั่งการ และทำให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่องมากขึ้น ก็ถือว่าเหมาะสม แต่หากก่อให้เกิดความไม่เป็นมาตรฐานหรือความสับสนในแนวปฏิบัติ ก็ควรปรับให้มีการกำกับจากส่วนกลางมากขึ้น เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและความเป็นเอกภาพของคณะสงฆ์โดยรวม (สัมภาษณ์: ID.8, 7 เมษายน 2569)

การประยุกต์ใช้หลักธัมมัญญตา (รู้จักเหตุ) ในการแบ่งอำนาจ ควรเน้น “เหตุเชิงความพร้อมขององค์กร” เป็นสำคัญ ไม่ใช่ดูเพียงลักษณะของงานเท่านั้น กล่าวคือ ต้องพิจารณาระดับอำเภอ ตำบล หรือวัด มีความพร้อมด้านบุคลากร ความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ และศักยภาพในการตัดสินใจมากน้อยเพียงใด หากเหตุคือความพร้อมมีเพียงพอ ก็สามารถมอบอำนาจลงไปได้ แต่หากยังมีข้อจำกัด ควรให้ระดับที่สูงกว่าดูแลเพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนในการบริหาร ในส่วนของอรรถัญญตา (รู้จักผล) จะมองไปที่ผลของการมอบอำนาจว่า จะทำให้การบริหารงานมีคุณภาพและลดภาระการสั่งการจากส่วนกลางได้จริงหรือไม่ รวมถึงต้องพิจารณาผลด้านความเสี่ยง เช่น ความไม่สม่ำเสมอของการปฏิบัติ หรือความเข้าใจระเบียบที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ ดังนั้น การกระจายอำนาจจึงควรดำเนินควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและระบบกำกับติดตาม เพื่อให้เกิดผลดีทั้งในด้านประสิทธิภาพและความเป็นระบบของคณะสงฆ์โดยรวม (สัมภาษณ์: ID.9, 7 เมษายน 2569)

การใช้หลักธัมมัญญตา (รู้จักเหตุ) ในการแบ่งอำนาจควรดูจากสภาพความเป็นจริงในวัดเป็นหลัก ว่าวัดแต่ละแห่งมีปัญหาและความต้องการต่างกัน เช่น เรื่องการดูแลศาสนสถาน การจัดกิจกรรม หรือการประสานงานกับชุมชน หากเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นเฉพาะวัดหรือในพื้นที่ใกล้เคียง ก็ควรให้เจ้าอาวาสหรือระดับอำเภอเป็นผู้ตัดสินใจ เพราะเห็นเหตุการณ์จริงและเข้าใจบริบทได้ดีที่สุด ส่วนหลักอรรถัญญตา (รู้จักผล) พระทั่วไปมองว่าการกระจายอำนาจควรทำให้การทำงานสะดวกขึ้น ลดความล่าช้าในการขออนุมัติหรือสั่งการจากส่วนกลาง และทำให้การแก้ปัญหาเกิดได้เร็วขึ้น แต่ก็ยังต้องมีกรอบระเบียบจากส่วนกลางกำกับไว้ เพื่อไม่ให้เกิดความแตกต่างมากเกินไประหว่างวัดหรือแต่ละพื้นที่ และเพื่อรักษาความเป็นระเบียบเดียวกันของคณะสงฆ์โดยรวม (สัมภาษณ์: ID.10, 4 เมษายน 2569)

การประยุกต์ใช้หลักธัมมัญญตา (รู้จักเหตุ) ควรเน้นความเรียบง่ายและสอดคล้องกับการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวันของสงฆ์ กล่าวคือ การแบ่งอำนาจพิจารณาจาก “เหตุแห่งภาระงาน” ที่เกิดขึ้นจริงในวัด เช่น งานดูแลศาสนสถาน งานสาธารณสงเคราะห์ หรือการจัดกิจกรรมทางศาสนา หากเหตุของงานเป็นเรื่องใกล้ตัวและต้องตัดสินใจทันที ก็ควรให้ผู้ปกครองในพื้นที่เป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อให้การดำเนินงานไม่ติดขัด ในด้านอรรถัญญตา (รู้จักผล) พระท้าวไปมองว่าผลที่สำคัญคือความสงบเรียบร้อยและความคล่องตัวในการบริหารวัด หากการกระจายอำนาจช่วยลดความยุ่งยาก ลดขั้นตอน และทำให้การทำงานของพระในแต่ละวัดเป็นไปอย่างราบรื่นก็ถือว่าเป็นผลดี แต่ในขณะเดียวกัน ต้องไม่ทำให้เกิดความสับสนในระเบียบหรือความไม่เท่าเทียมกันระหว่างวัด ดังนั้นจึงควรมีหลักเกณฑ์กลางกำกับไว้ เพื่อให้เกิดทั้งความสะดวกในการปฏิบัติและความเป็นระเบียบของคณะสงฆ์โดยรวม (สัมภาษณ์: ID.11, 3 เมษายน 2569)

การประยุกต์ใช้หลักธัมมัญญตา (รู้จักเหตุ) และอรรถัญญตา (รู้จักผล) ในการวิเคราะห์การกระจายอำนาจของคณะสงฆ์ควรมองในเชิง “โครงสร้างเชิงสถาบัน” และ “ประสิทธิภาพเชิงระบบ” เป็นสำคัญ โดยธัมมัญญตาในที่นี้หมายถึงการทำความเข้าใจเหตุปัจจัยเชิงบริหาร ได้แก่ ลักษณะของอำนาจ หน้าที่ ความซับซ้อนของภารกิจ และบริบททางสังคมของพื้นที่ ซึ่งนำไปสู่การกำหนดระดับการตัดสินใจที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลาง จังหวัด อำเภอ ตำบล และวัดอย่างมีเหตุผล ไม่ใช่เพียงการแบ่งตามลำดับชั้นเชิงอำนาจแบบเดิมเท่านั้น ในขณะที่อรรถัญญตาเน้นการประเมิน “ผลลัพธ์เชิงนโยบายและผลกระทบทางสังคม” ของการกระจายอำนาจ โดยพิจารณาว่าการมอบอำนาจลงสู่ระดับพื้นที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร ลดความซ้ำซ้อนของระบบราชการสงฆ์ และส่งเสริมการตอบสนองต่อปัญหาเชิงพื้นที่ได้ดีขึ้นหรือไม่ รวมถึงต้องวิเคราะห์ผลกระทบด้านความเป็นเอกภาพของการปกครองคณะสงฆ์ ความสอดคล้องของการตีความระเบียบ และความเสี่ยงของความเหลื่อมล้ำในการบริหารจัดการระหว่างพื้นที่ ดังนั้น ในมุมวิชาการ การใช้หลักสัปปุริสธรรมทั้งสองข้อนี้จึงไม่ใช่เพียงหลักธรรมเชิงจริยธรรม แต่สามารถทำหน้าที่เป็น “กรอบวิเคราะห์เชิงธรรมาภิบาล” ที่ช่วยให้การกระจายอำนาจของคณะสงฆ์มีความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพ ความยืดหยุ่น และความเป็นเอกภาพของระบบได้อย่างเป็นเหตุเป็นผลมากยิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.12, 7 เมษายน 2569)

การประยุกต์ใช้หลักธัมมัญญตา (รู้จักเหตุ) และอรรถัญญตา (รู้จักผล) ในการพิจารณาการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์ ควรยึดหลักความเหมาะสมเชิงระบบการบริหารและความสอดคล้องกับระเบียบแบบแผนเป็นสำคัญ โดยธัมมัญญาจะถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์เหตุปัจจัยของภารกิจว่าเป็นงานเชิงนโยบาย งานกำกับควบคุม หรือเป็นงานปฏิบัติในระดับพื้นที่ หากเป็นงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทางหรือมีผลต่อภาพรวมขององค์กร ควรอยู่ในอำนาจระดับส่วนกลางหรือจังหวัด แต่หากเป็นงานเชิงปฏิบัติที่ต้องอาศัยความคล่องตัวและบริบทพื้นที่ ก็ควรกระจายอำนาจลงสู่ระดับอำเภอ ตำบล หรือวัด ในขณะเดียวกัน อรรถัญญตาจะเน้นการพิจารณาผลลัพธ์ของการกระจาย

อำนาจว่า จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนการดำเนินงาน และทำให้การบริหารเกิดความรวดเร็ว และตอบสนองต่อปัญหาในพื้นที่ได้ดีขึ้นหรือไม่ รวมถึงต้องคำนึงถึงผลด้านความเป็นเอกภาพของระบบราชการสงฆ์ ความโปร่งใสในการปฏิบัติ และการตรวจสอบได้ ดังนั้น การกระจายอำนาจจึงควรดำเนินไปภายใต้กรอบระเบียบที่ชัดเจน พร้อมระบบกำกับติดตาม เพื่อให้เกิดทั้งประสิทธิภาพในการบริหารและความมั่นคงขององค์กรในระยะยาว (สัมภาษณ์: ID.13, 7 เมษายน 2569)

การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล (รู้จักเหตุ) ในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์ ควรเน้นการพิจารณา “เหตุเชิงโครงสร้างและภาระงานจริง” เป็นหลัก กล่าวคือ ต้องวิเคราะห์ว่าเหตุของปัญหาเกิดจากความล่าช้าในระบบการสั่งการ ความซับซ้อนของขั้นตอน หรือข้อจำกัดด้านบุคลากรในพื้นที่ หากเหตุเกิดจากความซับซ้อนของระบบกลาง ก็ควรทบทวนการกระจายอำนาจเพื่อเพิ่มความคล่องตัว แต่หากเหตุเกิดจากข้อจำกัดในพื้นที่ ก็ต้องเสริมศักยภาพระดับปฏิบัติแทนการโอนอำนาจเพียงอย่างเดียว ในส่วนของอรรถกถา (รู้จักผล) จะให้ความสำคัญกับผลของการปรับโครงสร้างอำนาจว่า ทำให้ระบบการบริหารคณะสงฆ์มีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือไม่ เช่น ลดระยะเวลาการตัดสินใจ เพิ่มความเร็วในการแก้ปัญหา และทำให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานมีความราบรื่นขึ้น อย่างไรก็ตาม ต้องประเมินผลกระทบด้านความเป็นเอกภาพของการบริหาร และความเสี่ยงต่อความไม่สอดคล้องของการปฏิบัติในแต่ละพื้นที่ จึงควรมีระบบกำกับติดตามและแนวทางกลางที่ชัดเจนควบคู่กันไป เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการกระจายอำนาจและความเป็นระเบียบขององค์กรคณะสงฆ์โดยรวม (สัมภาษณ์: ID.14, 7 เมษายน 2569)

การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล (รู้จักเหตุ) ในการพิจารณาการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์ เห็นว่าควรเริ่มจากการทำความเข้าใจ “สาเหตุของปัญหาและความต้องการในแต่ละระดับ” อย่างเป็นระบบ เช่น เหตุที่ทำให้การบริหารบางเรื่องล่าช้าเกิดจากขั้นตอนที่มากเกินไป หรือเกิดจากการขาดความพร้อมของผู้ปฏิบัติในพื้นที่ หากเป็นเหตุที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในระดับพื้นที่ ก็ควรให้อำนาจระดับอำเภอ ตำบล หรือวัดรับผิดชอบ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันต่อสถานการณ์ ส่วนหลักอรรถกถา (รู้จักผล) ควรมองว่า ต้องคำนึงถึงผลของการกระจายอำนาจว่า จะช่วยให้การบริหารคณะสงฆ์มีความคล่องตัวขึ้น ลดภาระงานซ้ำซ้อน และทำให้การตัดสินใจใกล้ชิดกับปัญหาจริงในพื้นที่มากขึ้นหรือไม่ แต่ในขณะเดียวกัน ต้องไม่ทำให้มาตรฐานการดำเนินงานแตกต่างกันจนเกินไป ดังนั้น จึงควรมีหลักเกณฑ์กลางกำกับไว้ เพื่อให้เกิดทั้งความยืดหยุ่นในการปฏิบัติและความเป็นเอกภาพในภาพรวมขององค์กรคณะสงฆ์ (สัมภาษณ์: ID.15, 8 เมษายน 2569)

การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล (รู้จักเหตุ) ควรเน้น “การวิเคราะห์สาเหตุเชิงระบบและพฤติกรรมการทำงาน” ของแต่ละระดับเป็นสำคัญ เช่น ความล่าช้าในการสั่งการอาจไม่ได้เกิดจากโครงสร้างอำนาจเพียงอย่างเดียว แต่อาจเกิดจากการสื่อสารไม่ทั่วถึง ความเข้าใจระเบียบที่ไม่ตรงกัน หรือภาระงานที่ไม่สมดุล ดังนั้น การแบ่งอำนาจควรตั้งอยู่บนการเข้าใจเหตุเหล่านี้อย่างรอบด้าน แล้ว

จึงกำหนดว่าอำนาจใดควรอยู่ส่วนกลาง และอำนาจใดควรลงสู่พื้นที่ ในส่วนของอรรถฎัญญา (รู้จักผล) จะมองที่ผลในเชิงการพัฒนาระบบว่า การกระจายอำนาจจะช่วยให้เกิด “การเรียนรู้และการเติบโตของผู้ปฏิบัติในพื้นที่” หรือไม่ เช่น ทำให้ระดับอำเภอ ตำบล หรือวัดมีความสามารถในการตัดสินใจ และรับผิดชอบมากขึ้น ลดการพึ่งพาส่วนกลาง และทำให้ระบบมีความคล่องตัวขึ้น แต่ในขณะเดียวกัน ต้องระวังผลด้านความเหลื่อมล้ำของคุณภาพการบริหาร จึงควรมีการพัฒนาอบรมและระบบติดตาม ควบคู่กันไป เพื่อให้การกระจายอำนาจเกิดผลดีทั้งต่อองค์กรและต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.16, 6 เมษายน 2569)

การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล (รู้จักเหตุ) ในการพิจารณาการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์ เห็นว่าควรพิจารณาจาก “เหตุในทางปฏิบัติของวัด” เป็นหลัก เพราะไวยาวัจกรมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับ การดูแลทรัพย์สิน การประสานงาน และการดำเนินกิจกรรมของวัดในด้านต่าง ๆ จึงเห็นว่าหากเป็น เรื่องที่เกิดขึ้นในวัดโดยตรง เช่น การซ่อมแซม การจัดงานบุญ หรือการบริหารทรัพย์สินบางส่วน ควรให้อำนาจระดับวัดหรืออำเภอเป็นผู้ตัดสินใจ เนื่องจากเข้าใจเหตุและสภาพปัญหาได้ใกล้ชิดที่สุด ส่วน หลักอรรถฎัญญา (รู้จักผล) ไวยาวัจกรมองว่าการกระจายอำนาจควรช่วยให้การทำงานคล่องตัวขึ้น ลด ขั้นตอนการขออนุมัติที่ซับซ้อน และทำให้การดำเนินงานของวัดไม่สะดุด แต่ในขณะเดียวกัน ต้อง คำนึงถึงผลด้านความถูกต้อง โปร่งใส และการตรวจสอบได้ เพราะเกี่ยวข้องกับทรัพย์สินและศรัทธา ของญาติโยม ดังนั้นจึงควรมีระเบียบกลางกำกับ พร้อมระบบตรวจสอบจากระดับสูง เพื่อให้เกิดทั้ง ความสะดวกในการทำงานและความน่าเชื่อถือของการบริหารวัดโดยรวม (สัมภาษณ์: ID.17, 7 เมษายน 2569)

การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล (รู้จักเหตุ) ควรเน้นการพิจารณา “เหตุด้านความเสี่ยงและ ความรับผิดชอบทางทรัพย์สิน” เป็นสำคัญ เพราะงานของวัดเกี่ยวข้องกับเงินบริจาคและทรัพย์สินที่ เป็นศรัทธาของญาติโยม หากเหตุของการดำเนินงานมีความเสี่ยงสูง หรือเกี่ยวข้องกับการใช้จ่าย จำนวนมาก ควรให้ระดับที่มีอำนาจกำกับสูงขึ้นพิจารณา แต่หากเป็นงานประจำที่มีความชัดเจนและ ความเสี่ยงต่ำ ก็สามารถมอบอำนาจให้ระดับวัดหรืออำเภอดำเนินการได้ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว ใน ส่วนของอรรถฎัญญา (รู้จักผล) จะมองที่ผลของการกระจายอำนาจว่า จะช่วยลดความล่าช้าในการ ดำเนินงาน ทำให้การดูแลวัดมีความต่อเนื่อง และตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้ดีขึ้นหรือไม่ แต่ในขณะเดียวกัน ต้องไม่ก่อให้เกิดผลกระทบด้านความไม่โปร่งใสหรือความเข้าใจที่ไม่ตรงกันในการ บริหารจัดการทรัพย์สิน ดังนั้นจึงควรมีระบบเอกสาร หลักฐาน และการรายงานที่ชัดเจนควบคู่กับการ กระจายอำนาจ เพื่อให้เกิดทั้งความคล่องตัวและความน่าเชื่อถือในการบริหารงานของวัดอย่างสมดุล (สัมภาษณ์: ID.18, 7 เมษายน 2569)

การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล (รู้จักเหตุ) ในการวิเคราะห์การกระจายอำนาจของคณะสงฆ์ ควรมองในเชิง “ทฤษฎีการบริหารองค์การและการกระจายอำนาจ (decentralization)” โดย

พิจารณาเหตุปัจจัยเชิงโครงสร้าง ได้แก่ ความซับซ้อนของงาน ความหลากหลายของพื้นที่ และความสามารถในการตัดสินใจของแต่ละระดับ หากงานมีลักษณะเป็นงานเชิงนโยบายและต้องการความเป็นเอกภาพสูง ควรรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง แต่หากเป็นงานเชิงปฏิบัติที่ต้องอาศัยข้อมูลเชิงพื้นที่และการตัดสินใจรวดเร็ว ก็ควรกระจายอำนาจลงสู่ระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล และวัดตามความเหมาะสม ในด้านอัตถิยัตนา (รู้จักผล) จะมองในเชิงผลสัมฤทธิ์ของการบริหาร (outcome-based approach) ว่าการกระจายอำนาจส่งผลต่อประสิทธิภาพ (efficiency) ประสิทธิภาพ (effectiveness) และธรรมาภิบาล (good governance) ของคณะสงฆ์อย่างไร เช่น ลดความซ้ำซ้อนของกระบวนการ เพิ่มความรวดเร็วในการตัดสินใจ และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติในพื้นที่ แต่ในขณะเดียวกัน ต้องประเมินผลกระทบด้านความเป็นเอกภาพขององค์กร ความสม่ำเสมอของมาตรฐานการปฏิบัติ และความเสี่ยงของความแตกต่างเชิงนโยบายระหว่างพื้นที่ ดังนั้น การกระจายอำนาจจึงควรถูกออกแบบภายใต้สมดุลระหว่าง “ประสิทธิภาพเชิงปฏิบัติ” และ “ความเป็นเอกภาพเชิงโครงสร้าง” เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการบริหารสมัยใหม่และหลักธรรมาภิบาลเชิงพุทธอย่างบูรณาการ (สัมภาษณ์: ID.19, 27 มีนาคม 2569)

การประยุกต์ใช้หลักธัมมัญญา (รู้จักเหตุ) ควรเชื่อมโยงกับการวิเคราะห์เชิงระบบ (systems thinking) โดยมองว่าการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์ไม่ได้เป็นเพียงการแบ่งหน้าที่ แต่เป็นการปรับสมดุลของ “เหตุปัจจัยในระบบองค์กร” เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์กลางกับพื้นที่ ความสามารถในการกำกับดูแล และความแตกต่างของบริบทชุมชน หากเหตุปัจจัยเหล่านี้มีความหลากหลายสูง การกระจายอำนาจจึงเป็นกลไกที่ช่วยให้ระบบสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมและยืดหยุ่นมากขึ้น ในส่วนของอัตถิยัตนา (รู้จักผล) จะเน้นการประเมินผลในเชิงวิชาการและเชิงนโยบาย โดยดูทั้งผลระยะสั้นและระยะยาว เช่น ระยะสั้นคือความคล่องตัวในการบริหารและการแก้ปัญหาในพื้นที่ ส่วนระยะยาวคือความยั่งยืนของระบบการปกครองคณะสงฆ์ ความเข้มแข็งของสถาบัน และความสามารถในการรักษามาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ ดังนั้น การกระจายอำนาจที่ดีต้องไม่เพียงเพิ่มประสิทธิภาพเชิงปฏิบัติ แต่ต้องเสริมสร้างความมั่นคงของระบบในระยะยาวด้วย ซึ่งเป็นหัวใจของการบริหารเชิงพุทธแบบบูรณาการกับแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ (สัมภาษณ์: ID.20, 7 เมษายน 2569)

กล่าวโดยสรุป การพิจารณาแบ่งอำนาจการปกครองของคณะสงฆ์ (โดยเฉพาะคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) จากส่วนกลางและระดับจังหวัด ลงสู่ระดับอำเภอ ตำบล และวัด ได้มีการประยุกต์ใช้หลักธัมมัญญา (รู้จักเหตุ) และอัตถิยัตนา (รู้จักผล) บนพื้นฐานของเหตุปัจจัยเชิงโครงสร้างและประสิทธิภาพของการบริหารงานเป็นสำคัญ โดยในมิติของหลักธัมมัญญา จะเน้นการวิเคราะห์ลักษณะเหตุแห่งปัญหาและความซับซ้อนของภารกิจ หากเป็นงานเชิงนโยบายระดับกว้าง การกำหนดระเบียบ หรือการบริหารทรัพยากรขนาดใหญ่ที่มีเหตุปัจจัยที่ต้องอาศัยความเป็นเอกภาพ อำนาจนั้นย่อมควรคงไว้ที่ส่วนกลางหรือระดับจังหวัด แต่หากเป็นงานปฏิบัติการที่มีเหตุปัจจัยเฉพาะ

พื้นที่ เช่น การกำกับดูแลวัด การจัดกิจกรรมทางศาสนา และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในชุมชนหรือความขัดแย้งในวัด ก็ควรดำเนินการกระจายอำนาจลงสู่ระดับพื้นที่เพื่อให้เจ้าพนักงานในท้องถิ่นซึ่งรับรู้เหตุปัจจัยได้ชัดเจนสามารถตอบสนองต่อสภาพจริงได้อย่างเหมาะสม ในขณะเดียวกัน การพิจารณาตามหลักอรรถัตถยัญญา จะมุ่งประเมินผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ที่พึงประสงค์จากการกระจายอำนาจ โดยคำนึงว่าการมอบอำนาจนั้นช่วยให้เกิดผลดี มีความรวดเร็ว คล่องตัว ลดความล่าช้า และเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาใกล้ชิดพื้นที่เพื่อประโยชน์ต่อพระศาสนาและชุมชนมากขึ้นเพียงใด แต่หากอำนาจใดอาจก่อให้เกิดความแตกต่างในการปฏิบัติหรือกระทบต่อเอกภาพของพระธรรมวินัยและการปกครองในภาพรวม ก็ยังควรสงวนไว้หรืออยู่ภายใต้การกำกับควบคุมของระดับสูง ดังนั้น การผสานหลักธรรมทั้งสองประการนี้จึงช่วยให้การแบ่งอำนาจหน้าที่เกิดความสมดุลระหว่าง "ความเหมาะสมของเหตุ" และ "ความคุ้มค่าของผล" ซึ่งส่งผลให้ระบบการบริหารงานของคณะสงฆ์มีความโปร่งใส เป็นระบบ และตอบโจทย์บริบทของชุมชนได้อย่างแท้จริง

4.3.2 เสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปบุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการสัมภาษณ์กลุ่มพระสงฆ์ กลุ่มฆราวาส / บุคลากรภายนอก เกี่ยวกับการเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปบุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในหลักการมอบอำนาจ, อรรถัตถยัญญา (รู้จักตน) และบุคคลัญญา (รู้จักบุคคล) ซึ่งแต่ละท่านได้แสดงทัศนะไว้ดังนี้

ในการมอบอำนาจให้พระสังฆาธิการหรือพระภิกษุในระดับต่าง ๆ การนำหลักอรรถัตถยัญญา (รู้จักตน) และบุคคลัญญา (รู้จักบุคคล) มาใช้เป็นเกณฑ์พิจารณา ถือเป็นหลักสำคัญในการบริหารคณะสงฆ์อย่างเหมาะสม โดยในด้านอรรถัตถยัญญา ผู้มอบอำนาจจะพิจารณาตนเองว่าอยู่ในฐานะใด มีขอบเขตอำนาจและความรับผิดชอบเพียงใด รวมถึงตระหนักว่าการกิจใดควรดำเนินการเอง และการกิจใดควรมอบหมายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ไม่ก้าวล่วงเกินขอบเขตหน้าที่ของตน ส่วนในด้านบุคคลัญญา จะพิจารณาคณะสมมติของผู้รับมอบอำนาจอย่างรอบด้าน เช่น ความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ ประสบการณ์ ความซื่อสัตย์ และความเหมาะสมกับภารกิจนั้น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานแทนได้อย่างถูกต้องตามพระธรรมวินัยและระเบียบคณะสงฆ์ การใช้ทั้งสองหลักร่วมกันจึงช่วยให้การมอบอำนาจมีความรอบคอบ ลดความเสี่ยงในการบริหาร และส่งเสริมให้การปกครองคณะสงฆ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.1, 6 เมษายน 2569)

การมอบอำนาจให้พระสังฆาธิการหรือพระภิกษุในระดับต่าง ๆ จำเป็นต้องพิจารณาโดยยึดหลักอรรถัตถยัญญาและบุคคลัญญาอย่างรอบคอบ กล่าวคือ ในด้านอรรถัตถยัญญา ต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะผู้ปกครองคณะสงฆ์ระดับอำเภอ ว่าภารกิจใดควรดำเนินการด้วยตนเอง และ

ภารกิจใดสามารถมอบหมายเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน ไม่เกินขอบเขตอำนาจที่กำหนดไว้ตามระเบียบคณะสงฆ์ ขณะเดียวกัน ในด้านบุคคลัญญตา จะพิจารณาความเหมาะสมของผู้รับมอบอำนาจเป็นสำคัญ โดยดูจากความรู้ความสามารถ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ตลอดจนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานคณะสงฆ์ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ได้รับมอบหมายสามารถดำเนินงานแทนได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และเป็นไปตามพระธรรมวินัย การใช้หลักทั้งสองประการนี้ร่วมกันช่วยให้การบริหารงานคณะสงฆ์ในระดับอำเภอมีความเป็นระบบ โปร่งใส และเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการปกครองคณะสงฆ์โดยรวม (สัมภาษณ์: ID.2, 6 เมษายน 2569)

การนำหลักอรรถัตถุญญาและบุคคลัญญตาใช้ในการรับมอบอำนาจจะเน้นในเชิงการปฏิบัติจริงมากขึ้น กล่าวคือ ด้านอรรถัตถุญญา จะตระหนักถึงขีดความสามารถและภาระงานของตนเองอย่างชัดเจนว่า งานใดที่สามารถรับผิดชอบแทนได้ และงานใดที่ควรเสนอขึ้นหรือประสานงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อไม่ให้เกิดความคลาดเคลื่อนหรือเกินศักยภาพของตนเอง ส่วนด้านบุคคลัญญตา จะให้ความสำคัญกับการเข้าใจผู้ที่มอบหมายงานและผู้ร่วมงานในแต่ละระดับ ว่าแต่ละรูปมีความถนัด ความรับผิดชอบ และความพร้อมแตกต่างกัน จึงต้องเลือกวิธีการประสานงานและการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบุคคลนั้น ๆ เพื่อให้งานคณะสงฆ์ดำเนินไปอย่างราบรื่น ลดความขัดแย้ง และเกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น (สัมภาษณ์: ID.3, 6 เมษายน 2569)

การนำหลักอรรถัตถุญญาและบุคคลัญญตาใช้ในการมอบอำนาจจะเน้นความใกล้ชิดกับการปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นสำคัญ โดยด้านอรรถัตถุญญา จะต้องรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจนว่าอยู่ในฐานะผู้กำกับดูแลระดับตำบล มีขอบเขตอำนาจเพียงใด งานใดสามารถตัดสินใจหรือมอบหมายต่อได้ทันที และงานใดต้องรายงานหรือขอคำปรึกษาจากเจ้าคณะระดับสูงกว่า เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามระเบียบคณะสงฆ์อย่างถูกต้องและไม่เกินอำนาจหน้าที่ ส่วนด้านบุคคลัญญตา จะพิจารณาพระภิกษุหรือผู้ช่วยงานในพื้นที่เป็นรายบุคคลอย่างละเอียด โดยดูทั้งความใกล้ชิดพื้นที่ ความรับผิดชอบ ความขยัน ความสามารถในการประสานงานกับวัดต่าง ๆ รวมถึงความน่าเชื่อถือในหมู่คณะสงฆ์ในตำบลนั้น ๆ เพื่อมอบหมายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละรูป การใช้หลักทั้งสองนี้ทำให้การมอบอำนาจในระดับตำบลมีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสามารถตอบสนองงานคณะสงฆ์ในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.4, 7 เมษายน 2569)

การใช้หลักอรรถัตถุญญาและบุคคลัญญตาในการรับมอบอำนาจจะเน้นความรับผิดชอบเชิงปฏิบัติและการทำงานร่วมกันเป็นสำคัญ โดยในด้านอรรถัตถุญญา จะต้องรู้จักศักยภาพของตนเองอย่างชัดเจนว่า มีความรู้ ความสามารถ และเวลามากน้อยเพียงใด เพื่อพิจารณาว่าสามารถรับภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วนหรือไม่ หากเกินกำลังควรแจ้งหรือประสานกลับเพื่อไม่ให้เกิดความบกพร่องในการงานคณะสงฆ์ ส่วนในด้านบุคคลัญญตา จะให้ความสำคัญกับการเข้าใจผู้มอบหมายและเพื่อนร่วมงานในพื้นที่ว่าแต่ละรูปมีความถนัดต่างกัน เช่น บางรูปถนัดงานปกครอง บางรูปถนัด

งานเอกสารหรือกิจกรรมศาสนพิธี จึงต้องอาศัยการประสานงานที่เหมาะสม เคารพบทบาทของกันและกัน และทำงานเป็นทีม เพื่อให้ภารกิจของคณะสงฆ์ในระดับตำบลสำเร็จลุล่วงด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพสูงสุด (สัมภาษณ์: ID.5, 7 เมษายน 2569)

การนำหลักอรรถัตถุญตา (รู้จักตน) และบุคคลัญญตา (รู้จักบุคคล) มาใช้ในการพิจารณาการมอบอำนาจ เป็นเรื่องของการบริหารวัดให้เกิดความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพเป็นสำคัญ โดยด้านอรรถัตถุญตา เจ้าอาวาสจะต้องตระหนักถึงบทบาทของตนในฐานะผู้ปกครองดูแลวัด รู้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนว่าเรื่องใดควรตัดสินใจเอง เรื่องใดควรมอบหมายให้พระลูกวัดหรือผู้ช่วยดำเนินการแทน เพื่อให้การบริหารงานไม่เกิดความซ้ำซ้อนหรือเกิ่นก้ำลังของตน ส่วนด้านบุคคลัญญตา จะเป็นการพิจารณาความเหมาะสมของพระภิกษุหรือผู้ปฏิบัติงานภายในวัดเป็นรายบุคคล โดยดูจากความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความประพฤติ และความไว้วางใจได้ในงานที่เกี่ยวข้อง เช่น งานศาสนพิธี งานการเงิน งานก่อสร้าง หรือการติดต่อประสานงานกับคณะสงฆ์และญาติโยม เพื่อมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละรูป การใช้หลักทั้งสองนี้ทำให้การบริหารวัดมีความเป็นระบบ ลดความผิดพลาด และส่งเสริมให้การปกครองภายในวัดเป็นไปอย่างราบรื่นและมีความสามัคคีมากยิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.6, 7 เมษายน 2569)

การนำหลักอรรถัตถุญตาและบุคคลัญญตามาใช้จะเน้นไปที่การปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทที่ได้รับ โดยด้านอรรถัตถุญตา จะต้องรู้จักตนเองว่าอยู่ในฐานะผู้ปฏิบัติงาน มีความสามารถและข้อจำกัดอย่างไร งานที่ได้รับมอบหมายสามารถทำได้เพียงใด และควรพัฒนาตนเองในด้านใดเพิ่มเติม เพื่อให้การทำงานไม่เกิ่นก้ำลังและเป็นไปอย่างถูกต้องเรียบร้อย ส่วนด้านบุคคลัญญตา จะเน้นการเข้าใจเจ้าอาวาสและเพื่อนร่วมงานในวัด ว่าแต่ละรูปมีหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกัน ต้องเรียนรู้วิธีประสานงานและทำงานร่วมกันอย่างเหมาะสม เคารพการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา และปรับตัวให้สอดคล้องกับระบบการบริหารของวัด การใช้หลักทั้งสองนี้จะช่วยให้พระลูกวัดสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีระเบียบ มีความสามัคคี และสนับสนุนการบริหารงานของวัดให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สัมภาษณ์: ID.7, 6 เมษายน 2569)

การใช้หลักอรรถัตถุญตาและบุคคลัญญตาในการมอบอำนาจจะเน้นความยืดหยุ่นและความเหมาะสมตามสภาพจริงของพื้นที่เป็นสำคัญ โดยด้านอรรถัตถุญตา ผู้ดูแลสำนักสงฆ์จะต้องรู้จักบทบาทและข้อจำกัดของตนอย่างชัดเจน เนื่องจากมักมีภาระงานทั้งด้านการดูแลศาสนสถาน การจัดกิจกรรมทางศาสนา และการพัฒนาพื้นที่ จึงต้องพิจารณาว่างานใดสามารถดำเนินการเองได้ และงานใดควรมอบหมายให้พระผู้ร่วมอยู่หรือผู้ช่วยดำเนินการแทน เพื่อให้การจัดการเป็นไปอย่างเหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่ ส่วนด้านบุคคลัญญตา จะเน้นการรู้จักศักยภาพของพระภิกษุหรือฆราวาสผู้ช่วยงานในสำนักสงฆ์เป็นรายบุคคล เช่น ความขยัน ความสามารถเฉพาะด้าน และความพร้อมในการช่วยงานจริงในพื้นที่ ซึ่งมักเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือใกล้ชิด การมอบหมายงานจึงต้องพิจารณาตาม

ความถนัดและความไวใจได้ของแต่ละบุคคลเป็นหลัก การใช้หลักทั้งสองนี้ช่วยให้การบริหารสำนักสงฆ์ แม้จะมีทรัพยากรจำกัด แต่สามารถดำเนินงานได้อย่างเรียบง่าย คล่องตัว และเกิดประโยชน์ต่อชุมชน โดยรอบอย่างมีประสิทธิภาพ (สัมภาษณ์: ID.8, 7 เมษายน 2569)

การใช้หลักอรรถัตถุญตาและบุคคลัญญตาจะสะท้อนในเชิง “การบริหารแบบเรียบง่ายแต่รอบคอบ” โดยด้านอรรถัตถุญตา ผู้ดูแลต้องรู้จักข้อจำกัดของสำนักสงฆ์อย่างแท้จริง ทั้งด้านกำลังพระภิกษุ ทรัพยากร และงบประมาณ จึงต้องพิจารณาการมอบหมายงานอย่างพอเหมาะ ไม่เกินศักยภาพของตนและคณะสงฆ์ที่มีอยู่ เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปได้จริง ไม่สร้างภาระเกินจำเป็น ส่วนด้านบุคคลัญญตา จะเน้นการรู้จักโยมอุปัฏฐากและคณะกรรมการสำนักสงฆ์ในพื้นที่ ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนงาน ต้องพิจารณาว่าใครมีความเสียสละ ใครมีความสามารถด้านการประสานงาน ใครถนัดด้านการก่อสร้างหรือการจัดกิจกรรมทางศาสนา แล้วจึงมอบหมายงานให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล การใช้หลักนี้ช่วยให้สำนักสงฆ์สามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง แม้จะไม่มีโครงสร้างทางการมากนัก แต่ยังคงความเป็นระเบียบ อาศัยความร่วมมือจากคนในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.9, 7 เมษายน 2569)

การใช้หลักอรรถัตถุญตาและบุคคลัญญตาในการมองการมอบอำนาจ จะเน้นไปที่การปฏิบัติตนและการมีส่วนร่วมในงานคณะสงฆ์อย่างเหมาะสม โดยด้านอรรถัตถุญตา พระทั่วไปจะต้องรู้จักตนเองว่าอยู่ในบทบาทผู้ปฏิบัติธรรมและผู้ช่วยงานส่วนรวม มีขอบเขตความรับผิดชอบเพียงใด ควรรับภารกิจใด และภารกิจใดเกินกำลังหรือไม่เหมาะสมกับสมณสาธูป เพื่อไม่ให้เกิดความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนด้านบุคคลัญญตา จะเป็นการเข้าใจพระผู้ปกครองหรือผู้มอบหมายงาน เช่น เจ้าอาวาสหรือพระสังฆาธิการในระดับต่าง ๆ ว่าแต่ละรูปมีแนวทางการบริหารและความคาดหวังอย่างไร รวมถึงการเข้าใจเพื่อนพระภิกษุด้วยกันว่าแต่ละรูปมีความถนัดต่างกัน จึงต้องปรับตัวในการทำงานร่วมกันอย่างเหมาะสม เช่น การช่วยงานศาสนพิธี งานกิจกรรมวัด หรือกิจกรรมชุมชน การใช้หลักทั้งสองนี้ช่วยให้พระทั่วไปสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องตามสมณวิสัย มีความสามัคคี และสนับสนุนการบริหารคณะสงฆ์โดยรวมได้อย่างราบรื่น (สัมภาษณ์: ID.10, 4 เมษายน 2569)

การใช้หลักอรรถัตถุญตาและบุคคลัญญตาจะเน้นไปที่การปรับตัวและการเรียนรู้มากกว่าการบริหาร โดยด้านอรรถัตถุญตา พระภิกษุจะต้องพิจารณาตนเองอยู่เสมอว่า ขณะนี้ตนมีความพร้อมทั้งด้านเวลา ความรู้ และสมณสาธูปเพียงใด เพื่อเลือกตอบรับงานที่เหมาะสม และหลีกเลี่ยงภารกิจที่เกินกำลังหรือไม่สอดคล้องกับวินัยสงฆ์ ซึ่งเป็นการรักษาความเรียบร้อยของตนเองและส่วนรวม ส่วนด้านบุคคลัญญตา จะเป็นการเรียนรู้และเข้าใจผู้มอบหมายงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกัน เช่น เข้าใจเจ้าอาวาสหรือพระผู้ปกครองว่ามีแนวทางบริหารแบบใด เข้าใจโยมอุปัฏฐากและชุมชนว่ามีความคาดหวังอย่างไร รวมถึงเข้าใจพระรูปอื่นในทีมงานว่าแต่ละรูปมีบทบาทต่างกันอย่างไร เพื่อนำไปสู่การทำงานที่สอดคล้องประสานกัน ไม่ขัดแย้ง และเกื้อกูลกัน การใช้หลักทั้งสองนี้ในมุมพระทั่วไปจึง

เป็นการสร้างความพร้อมภายในตนเอง ควบคู่กับการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างกลมกลืนในระบบคณะสงฆ์ (สัมภาษณ์: ID.11, 3 เมษายน 2569)

การใช้หลักอรรถัตถุญตา (รู้จักตน) และบุคคลัญญตา (รู้จักบุคคล) ในกระบวนการมอบอำนาจของคณะสงฆ์ จะถูกมองในเชิง “กลไกธรรมาภิบาลทางศาสนา” และ “ความเหมาะสมเชิงโครงสร้างองค์กร” มากกว่ามิติส่วนบุคคล โดยด้านอรรถัตถุญตา จะสะท้อนถึงการตระหนักรู้ในขอบเขตอำนาจตามโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และการกระจายอำนาจอย่างมีเหตุผล เพื่อป้องกันการรวมศูนย์อำนาจเกินจำเป็น และส่งเสริมประสิทธิภาพในการบริหารกิจการพระพุทธศาสนา ส่วนด้านบุคคลัญญตา นักวิชาการจะให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ “ทุนมนุษย์” ในระบบคณะสงฆ์ กล่าวคือ การคัดเลือกและมอบหมายอำนาจควรตั้งอยู่บนฐานของความสามารถเชิงวิชาการ ความเชี่ยวชาญด้านการปกครอง วุฒิภาวะทางธรรม และประสบการณ์เชิงบริหาร มากกว่าความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้เพื่อให้การมอบอำนาจมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับหลักประสิทธิภาพขององค์กรทางศาสนา โดยภาพรวม นักวิชาการศาสนาจะมองว่าหลักทั้งสองนี้ทำหน้าที่เป็น “กรอบจริยธรรมและเกณฑ์เชิงระบบ” ที่ช่วยสร้างสมดุลระหว่างอำนาจ หน้าที่ และความเหมาะสมของบุคคลในโครงสร้างคณะสงฆ์ ทำให้การบริหารกิจการพระพุทธศาสนามีความเป็นระบบมากขึ้น และลดความเสี่ยงจากการใช้ดุลพินิจที่ไม่เป็นมาตรฐาน (สัมภาษณ์: ID.12, 7 เมษายน 2569)

การใช้หลักอรรถัตถุญตาและบุคคลัญญตาในการมอบอำนาจของคณะสงฆ์ในเชิง “การบริหารภาคีรัฐร่วมกับศาสนา” โดยด้านอรรถัตถุญตา จะเน้นการเข้าใจขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องระหว่างรัฐกับคณะสงฆ์ เช่น พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ และระเบียบการปกครองสงฆ์ เพื่อให้การมอบอำนาจไม่ซ้ำซ้อนหรือขัดกับระบบราชการ และสามารถประสานงานได้อย่างเป็นเอกภาพ ส่วนด้านบุคคลัญญตา จะมองในมิติของการรู้จัก “ผู้ปฏิบัติงานจริงในพื้นที่” โดยข้าราชการจะให้ความสำคัญกับความน่าเชื่อถือ ความร่วมมือ และความสามารถในการประสานงานของพระสังฆาธิการแต่ละระดับ เพราะมีผลต่อการดำเนินโครงการด้านศาสนาและกิจกรรมสาธารณะต่าง ๆ เช่น งานพัฒนาวัด งานส่งเสริมศีลธรรม และงานชุมชน การมอบอำนาจที่เหมาะสมจึงช่วยให้การทำงานระหว่างรัฐกับคณะสงฆ์เป็นไปอย่างราบรื่น ลดความซ้ำซ้อน และเกิดประโยชน์ต่อ (สัมภาษณ์: ID.13, 7 เมษายน 2569)

การใช้หลักอรรถัตถุญตาและบุคคลัญญตาในมิติ “ความคล่องตัวของการทำงานภาคสนาม” มากขึ้น โดยด้านอรรถัตถุญตา จะเน้นการเข้าใจบทบาทของตนเองว่าเป็นผู้สนับสนุนและประสานงานระหว่างหน่วยงานรัฐกับคณะสงฆ์ ไม่ใช่ผู้สั่งการโดยตรง จึงต้องรู้ขอบเขตหน้าที่ให้ชัดเจนว่าเรื่องใดเป็นอำนาจของฝ่ายสงฆ์ เรื่องใดเป็นอำนาจของฝ่ายรัฐ เพื่อไม่ให้เกิดความทับซ้อนในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านบุคคลัญญตา จะให้ความสำคัญกับการ “รู้จักคนในพื้นที่จริง” เช่น เจ้าคณะ พระสังฆาธิการ

เจ้าอาวาส หรือคณะกรรมการวัด ว่าแต่ละรูปมีลักษณะการทำงานอย่างไร ใครประสานงานได้ดี ใครมีบทบาทด้านชุมชน หรือใครมีความพร้อมในการขับเคลื่อนโครงการต่าง ๆ การเข้าใจบุคคลเหล่านี้ช่วยให้การมอบหมายงาน การขอความร่วมมือ หรือการดำเนินโครงการของรัฐในพื้นที่วัดเป็นไปอย่างราบรื่น ลดความขัดแย้ง และสร้างความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพในระยะยาว (สัมภาษณ์: ID.14, 7 เมษายน 2569)

การใช้หลักอรรถัตถุญตาและบุคคลัญญตาในการมอบอำนาจว่าเป็นเรื่องของ “การจัดการเรียนรู้และความร่วมมือเชิงชุมชน” โดยด้านอรรถัตถุญตา ครูจะต้องรู้จักบทบาทของตนเองว่าเป็นผู้จัดการเรียนรู้และผู้ประสานงานกิจกรรม ไม่ใช่ผู้ตัดสินใจแทนคณะสงฆ์หรือวัด จึงต้องพิจารณาว่างานใดเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน งานใดเป็นกิจกรรมร่วมกับวัด และงานใดอยู่นอกขอบเขตหน้าที่ของตน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน ส่วนด้านบุคคลัญญตา จะเน้นการรู้จักพระสงฆ์และบุคลากรในชุมชนที่เกี่ยวข้อง เช่น เจ้าอาวาส พระสอนศีลธรรม หรือผู้ช่วยงานวัด ว่าแต่ละรูปมีความถนัดด้านใด สามารถสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนในเรื่องใดได้บ้าง เช่น การสอนศีลธรรม การจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา หรือการอบรมคุณธรรม การเข้าใจบุคคลเหล่านี้ช่วยให้ครูสามารถประสานงานได้อย่างเหมาะสม เกิดความร่วมมือที่ดีระหว่างโรงเรียนกับวัด และส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.15, 8 เมษายน 2569)

หลักอรรถัตถุญตาและบุคคลัญญตาในเชิง “การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วม” มากกว่าการมอบอำนาจโดยตรง โดยด้านอรรถัตถุญตา ครูจะต้องรู้บทบาทของตนอย่างชัดเจนว่าเป็นผู้เชื่อมโยงการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและวัด ไม่ใช่ผู้บริหารกิจการสงฆ์ จึงต้องรู้ขอบเขตว่าเมื่อใดควรเสนอความคิดเห็น เมื่อใดควรประสาน และเมื่อใดควรสนับสนุน เพื่อให้การทำงานไม่ก้าวล่วงบทบาทของแต่ละฝ่าย ส่วนด้านบุคคลัญญตา จะสะท้อนการเข้าใจ “ทุนทางสังคมในชุมชน” โดยครูต้องรู้จักพระสงฆ์ ผู้นำชุมชน และผู้เกี่ยวข้องในพื้นที่ว่าใครมีบทบาทด้านใด ใครเหมาะกับการเป็นวิทยากรธรรมะ ใครสนับสนุนกิจกรรมเยาวชน หรือใครมีศักยภาพในการช่วยจัดกิจกรรมโรงเรียน-วัด การเข้าใจบุคคลเหล่านี้ช่วยให้ครูสามารถประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความซ้ำซ้อน และทำให้กิจกรรมการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับบริบทของชุมชนมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความร่วมมือที่ยั่งยืนระหว่างโรงเรียน วัด และชุมชนอย่างแท้จริง (สัมภาษณ์: ID.16, 6 เมษายน 2569)

ในการมอบอำนาจให้พระสังฆาธิการหรือพระภิกษุในระดับต่าง ๆ การใช้หลักอรรถัตถุญตา (รู้จักตน) และบุคคลัญญตา (รู้จักบุคคล) เป็นเกณฑ์พิจารณาความเหมาะสมของผู้รับมอบอำนาจ ถือเป็นแนวทางสำคัญในการบริหารคณะสงฆ์อย่างมีประสิทธิภาพและลดความเสี่ยงจากการใช้อำนาจที่ไม่เหมาะสม ในมิติของอรรถัตถุญตา ผู้มอบอำนาจจำเป็นต้องประเมินตนเองก่อนว่า ขอบเขตอำนาจที่ตนมีนั้นเหมาะสมเพียงใด และเรื่องใดควรดำเนินการเองหรือควรมอบหมายต่อ โดยพิจารณาจาก

ภาระงาน ความสามารถในการกำกับติดตาม และข้อจำกัดของตน เพื่อให้การมอบอำนาจไม่เกินขอบเขตที่ตนยังสามารถควบคุมความถูกต้องได้ ทั้งยังสะท้อนความตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนอย่างรอบคอบ ส่วนบุคคลัญญาตา เป็นการพิจารณาผู้รับมอบอำนาจอย่างรอบด้าน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความรับผิดชอบ และจริยธรรมของพระภิกษุหรือพระสงฆ์หรือพระสังฆาธิการแต่ละระดับ เช่น หากเป็นงานด้านการปกครองคณะสงฆ์ระดับอำเภอหรือจังหวัด ควรเลือกผู้ที่มีความเข้าใจระเบียบคณะสงฆ์ มีภาวะผู้นำ และสามารถประสานงานได้ดี ขณะที่งานระดับวัดหรือสำนักสงฆ์ อาจเน้นผู้ที่มีความใกล้ชิดพื้นที่และเข้าใจบริบทชุมชนเป็นหลัก ดังนั้น การใช้หลักอัตตัญญาตาควบคู่กับบุคคลัญญาตา จะช่วยให้การมอบอำนาจเป็นไปอย่างเหมาะสม โปร่งใส และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ทั้งในด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์และการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยขององค์กรสงฆ์โดยรวม (สัมภาษณ์: ID.17, 7 เมษายน 2569)

การมอบอำนาจโดยใช้หลักอัตตัญญาตาและบุคคลัญญาตา อาจมองในเชิง “ความพร้อมของระบบและบริบทจริงในการปฏิบัติงาน” มากกว่าการมองเฉพาะตัวบุคคลหรือผู้มอบอำนาจเพียงอย่างเดียว ในด้านอัตตัญญาตา ผู้มอบอำนาจอาจต้องตระหนักถึงข้อจำกัดของโครงสร้างองค์กรคณะสงฆ์ในพื้นที่ เช่น จำนวนบุคลากร ภาระงานเร่งด่วน และความซับซ้อนของกิจการสงฆ์ หากตนเองไม่สามารถกำกับติดตามได้อย่างใกล้ชิด การมอบอำนาจจึงต้องมีระบบรองรับที่ชัดเจน เช่น การรายงานผลหรือการตรวจสอบ เพื่อป้องกันการขาดความต่อเนื่องในการบริหาร ในด้านบุคคลัญญาตา การพิจารณาผู้รับมอบอำนาจอาจไม่เน้นเพียงความรู้ความสามารถส่วนบุคคลเท่านั้น แต่รวมถึง “ความเหมาะสมเชิงบทบาทในเครือข่ายสงฆ์” เช่น ความสัมพันธ์กับพระผู้ใหญ่ ความสามารถในการทำงานร่วมกับชุมชน และความยอมรับจากพระภิกษุในพื้นที่ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การมอบอำนาจเกิดผลจริง ไม่ติดขัดในทางปฏิบัติ ดังนั้น มุมมองนี้จะเน้นว่า การมอบอำนาจที่ดีไม่ใช่เพียงการเลือก “คนที่เก่ง” แต่ต้องเป็นการจัดวาง “คนที่เหมาะกับระบบและบริบท” เพื่อให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์ดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.18, 7 เมษายน 2569)

การพิจารณาการมอบอำนาจโดยใช้หลักอัตตัญญาตาและบุคคลัญญาตา อาจมองในเชิง “หลักธรรมาภิบาลเชิงพุทธในระบบการบริหารองค์กร” ที่เน้นทั้งความเหมาะสมของผู้มอบและผู้รับอำนาจควบคู่กัน ในด้านอัตตัญญาตา ผู้มอบอำนาจต้องมีความตระหนักรู้เชิงบทบาท (role awareness) และการประเมินศักยภาพของตนเองอย่างเป็นระบบ ว่ามีความสามารถในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลได้เพียงใด หากเกินขีดความสามารถของตน ควรใช้การกระจายอำนาจอย่างมีโครงสร้าง เพื่อไม่ให้เกิดภาวะรวมศูนย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร ในด้านบุคคลัญญาตา ถือเป็นกระบวนการคัดเลือกเชิงคุณภาพ (merit-based consideration) ที่พิจารณาทั้งสมรรถนะ (competency) จริยธรรม และศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่จริงในบริบทของคณะสงฆ์ ไม่ใช่เพียงตำแหน่งหรืออาวุโส แต่รวมถึงความสามารถในการตัดสินใจ การประสานงาน และการยอมรับจาก

องค์กรและชุมชน ดังนั้น การใช้หลักทั้งสองนี้ในเชิงวิชาการ จึงสะท้อนแนวคิดการบริหารที่สมดุลระหว่าง “การรู้ขอบเขตของผู้บริหาร” และ “การเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับการกิจ” อันนำไปสู่ประสิทธิผลและความยั่งยืนของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในภาพรวม (สัมภาษณ์: ID.19, 27 มีนาคม 2569)

การใช้หลักอัตตัญญาและบุคคลัญญาในการมอบอำนาจ เป็น “กลไกควบคุมความเสี่ยงเชิงสถาบัน” (institutional risk management) ภายใต้โครงสร้างคณะสงฆ์ ในด้านอัตตัญญา จะเน้นว่า ผู้มอบอำนาจต้องประเมิน “ความเสี่ยงจากการกระจายอำนาจ” เช่น ความเสี่ยงด้านการตีความระเบียบ ความคลาดเคลื่อนในการบริหาร หรือการขาดเอกภาพในการตัดสินใจ ดังนั้น การมอบอำนาจจึงไม่ใช่เพียงการลดภาระงาน แต่เป็นการออกแบบระดับการควบคุม (control level) ให้เหมาะสมกับความสามารถในการกำกับดูแลของผู้บริหาร ในด้านบุคคลัญญา จะมองในลักษณะการวิเคราะห์ผู้ปฏิบัติหน้าที่เชิงระบบ (system-based selection) ไม่ใช่เพียงตัวบุคคล โดยพิจารณาว่าผู้รับมอบอำนาจมีความพร้อมต่อ “บทบาทในโครงสร้างองค์กร” หรือไม่ เช่น ความสามารถในการเป็นตัวกลางระหว่างระดับปกครองกับระดับปฏิบัติ การบริหารความขัดแย้ง และการรักษาความชอบธรรมในสายการบังคับบัญชา ดังนั้น มุมมองนี้จะเห็นว่า การมอบอำนาจในคณะสงฆ์ไม่ใช่เพียงเรื่องความเหมาะสมส่วนบุคคล แต่เป็นการจัดสมดุลระหว่าง “การควบคุมขององค์กร” และ “ความไว้วางใจในบุคลากร” เพื่อให้ระบบการบริหารมีทั้งความยืดหยุ่นและความมั่นคงไปพร้อมกัน (สัมภาษณ์: ID.20, 7 เมษายน 2569)

กล่าวโดยสรุป การบริหารจัดการและการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์ (โดยเฉพาะในระดับจังหวัดและระดับอำเภอ) จำเป็นต้องพิจารณาบนพื้นฐานของบริบท สถานการณ์ สภาพปัญหา และความพร้อมของพื้นที่จริงเป็นสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ วิถีชีวิต หรือจำนวนวัดในปกครอง เพื่อให้การขับเคลื่อนงานทั้ง 4 ด้านหลัก คือ การปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ และการสาธารณสงเคราะห์ สามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของชุมชนท้องถิ่นได้อย่างตรงจุด โดยกระบวนการทำงานที่พึงประสงค์จะต้องเปิดโอกาสให้มีการรับฟังความคิดเห็นและประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนอย่างรอบด้าน ทั้งจากเจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส ผู้นำชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และภาคประชาชน ซึ่งการกระจายอำนาจนี้จะช่วยลดภาระงานของส่วนกลาง เพิ่มความคล่องตัว และเอื้อให้หน่วยงานระดับพื้นที่สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานดังกล่าวจะต้องอยู่ภายใต้กรอบนโยบายและระเบียบของคณะสงฆ์ที่ชัดเจน มีระบบการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาเอกภาพ มาตรฐาน และความเรียบร้อยดังงามในภาพรวม

4.3.3 เสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะ สงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการสัมภาษณ์กลุ่มพระสงฆ์ กลุ่มฆราวาส / บุคลากรภายนอก เกี่ยวกับการเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในหลักการมอบอำนาจ, มัตตัญญูตา (รู้จักประมาณ) ซึ่งแต่ละท่านได้แสดงทัศนะไว้ดังนี้

ในการมอบอำนาจโดยใช้หลักมัตตัญญูตา (รู้จักประมาณ) จะเป็นการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบให้มีความเหมาะสมกับศักยภาพของผู้รับมอบอำนาจ และสอดคล้องกับลักษณะงานอย่างพอดี โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างปริมาณงาน ความยากง่ายของงาน และความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดภาระที่มากเกินไปจนกำลังหรือการมอบหมายงานที่น้อยเกินไปจนไม่เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน การประยุกต์ใช้หลักดังกล่าวจะเริ่มจากการพิจารณาขอบเขตงานอย่างรอบคอบ แยกประเภทงานตามระดับความสำคัญและความซับซ้อน จากนั้นจึงมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามความเหมาะสม โดยกำหนดขอบเขตให้ชัดเจน ทั้งในด้านอำนาจการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ และระยะเวลาการดำเนินงาน เพื่อให้ผู้รับมอบอำนาจสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมั่นใจและไม่เกิดความสับสน นอกจากนี้ ยังต้องมีการติดตามและประเมินผลการมอบอำนาจอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับระดับความเหมาะสมของภาระงาน หากพบว่าภาระงานมากเกินไปหรือซับซ้อนเกินความสามารถ ควรมีการปรับลดหรือแบ่งงานเพิ่มเติม แต่หากพบว่างานมีความเบาเกินไป ควรพิจารณาเพิ่มขอบเขตหน้าที่เพื่อให้เกิดการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ ดังนั้น การใช้หลักมัตตัญญูตาในการมอบอำนาจจึงเป็นแนวทางที่ช่วยให้การบริหารงานมีความสมดุล มีประสิทธิภาพ และเกิดความเหมาะสมทั้งต่อระบบงานและผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง (สัมภาษณ์: ID.1, 6 เมษายน 2569)

ในการมอบอำนาจโดยอาศัยหลักมัตตัญญูตา (รู้จักประมาณ) จะเป็นการพิจารณากำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบให้มีความพอดี เหมาะสมกับสภาพงานและความสามารถของผู้ปฏิบัติ โดยยึดหลักความสมดุลระหว่างปริมาณงานกับศักยภาพที่มีอยู่ เพื่อไม่ให้เกิดภาระมากเกินไปจนทำให้การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพ หรือเบาบางเกินไปจนไม่เกิดการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ ในกระบวนการดังกล่าว จะมีการวิเคราะห์ลักษณะงานอย่างเป็นระบบ แยกความยากง่ายและความสำคัญของภารกิจ แล้วจึงมอบหมายอำนาจให้เหมาะสม พร้อมกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ลดความซ้ำซ้อน และสามารถตรวจสอบได้ ทั้งยังช่วยให้ผู้รับมอบอำนาจสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมั่นใจและมีประสิทธิภาพ ((สัมภาษณ์: ID.2, 6 เมษายน 2569)

การนำหลักมัตตัญญูตามาใช้ในการมอบอำนาจ เป็นการกำหนดขอบเขตหน้าที่และอำนาจ อย่างมีความเหมาะสมพอควร โดยพิจารณาจากความจำเป็นของงานและศักยภาพของผู้รับมอบ อำนาจเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดความสมดุลในการบริหารงาน และลดปัญหาการมอบหมายงานที่ไม่ เหมาะสม เช่น การให้ภาระมากเกินไปจนเกิดความกดดัน หรือการมอบงานน้อยเกินไปจนไม่เกิด ประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การดำเนินการจะต้องอาศัยการประเมินภาระงานอย่างรอบด้าน แล้วกำหนดระดับ อำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับความสามารถจริง มีการระบุขอบเขตการตัดสินใจอย่างชัดเจน และ เปิดโอกาสให้มีการปรับปรุงแก้ไขตามสถานการณ์ เพื่อให้การมอบอำนาจเป็นไปอย่างยืดหยุ่น เหมาะสม และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อระบบการบริหารงานโดยรวม (สัมภาษณ์: ID.3, 6 เมษายน 2569)

การมอบอำนาจโดยใช้หลักมัตตัญญูตา (รู้จักประมาณ) เป็นการกำหนดขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมกับสภาพงานและศักยภาพของผู้รับมอบอำนาจ โดย คำนึงถึงความพอดีระหว่างปริมาณงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุดและลดปัญหาภาระงานที่เกินกำลังหรือไม่สอดคล้องกับความจำเป็นของงาน ในการดำเนินการ จะมีการพิจารณาความสำคัญและความเร่งด่วนของภารกิจ แล้วจึงจัดสรรอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสม พร้อมกำหนดขอบเขตการตัดสินใจอย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและตรวจสอบ ได้ (สัมภาษณ์: ID.4, 7 เมษายน 2569)

การนำหลักมัตตัญญูตามาใช้ในการมอบอำนาจ เป็นการบริหารจัดการอำนาจหน้าที่โดย คำนึงถึงความเหมาะสมพอดี ไม่มากหรือน้อยเกินไป โดยพิจารณาจากลักษณะงานและความสามารถ ของผู้รับมอบอำนาจเป็นสำคัญ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและไม่ก่อให้เกิด ความกดดันหรือความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การกำหนดขอบเขตอำนาจต้องมีความชัดเจนและ สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลเพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ อย่างต่อเนื่อง (สัมภาษณ์: ID.5, 7 เมษายน 2569)

การใช้หลักมัตตัญญูตาในกระบวนการมอบอำนาจ เป็นการพิจารณาจัดสรรหน้าที่และอำนาจ อย่างสมดุล โดยยึดหลักความพอดีระหว่างภาระงานกับความสามารถของผู้ปฏิบัติ เพื่อให้สามารถ ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความเสี่ยงจากการมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสม นอกจากนี้ ยังต้องกำหนดขอบเขตอำนาจให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้รับมอบอำนาจสามารถตัดสินใจได้ภายในกรอบที่ กำหนด และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจและเป็นระบบ (สัมภาษณ์: ID.6, 7 เมษายน 2569)

การมอบอำนาจตามหลักมัตตัญญูตา เป็นการกำหนดขอบเขตงานและความรับผิดชอบโดย คำนึงถึงความเหมาะสมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของงาน รวมถึงศักยภาพของผู้รับมอบอำนาจ เพื่อให้เกิดความสมดุลในการบริหารงาน และลดปัญหาการแบกรับภาระที่มากหรือน้อยเกินไป โดย กระบวนการดังกล่าวต้องมีการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ แล้วจึงมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้

สอดคล้องกับความสามารถ พร้อมทั้งมีการกำกับติดตามเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (สัมภาษณ์: ID.7, 6 เมษายน 2569)

หลักมัตตัญญูตาในการมอบอำนาจ เป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่อย่างพอเหมาะพอควร โดยพิจารณาจากความจำเป็นของงานและศักยภาพของผู้รับมอบอำนาจ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดภาระเกินกำลังหรือการใช้ทรัพยากรบุคคลไม่เต็มศักยภาพ ทั้งนี้ การกำหนดขอบเขตอำนาจควรมีความชัดเจน ยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรโดยรวม (สัมภาษณ์: ID.8, 7 เมษายน 2569)

การมอบอำนาจโดยยึดหลักมัตตัญญูตา (รู้จักประมาณ) เป็นการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างพอเหมาะ กับสภาพงานและศักยภาพของผู้รับมอบอำนาจ โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างปริมาณงาน ความยากง่าย และความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและไม่เกิดภาระที่เกินกำลังหรือน้อยเกินความจำเป็น ทั้งนี้ จะต้องมีการวิเคราะห์ลักษณะงานอย่างรอบด้าน แล้วจึงจัดสรรอำนาจให้เหมาะสม พร้อมกำหนดขอบเขตการตัดสินใจให้ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีระบบและสามารถตรวจสอบได้ (สัมภาษณ์: ID.9, 7 เมษายน 2569)

หลักมัตตัญญูตาในการมอบอำนาจ เป็นแนวทางในการบริหารจัดการอำนาจหน้าที่อย่างมีความพอดี โดยพิจารณาความเหมาะสมของภาระงานกับศักยภาพของผู้ปฏิบัติเป็นสำคัญ เพื่อป้องกันการมอบหมายงานที่มากเกินไปจนเกิดความลำบาก หรือการมอบงานน้อยเกินไปจนไม่เกิดประสิทธิผลในการทำงาน ในการดำเนินการ จะต้องกำหนดขอบเขตอำนาจและความรับผิดชอบให้ชัดเจน มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดความสมดุลในการบริหารงานโดยรวม (สัมภาษณ์: ID.10, 4 เมษายน 2569)

การนำหลักมัตตัญญูตามาใช้ในการมอบอำนาจ เป็นการกำหนดขอบเขตหน้าที่และอำนาจอย่างเหมาะสมกับความสามารถของผู้รับมอบอำนาจ และลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมุ่งเน้นความพอดีระหว่างภาระงานกับศักยภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและลดความเสี่ยงจากการบริหารที่ไม่สมดุล ทั้งนี้ ควรมีการกำหนดขอบเขตอำนาจอย่างชัดเจน พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงให้การมอบอำนาจเป็นไปอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานโดยรวม (สัมภาษณ์: ID.11, 3 เมษายน 2569)

การมอบอำนาจโดยใช้หลักมัตตัญญูตา (รู้จักประมาณ) เป็นการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมกับศักยภาพของผู้รับมอบอำนาจและลักษณะงาน โดยคำนึงถึงความพอดีระหว่างปริมาณงาน ความยากง่าย และความเร่งด่วนของภารกิจ เพื่อให้การบริหารงานเกิดความสมดุลและมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดภาระเกินกำลังหรือการมอบงานที่ไม่เหมาะสม

ในการดำเนินการจำเป็นต้องวิเคราะห์ภารกิจอย่างรอบด้าน แยกประเภทงานตามความสำคัญและความซับซ้อน แล้วจึงกำหนดระดับอำนาจให้สอดคล้องกับความสามารถของผู้ปฏิบัติ พร้อมระบุขอบเขตการตัดสินใจอย่างชัดเจน อีกทั้งต้องมีระบบติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงการมอบอำนาจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรโดยรวม ((สัมภาษณ์: ID.12, 7 เมษายน 2569)

หลักมัตตัญญูตาในการมอบอำนาจ เป็นการบริหารจัดการอำนาจหน้าที่โดยยึดความพอดีเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้การกระจายงานเหมาะสมกับศักยภาพของผู้ปฏิบัติและลักษณะของงาน โดยไม่ให้เกิดภาระมากเกินไปจนกระทบต่อคุณภาพงาน หรือเบาบางเกินไปจนไม่เกิดประสิทธิภาพ การดำเนินการต้องเริ่มจากการประเมินภารกิจของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ แล้วจัดลำดับความสำคัญของงานก่อนมอบหมายอำนาจ จากนั้นกำหนดขอบเขตการตัดสินใจและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ทั้งในด้านการอนุมัติ การปฏิบัติ และการรายงานผล พร้อมทั้งมีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การมอบอำนาจเกิดความเหมาะสม ยืดหยุ่น และสามารถปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ((สัมภาษณ์: ID.13, 7 เมษายน 2569)

การนำหลักมัตตัญญูตาใช้ในการมอบอำนาจ เป็นการกำหนดขอบเขตหน้าที่และอำนาจอย่างพอเหมาะพอควร โดยพิจารณาจากความสามารถของผู้รับมอบอำนาจและความสำคัญของภารกิจเป็นหลัก เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและบุคลากร ลดปัญหาภาระงานที่เกินกำลังหรือการใช้ศักยภาพไม่เต็มที่ ในการดำเนินการต้องมีการวิเคราะห์ลักษณะงานอย่างละเอียด แยกงานตามระดับความยากง่ายและความเร่งด่วน แล้วจึงจัดสรรอำนาจให้เหมาะสม พร้อมกำหนดขอบเขตการตัดสินใจให้ชัดเจน นอกจากนี้ควรมีระบบรายงานและติดตามผล เพื่อให้สามารถประเมินและปรับปรุงการมอบอำนาจให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับบริบทของงานอย่างต่อเนื่อง ((สัมภาษณ์: ID.14, 7 เมษายน 2569)

หลักมัตตัญญูตาในการมอบอำนาจเป็นแนวทางที่มุ่งเน้นความพอดีในการบริหารงาน โดยกำหนดขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้ปฏิบัติและความซับซ้อนของงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินงาน และลดความเสี่ยงจากการมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสม ในกระบวนการต้องมีการวิเคราะห์ภารกิจขององค์กรอย่างเป็นระบบ แล้วจัดระดับงานตามความสำคัญและความเร่งด่วน จากนั้นจึงกำหนดอำนาจให้เหมาะสมกับแต่ละระดับ พร้อมระบุขอบเขตการตัดสินใจอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาการมอบอำนาจให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ((สัมภาษณ์: ID.15, 8 เมษายน 2569)

การใช้หลักมัตตัญญูตาในการมอบอำนาจ เป็นการจัดสรรอำนาจหน้าที่อย่างสมดุลและเหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถของผู้รับมอบอำนาจและลักษณะของงาน เพื่อไม่ให้เกิดภาระมาก

หรือน้อยเกินไปจนกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน การดำเนินการต้องเริ่มจากการวิเคราะห์โครงสร้างงานและภารกิจโดยรวม แล้วแยกประเภทงานตามระดับความสำคัญและความยากง่าย จากนั้นกำหนดขอบเขตอำนาจและความรับผิดชอบให้ชัดเจน ทั้งด้านการตัดสินใจและการปฏิบัติ พร้อมทั้งจัดระบบการรายงานผลและการติดตามอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้การมอบอำนาจมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างต่อเนื่อง (สัมภาษณ์: ID.16, 6 เมษายน 2569)

หลักมัตตัญญูตาในการมอบอำนาจเป็นแนวคิดที่เน้นการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างพอเหมาะ โดยกำหนดอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้ปฏิบัติและความต้องการของงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลในการบริหารและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร การดำเนินงานต้องมีการประเมินภารกิจอย่างรอบคอบ แล้วจึงกำหนดระดับอำนาจตามความเหมาะสมของแต่ละงาน พร้อมทั้งระบุขอบเขตการดำเนินงานให้ชัดเจน เพื่อป้องกันความสับสนในการปฏิบัติ นอกจากนี้ต้องมีระบบติดตามและประเมินผลการมอบอำนาจอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการบริหารงาน (สัมภาษณ์: ID.17, 7 เมษายน 2569)

การมอบอำนาจตามหลักมัตตัญญูตา เป็นการกำหนดขอบเขตงานและความรับผิดชอบอย่างพอดี โดยคำนึงถึงความสามารถของผู้รับมอบอำนาจและความซับซ้อนของภารกิจ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและไม่เกิดความไม่สมดุลของภาระงาน กระบวนการต้องเริ่มจากการวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ แล้วจัดลำดับความสำคัญของภารกิจ จากนั้นจึงกำหนดอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมกับแต่ละระดับ พร้อมกำหนดขอบเขตการตัดสินใจให้ชัดเจน อีกทั้งต้องมีระบบกำกับติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถควบคุมคุณภาพงานและปรับปรุงการมอบอำนาจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สัมภาษณ์: ID.18, 7 เมษายน 2569)

หลักมัตตัญญูตาในการมอบอำนาจ เป็นแนวทางในการบริหารงานที่เน้นความพอเหมาะพอควร โดยมุ่งให้การกระจายอำนาจสอดคล้องกับศักยภาพของผู้ปฏิบัติและลักษณะของงาน เพื่อไม่ให้เกิดภาระเกินกำลังหรือการใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า การดำเนินการต้องมีการวิเคราะห์ภารกิจขององค์กรอย่างละเอียด แล้วจัดประเภทงานตามความสำคัญและความยากง่าย จากนั้นกำหนดระดับอำนาจให้เหมาะสม พร้อมระบุขอบเขตความรับผิดชอบอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การมอบอำนาจมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงานโดยรวม (สัมภาษณ์: ID.19, 27 มีนาคม 2569)

การนำหลักมัตตัญญูตามาใช้ในการมอบอำนาจ เป็นการกำหนดกรอบอำนาจหน้าที่อย่างมีความพอดีและมีเหตุผล โดยพิจารณาจากความจำเป็นของงานและศักยภาพของผู้รับมอบอำนาจ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างสมดุลและมีประสิทธิภาพ ลดปัญหาการมอบหมายงานที่มากหรือน้อยเกินไป ในกระบวนการต้องมีการวิเคราะห์ภารกิจอย่างเป็นระบบ แยกประเภทงานตามความสำคัญและความซับซ้อน แล้วจึงกำหนดระดับอำนาจให้เหมาะสม พร้อมระบุขอบเขตการตัดสินใจให้ชัดเจน อีกทั้งต้องมีระบบติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงการมอบอำนาจให้สอดคล้องกับสภาพการทำงาน และนำไปสู่ประสิทธิผลสูงสุดขององค์กรในภาพรวม (สัมภาษณ์: ID.20, 7 เมษายน 2569)

กล่าวโดยสรุป การบริหารจัดการและการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นการผสมผสานระหว่าง “การรวมศูนย์เพื่อความมั่นคงและเอกภาพ” ควบคู่ไปกับ “การกระจายบทบาทตามสายงานเพื่อความเหมาะสม” โดยโครงสร้างแบ่งเป็นลำดับขั้นชัดเจน ตั้งแต่ระดับส่วนกลางที่เน้นการวางนโยบายและควบคุมมาตรฐานภาพรวม ระดับจังหวัดและอำเภอที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงและแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จนถึงระดับตำบลและวัดที่เป็นหน่วยปฏิบัติงานใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ทั้งนี้ การพิจารณาความเหมาะสมในการกระจายอำนาจหรือมอบหมายงาน จะให้ความสำคัญกับการประเมินบริบท ความพร้อม และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในแต่ละพื้นที่เป็นหลัก เพื่อให้กิจกรรมทางพระพุทธศาสนาและงานทั้ง 4 ด้าน (การปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ และการสาธารณสงเคราะห์) ตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างตรงจุด โดยอาศัยการรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมจากทั้งฝ่ายบรรพชิต ผู้นำชุมชน และภาคประชาชน

4.3.4 เสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปบุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการสัมภาษณ์กลุ่มพระสงฆ์ กลุ่มฆราวาส / บุคลากรภายนอก เกี่ยวกับการเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปบุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในหลักการถ่ายโอนอำนาจหรือโอนอำนาจ, กาลัญญตา (รู้จักกาล) ซึ่งแต่ละท่านได้แสดงทัศนะไว้ดังนี้

ในการถ่ายโอนอำนาจหรือโอนอำนาจจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่ง ไม่ว่าจะจากส่วนกลางสู่ระดับจังหวัด หรือจากจังหวัดลงสู่วัด หลักกาลัญญตา (รู้จักกาล) ถือเป็นหลักสำคัญที่ใช้พิจารณา “เวลาและจังหวะ” ให้เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ โดยต้องพิจารณาความพร้อมของบุคลากร ความมั่นคงของระบบบริหาร และบริบททางสังคมในช่วงเวลานั้น ๆ ควบคู่กันไป ในมุมของผู้บริหารระดับเจ้าคณะหรือผู้กำกับดูแล จะใช้หลักกาลัญญตาในการเลือกช่วงเวลาที่ต้องการมีความพร้อม เช่น เมื่อมีการอบรมบุคลากรครบถ้วน มีระเบียบข้อบังคับรองรับชัดเจน และมีการ

สื่อสารสร้างความเข้าใจร่วมกันแล้ว จึงค่อยดำเนินการถ่ายโอนอำนาจ เพื่อป้องกันความสับสนในการปฏิบัติหน้าที่ และลดแรงต้านจากผู้ปฏิบัติงานในระดับล่าง ตัวอย่างที่เห็นผลชัดเจน คือกรณีการถ่ายโอนงานด้านการจัดการงบประมาณบางส่วนจากระดับจังหวัดลงสู่วัด เมื่อมีการเตรียมความพร้อมด้านระบบบัญชีและการอบรมพระภิกษุผู้รับผิดชอบก่อนล่วงหน้า ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น วัดสามารถบริหารงบประมาณได้คล่องตัวขึ้น และลดความล่าช้าในการเบิกจ่ายจากส่วนกลาง อีกตัวอย่างหนึ่งคือการกระจายอำนาจด้านการอนุมัติโครงการก่อสร้างเสนาสนะ เมื่อเลือกดำเนินการในช่วงที่มีแนวทางนโยบายชัดเจนจากส่วนกลางและสถานการณ์เศรษฐกิจมีเสถียรภาพ ทำให้ระดับจังหวัดและวัดสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นใจ ไม่เกิดความซ้ำซ้อนของอำนาจหน้าที่ ดังนั้น การใช้หลักกาลัญญตาในการถ่ายโอนอำนาจจึงไม่ใช่เพียงการเลือก “เวลา” ในเชิงปฏิทินเท่านั้น แต่เป็นการพิจารณาความพร้อมรอบด้าน ทั้งบุคคล ระบบงาน และบริบทแวดล้อม เพื่อให้การกระจายอำนาจเกิดประสิทธิผลสูงสุด มีความต่อเนื่อง และไม่กระทบต่อความมั่นคงของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในภาพรวม (สัมภาษณ์: ID.1, 6 เมษายน 2569)

การถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางสู่ระดับจังหวัด ต้องอาศัยหลักกาลัญญตาในการพิจารณาจังหวะเวลาที่เหมาะสมอย่างรอบคอบ โดยเริ่มจากการประเมินความพร้อมของระบบบริหารในระดับจังหวัดก่อนเป็นอันดับแรกเมื่อพบว่าบุคลากรมีความเข้าใจในระเบียบและแนวปฏิบัติอย่างเพียงพอ จึงค่อยดำเนินการถ่ายโอนอำนาจนอกจากนี้ยังต้องพิจารณาความต่อเนื่องของนโยบายส่วนกลาง เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติภารกิจเลือกช่วงเวลาที่มีความเสถียรทางการบริหารจะช่วยลดแรงต้านจากผู้ปฏิบัติในพื้นที่อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงภาระงานของเจ้าหน้าที่ในช่วงเวลานั้นหากเป็นช่วงที่มีงานเร่งด่วนมาก อาจไม่เหมาะสมต่อการถ่ายโอนอำนาจ ตัวอย่างที่เห็นผลคือการโอนงานด้านเอกสารธุรการในช่วงที่ระบบดิจิทัลพร้อมใช้งานทำให้การเปลี่ยนผ่านเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูง (สัมภาษณ์: ID.2, 6 เมษายน 2569)

การใช้หลักกาลัญญตาในการถ่ายโอนอำนาจจากจังหวัดสู่วัด จำเป็นต้องพิจารณาความพร้อมของวัดแต่ละแห่งอย่างละเอียดโดยเฉพาะด้านบุคลากรผู้รับผิดชอบงานบริหารภายในวัดหากวัดยังไม่มีระบบบัญชีหรือการจัดการที่ชัดเจน ควรเลื่อนการถ่ายโอนออกไปก่อนการเลือกจังหวะเวลาที่เหมาะสมจะช่วยให้การดำเนินงานไม่เกิดความสับสนผู้บริหารระดับจังหวัดต้องประเมินสถานการณ์โดยรวมของวัดในพื้นที่ รวมถึงสภาพเศรษฐกิจและสังคมในช่วงเวลานั้นตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จคือการถ่ายโอนงานพัสดุในช่วงที่มีการอบรมพระภิกษุครบถ้วนส่งผลให้วัดสามารถดำเนินงานได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส (สัมภาษณ์: ID.3, 6 เมษายน 2569)

หลักกาลัญญต่ายังถูกนำมาใช้ในการปรับโครงสร้างการบริหารคณะสงฆ์ในระดับภูมิภาคโดยเริ่มจากการศึกษาความพร้อมของโครงสร้างเดิมอย่างรอบด้านหากพบว่ายังมีความซ้ำซ้อนของอำนาจ

หน้าที่ จะต้องแก้ไขก่อนถ่ายโอนการเลือกเวลาที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะช่วงที่มีการปรับนโยบายจากส่วนกลางการดำเนินการในช่วงดังกล่าวจะช่วยให้เกิดความสอดคล้องกันทั้งระบบตัวอย่างเช่น การถ่ายโอนอำนาจด้านการอนุมัติโครงการในช่วงต้นปีงบประมาณทำให้การบริหารงบประมาณมีความเป็นระบบและตรวจสอบได้ง่าย (สัมภาษณ์: ID.4, 7 เมษายน 2569)

ในการถ่ายโอนอำนาจด้านการเงินและงบประมาณ หลักกากลัญญตามีบทบาทสำคัญอย่างมาก ต้องเลือกช่วงเวลาที่เหมาะสมซึ่งมีความพร้อมและได้รับการตรวจสอบเรียบร้อยแล้วเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการบริหารจัดการผู้บริหารต้องพิจารณาความรู้ความสามารถของผู้รับมอบอำนาจรวมถึงความเข้าใจในระเบียบทางการเงินของคณะสงฆ์หากดำเนินการในช่วงที่มีความไม่พร้อม อาจเกิดปัญหาความโปร่งใสตัวอย่างที่เห็นชัดคือการถ่ายโอนงบซ่อมแซมศาสนสถานหลังการอบรมบญชีครบถ้วนทำให้การใช้จ่ายมีความถูกต้องและลดข้อผิดพลาดทางเอกสารได้อย่างมาก (สัมภาษณ์: ID.5, 7 เมษายน 2569)

การถ่ายโอนอำนาจด้านการศึกษาและการอบรมพระภิกษุ ต้องใช้หลักกากลัญญตาในการกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมโดยพิจารณาช่วงปิดภาคการศึกษาหรือช่วงที่ภารกิจไม่หนาแน่นเพื่อให้สามารถดำเนินการอบรมได้อย่างเต็มที่หากเลือกช่วงเวลาที่มีงานพิธีกรรมมาก อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ผู้บริหารต้องคำนึงถึงตารางกิจกรรมของวัดและคณะสงฆ์ในภาพรวมตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จคือการถ่ายโอนหลักสูตรอบรมในช่วงเข้าพรรษาทำให้พระภิกษุมีเวลาเรียนรู้และนำไปปฏิบัติได้จริงอย่างมีคุณภาพ (สัมภาษณ์: ID.6, 7 เมษายน 2569)

ในด้านการถ่ายโอนอำนาจการบริหารงานบุคคล การใช้หลักกากลัญญตามีความสำคัญต่อความมั่นคงขององค์กรต้องเลือกช่วงเวลาที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหญ่ในระบบเพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมการสื่อสารล่วงหน้าเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันหากดำเนินการในช่วงที่มีความขัดแย้งภายใน อาจทำให้เกิดปัญหาเพิ่มเติมตัวอย่างเช่น การโอนอำนาจแต่งตั้งผู้ช่วยเจ้าอาวาสในช่วงที่วัดมีความสามัคคีสูงทำให้การยอมรับเกิดขึ้นโดยง่ายและไม่มีข้อโต้แย้ง (สัมภาษณ์: ID.7, 6 เมษายน 2569)

การถ่ายโอนอำนาจด้านการจัดกิจกรรมสาธารณะ ต้องอาศัยการวิเคราะห์จังหวะเวลาอย่างรอบคอบ โดยคำนึงถึงฤดูกาลและช่วงเวลาทางศาสนาเช่น การจัดงานบุญใหญ่หรือวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา การเลือกช่วงเวลาที่เหมาะสมจะช่วยให้ประชาชนเข้าร่วมอย่างพร้อมเพรียงหากเลือกช่วงที่มีภัยธรรมชาติหรือเศรษฐกิจตกต่ำ อาจส่งผลกระทบต่อความร่วมมือตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จคือการถ่ายโอนการจัดงานประเพณีไปย้งระดับวัดในช่วงที่ชุมชนมีความพร้อมทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างวัดและประชาชนอย่างเข้มแข็ง (สัมภาษณ์: ID.8, 7 เมษายน 2569)

ในด้านการถ่ายโอนอำนาจการดูแลทรัพย์สินของวัด หลักกากลัญญตาช่วยลดความเสี่ยงในการบริหาร ต้องเลือกช่วงเวลาที่มีการตรวจสอบทรัพย์สินครบถ้วนแล้วรวมถึงมีระบบบัญชีที่สามารถ

ตรวจสอบย้อนหลังได้การถ่ายโอนควรดำเนินในช่วงที่มีความโปร่งใสและไม่มีข้อพิพาทหากดำเนินการในช่วงที่ยังมีข้อขัดแย้ง อาจก่อให้เกิดปัญหาตามมาตัวอย่างคือการโอนอำนาจดูแลที่ดินวัดหลังจากมีการสำรวจและจัดทำเอกสารครบถ้วนทำให้การบริหารทรัพย์สินมีความชัดเจนและเป็นระบบมากขึ้น (สัมภาษณ์: ID.9, 7 เมษายน 2569)

การถ่ายโอนอำนาจในด้านการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ต้องใช้หลักกัลยาณุตตนาในการเลือกช่วงเวลาอย่างเหมาะสมโดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคณะสงฆ์กับหน่วยงานราชการหากอยู่ในช่วงที่มีโครงการร่วมกัน ควรใช้จังหวะนั้นในการถ่ายโอนเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน การเลือกช่วงเวลาที่เหมาะสมจะช่วยลดความซ้ำซ้อนของการประสานงานตัวอย่างเช่น การถ่ายโอนอำนาจประสานงานโครงการพัฒนาชุมชนในช่วงเริ่มโครงการทำให้การดำเนินงานมีเอกภาพและไม่เกิดความล่าช้า (สัมภาษณ์: ID.10, 4 เมษายน 2569)

ในภาพรวม การใช้หลักกัลยาณุตตนาในการถ่ายโอนอำนาจถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารคณะสงฆ์ยุคใหม่เพราะไม่เพียงแต่คำนึงถึงโครงสร้างอำนาจ แต่ยังคำนึงถึงเวลาและความพร้อมของระบบทั้งหมด การเลือกจังหวะที่เหมาะสมช่วยให้การเปลี่ยนผ่านเป็นไปอย่างราบรื่นลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการมองภาพรวมระยะยาวรวมถึงความเข้าใจในบริบทขององค์กรอย่างลึกซึ้งตัวอย่างที่ชัดเจนคือการถ่ายโอนระบบงานดิจิทัลในช่วงที่บุคลากรได้รับการอบรมครบถ้วนส่งผลให้การบริหารคณะสงฆ์มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สัมภาษณ์: ID.11, 3 เมษายน 2569)

การถ่ายโอนอำนาจในโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์จำเป็นต้องอาศัยหลักกัลยาณุตตนาอย่างรอบคอบ เพื่อให้การเปลี่ยนผ่านเกิดความเหมาะสมทั้งด้านเวลาและสถานการณ์การเลือกช่วงเวลาที่เหมาะสมต้องพิจารณาความพร้อมของบุคลากรในแต่ละระดับอย่างละเอียดหากบุคลากรยังขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ควรมีการอบรมก่อนดำเนินการถ่ายโอนนอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงภาระงานในช่วงเวลานั้นว่ามีความหนาแน่นหรือไม่การถ่ายโอนในช่วงที่มีงานเร่งด่วนอาจส่งผลให้เกิดความสับสนในการบริหาร ตัวอย่างเช่น การถ่ายโอนงานด้านเอกสารในช่วงที่มีการปรับระบบใหม่ ทำให้เกิดความราบรื่นในการดำเนินงานผู้บริหารต้องประเมินสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างรอบด้าน จึงจะสามารถกำหนดจังหวะเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบท (สัมภาษณ์: ID.12, 7 เมษายน 2569)

หลักกัลยาณุตตนาในการถ่ายโอนอำนาจจากระดับจังหวัดสู่วัด ต้องพิจารณาความพร้อมของวัดเป็นสำคัญโดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการและความรู้ของพระภิกษุผู้รับผิดชอบหากวัดยังไม่มีระบบรองรับที่ชัดเจน การถ่ายโอนควรถูกเลื่อนออกไปก่อนการเลือกช่วงเวลาที่เหมาะสมจะช่วยลดปัญหาความผิดพลาดในการดำเนินงานผู้บริหารต้องประเมินศักยภาพของแต่ละวัดอย่างเป็นระบบรวมถึงการสนับสนุนจากชุมชนรอบข้างตัวอย่างที่เกิดผลดีคือการถ่ายโอนงานพัสดุหลังการอบรมครบถ้วนทำ

ให้วัดสามารถบริหารจัดการได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส (สัมภาษณ์: ID.13, 7 เมษายน 2569)

การใช้หลักกาลัญญูตาในการถ่ายโอนอำนาจด้านงบประมาณมีความสำคัญอย่างยิ่งต้องพิจารณาช่วงเวลาที่ยระบบการเงินมีความพร้อมและตรวจสอบได้ครบถ้วนรวมถึงต้องมั่นใจว่าผู้รับมอบอำนาจมีความเข้าใจในระเบียบการเงินหากดำเนินการในช่วงที่ยังไม่เสถียร อาจก่อให้เกิดความผิดพลาด การเลือกจังหวะเวลาที่เหมาะสมจึงช่วยลดความเสี่ยงด้านการบริหารตัวอย่างเช่น การถ่ายโอนงบประมาณแบบสามสัปดาห์หลังจากการจัดทำบัญชีเรียบร้อยแล้วทำให้การใช้จ่ายมีความถูกต้องและตรวจสอบได้อีกทั้งยังสร้างความเชื่อมั่นในระบบการบริหารคณะสงฆ์ (สัมภาษณ์: ID.14, 7 เมษายน 2569)

ในการถ่ายโอนอำนาจด้านการศึกษาและการฝึกอบรมพระภิกษุ จำเป็นต้องใช้หลักกาลัญญูตาอย่างเคร่งครัดการเลือกช่วงเวลาที่เหมาะสม เช่น ช่วงที่ไม่มีพิธีกรรมสำคัญ จะช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ หากเลือกช่วงเวลาที่มิกิจกรรมหนาแน่น อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการอบรม ผู้บริหารต้องคำนึงถึงตารางกิจกรรมของวัดและคณะสงฆ์รวมถึงความพร้อมของผู้สอนและผู้เรียน ตัวอย่างที่เห็นชัดคือการจัดอบรมในช่วงเข้าพรรษาซึ่งเป็นช่วงที่พระภิกษุมีเวลาศึกษาอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ดีและนำไปใช้ได้จริง (สัมภาษณ์: ID.15, 8 เมษายน 2569)

หลักกาลัญญูตามีบทบาทสำคัญในการถ่ายโอนอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลผู้บริหารต้องพิจารณาเวลาที่องค์กรมีความมั่นคงและไม่มีความขัดแย้งภายในหากดำเนินการในช่วงที่มีความไม่สงบ อาจทำให้เกิดปัญหาการยอมรับการสื่อสารลงหน้าเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความเข้าใจร่วมกัน รวมถึงการเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงตัวอย่างเช่น การแต่งตั้งผู้ช่วยเจ้าอาวาสในช่วงที่วัดมีความสามัคคีทำให้เกิดการยอมรับโดยง่ายและไม่มีความขัดแย้งส่งผลให้การบริหารงานภายในวัดมีความราบรื่น (สัมภาษณ์: ID.16, 6 เมษายน 2569)

การถ่ายโอนอำนาจด้านการจัดกิจกรรมสาธารณะต้องคำนึงถึงจังหวะเวลาที่เหมาะสมตามหลักกาลัญญูตาโดยต้องพิจารณาเวลาที่ประชาชนสามารถเข้าร่วมได้อย่างเต็มที่หากเลือกช่วงเวลาที่ไม่เหมาะสม เช่น ช่วงฤดูฝนหนักหรือเศรษฐกิจตกต่ำอาจทำให้การมีส่วนร่วมลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ผู้บริหารต้องประสานงานกับชุมชนเพื่อกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมตัวอย่างเช่น การจัดงานบุญใหญ่ในช่วงที่ชุมชนมีความพร้อมทำให้เกิดความร่วมมืออย่างกว้างขวางและเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างวัดกับชุมชนอย่างเข้มแข็ง (สัมภาษณ์: ID.17, 7 เมษายน 2569)

ในการถ่ายโอนอำนาจด้านการดูแลทรัพย์สินของวัด ต้องใช้หลักกาลัญญูตาอย่างละเอียดรอบคอบ ต้องเลือกช่วงเวลาที่มีการตรวจสอบทรัพย์สินครบถ้วนและชัดเจนรวมถึงต้องไม่มีข้อพิพาทหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับทรัพย์สินหากดำเนินการในช่วงที่ข้อมูลไม่สมบูรณ์ อาจก่อให้เกิดปัญหาภายหลังการเตรียมเอกสารและระบบบัญชีเป็นสิ่งสำคัญก่อนถ่ายโอนตัวอย่างเช่น การโอนอำนาจดูแล

ที่ดินวัดหลังการสำรวจครบถ้วนทำให้การบริหารทรัพย์สินมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้และลดความเสี่ยงด้านข้อพิพาทในอนาคต (สัมภาษณ์: ID.18, 7 เมษายน 2569)

หลักกัลยาณุตตยาที่มีความสำคัญในการถ่ายโอนอำนาจด้านการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ต้องเลือกช่วงเวลาที่มีความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรมีความราบรื่นและมีโครงการร่วมกันอย่างต่อเนื่อง การถ่ายโอนในช่วงเวลาที่เหมาะสมจะช่วยให้การประสานงานไม่สะดุดผู้บริหารต้องประเมินบริบทของความร่วมมือระหว่างหน่วยงานรวมถึงความพร้อมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องตัวอย่างเช่น การถ่ายโอนงานประสานโครงการพัฒนาชุมชนในช่วงเริ่มโครงการทำให้การดำเนินงานเป็นเอกภาพและมีประสิทธิภาพสูง (สัมภาษณ์: ID.19, 27 มีนาคม 2569)

โดยภาพรวม หลักกัลยาณุตตยาเป็นหลักสำคัญในการถ่ายโอนอำนาจทุกระดับของคณะสงฆ์ เพราะช่วยให้การเปลี่ยนผ่านเกิดขึ้นอย่างเหมาะสมทั้งด้านเวลาและบริบทการเลือกจังหวะที่ดีช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารผู้บริหารต้องมีความเข้าใจทั้งระบบงานและสภาพแวดล้อมขององค์กรรวมถึงต้องมองภาพรวมระยะยาวของการพัฒนาการเตรียมความพร้อมก่อนถ่ายโอนจึงเป็นสิ่งจำเป็น ตัวอย่างเช่น การถ่ายโอนระบบงานดิจิทัลในช่วงที่บุคลากรพร้อมใช้งานทำให้การบริหารคณะสงฆ์มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สัมภาษณ์: ID.20, 7 เมษายน 2569)

กล่าวโดยสรุป การถ่ายโอนอำนาจบริหารจัดการในโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ ทั้งจากส่วนกลางสู่ระดับจังหวัด และจากระดับจังหวัดลงสู่วัด จำเป็นต้องใช้ "หลักกัลยาณุตตยา" (การรู้กาลเวลาและจังหวะที่เหมาะสม) เป็นแนวทางสำคัญ โดยผู้บริหารจะต้องไม่มองเพียงแค่เวลาตามปฏิทิน แต่ต้องประเมินความพร้อมรอบด้านอย่างรอบคอบ ทั้งในเรื่องความเข้าใจในระเบียบปฏิบัติของบุคลากร ความมั่นคงของระบบงาน (เช่น ระบบบัญชีหรือระบบดิจิทัล) ตลอดจนบริบทแวดล้อมทางสังคมและนโยบายที่มีความเสถียร การเลือกจังหวะเวลาที่ทุกฝ่ายมีความพร้อมและมีการสื่อสารทำความเข้าใจร่วมกันล่วงหน้า จะช่วยลดความสับสนในการปฏิบัติหน้าที่ ลดแรงต้านจากผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ และป้องกันความล่าช้าหรือความซ้ำซ้อนของอำนาจหน้าที่ ส่งผลให้การกระจายอำนาจและการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในภาพรวมเป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพสูงสุด และมีความต่อเนื่องมั่นคง

4.3.5 เสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการสัมภาษณ์กลุ่มพระสงฆ์ กลุ่มฆราวาส / บุคลากรภายนอก เกี่ยวกับการเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในหลักการถ่ายโอนอำนาจหรือโอนอำนาจ, ปริสัณญุตตา (รู้จักชุมชน) ซึ่งแต่ละท่านได้แสดงทัศนะไว้ดังนี้

ในการถ่ายโอนอำนาจด้านการบริหารคณะสงฆ์สู่ระดับพื้นที่ โดยพิจารณาบริบทของ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ข้าพเจ้าได้นำหลักปรัญญา (รู้จักชุมชน) มาเป็นกรอบสำคัญในการ วิเคราะห์และกำหนดแนวทางการดำเนินงาน โดยเริ่มจากการศึกษาลักษณะของชุมชนทั้งในด้าน ประวัติศาสตร์ ความเป็นเมืองเก่าที่มีความศรัทธาในพระพุทธศาสนาสืบมาอย่างยาวนาน รวมถึง วิถีชีวิตของประชาชนที่ผสมผสานระหว่างสังคมเมืองและชนบท ซึ่งมีความหลากหลายทาง เศรษฐกิจและวัฒนธรรม ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นของผู้นำชุมชน ผู้นำ ท้องถิ่น และญาติโยมในพื้นที่ เพื่อให้เข้าใจความต้องการที่แท้จริงในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในระดับวัดและชุมชน นอกจากนี้ยังพิจารณาระดับความพร้อมของวัดแต่ละแห่ง ทั้งด้านบุคลากร ทรัพยากร และความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง เพื่อให้การถ่ายโอนอำนาจเป็นไปอย่าง เหมาะสม ไม่เกิดความขัดแย้งหรือช่องว่างในการบริหาร อีกทั้งยังคำนึงถึงความศรัทธาและความ เชื่อของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งมักให้ความสำคัญกับความต่อเนื่องของประเพณีและพิธีกรรมทาง ศาสนา จึงต้องดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไป และสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นหลัก เพื่อให้เกิดความยอมรับร่วมกัน สุดท้าย การใช้หลักปรัญญาทำให้การถ่ายโอนอำนาจมีความ สอดคล้องกับบริบทพื้นที่อย่างแท้จริง และช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่คณะสงฆ์และชุมชน ในระยะยาวอย่างยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.1, 6 เมษายน 2569)

ในการพิจารณาการถ่ายโอนอำนาจด้านการบริหารคณะสงฆ์สู่ระดับพื้นที่ในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ข้าพเจ้าได้นำหลักปรัญญา (รู้จักชุมชน) มาใช้เป็นแนวทางสำคัญในการทำ ความเข้าใจบริบทของพื้นที่อย่างรอบด้าน โดยเริ่มจากการศึกษาสภาพสังคมที่มีความเป็นเมือง ประวัติศาสตร์และศูนย์กลางพระพุทธศาสนาที่สำคัญ ซึ่งยังคงมีความผูกพันกับวัดและพระสงฆ์ อย่างแน่นแฟ้นในวิถีชีวิตของประชาชน ทั้งในเขตเมืองและชนบทที่มีความแตกต่างกันด้าน เศรษฐกิจและวัฒนธรรม ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์โครงสร้างชุมชน เครือข่ายผู้นำ ท้องถิ่น ตลอดจนบทบาทของวัดในฐานะศูนย์รวมจิตใจของประชาชน เพื่อให้การถ่ายโอนอำนาจ ไม่ขัดต่อความเชื่อและความคาดหวังของญาติโยมในพื้นที่ อีกทั้งยังได้คำนึงถึงระดับความพร้อม ของวัดแต่ละแห่ง ทั้งในด้านการบริหารจัดการ บุคลากร และทรัพยากรที่มีอยู่จริง เพื่อป้องกัน ปัญหาความไม่สมดุลในการดำเนินงาน นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมของ ชุมชนในการตัดสินใจ เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันและลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น การใช้หลักปรัญญาในลักษณะนี้จึงช่วยให้การถ่ายโอนอำนาจเป็นไปอย่างเหมาะสม สอดคล้อง กับวิถีชีวิตของประชาชน และส่งเสริมความมั่นคงของการบริหารคณะสงฆ์ในระดับพื้นที่อย่าง ยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.2, 6 เมษายน 2569)

ในการพิจารณาการถ่ายโอนอำนาจด้านการบริหารคณะสงฆ์สู่ระดับพื้นที่ในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ข้าพเจ้าได้ยึดหลักปรัญญา (รู้จักชุมชน) เป็นฐานสำคัญในการวิเคราะห์

บริบทเชิงพื้นที่อย่างรอบด้าน โดยตระหนักถึงลักษณะเฉพาะของจังหวัดซึ่งเป็นเมืองประวัติศาสตร์ มีความสำคัญทางพระพุทธศาสนา และเป็นศูนย์กลางศรัทธาของพุทธศาสนิกชนมาอย่างยาวนาน ทำให้บทบาทของวัดยังคงมีความเชื่อมโยงอย่างลึกซึ้งกับวิถีชีวิตของประชาชนทั้งในเขตเมืองและพื้นที่ชนบทที่มีความหลากหลายทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ข้าพเจ้าได้ให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจโครงสร้างของชุมชนอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาทั้งเครือข่ายผู้นำท้องถิ่น กลไกทางสังคม และบทบาทของวัดในฐานะศูนย์รวมจิตใจของประชาชน เพื่อให้การถ่ายโอนอำนาจไม่ขัดแย้งต่อความคาดหวังและความศรัทธาของญาติโยมในพื้นที่ อีกทั้งยังศึกษาระดับความพร้อมของแต่ละวัดในด้านบุคลากร การบริหารจัดการ และทรัพยากรที่มีอยู่จริง เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างเหมาะสม ไม่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำหรือภาระเกินศักยภาพของพื้นที่ นอกจากนี้ ยังส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ทั้งการรับฟังความคิดเห็น การปรึกษาหารือ และการร่วมตัดสินใจ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและความรู้สึกเป็นเจ้าของในระบบการบริหารคณะสงฆ์ระดับพื้นที่ อันจะนำไปสู่ความร่วมมือที่เข้มแข็งและลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาในบริบทดังกล่าว ช่วยให้การถ่ายโอนอำนาจมีความเหมาะสม สอดคล้องกับวิถีชีวิตและศรัทธาของประชาชนในพื้นที่ อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่การบริหารคณะสงฆ์ในระดับพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืนในระยะยาว (สัมภาษณ์: ID.3, 6 เมษายน 2569)

ในการพิจารณาการถ่ายโอนอำนาจด้านการบริหารคณะสงฆ์สู่ระดับพื้นที่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ยึดหลักปรัชญา (รู้จักชุมชน) เป็นแนวทางสำคัญในการทำความเข้าใจบริบทของพื้นที่อย่างรอบด้าน โดยพิจารณาถึงลักษณะของสังคมที่มีความเป็นเมืองประวัติศาสตร์ อันเป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนาที่สืบทอดความศรัทธามายาวนาน ส่งผลให้วัดยังคงมีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของประชาชนทั้งในเขตเมืองและชนบท ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม การดำเนินการดังกล่าวได้มุ่งเน้นการศึกษาสภาพความเป็นจริงของชุมชนในเชิงโครงสร้าง โดยให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างวัดกับสังคมโดยรอบ รวมถึงรูปแบบการพึ่งพาและการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้การถ่ายโอนอำนาจเป็นไปอย่างสอดคล้องกับความคาดหวังและความศรัทธาของพื้นที่อย่างแท้จริง นอกจากนี้ ยังพิจารณาความพร้อมของหน่วยงานในระดับพื้นที่ทั้งในด้านบุคลากร ระบบการบริหารจัดการ และทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อให้การกระจายอำนาจไม่ก่อให้เกิดความไม่สมดุลหรืออุปสรรคในการดำเนินงาน อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในภาพรวม โดยเน้นการเปิดพื้นที่ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการบริหาร เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจร่วมกันและความรู้สึกเป็นเจ้าของในระบบการบริหารคณะสงฆ์ระดับพื้นที่ อันจะนำไปสู่ความร่วมมือที่เข้มแข็งและยั่งยืน

การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาในกระบวนการถ่ายโอนอำนาจดังกล่าว ช่วยให้การบริหารจัดการมีความเหมาะสม สอดคล้องกับวิถีชีวิตและศรัทธาของประชาชนในพื้นที่ ตลอดจนส่งเสริมความมั่นคงและประสิทธิภาพของการบริหารคณะสงฆ์ในระยะยาวอย่างยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.4, 7 เมษายน 2569)

ในการถ่ายโอนอำนาจด้านการบริหารคณะสงฆ์สู่ระดับพื้นที่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้อาศัยหลักปรัชญา (รู้จักชุมชน) เป็นแนวทางสำคัญในการทำความเข้าใจสภาพสังคมโดยรวมของพื้นที่ ซึ่งมีลักษณะเป็นเมืองประวัติศาสตร์ที่มีความสำคัญทางพระพุทธศาสนา และมีความศรัทธาของประชาชนต่อวัดอย่างต่อเนื่อง การดำเนินการจึงต้องพิจารณาความหลากหลายของชุมชนทั้งในเขตเมืองและชนบทที่มีบริบทแตกต่างกัน ทั้งด้านเศรษฐกิจ วิถีชีวิต และวัฒนธรรมทางศาสนา เพื่อให้การถ่ายโอนอำนาจเป็นไปอย่างเหมาะสมและไม่ขัดต่อความรู้สึกของประชาชนในพื้นที่ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ความพร้อมของหน่วยงานในระดับพื้นที่ ทั้งด้านบุคลากร ระบบการบริหาร และทรัพยากรที่มีอยู่จริง เพื่อป้องกันความไม่สมดุลในการดำเนินงาน อีกทั้งยังส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชนในภาพรวม เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและความร่วมมือในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนในระยะยาว (สัมภาษณ์: ID.5, 7 เมษายน 2569)

การถ่ายโอนอำนาจด้านการบริหารคณะสงฆ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ใช้หลักปรัชญาเป็นเครื่องกำหนดยุทธศาสตร์ในการพิจารณาบริบทของชุมชนอย่างรอบด้าน โดยคำนึงถึงลักษณะของพื้นที่ที่เป็นศูนย์กลางทางประวัติศาสตร์และพระพุทธศาสนา ซึ่งส่งผลให้วัดยังคงมีบทบาทสำคัญในชีวิตของประชาชน การดำเนินงานจึงต้องสอดคล้องกับวิถีชีวิตและศรัทธาที่สั่งสมมาอย่างยาวนาน ทั้งนี้ได้พิจารณาความแตกต่างของชุมชนในแต่ละพื้นที่อย่างละเอียด เพื่อให้การถ่ายโอนอำนาจไม่กระทบต่อโครงสร้างทางสังคมและศาสนา นอกจากนี้ยังคำนึงถึงศักยภาพของหน่วยงานในระดับพื้นที่ ทั้งด้านบุคลากรและระบบการบริหาร เพื่อให้สามารถรองรับภาระหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและความร่วมมือที่เข้มแข็งในการพัฒนากิจการคณะสงฆ์อย่างยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.6, 7 เมษายน 2569)

ในการดำเนินการถ่ายโอนอำนาจด้านการบริหารคณะสงฆ์สู่ระดับพื้นที่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ยึดหลักปรัชญาเป็นกรอบในการทำความเข้าใจบริบทของชุมชน โดยตระหนักถึงความเป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญทางพระพุทธศาสนาและมีความผูกพันระหว่างวัดกับประชาชนอย่างลึกซึ้ง จึงจำเป็นต้องพิจารณาสภาพสังคมที่มีความหลากหลาย ทั้งในด้านวิถีชีวิต เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม เพื่อให้การถ่ายโอนอำนาจเป็นไปอย่างเหมาะสมและไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในพื้นที่ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการประเมินความพร้อมของหน่วยงานในระดับพื้นที่

ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหารและทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเน้นการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในทุกกระดับ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและความรู้สึกเป็นเจ้าของ อันจะนำไปสู่ความมั่นคงของการบริหารคณะสงฆ์ในระยะยาว (สัมภาษณ์: ID.7, 6 เมษายน 2569)

การถ่ายโอนอำนาจด้านการบริหารคณะสงฆ์ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ประยุกต์ใช้หลักปรัชญาในการพิจารณาบริบทของชุมชนอย่างรอบคอบ โดยให้ความสำคัญกับลักษณะของพื้นที่ที่เป็นศูนย์กลางทางศาสนาและวัฒนธรรม ส่งผลให้วัดมีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิตของประชาชนในทุกกระดับ การดำเนินการจึงต้องสอดคล้องกับความศรัทธาและวิถีชีวิตของชุมชนในแต่ละพื้นที่ ทั้งในเขตเมืองและชนบทที่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังได้พิจารณาความพร้อมของระบบการบริหารในระดับพื้นที่ ทั้งด้านบุคลากรและทรัพยากร เพื่อให้การถ่ายโอนอำนาจเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการตัดสินใจ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและความร่วมมือที่เข้มแข็งในการพัฒนากิจการคณะสงฆ์อย่างยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.8, 7 เมษายน 2569)

ในการพิจารณาการถ่ายโอนอำนาจด้านการบริหารคณะสงฆ์สู่ระดับพื้นที่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ใช้หลักปรัชญาเป็นแนวทางสำคัญในการวิเคราะห์สภาพชุมชน โดยคำนึงถึงความเป็นเมืองประวัติศาสตร์ที่มีความผูกพันกับพระพุทธศาสนาอย่างลึกซึ้ง ทำให้วัดยังคงเป็นศูนย์กลางทางจิตใจของประชาชนในพื้นที่ การดำเนินงานจึงต้องให้ความสำคัญกับความหลากหลายของชุมชน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เพื่อให้การถ่ายโอนอำนาจเป็นไปอย่างเหมาะสมและไม่กระทบต่อศรัทธาของประชาชน นอกจากนี้ยังได้ประเมินศักยภาพของหน่วยงานในระดับพื้นที่ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถรองรับการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเน้นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือร่วมกัน อันจะนำไปสู่ความมั่นคงของระบบการบริหารคณะสงฆ์อย่างยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.9, 7 เมษายน 2569)

การถ่ายโอนอำนาจด้านการบริหารคณะสงฆ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ยึดหลักปรัชญาเป็นฐานสำคัญในการทำความเข้าใจบริบทของชุมชน โดยพิจารณาถึงลักษณะพื้นที่ที่มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์และพระพุทธศาสนา ซึ่งส่งผลให้วัดยังคงมีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของประชาชนในทุกมิติ การดำเนินการจึงต้องคำนึงถึงความหลากหลายของชุมชนทั้งในเขตเมืองและชนบท รวมถึงความแตกต่างทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรม เพื่อให้การถ่ายโอนอำนาจเป็นไปอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความศรัทธาของพื้นที่ นอกจากนี้ยังได้พิจารณาความพร้อมของหน่วยงานในระดับพื้นที่ทั้งด้านบุคลากรและระบบการบริหาร เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในภาพรวม เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและความร่วมมือที่ยั่งยืนในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ (สัมภาษณ์: ID.10, 4 เมษายน 2569)

ในการถ่ายโอนอำนาจด้านการบริหารคณะสงฆ์ระดับพื้นที่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ยึดหลักปรัญญา (รู้จักชุมชน) เป็นกรอบสำคัญในการทำความเข้าใจบริบทเชิงพื้นที่อย่างรอบด้าน โดยเริ่มจากการพิจารณาลักษณะของจังหวัดที่มีความเป็นเมืองประวัติศาสตร์และเป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนาที่สำคัญ ทำให้ประชาชนมีความผูกพันกับวัดและกิจกรรมทางศาสนาอย่างแน่นแฟ้น ในขณะเดียวกัน สภาพชุมชนมีความหลากหลายทั้งเขตเมืองที่มีความเป็นสังคมกึ่งเมืองกึ่งสมัยใหม่ และพื้นที่ชนบทที่ยังคงวิถีชีวิตแบบดั้งเดิม ส่งผลให้รูปแบบความคาดหวังต่อการบริหารคณะสงฆ์แตกต่างกัน ดังนั้น การถ่ายโอนอำนาจจึงต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับบริบทจริงของแต่ละพื้นที่ นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการประเมินความพร้อมของระบบบริหารในระดับพื้นที่ ทั้งด้านโครงสร้างการดำเนินงาน บุคลากร และทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การถ่ายโอนอำนาจไม่ก่อให้เกิดภาระเกินศักยภาพ และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สุดท้าย การเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและรับรู้การเปลี่ยนแปลง ถือเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเข้าใจร่วมกัน อันนำไปสู่ความยั่งยืนของการบริหารคณะสงฆ์ในระดับพื้นที่ (สัมภาษณ์: ID.11, 3 เมษายน 2569)

การใช้หลักปรัญญาในการถ่ายโอนอำนาจด้านการบริหารคณะสงฆ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มุ่งเน้นการทำความเข้าใจสภาพสังคมและวัฒนธรรมของชุมชนอย่างลึกซึ้ง โดยตระหนักว่าพื้นที่ดังกล่าวเป็นศูนย์กลางทางประวัติศาสตร์ที่มีความสำคัญทางพระพุทธศาสนา ทำให้วัดยังคงมีบทบาทเป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน การดำเนินงานจึงต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัดกับชุมชน ซึ่งมีลักษณะพึ่งพาและเกื้อกูลกันมาอย่างยาวนาน ทั้งในด้านพิธีกรรมทางศาสนา การพัฒนาชุมชน และกิจกรรมสาธารณะต่าง ๆ อีกทั้งยังต้องพิจารณาความแตกต่างของบริบทพื้นที่ เช่น ชุมชนเมืองที่มีความซับซ้อนทางสังคม และชุมชนชนบทที่ยังยึดโยงกับวิถีดั้งเดิม เพื่อกำหนดรูปแบบการถ่ายโอนอำนาจที่เหมาะสม ไม่แข็งตัวหรือเป็นมาตรฐานเดียว ในด้านการบริหาร จำเป็นต้องประเมินความพร้อมของหน่วยงานในระดับพื้นที่ ทั้งด้านบุคลากร ระบบงาน และทรัพยากรสนับสนุน เพื่อให้สามารถรองรับภาระหน้าที่ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สัมภาษณ์: ID.12, 7 เมษายน 2569)

หลักปรัญญาได้ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการศึกษาชุมชนก่อนดำเนินการถ่ายโอนอำนาจด้านการบริหารคณะสงฆ์ โดยเฉพาะในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีบริบททางศาสนาและวัฒนธรรมโดดเด่นการทำความเข้าใจชุมชนเริ่มจากการวิเคราะห์วิถีชีวิตของประชาชนที่มีความหลากหลาย ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การประกอบอาชีพ และรูปแบบการดำรงชีวิต ซึ่งส่งผลต่อการมีส่วนร่วมกับวัดในแต่ละพื้นที่แตกต่างกันในส่วนของโครงสร้างสังคม วัดยังคงทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางทางจิตใจและเป็นพื้นที่ทางสังคมที่สำคัญ ดังนั้นการถ่ายโอนอำนาจต้องไม่กระทบต่อความต่อเนื่องของบทบาทดังกล่าว นอกจากนี้ ยังต้องพิจารณาระดับศักยภาพของการบริหารในพื้นที่ เพื่อให้การกระจาย

อำนาจไม่เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างพื้นที่ที่มีความพร้อมแตกต่างกัน (สัมภาษณ์: ID.13, 7 เมษายน 2569)

การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาในการถ่ายโอนอำนาจด้านการบริหารคณะสงฆ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการพิจารณาชุมชนในฐานะปัจจัยหลักของความสำเร็จในการบริหาร โดยเริ่มจากการทำความเข้าใจโครงสร้างสังคมที่มีความซับซ้อน ทั้งชุมชนเมืองที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม และชุมชนชนบทที่ยังคงรักษาวิถีชีวิตดั้งเดิมไว้ การดำเนินการจำเป็นต้องคำนึงถึงระดับความศรัทธาและความคาดหวังของประชาชนต่อวัด ซึ่งแตกต่างกันตามบริบทพื้นที่ และมีผลต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ในด้านการบริหาร ต้องประเมินความพร้อมของระบบงานในพื้นที่อย่างรอบคอบ เพื่อให้สามารถรองรับการถ่ายโอนอำนาจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สัมภาษณ์: ID.14, 7 เมษายน 2569)

การถ่ายโอนอำนาจด้านการบริหารคณะสงฆ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้หลักปรัชญา เป็นการมุ่งเน้นให้เกิดความเข้าใจชุมชนอย่างแท้จริงในทุกมิติ พื้นที่ดังกล่าวมีความสำคัญในฐานะศูนย์กลางพระพุทธศาสนา ทำให้ประชาชนมีความผูกพันกับวัดในระดับสูง ทั้งในด้านจิตใจและวิถีชีวิตประจำวัน การวิเคราะห์ชุมชนจึงต้องครอบคลุมทั้งมิติทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม เพื่อให้การถ่ายโอนอำนาจสอดคล้องกับสภาพจริง ไม่เป็นเพียงเชิงโครงสร้าง นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงความสามารถของหน่วยงานในระดับพื้นที่ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง (สัมภาษณ์: ID.15, 8 เมษายน 2569)

หลักปรัชญาถูกนำมาใช้เพื่อสร้างความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับชุมชนก่อนการถ่ายโอนอำนาจด้านการบริหารคณะสงฆ์ โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์และศาสนา ชุมชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความหลากหลายทั้งด้านวิถีชีวิตและระดับการพัฒนา ส่งผลให้รูปแบบการมีส่วนร่วมกับวัดแตกต่างกัน การดำเนินการจึงต้องออกแบบให้เหมาะสมกับแต่ละพื้นที่ โดยไม่ใช้รูปแบบเดียวกันทั้งหมด เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับบริบท พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของระบบบริหาร เพื่อรองรับภาระหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สัมภาษณ์: ID.16, 6 เมษายน 2569)

การถ่ายโอนอำนาจด้านการบริหารคณะสงฆ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ใช้หลักปรัชญาในการวิเคราะห์สภาพชุมชนอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาถึงบทบาทของวัดที่ยังคงเป็นศูนย์กลางทางจิตใจของประชาชน และมีความเชื่อมโยงกับวิถีชีวิตในทุกระดับของสังคม ความแตกต่างของชุมชนทั้งในด้านเศรษฐกิจและวัฒนธรรม ทำให้ต้องมีการปรับรูปแบบการบริหารให้เหมาะสมกับแต่ละพื้นที่ นอกจากนี้ ยังต้องประเมินศักยภาพของระบบงานในพื้นที่ เพื่อให้การถ่ายโอนอำนาจสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น (สัมภาษณ์: ID.17, 7 เมษายน 2569)

การใช้หลักปรัชญาในการถ่ายโอนอำนาจด้านการบริหารคณะสงฆ์ เป็นการมุ่งเน้นการเข้าใจชุมชนในเชิงโครงสร้างและพฤติกรรมทางสังคม พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นพื้นที่ที่มีความศรัทธาทางพระพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารต้องดำเนินอย่างระมัดระวัง การวิเคราะห์ชุมชนจึงต้องครอบคลุมทั้งระดับความพร้อมของพื้นที่ ความคาดหวังของประชาชน และบทบาทของวัดในสังคม เพื่อให้การถ่ายโอนอำนาจเกิดความสมดุลและไม่กระทบต่อความเชื่อมั่นของชุมชน (สัมภาษณ์: ID.18, 7 เมษายน 2569)

หลักปรัชญาช่วยให้การถ่ายโอนอำนาจด้านการบริหารคณะสงฆ์มีความเหมาะสมกับบริบทพื้นที่มากยิ่งขึ้น โดยเน้นการทำความเข้าใจชุมชนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งล้วนมีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนกับกิจกรรมทางศาสนา วัดยังคงมีบทบาทสำคัญในฐานะศูนย์รวมจิตใจ จึงต้องคำนึงถึงความต่อเนื่องของบทบาทดังกล่าวในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหาร พร้อมทั้งพิจารณาความพร้อมของระบบบริหารในพื้นที่ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สัมภาษณ์: ID.19, 27 มีนาคม 2569)

การถ่ายโอนอำนาจด้านการบริหารคณะสงฆ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้หลักปรัชญา เป็นกระบวนการที่เน้นความเข้าใจบริบทของชุมชนอย่างลึกซึ้ง พื้นที่ที่มีลักษณะเป็นศูนย์กลางทางประวัติศาสตร์และพระพุทธศาสนา ทำให้วัดมีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของประชาชน การดำเนินงานจึงต้องพิจารณาความหลากหลายของชุมชนและระดับความพร้อมของแต่ละพื้นที่ เพื่อให้การถ่ายโอนอำนาจเป็นไปอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ยังต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและความยั่งยืนของระบบบริหารในระยะยาว (สัมภาษณ์: ID.20, 7 เมษายน 2569)

การพิจารณาถ่ายโอนอำนาจด้านการบริหารคณะสงฆ์สู่ระดับพื้นที่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มี

กล่าวโดยสรุป การนำ "หลักปรัชญา" (การรู้จักชุมชน) มาใช้เป็นกรอบและแนวทางสำคัญในการวิเคราะห์บริบทพื้นที่อย่างรอบด้าน โดยเริ่มต้นจากการศึกษาลักษณะทางประวัติศาสตร์ของความเป็นเมืองเก่าที่มีความผูกพันและศรัทธาในพระพุทธศาสนาอย่างยาวนาน ควบคู่ไปกับการทำความเข้าใจวิถีชีวิต เครือข่ายผู้นำ เอกลักษณ์ทางเศรษฐกิจ และวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายทั้งในเขตเมืองและชนบท นอกจากนี้ กระบวนการทำงานยังให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นของผู้นำและญาติโยมในพื้นที่ เพื่อให้ทราบถึงความต้องการและรักษาความต่อเนื่องของขนบธรรมเนียมประเพณีดั้งเดิม พร้อมทั้งประเมินความพร้อมในด้านบุคลากร ทรัพยากร และศักยภาพในการบริหารจัดการของวัดแต่ละแห่ง เพื่อป้องกันปัญหาความไม่สมดุลและลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งการดำเนินงานอย่างค่อยเป็นค่อยไปและการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนนี้ จะช่วยให้การถ่ายโอนอำนาจเป็นไปอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับวิถีชีวิตของประชาชน และนำไปสู่ความเข้มแข็งมั่นคงในการบริหารจัดการคณะสงฆ์ในระดับพื้นที่ได้อย่างยั่งยืน

4.3.6 เสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปบุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการสัมภาษณ์กลุ่มพระสงฆ์ กลุ่มฆราวาส / บุคลากรภายนอก เกี่ยวกับการเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปบุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในหลักการให้เอกชนหรือบุคคลภายนอกดำเนินการ ซึ่งแต่ละท่านได้แสดงทัศนะไว้ดังนี้

ในการพิจารณาให้เอกชนหรือบุคคลภายนอกเข้ามาดำเนินการแทนคณะสงฆ์ในการกิจต่าง ๆ เช่น การจัดการทรัพย์สิน การก่อสร้าง หรือการจัดโครงการสาธารณะนั้น ข้าพเจ้าได้นำหลักสัปบุริสธรรมมาใช้เป็นกรอบในการพิจารณาอย่างรอบด้าน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปโดยสุจริต โปร่งใส และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะในด้านการเลือกสรรผู้ดำเนินงาน การกำกับติดตาม และการประเมินผล ในขั้นตอนการคัดเลือกเอกชน ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับหลักธัมมัญญา คือความเป็นผู้รู้จักเหตุและผล พิจารณาว่าผู้รับงานมีความเข้าใจในหลักการของงานทางศาสนาและวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ อีกทั้งใช้หลักอัตถัญญา คือการรู้จักตนเองขององค์กรคณะสงฆ์ ว่ามีขอบเขตความสามารถเพียงใด และควรมอบหมายงานในระดับใดจึงเหมาะสม นอกจากนี้ยังพิจารณาตามหลักปุคคลัญญา คือความรู้จักบุคคล เพื่อประเมินความน่าเชื่อถือ ความซื่อสัตย์ ประสพการณ์ และผลงานที่ผ่านมา รวมทั้งหลักกาลัญญา คือการรู้จักกาลเวลา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของช่วงเวลาในการดำเนินโครงการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ไม่เร่งรีบหรือชักช้าเกินไปจนเกิดความเสียหาย ในด้านการกำกับดูแล ข้าพเจ้าใช้หลักอัตถัญญา คือการรู้จักประโยชน์ที่แท้จริงของงาน เพื่อให้การดำเนินการทุกขั้นตอนมุ่งสู่ประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนาและสาธุชนเป็นสำคัญ พร้อมทั้งใช้หลักมัตถัญญา คือความรู้จักประมาณ ในการควบคุมขอบเขตการดำเนินงานงบประมาณ และทรัพยากร ไม่ให้เกิดความฟุ่มเฟือยหรือเกินความจำเป็นส่วนการประเมินผลนั้น ได้อาศัยหลักปุคคลปริปริญญา คือการรู้จักความแตกต่างของบุคคลและศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อประเมินผลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งพิจารณาความสอดคล้องของผลลัพธ์กับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยภาพรวม การนำหลักสัปบุริสธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการการมอบหมายงานแก่เอกชนดังกล่าว ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ มีเหตุผล และยึดหลักธรรมาภิบาล ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพระพุทธศาสนาและสังคมโดยรวมอย่างยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.1, 6 เมษายน 2569)

ในการให้เอกชนหรือบุคคลภายนอกเข้ามาดำเนินงานแทนคณะสงฆ์ในการกิจต่าง ๆ ข้าพเจ้าได้นำหลักสัปบุริสธรรมมาใช้เป็นแนวทางสำคัญในการพิจารณา ทั้งในขั้นตอนการคัดเลือก การกำกับติดตาม และการประเมินผล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องกับหลักพระพุทธศาสนาในด้านการคัดเลือกผู้ดำเนินงาน ข้าพเจ้าใช้หลักธัมมัญญาในการพิจารณาความ

เข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน และความถูกต้องตามหลักการ รวมทั้งอรรถัตถ์ในคำให้การประเมินขอบเขตความสามารถของคณะสงฆ์ ว่าสามารถมอบหมายภารกิจในระดับใดได้อย่างเหมาะสม โดยไม่เกินศักยภาพขององค์กร อีกทั้งยังใช้หลักปุคคลัญญูตา เพื่อพิจารณาความน่าเชื่อถือ ประสพการณ์ และความประพฤติของเอกชนที่เข้ามารับงาน ควบคู่กับกาลัญญูตา ในการพิจารณาความเหมาะสมของเวลาและช่วงจังหวะในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดและลดความเสี่ยงในการปฏิบัติ ในขั้นตอนการกำกับดูแล ข้าพเจ้าได้นำหลักอรรถัตถ์ในคำให้การมาใช้ เพื่อมุ่งเน้นประโยชน์แท้จริงของโครงการที่ต้องส่งผลต่อพระพุทธศาสนาและสาธารณะเป็นสำคัญ พร้อมทั้งใช้มัตตัญญูตาในการควบคุมขอบเขตงาน งบประมาณ และทรัพยากรให้เกิดความพอดี ไม่ฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็นสำหรับการประเมินผล ข้าพเจ้าใช้หลักปุคคลปโรปรัญญูตา เพื่อพิจารณาความแตกต่างของผู้ปฏิบัติงานแต่ละรายอย่างเป็นธรรม และประเมินผลจากความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านคุณภาพ ความโปร่งใส และความคุ้มค่า การประยุกต์ใช้หลักสปปุริสธรรมทั้ง 7 ประการ ช่วยให้การมอบหมายงานแก่เอกชนเป็นไปอย่างมีระบบ มีเหตุผล และตรวจสอบได้ อีกทั้งยังชี้แจงไว้ซึ่งเจตนารมณ์ของพระพุทธศาสนาในการบริหารจัดการอย่างสุจริต โปร่งใส และเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างแท้จริง (สัมภาษณ์: ID.2, 6 เมษายน 2569)

การให้เอกชนหรือบุคคลภายนอกเข้ามาดำเนินการแทนคณะสงฆ์ในภารกิจบางประการ อาทิ การบริหารจัดการทรัพย์สิน การก่อสร้าง หรือการจัดโครงการสาธารณะ ควรดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์ที่รอบคอบและสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระพุทธศาสนา โดยอาศัยหลักสปปุริสธรรมเป็นกรอบในการพิจารณา ทั้งในด้านการคัดเลือก การกำกับดูแล และการประเมินผลการดำเนินงาน ในขั้นตอนการคัดเลือกเอกชน ควรใช้หลักอัมมัญญูตาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความเข้าใจในวัตถุประสงค์และหลักการของงาน ตลอดจนความสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินกิจการของคณะสงฆ์ ควบคู่กับหลักปุคคลัญญูตา ซึ่งมุ่งพิจารณาคุณสมบัติ ความน่าเชื่อถือ ประสพการณ์ ความโปร่งใส และประวัติการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ได้รับมอบหมายมีศักยภาพและความรับผิดชอบเพียงพอ นอกจากนี้ หลักอรรถัตถ์ในคำให้การควรถูกนำมาใช้เพื่อพิจารณาว่างานหรือโครงการดังกล่าวก่อให้เกิดประโยชน์ที่แท้จริงต่อพระพุทธศาสนา วัด และสาธารณชนหรือไม่ มิใช่มุ่งผลประโยชน์เชิงพาณิชย์หรือผลตอบแทนเฉพาะกลุ่มเป็นสำคัญ ขณะเดียวกัน หลักมัตตัญญูตามีบทบาทในการกำหนดขอบเขตการดำเนินงาน งบประมาณ และการใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างพอเหมาะ คุ้มค่า และไม่เกินความจำเป็น ในด้านการกำกับดูแล ควรอาศัยหลักกาลัญญูตาในการวางแผน ติดตาม และกำหนดระยะเวลาการดำเนินงานให้เหมาะสมกับลักษณะของแต่ละโครงการ รวมถึงเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบและรายงานผลเป็นระยะ เพื่อสร้างความโปร่งใสและลดความเสี่ยงจากความล่าช้าหรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน ส่วนการประเมินผล ควรใช้หลักปริสัญญูตาในการพิจารณาผลกระทบต่อองค์กร ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องโดยรอบ ว่าการดำเนินงานสามารถ

ตอบสนองต่อความต้องการของส่วนรวมและรักษาภาพลักษณ์ที่เหมาะสมของคณะสงฆ์ได้หรือไม่ ตลอดจนประเมินความสำเร็จของงานในเชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น การนำหลักสัปปุริสธรรมมาประยุกต์ใช้กับการมอบหมายภารกิจแก่เอกชนหรือบุคคลภายนอก จึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถรักษาประโยชน์ของพระพุทธศาสนาและส่วนรวมได้อย่างเหมาะสมยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.3, 6 เมษายน 2569)

การให้เอกชนหรือบุคคลภายนอกดำเนินการแทนคณะสงฆ์ในบางภารกิจ เช่น การจัดการทรัพย์สิน การก่อสร้าง หรือการจัดโครงการสาธารณะ ควรอาศัยหลักสัปปุริสธรรมเป็นแนวทางในการพิจารณา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างเหมาะสม โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักพระพุทธศาสนา ในด้านการคัดเลือก ควรใช้หลักธัมมัญญตาและบุคคลัญญตา พิจารณาความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน คุณสมบัติ ความน่าเชื่อถือ และประสบการณ์ของเอกชนผู้รับผิดชอบ ส่วนด้านการกำกับดูแล ควรอาศัยหลักอัทธัญญตาและมัตตัญญตา เพื่อควบคุมให้การดำเนินงานมุ่งประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนา ใช้งบประมาณและทรัพยากรอย่างเหมาะสม ไม่เกินความจำเป็น ขณะเดียวกัน หลักกาลัญญตาควรนำมาใช้ในการกำหนดระยะเวลาและติดตามความก้าวหน้าของงานให้เป็นไปตามแผน ส่วนการประเมินผลควรพิจารณาความสำเร็จ ความคุ้มค่า ความโปร่งใส และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อวัด ชุมชน และสาธารณชน การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมดังกล่าว จะช่วยให้การมอบหมายงานแก่เอกชนเป็นไปอย่างมีระบบ ตรวจสอบได้ และยังคงรักษาเจตนารมณ์ของพระพุทธศาสนาไว้ได้อย่างเหมาะสม (สัมภาษณ์: ID.4, 7 เมษายน 2569)

การมอบหมายให้เอกชนหรือบุคคลภายนอกดำเนินการแทนคณะสงฆ์ ควรพิจารณาภายใต้หลักสัปปุริสธรรมเพื่อให้เกิดความเหมาะสม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยเฉพาะหลักธัมมัญญตาในการพิจารณาว่าผู้รับมอบหมายมีความเข้าใจต่อวัตถุประสงค์ของงาน รวมถึงตระหนักถึงข้อจำกัดและแนวปฏิบัติของกิจการคณะสงฆ์หรือไม่ ควบคู่กับหลักบุคคลัญญตาในการประเมินคุณสมบัติ ความน่าเชื่อถือ ประสบการณ์ และประวัติการดำเนินงานที่ผ่านมา ทั้งนี้ ในกระบวนการกำกับดูแลควรมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ รายงานผล และระบบติดตามอย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย และยังคงรักษาผลประโยชน์ของพระพุทธศาสนาและส่วนรวมเป็นสำคัญ (สัมภาษณ์: ID.5, 7 เมษายน 2569)

ในกรณีที่มีการให้เอกชนเข้ามาดำเนินงานแทนคณะสงฆ์ ควรใช้หลักอัทธัญญตาเป็นเกณฑ์สำคัญในการพิจารณาว่างานหรือโครงการดังกล่าวก่อให้เกิดประโยชน์ที่แท้จริงต่อวัด ชุมชน และพระพุทธศาสนาหรือไม่ มิใช่มุ่งเน้นผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว พร้อมกันนี้ควรอาศัยหลักมัตตัญญตาในการควบคุมงบประมาณ การใช้ทรัพยากร และการดำเนินงานให้อยู่ในขอบเขตที่เหมาะสม ไม่ฟุ่มเฟือยหรือเกินความจำเป็น อีกทั้งควรมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อตรวจสอบ

คุณภาพ ความคุ้มค่า และป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน (สัมภาษณ์: ID.6, 7 เมษายน 2569)

การคัดเลือกเอกชนหรือบุคคลภายนอกเข้ามารับผิดชอบภารกิจแทนคณะสงฆ์ ควรดำเนินการอย่างรอบคอบโดยอาศัยหลักปุคคลัญญุตและธัมมัญญุตเป็นแนวทางหลัก เพื่อพิจารณาทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์สุจริตของผู้ดำเนินงาน รวมถึงความเข้าใจในบริบทขององค์กรสงฆ์ นอกจากนี้ ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์การทำงานที่ชัดเจน ทั้งด้านงบประมาณ ระยะเวลา และเป้าหมาย เพื่อให้สามารถติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลได้อย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ (สัมภาษณ์: ID.7, 6 เมษายน 2569)

การดำเนินงานร่วมกับเอกชนในภารกิจของคณะสงฆ์จำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและรอบด้าน โดยอาศัยหลักสัปปริสธรรมเป็นกรอบกำกับตั้งแต่ต้นจนจบ ทั้งในด้านการคัดเลือกผู้ดำเนินงาน การกำหนดขอบเขตหน้าที่ และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันปัญหาความไม่ชัดเจนหรือผลประโยชน์ทับซ้อน อีกทั้งควรมีการประเมินผลจากคุณภาพของงาน ความโปร่งใส และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่คณะสงฆ์และสาธารณะ (สัมภาษณ์: ID.8, 7 เมษายน 2569)

การเปิดโอกาสให้เอกชนดำเนินการแทนคณะสงฆ์ในบางภารกิจ สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการได้ หากมีการนำหลักกาลัญญุต อัตถัญญุต และมัตตัญญุตมาใช้ประกอบการพิจารณาอย่างเหมาะสม โดยหลักกาลัญญุตช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามระยะเวลาที่เหมาะสม ไม่ล่าช้าหรือเร่งรัดเกินไป ขณะที่หลักอัตถัญญุตช่วยกำกับให้โครงการมุ่งสู่ประโยชน์ที่แท้จริง ส่วนหลักมัตตัญญุตช่วยควบคุมการใช้ทรัพยากรให้อยู่ในระดับพอเหมาะ ทั้งนี้ ควรมีการประเมินผลด้านความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และผลกระทบต่อองค์กรและชุมชนควบคู่กันไปด้วย (สัมภาษณ์: ID.9, 7 เมษายน 2569)

การพิจารณาให้เอกชนหรือบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนดำเนินการแทนคณะสงฆ์ในบางภารกิจจำเป็นต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบ โดยยึดหลักสัปปริสธรรมเป็นกรอบในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เริ่มจากหลักธัมมัญญุต ซึ่งใช้พิจารณาว่าผู้รับมอบหมายมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน ตระหนักถึงความสำคัญของกิจการคณะสงฆ์ และสามารถดำเนินงานให้สอดคล้องกับหลักพระธรรมวินัยได้หรือไม่ ควบคู่กับหลักปุคคลัญญุตในการประเมินคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความน่าเชื่อถือ และประวัติการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ที่ได้รับมอบหมายมีความพร้อมและมีความรับผิดชอบเพียงพอในการปฏิบัติงาน ในขั้นตอนการกำกับดูแล ควรอาศัยหลักอัตถัญญุตในการกำหนดเป้าหมายและประโยชน์ที่แท้จริงของโครงการ โดยพิจารณาว่าการดำเนินงานนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนา วัด ชุมชน และสาธารณชนอย่างแท้จริง มิใช่มุ่ง

ตอบสนองผลประโยชน์เฉพาะกลุ่มหรือผลกำไรเป็นหลัก พร้อมทั้งใช้หลักมัตตัญญูตาในการควบคุมงบประมาณ ทรัพยากร และขอบเขตการดำเนินงานให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ไม่ฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็น ทั้งนี้ ควรกำหนดระบบติดตาม รายงานผล และตรวจสอบการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความโปร่งใสและลดความเสี่ยงจากข้อบกพร่องหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น สำหรับการประเมินผล ควรใช้หลักกาลัญญูตาในการพิจารณาความเหมาะสมของระยะเวลาและความก้าวหน้าของงาน ว่าดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมถึงประเมินผลลัพธ์ในด้านคุณภาพ ความคุ้มค่า และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อองค์กรและชุมชนโดยรอบ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานในอนาคต และรักษามาตรฐานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระพุทธศาสนา (สัมภาษณ์: ID.10, 4 เมษายน 2569)

การมอบหมายภารกิจบางประการของคณะสงฆ์ให้เอกชนหรือบุคคลภายนอกดำเนินการแทน ควรอยู่ภายใต้หลักธรรมและแนวทางการบริหารที่รอบด้าน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ควบคู่กับการรักษาผลประโยชน์ของพระพุทธศาสนาและส่วนรวม โดยหลักสัปปริสธรรมถือเป็นกรอบสำคัญในการพิจารณา เริ่มจากหลักบุคคลัญญูตา ซึ่งมุ่งพิจารณาความเหมาะสมของผู้ดำเนินงาน ทั้งในด้านความประพฤติ ความรับผิดชอบ ความโปร่งใส และความสามารถในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกัน หลักธัมมัญญูตาช่วยให้สามารถประเมินได้ว่าผู้รับมอบหมายมีความเข้าใจในเหตุผล เป้าหมาย และแนวทางของงานที่ได้รับอย่างถูกต้องหรือไม่ ในส่วนของการกำกับดูแล ควรใช้หลักอตัลัญญูตาเป็นแนวทางสำคัญในการพิจารณาว่าโครงการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการนั้นตอบสนองต่อประโยชน์ที่แท้จริงของวัด ชุมชน และพระพุทธศาสนาเพียงใด พร้อมทั้งอาศัยหลักมัตตัญญูตาในการกำหนดขอบเขตการใช้งบประมาณ การจัดสรรทรัพยากร และการควบคุมค่าใช้จ่ายให้เกิดความคุ้มค่า ไม่เกินความจำเป็นหรือก่อให้เกิดภาระในระยะยาว นอกจากนี้ ควรกำหนดเงื่อนไขการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีการรายงานผล ตรวจสอบเอกสาร และติดตามความก้าวหน้าเป็นระยะ เพื่อป้องกันปัญหาการบริหารที่ไม่เป็นระบบ ในขั้นตอนการประเมินผล ควรอาศัยหลักกาลัญญูตาในการตรวจสอบความเหมาะสมของระยะเวลาและผลสัมฤทธิ์ของงาน ว่าการดำเนินการเป็นไปตามแผนหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมถึงประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อภาพลักษณ์ของคณะสงฆ์ ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง และประโยชน์ที่สังคมได้รับโดยรวม ทั้งนี้ การนำหลักสัปปริสธรรมมาประยุกต์ใช้อย่างเป็นรูปธรรม จะช่วยให้การทำงานร่วมกับเอกชนเป็นไปอย่างมีระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และยังคงรักษาหลักการของพระพุทธศาสนาไว้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.11, 3 เมษายน 2569)

การให้เอกชนหรือบุคคลภายนอกเข้ามาดำเนินการแทนคณะสงฆ์ในบางภารกิจ ควรดำเนินการภายใต้หลักสัปปริสธรรมเพื่อสร้างความเหมาะสม ความโปร่งใส และความเป็นระบบในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะหลักธัมมัญญูตา ซึ่งใช้พิจารณาว่าผู้รับมอบหมายมีความเข้าใจต่อวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และหลักการของโครงการอย่างถูกต้องหรือไม่ รวมถึงมีความเข้าใจในบริบท

ของกิจการคณะสงฆ์ ข้อยกจำกัด และความละเอียดอ่อนของงานที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนาเพียงใด ควบคู่กับหลักปุคคลัญญูตาในการตรวจสอบคุณสมบัติ ประสบการณ์ ความน่าเชื่อถือ ประวัติการทำงาน และความรับผิดชอบของผู้รับมอบหมาย เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างรอบคอบ ลดความเสี่ยงจากการดำเนินงานที่ไม่เหมาะสม และสร้างความเชื่อมั่นแก่คณะสงฆ์และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งยังช่วยให้การมอบหมายงานมีความชัดเจนและเกิดความมั่นใจว่าผู้ดำเนินงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (สัมภาษณ์: ID.12, 7 เมษายน 2569)

ในกระบวนการมอบหมายภารกิจแก่เอกชน ควรอาศัยหลักอรรถัญญูตาเป็นเกณฑ์สำคัญในการพิจารณาว่างานหรือโครงการดังกล่าวก่อให้เกิดประโยชน์ที่แท้จริงต่อพระพุทธศาสนา วัด ชุมชน และสาธารณชนหรือไม่ มิใช่มุ่งเน้นผลตอบแทนทางเศรษฐกิจหรือผลประโยชน์เฉพาะกลุ่มเป็นสำคัญ การกำหนดเป้าหมายของโครงการให้ชัดเจนตั้งแต่ต้น จะช่วยให้สามารถกำกับทิศทางการดำเนินงานได้อย่างตรงวัตถุประสงค์ ลดโอกาสเกิดความคลาดเคลื่อนหรือการเบี่ยงเบนจากเป้าหมายหลัก นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความเข้าใจร่วมกันถึงผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสามารถติดตามประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.13, 7 เมษายน 2569)

หลักมัตตัญญูตามีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลการดำเนินงานของเอกชน โดยเฉพาะในด้านการควบคุมงบประมาณ การใช้ทรัพยากร และการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างพอเหมาะ ไม่ฟุ่มเฟือยหรือเกินความจำเป็น การกำหนดกรอบการใช้จ่ายอย่างชัดเจน รวมถึงมีระบบตรวจสอบค่าใช้จ่าย เอกสารทางการเงิน และหลักฐานประกอบต่าง ๆ จะช่วยให้การบริหารจัดการเกิดความคุ้มค่า โปร่งใส และสามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ ทั้งยังป้องกันปัญหาการใช้ทรัพยากรเกินขอบเขตหรือการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ขององค์กรสงฆ์ (สัมภาษณ์: ID.14, 7 เมษายน 2569)

การติดตามและควบคุมการดำเนินงานควรใช้หลักกาลัญญูตาในการกำหนดระยะเวลา แผนงาน และขั้นตอนการปฏิบัติให้เหมาะสมกับลักษณะของโครงการ ทั้งนี้เพื่อป้องกันปัญหาความล่าช้า การเร่งรัดเกินสมควร หรือความเสียหายที่เกิดจากการขาดการวางแผนอย่างรอบคอบ ควรมีการกำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจน พร้อมกำหนดจุดติดตามความก้าวหน้าเป็นระยะ เพื่อให้สามารถตรวจสอบสถานะของงาน แก้ไขอุปสรรค และปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานได้อย่างทันท่วงที ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและลดความผิดพลาดในการบริหารจัดการ (สัมภาษณ์: ID.15, 8 เมษายน 2569)

ในการประเมินผลการดำเนินงาน ควรอาศัยหลักปริสัญญูตาในการพิจารณาผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อองค์กร ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องโดยรอบ ว่าการดำเนินงานสามารถตอบสนองต่อประโยชน์ส่วนรวมได้จริงหรือไม่ รวมถึงช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่คณะสงฆ์ได้เพียงใด การประเมินควรครอบคลุมทั้งด้านคุณภาพของงาน ความคุ้มค่า ประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความพึงพอใจของ

ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสำหรับใช้พัฒนาหรือปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานในอนาคต (สัมภาษณ์: ID.16, 6 เมษายน 2569)

การพิจารณาเอกชนผู้รับผิดชอบงานควรคำนึงถึงความซื่อสัตย์สุจริตและจริยธรรมในการดำเนินงานเป็นสำคัญ โดยอาศัยหลักปทัศลักษณ์และธรรมาภิบาลในการตรวจสอบทั้งประวัติ ผลงาน แนวคิด และวิธีการทำงานของผู้รับมอบหมาย เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานจะไม่ก่อให้เกิดปัญหา ผลประโยชน์ทับซ้อน การทุจริต หรือความเสียหายต่อองค์กรคณะสงฆ์ในระยะยาว อีกทั้งยังช่วยคัดกรองผู้ที่มีความเหมาะสมทั้งด้านความสามารถและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน (สัมภาษณ์: ID.17, 7 เมษายน 2569)

การมอบหมายงานให้บุคคลภายนอกควรมีการกำหนดเงื่อนไข ข้อตกลง และขอบเขตความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันความคลุมเครือหรือความเข้าใจไม่ตรงกันระหว่างผู้ว่าจ้างและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้สามารถอาศัยหลักอรรถกถาและมัตตัญญาในการกำหนดเป้าหมาย ขอบเขตงาน ทรัพยากร และตัวชี้วัดความสำเร็จให้สอดคล้องกัน ช่วยให้การดำเนินงานมีทิศทางที่ชัดเจน ลดข้อโต้แย้ง และเอื้อต่อการติดตามผลอย่างมีประสิทธิภาพ (สัมภาษณ์: ID.18, 7 เมษายน 2569)

การดำเนินโครงการร่วมกับเอกชนควรมีระบบติดตาม ตรวจสอบ และรายงานผลอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า ควรมีการตรวจสอบทั้งระหว่างดำเนินงานและหลังเสร็จสิ้นโครงการ เพื่อประเมินประสิทธิภาพและแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที รวมถึงนำผลการประเมินไปปรับปรุงกระบวนการบริหารในอนาคต ทั้งนี้ การมีระบบรายงานผลที่ชัดเจนยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือให้แก่คณะสงฆ์และสาธารณชน (สัมภาษณ์: ID.19, 27 มีนาคม 2569)

การนำหลักสัปปริสธรรมมาประยุกต์ใช้ในการคัดเลือก กำกับดูแล และประเมินผลการดำเนินงานของเอกชน ถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานแทนคณะสงฆ์เป็นไปอย่างมีระบบ รอบคอบ และตรวจสอบได้ ทั้งยังช่วยธำรงไว้ซึ่งเจตนารมณ์ของพระพุทธศาสนาในการบริหารจัดการที่ยึดหลักประโยชน์ส่วนรวม ความสุจริต โปร่งใส และความยั่งยืน อันจะนำไปสู่การพัฒนากิจการคณะสงฆ์อย่างมั่นคง มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมในระยะยาว (สัมภาษณ์: ID.20, 7 เมษายน 2569)

กล่าวโดยสรุป การพิจารณาคัดเลือกเอกชนหรือบุคคลภายนอกให้เข้ามาดำเนินงานแทนคณะสงฆ์ในการกิจต่าง ๆ เช่น การบริหารจัดการทรัพย์สิน การก่อสร้าง และการจัดโครงการสาธารณะ ได้มีการนำหลัก "สัปปริสธรรม" มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวทางสำคัญในการดำเนินงานอย่างครอบคลุม ทั้งในขั้นตอนการคัดเลือก การกำกับดูแล และการประเมินผล เพื่อให้ทุกกระบวนการเป็นไปด้วยความสุจริต โปร่งใส มีเหตุผล และสอดคล้องกับหลักพระพุทธศาสนาในขั้นตอนการคัดเลือก ได้มีการนำหลักธรรมหลายประการมาใช้ร่วมกัน ประกอบด้วย ธัมมัญญา เพื่อพิจารณา

ความเข้าใจในวัตถุประสงค์และหลักการของงาน อัตตัญญูตา เพื่อประเมินศักยภาพและขอบเขตความสามารถขององค์กรคณะสงฆ์ในการมอบหมายงานที่เหมาะสม บุคคลัญญูตา เพื่อวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ ความซื่อสัตย์ และประสบการณ์ของเอกชนที่เข้ามาสีรับงาน และ กาลัญญูตา เพื่อวางแผนกำหนดช่วงเวลาในการดำเนินโครงการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ไม่เร่งรีบหรือชักช้าจนเกิดความเสียหาย สำหรับขั้นตอนการกำกับดูแล ได้ยึดหลัก อัตตัญญูตา ในการมุ่งเน้นผลประโยชน์ที่แท้จริงของงานที่มีต่อพระพุทธศาสนาและสาธารณชนเป็นสำคัญ พร้อมทั้งใช้หลัก มัตตัญญูตา ในการควบคุมขอบเขตการทำงาน งบประมาณ และทรัพยากรให้อยู่ในความพอดี ไม่ฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็น ส่วนในขั้นตอนการประเมินผล ได้อาศัยหลัก บุคคลปโรปรัญญูตา เข้ามาช่วยให้เข้าใจถึงความแตกต่างและศักยภาพของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน นำไปสู่การประเมินผลอย่างเป็นธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และมีความคุ้มค่าตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การนำหลักสปปุริสธรรมมาใช้ในการบริหารจัดการและมอบหมายงานแก่เอกชนนั้น ช่วยให้การดำเนินงานของคณะสงฆ์เป็นไปอย่างมีระบบ มีเหตุผล ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ซึ่งส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดและนำพาความยั่งยืนมาสู่พระพุทธศาสนาและสังคมโดยรวมอย่างแท้จริง

4.3.7 เสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการสัมภาษณ์กลุ่มพระสงฆ์ กลุ่มฆราวาส / บุคลากรภายนอก เกี่ยวกับการเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในหลักการภาพรวมของสปปุริสธรรมทั้ง 7 ข้อ, แบ่งอำนาจ มอบอำนาจ ถ่ายโอนอำนาจ และให้เอกชนหรือบุคคลภายนอกดำเนินการ ซึ่งแต่ละท่านได้แสดงทัศนะไว้ดังนี้

การประยุกต์ใช้หลักสปปุริสธรรม 7 ประการ ถือเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน โดยเฉพาะในมิติของการแบ่งอำนาจ มอบอำนาจ ถ่ายโอนอำนาจ และการเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกิจบางด้าน หลักธัมมัญญูตาช่วยให้การดำเนินงานตั้งอยู่บนหลักการ กฎระเบียบ และพระธรรมวินัยอย่างถูกต้อง ขณะที่อัตตัญญูตาทำให้ทุกกระบวนการมุ่งเน้นเป้าหมายเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของคณะสงฆ์และพระพุทธศาสนาเป็นสำคัญ ในด้านการคัดเลือกบุคคลและการมอบหมายภารกิจ บุคคลัญญูตาและอัตตัญญูตาช่วยให้สามารถพิจารณาความเหมาะสมของผู้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และขอบเขตหน้าที่ ส่งผลให้เกิดความเป็นธรรม ลดความลำเอียง และลดข้อขัดแย้งในการบริหาร ส่วนมัตตัญญูตาเป็นหลักในการกำหนดขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และทรัพยากรให้เหมาะสม ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและลดความซ้ำซ้อนของภารกิจ นอกจากนี้ กาลัญญูตามีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจในจังหวะเวลาที่เหมาะสม ทำให้การถ่ายโอนอำนาจหรือการดำเนินงานร่วมกับภาคเอกชนเป็นไปอย่างมี

แบบแผน ไม่เร่งรัดหรือชะลอจนเกิดผลเสียต่อองค์กร ส่วนปรีชญูตาและบุคคลโปรปรีชญูตาช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจบริบทของชุมชน วัด หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ทำให้การประสานงานเป็นไปอย่างราบรื่น โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้มากขึ้น สำหรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ควรมีการจัดทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติกลางในการแบ่งอำนาจ มอบอำนาจ และการถ่ายโอนอำนาจให้ชัดเจนมากขึ้น พร้อมกำหนดระบบติดตาม ประเมินผล และตรวจสอบอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ด้านการบริหารสมัยใหม่ ควบคู่กับการยึดหลักพระธรรมวินัย เพื่อให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์มีความทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อส่วนรวมอย่างยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.1, 6 เมษายน 2569)

หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการพัฒนาระบบบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากหลักธรรมดังกล่าวครอบคลุมทั้งด้านการใช้เหตุผล การพิจารณาความเหมาะสมของบุคคล การตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ และการคำนึงถึงกาลเทศะและบริบทแวดล้อม ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรในทุกระดับ ในมิติของการแบ่งอำนาจและมอบอำนาจ หลักธัมมัญญูตาและอรรถัญญูตาช่วยให้การกำหนดขอบเขตหน้าที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน มีวัตถุประสงค์รองรับ และสอดคล้องกับภารกิจของคณะสงฆ์ ขณะที่บุคคลัญญูตาและอรรถัญญูตาทำให้การคัดเลือกผู้รับผิดชอบงานหรือผู้ได้รับมอบหมายอำนาจเป็นไปตามความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสม ลดการใช้อำนาจโดยขาดความรอบคอบหรือมอบหมายงานผิดบุคคล สำหรับการถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางสู่ระดับพื้นที่ หรือจากระดับจังหวัดลงสู่ระดับอำเภอ ตำบล และวัด มัตตัญญูตาช่วยกำหนดระดับอำนาจให้เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละหน่วยงาน ส่วนกาลัญญูตาช่วยให้การดำเนินการเกิดขึ้นในช่วงเวลาที่เหมาะสม ไม่เร่งรีบจนขาดความพร้อม และไม่ล่าช้าจนกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหาร ขณะเดียวกัน ปรีชญูตาและบุคคลโปรปรีชญูตาช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจความแตกต่างของบริบทพื้นที่ ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทำให้การดำเนินงานร่วมกับภาคเอกชนหรือองค์กรภายนอกมีความรอบคอบและเกิดประโยชน์สูงสุดในด้านข้อเสนอแนะ ควรมีการพัฒนากระบวนการให้ชัดเจนมากขึ้น ทั้งการกำหนดหลักเกณฑ์การมอบหมายอำนาจ การติดตามผล และการประเมินประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมการอบรมพระสังฆาธิการและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ และการบริหารจัดการสมัยใหม่ เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้หลักธรรมควบคู่กับเครื่องมือการบริหารได้อย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การพัฒนาคณะสงฆ์ให้มีความน่าเชื่อถือ โปร่งใส และตอบสนองต่อความคาดหวังของสังคมได้อย่างยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.2, 6 เมษายน 2569)

การนำหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการมาประยุกต์ใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ถือเป็นแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างระบบการบริหารให้มีความเป็นระบบ รอบคอบ และตรวจสอบได้มากขึ้น

เนื่องจากหลักธรรมดังกล่าวมิได้มุ่งเพียงการประพฤติปฏิบัติส่วนบุคคลเท่านั้น แต่ยังสามารถใช้เป็นกรอบในการตัดสินใจ การวางนโยบาย และการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดความสมดุลระหว่างหลักการกับการปฏิบัติจริง ในส่วนของการแบ่งอำนาจและมอบอำนาจ หลักธัมมัญญูตาช่วยให้การดำเนินการเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และหลักพระธรรมวินัยอย่างถูกต้อง ลดการใช้ดุลพินิจที่คลาดเคลื่อนจากกรอบที่ควรเป็น ขณะเดียวกัน อรรถัญญูตาช่วยให้การมอบหมายหรือกระจายภารกิจมีเป้าหมายชัดเจน มุ่งประโยชน์ต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์มากกว่าประโยชน์เฉพาะส่วน ส่วนอรรถัญญูตาและบุคคลัญญูตาช่วยให้ผู้บริหารสามารถประเมินทั้งตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม รู้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ และเลือกบุคคลให้สอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย สำหรับการถ่ายโอนอำนาจ หลักมัตตัญญูตาเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยกำหนดระดับอำนาจให้เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละพื้นที่หรือแต่ละระดับการปกครอง มิให้เกิดภาวะรวมศูนย์มากเกินไปหรือกระจายอำนาจโดยขาดความร่วมมือ ส่วนกัลลัญญูตาช่วยให้การเปลี่ยนผ่านเกิดขึ้นอย่างมีลำดับขั้นและสอดคล้องกับสถานการณ์จริง ลดปัญหาความสับสนหรือผลกระทบต่อการดำเนินงานในระยะเปลี่ยนผ่าน ในกรณีการให้เอกชนเข้ามาดำเนินการแทนในบางภารกิจ ปริสัญญูตาและบุคคลปโรปรัญญูตามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะช่วยให้สามารถประเมินทั้งบริบทองค์กร ชุมชน และคุณสมบัติของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างรอบด้าน ทำให้การคัดเลือกภาคีภายนอกมีความรัดกุม โปร่งใส และลดความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ ควรกำหนดมาตรฐานหรือแนวปฏิบัติที่เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการแบ่งอำนาจ การมอบอำนาจ และการประสานงานกับภาคเอกชนให้ชัดเจน รวมถึงพัฒนาระบบตรวจสอบภายใน การรายงานผล และการเปิดเผยข้อมูลในประเด็นที่เหมาะสม นอกจากนี้ควรส่งเสริมการพัฒนาความรู้ด้านการบริหารองค์กร การเงิน การพัสดุ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่พระสงฆ์เพื่อการ เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล และหลักพระพุทธศาสนาอย่างสมดุลยิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.3, 6 เมษายน 2569)

การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ประการ ช่วยให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์มีกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรมมากขึ้น โดยเฉพาะการแบ่งอำนาจ มอบอำนาจ และถ่ายโอนอำนาจ ซึ่งต้องอาศัยทั้งความรู้ในหลักการ ความเข้าใจเป้าหมาย การพิจารณาบุคคลให้เหมาะสมกับงาน และการคำนึงถึงบริบท เวลา และขอบเขตอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ หลักดังกล่าวยังช่วยให้การดำเนินงานร่วมกับภาคเอกชนเป็นไปอย่างรอบคอบ สามารถคัดเลือกผู้มีความเหมาะสม ลดความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินภารกิจบางด้านได้ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ ควรกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมอบและถ่ายโอนอำนาจ มีระบบติดตามประเมินผลที่เป็นรูปธรรม และพัฒนาศักยภาพผู้บริหารคณะสงฆ์ให้มีความรู้ด้านการบริหารควบคู่กับหลักพระธรรมวินัย เพื่อให้การบริหารงานเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.4, 7 เมษายน 2569)

หลักสัปปริสธรรม 7 ประการ เป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ได้อย่างเหมาะสม เพราะช่วยให้การใช้อำนาจ การมอบหมายงาน และการถ่ายโอนภารกิจดำเนินไปตามหลักเกณฑ์ มีเหตุผล และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ส่งผลให้เกิดความโปร่งใส ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มความเป็นธรรมในการบริหารงาน ในส่วนของการให้เอกชนเข้ามาดำเนินการในบางภารกิจ หลักดังกล่าวช่วยให้สามารถพิจารณาความเหมาะสมของบุคคล องค์กร และบริบทแวดล้อมได้อย่างรอบด้าน ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและตรวจสอบได้มากขึ้น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ ควรพัฒนาหลักเกณฑ์การมอบอำนาจและการประสานงานกับภาคเอกชนให้ชัดเจนยิ่งขึ้น พร้อมทั้งมีระบบกำกับติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์มีความเป็นระบบ ทันท่วงทีกับบริบทสังคม และสอดคล้องกับหลักพระธรรมวินัยมากยิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.5, 7 เมษายน 2569)

การนำหลักสัปปริสธรรม 7 ประการมาใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ช่วยให้การแบ่งอำนาจ มอบอำนาจ และถ่ายโอนอำนาจเป็นไปอย่างมีหลักเกณฑ์ รอบคอบ และเหมาะสมกับบุคคล และภารกิจมากขึ้น อันส่งผลให้การดำเนินงานมีความโปร่งใส เป็นธรรม และลดปัญหาความซ้ำซ้อน หรือความคลาดเคลื่อนในการบริหารจัดการ นอกจากนี้ หลักธรรมดังกล่าวยังช่วยสนับสนุนการทำงานร่วมกับภาคเอกชนให้มีความรัดกุม โดยสามารถพิจารณาความเหมาะสมของผู้ดำเนินงาน ขอบเขตหน้าที่ และผลประโยชน์ที่คณะสงฆ์จะได้รับอย่างรอบด้าน ทำให้การดำเนินการเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ ควรมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการมอบและถ่ายโอนอำนาจ ตลอดจนระบบตรวจสอบและประเมินผลที่ต่อเนื่อง พร้อมส่งเสริมการพัฒนาความรู้ด้านการบริหารแก่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์มีความเป็นระบบและสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันมากขึ้น (สัมภาษณ์: ID.6, 7 เมษายน 2569)

หลักสัปปริสธรรม 7 ประการ สามารถเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้มีความโปร่งใสและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น เนื่องจากช่วยให้การใช้อำนาจ การมอบหมายหน้าที่ และการถ่ายโอนภารกิจเป็นไปตามหลักเหตุผล มีการพิจารณาความเหมาะสมของบุคคล เวลา และบริบทอย่างรอบคอบ ส่งผลให้เกิดความเป็นธรรมและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ในกรณีการให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในบางภารกิจ หลักดังกล่าวช่วยให้การตัดสินใจมีความรัดกุม สามารถกำหนดขอบเขตหน้าที่และการกำกับดูแลได้อย่างเหมาะสม ลดความเสี่ยงจากการดำเนินงานที่อาจไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของคณะสงฆ์ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ ควรส่งเสริมการจัดทำแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการแบ่งและมอบอำนาจ พร้อมพัฒนาระบบติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์มีความคล่องตัว โปร่งใส และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม (สัมภาษณ์: ID.7, 6 เมษายน 2569)

การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สามารถทำหน้าที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงจริยธรรมและหลักการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนาระบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้มีความโปร่งใส ความเป็นธรรม และประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในมิติของการแบ่งอำนาจ มอบอำนาจ และถ่ายโอนอำนาจ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน การพิจารณาความเหมาะสมของบุคคลตามศักยภาพและความรับผิดชอบ ตลอดจนการตัดสินใจที่สอดคล้องกับหลักพระธรรมวินัยและบริบทการบริหารร่วมสมัย นอกจากนี้ หลักสัปปุริสธรรมยังช่วยส่งเสริมกระบวนการกำกับดูแลในการให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในบางภารกิจของคณะสงฆ์ โดยทำให้การคัดเลือก การกำหนดขอบเขตอำนาจ และการติดตามผลการดำเนินงานมีความเป็นระบบและตรวจสอบได้มากขึ้น อันเป็นปัจจัยสำคัญในการลดความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพเชิงองค์กร ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ ควรมีการพัฒนาแนวทางหรือมาตรฐานการบริหารเกี่ยวกับการกระจายอำนาจและการมอบอำนาจให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ควบคู่กับการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารองค์กร การกำกับติดตาม และการประเมินผลแก่ผู้บริหารคณะสงฆ์ เพื่อให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์สามารถดำเนินไปอย่างมีธรรมาภิบาลและสอดคล้องกับบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง (สัมภาษณ์: ID.8, 7 เมษายน 2569)

หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สามารถประยุกต์ใช้เป็นฐานคิดในการพัฒนากระบวนการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้มีความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากหลักธรรมดังกล่าวครอบคลุมทั้งมิติของการตัดสินใจบนพื้นฐานเหตุผล การกำหนดเป้าหมายเชิงประโยชน์ส่วนรวม การพิจารณาศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนการคำนึงถึงกาลเทศะและบริบทแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กร ในมิติของการแบ่งอำนาจ มอบอำนาจ และถ่ายโอนอำนาจ หลักสัปปุริสธรรมช่วยให้การกำหนดบทบาท หน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบมีความชัดเจนและสอดคล้องกับศักยภาพของแต่ละระดับการปกครอง ส่งผลให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร ลดข้อจำกัดจากการรวมศูนย์อำนาจ และเสริมสร้างความเป็นธรรมในกระบวนการบริหารจัดการ ขณะเดียวกัน การนำหลักดังกล่าวมาประยุกต์ใช้กับการให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะสงฆ์ จะช่วยให้เกิดกระบวนการคัดเลือก การกำกับดูแล และการประเมินผลที่มีมาตรฐานมากขึ้น อันนำไปสู่ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และลดความเสี่ยงจากปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน สำหรับแนวทางพัฒนาเพิ่มเติม ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือคู่มือปฏิบัติด้านการกระจายอำนาจและการประสานความร่วมมือกับภาคส่วนภายนอกอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารและการกำกับดูแลแก่ผู้บริหารคณะสงฆ์ เพื่อยกระดับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและบริบทการบริหารร่วมสมัยใหม่มากยิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.9, 7 เมษายน 2569)

การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สามารถส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในมิติของการใช้อำนาจและการจัดสรรภารกิจได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากหลักธรรมดังกล่าว

เป็นกรอบในการพิจารณาทั้งด้านหลักการ วัตถุประสงค์ บุคลากร ขอบเขตหน้าที่ ระยะเวลา และ บริบททางสังคม อันเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิผลและตรวจสอบได้ ใน ด้านการแบ่งอำนาจ มอบอำนาจ และถ่ายโอนอำนาจ หลักสัปปุริสธรรมช่วยให้การกำหนดโครงสร้าง อำนาจมีความชัดเจน สอดคล้องกับศักยภาพของบุคลากรและภารกิจในแต่ละระดับ ส่งผลให้การ บริหารมีความคล่องตัว ลดความซ้ำซ้อนของงาน และเสริมสร้างความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนการเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามาดำเนินการในบางภารกิจ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพด้านการ บริหารจัดการได้ หากมีการกำหนดขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และกลไกกำกับติดตามอย่างเหมาะสม ซึ่ง หลักสัปปุริสธรรมสามารถใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกภาวภายนอกและประเมินความเหมาะสม ของกระบวนการดังกล่าวได้อย่างเป็นระบบ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ ควรพัฒนากลไกการบริหารเชิง ระบบให้มีมาตรฐานที่ชัดเจน ทั้งในด้านการมอบอำนาจ การติดตามประเมินผล และการตรวจสอบ ภายใน ควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารคณะสงฆ์ด้านการบริหารองค์กรและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์สามารถตอบสนองต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมี ประสิทธิภาพและยั่งยืน (สัมภาษณ์: ID.10, 4 เมษายน 2569)

หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบการบริหารเชิงคุณธรรมที่ สนับสนุนการพัฒนากระบวนการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และเกิดประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในประเด็นการแบ่งอำนาจ มอบอำนาจ และถ่ายโอนอำนาจ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน การกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม และการพิจารณา ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ในเชิงการบริหารองค์กร หลักสัปปุริส ธรรมช่วยให้กระบวนการตัดสินใจเป็นไปอย่างมีเหตุผล คำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรและประโยชน์ ส่วนรวมเป็นสำคัญ อีกทั้งยังส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบตามสายงาน ลดปัญหาการรวมศูนย์ อำนาจ และเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารงานระดับพื้นที่ สำหรับการให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมใน การดำเนินการกิจบางด้าน หลักดังกล่าวมีส่วนช่วยกำหนดกรอบการคัดเลือก การมอบหมายบทบาท และการกำกับติดตามให้เป็นระบบมากขึ้น อันนำไปสู่การดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้ และลด ความเสี่ยงที่อาจกระทบต่อภาพลักษณ์หรือวัตถุประสงค์ของคณะสงฆ์ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ ควร พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีมาตรฐานด้านการมอบอำนาจและการติดตามผลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหาร การกำกับดูแล และธรรมาภิบาลแก่ผู้บริหารคณะสงฆ์ เพื่อให้การดำเนินงานมีความสอดคล้องทั้งในมิติของหลักพระธรรมวินัยและการบริหารสมัยใหม่อย่าง สมดุล (สัมภาษณ์: ID.11, 3 เมษายน 2569)

การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ ถือเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความ น่าเชื่อถือและความชอบธรรมของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ เนื่องจากหลักธรรมดังกล่าวเอื้อต่อการ กำหนดกระบวนการใช้อำนาจที่ตั้งอยู่บนเหตุผล ความเหมาะสม และการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

มากกว่าประโยชน์เฉพาะกลุ่ม ในบริบทของการแบ่งอำนาจ มอบอำนาจ และถ่ายโอนอำนาจ หลักสัปปริสธรรมช่วยให้การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบมีความชัดเจนมากขึ้น ลดความคลุมเครือในการตัดสินใจ และส่งเสริมการกระจายภารกิจตามศักยภาพของแต่ละระดับการบริหาร อันส่งผลต่อประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการดำเนินงานของคณะสงฆ์โดยรวม นอกจากนี้ ในกรณีการให้ภาคเอกชนเข้ามาดำเนินการในบางภารกิจ หลักดังกล่าวสามารถใช้เป็นกรอบในการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก การกำกับดูแล และการตรวจสอบอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยลดข้อกังวลของสาธารณชนเกี่ยวกับความโปร่งใสและผลประโยชน์ทับซ้อน ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ คณะสงฆ์ควรพัฒนากลไกการบริหารที่เปิดเผย ตรวจสอบได้ และมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนมากขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการสื่อสารกับสาธารณชนอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในระยะยาว (สัมภาษณ์: ID.12, 7 เมษายน 2569)

หลักสัปปริสธรรม 7 ประการสามารถทำหน้าที่เป็นกรอบกำกับเชิงคุณธรรมที่ช่วยสนับสนุนการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้มีความเป็นระบบและตรวจสอบได้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากหลักธรรมดังกล่าวส่งเสริมให้อำนาจบนพื้นฐานของเหตุผล ความเหมาะสม และการคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารองค์กรที่มีธรรมาภิบาล สำหรับการแบ่งอำนาจ มอบอำนาจ และถ่ายโอนอำนาจ การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมช่วยให้เกิดความชัดเจนในด้านโครงสร้างการบริหารและขอบเขตความรับผิดชอบ ลดการพึ่งพาการตัดสินใจแบบรวมศูนย์ และเปิดโอกาสให้แต่ละระดับสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมตามบทบาทและศักยภาพของตน ในประเด็นการให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในบางภารกิจ หลักดังกล่าวช่วยกำหนดแนวทางในการพิจารณาความเหมาะสมของผู้ดำเนินงาน การกำหนดขอบเขตบทบาท และการติดตามประเมินผลอย่างรอบคอบ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการสร้างความเชื่อมั่นแก่สาธารณชนและลดข้อกังวลเกี่ยวกับความโปร่งใสในการดำเนินงาน ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ ควรมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นความชัดเจนของกระบวนการ การเปิดเผยข้อมูลในระดับที่เหมาะสม และการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับมาตรฐานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมร่วมสมัยมากยิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.13, 7 เมษายน 2569)

การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ประการมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาระบบบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้มีความน่าเชื่อถือและสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลมากยิ่งขึ้น เนื่องจากหลักธรรมดังกล่าวส่งเสริมการตัดสินใจที่ตั้งอยู่บนหลักเหตุผล ความเหมาะสม และการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารองค์กรสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ ในด้านการแบ่งอำนาจ มอบอำนาจ และถ่ายโอนอำนาจ หลักสัปปริสธรรมช่วยสนับสนุนให้เกิดการกำหนดโครงสร้างอำนาจและความรับผิดชอบที่ชัดเจน ลดความซ้ำซ้อนของภารกิจ และเอื้อต่อการกระจายบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับแต่ละระดับการบริหาร ส่งผลให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวและเป็นระบบ

มากขึ้น ขณะเดียวกัน การให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในบางภารกิจของคณะสงฆ์ หากอยู่ภายใต้กรอบของหลักสัปปุริสธรรม จะช่วยให้การคัดเลือกและกำกับดูแลผู้ดำเนินงานมีมาตรฐาน สามารถตรวจสอบได้ และลดข้อกังวลในประเด็นผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความไม่โปร่งใส ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ ควรส่งเสริมการพัฒนาระบบบริหารที่เน้นความชัดเจนของกระบวนการ การกำหนดหลักเกณฑ์ในการมอบอำนาจและความร่วมมือกับภาคส่วนภายนอกอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนพัฒนากลไกติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นของสาธารณชนต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในระยะยาว (สัมภาษณ์: ID.14, 7 เมษายน 2569)

หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการสามารถนำมาใช้ช่วยในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ได้ดี เพราะเป็นหลักที่ช่วยให้การทำงานมีความรอบคอบมากขึ้น ทั้งในเรื่องการแบ่งหน้าที่ การมอบหมายงาน และการถ่ายโอนอำนาจไปยังแต่ละระดับอย่างเหมาะสม ทำให้การดำเนินงานมีความชัดเจน เป็นระบบ และลดความสับสนในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังช่วยให้การพิจารณาเลือกบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามาดำเนินงานบางส่วนมีความเหมาะสมมากขึ้น เพราะมีการคำนึงถึงความสามารถ ความรับผิดชอบ และประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ส่งผลให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้มากขึ้น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ ควรมีการกำหนดแนวทางหรือหลักเกณฑ์ในการมอบอำนาจและการทำงานร่วมกับภาคเอกชนให้ชัดเจน พร้อมทั้งมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน (สัมภาษณ์: ID.15, 8 เมษายน 2569)

หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ เป็นหลักที่ช่วยให้การบริหารงานของคณะสงฆ์มีแนวทางที่ชัดเจนมากขึ้น เพราะทำให้การใช้อำนาจ การมอบหมายงาน และการถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ เป็นไปอย่างเหมาะสมกับบุคคลและหน้าที่ ลดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนหรือการตัดสินใจที่ไม่เป็นระบบ ในกรณีที่มีการให้เอกชนเข้ามาช่วยดำเนินงานบางด้าน หลักดังกล่าวก็ช่วยให้สามารถพิจารณาความเหมาะสมได้รอบด้านมากขึ้น ทั้งในเรื่องความน่าเชื่อถือ ความสามารถ และผลประโยชน์ที่คณะสงฆ์จะได้รับ ทำให้การดำเนินงานมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้มากขึ้น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ ควรมีหลักเกณฑ์หรือแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมอบอำนาจและการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก รวมถึงมีการติดตามผลเป็นระยะ เพื่อให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์มีความคล่องตัวและสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันมากยิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.16, 6 เมษายน 2569)

หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ได้อย่างเหมาะสม เพราะช่วยให้การทำงานมีหลักยึดที่ชัดเจนมากขึ้น ทั้งในด้านการแบ่งหน้าที่ การมอบหมายงาน และการถ่ายโอนอำนาจไปยังระดับต่าง ๆ ทำให้แต่ละฝ่ายทราบขอบเขตบทบาทและความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน หลักดังกล่าวยังช่วยให้การพิจารณามอบหมายงานเป็นไปตามความเหมาะสมของบุคคล ลดปัญหาการมอบหมายงานไม่ตรงกับความสามารถ และช่วยให้การ

ตัดสินใจต่าง ๆ มีความรอบคอบมากขึ้น โดยคำนึงถึงประโยชน์ของคณะสงฆ์และส่วนรวมเป็นสำคัญ ในกรณีที่มีการให้ภาคเอกชนเข้ามาดำเนินการในบางภารกิจ การนำหลักสัปปริสธรรมมาใช้ช่วยให้สามารถกำหนดขอบเขตหน้าที่และการกำกับดูแลได้ชัดเจนมากขึ้น ลดข้อกังวลเรื่องความไม่โปร่งใส และทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ ควรพัฒนาแนวทางการบริหารและการมอบอำนาจให้มีความชัดเจนเป็นมาตรฐานเดียวกัน พร้อมทั้งมีระบบติดตามประเมินผล และสื่อสารภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์มีความคล่องตัวเป็นระบบ และตอบสนองต่อภารกิจได้ดียิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.17, 7 เมษายน 2569)

หลักสัปปริสธรรม 7 ประการเป็นหลักที่สามารถนำมาใช้สนับสนุนการบริหารกิจการคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะช่วยให้การใช้อำนาจ การมอบหมายหน้าที่ และการถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างมีหลักเกณฑ์และเหมาะสมกับบริบทการทำงานจริง การนำหลักดังกล่าวมาใช้ช่วยให้การกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละระดับมีความชัดเจนมากขึ้น ลดความซ้ำซ้อนของงาน และทำให้การประสานงานภายในเกิดความคล่องตัว นอกจากนี้ ยังช่วยให้การพิจารณาบุคคลเพื่อรับผิดชอบงานหรือรับมอบอำนาจเป็นไปตามความเหมาะสมของความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ สำหรับการให้ภาคเอกชนเข้ามาดำเนินการในบางภารกิจ หากมีการกำหนดขอบเขตและระบบกำกับดูแลที่ชัดเจน ก็จะช่วยแบ่งเบาภาระงานบางด้านและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานได้ โดยยังคงรักษาเป้าหมายและผลประโยชน์ของคณะสงฆ์ไว้เป็นสำคัญ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ ควรมีการพัฒนาแนวปฏิบัติด้านการมอบอำนาจและการถ่ายโอนอำนาจให้ชัดเจนยิ่งขึ้น พร้อมทั้งเสริมสร้างการติดตามประเมินผลและการสื่อสารภายในอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์มีความเป็นระบบและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงมากขึ้น (สัมภาษณ์: ID.18, 7 เมษายน 2569)

หลักสัปปริสธรรม 7 ประการสามารถทำหน้าที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงจริยธรรมและการบริหารที่มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาระบบบริหารกิจการคณะสงฆ์ เนื่องจากเป็นหลักที่ครอบคลุมทั้งด้านการใช้เหตุผล การกำหนดเป้าหมาย การพิจารณาศักยภาพบุคลากร และการคำนึงถึงบริบทในการดำเนินงาน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารองค์กรสาธารณะ ในประเด็นการแบ่งอำนาจ มอบอำนาจ และถ่ายโอนอำนาจ หลักสัปปริสธรรมช่วยให้การกำหนดโครงสร้างอำนาจและความรับผิดชอบมีความชัดเจนมากขึ้น ส่งเสริมการกระจายภารกิจตามระดับการบริหารอย่างเหมาะสม และลดข้อจำกัดจากการรวมศูนย์อำนาจมากเกินไป อันนำไปสู่ความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ส่วนการให้ภาคเอกชนเข้ามาดำเนินการในบางภารกิจ ถือเป็นแนวทางที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพเชิงปฏิบัติได้ หากมีระบบกำกับดูแลที่เหมาะสม โดยหลักสัปปริสธรรมสามารถใช้เป็นฐานในการกำหนดเกณฑ์คัดเลือก การกำหนดขอบเขตหน้าที่ และการประเมินผล เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและลดความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ ควร

พัฒนากลไกการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้มีความชัดเจนด้านกฎเกณฑ์ ขั้นตอน และระบบติดตาม ประเมินผลมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งส่งเสริมการบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับแนวความคิดการบริหารสมัยใหม่ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารและเสริมสร้างความเชื่อมั่นจากสังคมโดยรวม (สัมภาษณ์: ID.19, 27 มีนาคม 2569)

หลักสัปปริสธรรม 7 ประการสามารถประยุกต์ใช้เป็นกรอบการบริหารเชิงคุณธรรมที่สนับสนุนการพัฒนากระบวนการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้มีความสมดุลระหว่างหลักพระธรรมวินัยกับแนวทางการบริหารองค์กรสมัยใหม่ โดยหลักธรรมดังกล่าวช่วยให้การตัดสินใจและการใช้อำนาจตั้งอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล ความเหมาะสม และการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ในด้านการแบ่งอำนาจ มอบอำนาจ และถ่ายโอนอำนาจ หลักสัปปริสธรรมมีส่วนช่วยให้การกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละระดับมีความชัดเจนมากขึ้น อันส่งผลต่อการลดความซ้ำซ้อนของภารกิจ เพิ่มความคล่องตัวในการบริหาร และส่งเสริมประสิทธิภาพของการดำเนินงานในภาพรวมสำหรับการให้เอกชนเข้ามาดำเนินการในบางภารกิจ สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการได้ในเชิงปฏิบัติ แต่จำเป็นต้องมีระบบกำกับดูแลที่เหมาะสม ซึ่งหลักสัปปริสธรรมสามารถนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความเหมาะสมของผู้ดำเนินงาน การกำหนดขอบเขตหน้าที่ และการติดตามผลอย่างเป็นระบบ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ ควรมีการพัฒนาหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติด้านการกระจายอำนาจและการทำงานร่วมกับภาคส่วนภายนอกให้มีความชัดเจนมากขึ้น พร้อมทั้งเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารและการกำกับดูแลแก่ผู้บริหารคณะสงฆ์ เพื่อยกระดับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับบริบทสังคมร่วมสมัยมากยิ่งขึ้น (สัมภาษณ์: ID.20, 7 เมษายน 2569)

กล่าวโดยสรุป การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ประการ เป็นแนวทางและกรอบแนวคิดสำคัญในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้มีความเหมาะสม ทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะในมิติการแบ่งอำนาจ การมอบอำนาจ และการถ่ายโอนอำนาจสู่ระดับพื้นที่ ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในภารกิจต่าง ๆ ในการดำเนินงานนั้น หลักธัมมัญญุตและอัตถัญญุต จะช่วยให้การกำหนดขอบเขตหน้าที่และการทำงานตั้งอยู่บนหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ และพระธรรมวินัยที่ถูกต้อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของคณะสงฆ์และพระพุทธศาสนาเป็นสำคัญ ขณะที่หลักปุคคัลญุตและอัตถัญญุต จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถพิจารณาคัดเลือกผู้รับผิดชอบและมอบหมายภารกิจได้ตรงตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเหมาะสมของบุคคล ซึ่งช่วยลดการใช้อำนาจโดยขาดความรอบคอบ ลดความลำเอียง และลดข้อขัดแย้งในการบริหาร ส่วนหลักมัตถัญญุต จะเป็นหลักในการกำหนดขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และการจัดสรรทรัพยากร รวมถึงการกำหนดระดับอำนาจในการถ่ายโอนงานจากส่วนกลางสู่ระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล และวัด ให้เหมาะสมกับ

ศักยภาพของแต่ละหน่วยงาน ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดความซ้ำซ้อนของภารกิจ นอกจากนี้ หลักกฤษฎีกา ยังมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจและการดำเนินงานในจังหวะเวลาที่เหมาะสม ทำให้การถ่ายโอนอำนาจหรือการทำงานร่วมกับภาคเอกชนเป็นไปอย่างมีแบบแผน ไม่เร่งรีบจนขาดความพร้อมและไม่ล่าช้าจนเกิดผลเสียต่อองค์กร และหลักปรัญญาและบุคคลปรัญญา จะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจบริบทที่แตกต่างกันของพื้นที่ ชุมชน วัด หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่งผลให้การประสานงานเป็นไปอย่างราบรื่น โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้มากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน จึงมีข้อเสนอแนะให้จัดทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติกลางในการแบ่งอำนาจ มอบอำนาจ และถ่ายโอนอำนาจให้มีความชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดระบบติดตาม ประเมินผล และตรวจสอบอย่างเป็นรูปธรรม ควบคู่ไปกับการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้มีความรู้ด้านการบริหารจัดการสมัยใหม่ โดยยังคงยึดมั่นในหลักพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัด เพื่อขับเคลื่อนกิจการคณะสงฆ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมสืบไป

4.4 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยพบว่า

1. ศึกษาสภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยากระจายอำนาจโดยยึดหลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อแก้ไขปัญหาความล่าช้าและลดภาระงานจากการบริหารแบบรวมศูนย์ เป้าหมายคือการเพิ่มประสิทธิภาพ ความคล่องตัว และเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับพื้นที่สามารถตัดสินใจได้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละชุมชน การดำเนินการจะประเมินจากศักยภาพของบุคลากร โดยมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างชัดเจน คณะสงฆ์ยังมีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์และกาลเวลา เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและเป็นเอกภาพ นอกจากนี้ยังเน้นการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ คุณธรรม และประสพการณ์ พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับภารกิจอย่างต่อเนื่อง

2. วิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การแบ่งอำนาจของคณะสงฆ์เป็นไปตามลำดับขั้นเพื่อรักษาเอกภาพ แต่อาจขาดความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหาของระดับพื้นที่ การมอบและถ่ายโอนอำนาจพิจารณาจากความเหมาะสมของบุคคลและภารกิจ เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและตอบสนองชุมชนได้ตรงจุด อุปสรรคสำคัญในการกระจายอำนาจคืองบประมาณจำกัด กฎระเบียบที่ซับซ้อน และยังขาดระบบกำกับติดตามผลที่เป็นรูปธรรม การให้ภาคเอกชนร่วมสนับสนุนงานเชิงเทคนิคช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ แต่ต้องระวังความ

โปร่งใสและไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมเป็นกรอบกำกับดูแล จะช่วยสร้างสมดุลให้การบริหารคณะสงฆ์มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3. เสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แนวทางการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาควรประยุกต์ใช้หลักธัมมัญญตาและอัทธัญญตา เพื่อวิเคราะห์เหตุปัจจัยเชิงพื้นที่และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่สร้างความคล่องตัวควบคู่กับความเป็นเอกภาพของสถาบัน ในการมอบอำนาจต้องใช้หลัก อัทธัญญตาและบุคคัลญญตา เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีสมรรถนะและจริยธรรมให้เหมาะสมกับภารกิจ ลดการรวมศูนย์อำนาจและป้องกันความเสี่ยงเชิงบริหาร สำหรับการถ่ายโอนอำนาจต้องยึดหลัก **กาลัญญตา** ในการเลือกจังหวะเวลาที่ระบบงานและบุคลากรมีความพร้อมสูงสุด เพื่อให้การเปลี่ยนผ่านราบรื่นและลดความขัดแย้ง ด้านการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนควรใช้หลัก **มัตตัญญตาและปริสัญญตา** เพื่อควบคุมขอบเขตงานและงบประมาณให้พอเหมาะ โปร่งใส และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน โดยภาพรวมการบูรณาการสัปปุริสธรรมทั้ง 7 ข้อ จะช่วยยกระดับธรรมาภิบาลสงฆ์ให้มีความทันสมัยตรวจสอบได้ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อพระพุทธศาสนาอย่างยั่งยืน

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ มีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จึงสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ได้ดังสรุปผังมโนทัศน์ที่ 4.1

การกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยบูรณาการเข้ากับหลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อแก้ปัญหาความล่าช้าและการรวมศูนย์อำนาจ “A-DECENT Model” เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารงานคณะสงฆ์ยุคใหม่ที่มีความทันสมัยและยั่งยืน ดังนี้

A-DECENT Model: องค์ความรู้ใหม่เพื่อการกระจายอำนาจคณะสงฆ์

โมเดลนี้เน้นการเปลี่ยนผ่านจากโครงสร้างเดิมที่เน้นลำดับชั้น (Hierarchy) ไปสู่โครงสร้างที่มีความคล่องตัว (Agility) โดยใช้หลักธรรมเป็นตัวกำกับ

องค์ประกอบของ A-DECENT Model

อักษรย่อ	ชื่อเต็ม (English)	ความหมายและหลักสัปปริสธรรมที่ประยุกต์ใช้
A	Analysis of Roots	การวิเคราะห์เหตุและผล: ใช้หลัก ธัมมัญญตา และ อัตถัญญตา เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาเชิงพื้นที่และกำหนดเป้าหมายที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยยังคงรักษาความเป็นเอกภาพของสถาบันสงฆ์ไว้
D	Deployment of People	การบริหารและวางตัวบุคคล: ใช้หลัก อัตถัญญตา และ บุคคลัญญตา ในการคัดเลือกบุคลากรที่มีทั้งสมรรถนะ (Competency) และ จริยธรรม ให้เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เพื่อลดการรวมศูนย์อำนาจ
E	Efficient Timing	จังหวะเวลาที่มีประสิทธิภาพ: ใช้หลัก กาลัญญตา ในการเลือกช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับการถ่ายโอนอำนาจ เมื่อระบบงานและบุคลากรมีความพร้อม เพื่อให้การเปลี่ยนผ่านราบรื่นและลดความขัดแย้ง
C	Community Moderation	การมีส่วนร่วมและงบประมาณที่พอดี: ใช้หลัก มัตถัญญตา และ ปริสฺตัญญตา เพื่อกำกับขอบเขตงานและงบประมาณให้โปร่งใส โดยดึงภาคเอกชนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเหมาะสมตามความต้องการของพื้นที่
N	Network & Unity	เครือข่ายและความเป็นเอกภาพ: การสร้างสมดุลระหว่างการมอบอำนาจให้ระดับพื้นที่ที่ตัดสินใจได้คล่องตัว กับการเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายที่ยึดโยงด้วยพระธรรมวินัย
T	Transparent Governance	ธรรมาภิบาลที่ตรวจสอบได้: ผลลัพธ์สุดท้ายที่มุ่งหวัง คือระบบการบริหารที่ทันสมัย ตรวจสอบได้ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อพระพุทธศาสนาอย่างยั่งยืน

สรุปแนวทางการขับเคลื่อนโมเดล

1. ลดการรวมศูนย์ (Decentralization): มอบอำนาจให้ผู้บริหารระดับพื้นที่ตัดสินใจตามบริบทชุมชน โดยมีกฎระเบียบที่ชัดเจนเพื่อลดความซับซ้อน.

2. พัฒนาศักยภาพ (Capacity Building): ประเมินและส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้และคุณธรรมรองรับภารกิจใหม่.
3. ระบบติดตาม (Monitoring System): สร้างระบบกำกับติดตามที่เป็นรูปธรรมเพื่อแก้ปัญหาอุปสรรคด้านงบประมาณและความโปร่งใส.

โมเดล A-DECENT นี้จะช่วยให้คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่นสูง (Agility) และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน



ภาพที่ 4.1 สรุปผังมโนทัศน์องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

(ที่มา: Google Gemini, 2026)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) เพื่อเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกต ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ กลุ่มพระสงฆ์ และกลุ่มฆราวาส/บุคคลากรภายนอก ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 20 รูป/คน เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 3 ข้อดังนี้

1. สภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.1 การกำหนดนโยบายและแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ดำเนินการโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการบูรณาการหลักพระธรรมวินัย กฎหมายคณะสงฆ์ และระเบียบของมหาเถรสมาคม ผสมกับการนำหลักสัปปริสธรรม โดยเฉพาะ "หลักธัมมัญญุต" มาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการวิเคราะห์เหตุปัจจัยและความจำเป็นของการบริหารจัดการ ทั้งนี้ ก่อนกระบวนการตัดสินใจกระจายอำนาจ จะมีการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและบริบทแวดล้อมอย่างรอบด้านทั้งในมิติทางสังคม วัฒนธรรม และความต้องการของพื้นที่ ควบคู่ไปกับการเปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการทุกระดับตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในชุมชนได้ร่วมประชุมหารือและแสดงความคิดเห็น เพื่อประเมินความพร้อมและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น กลไกการมีส่วนร่วมและการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบนี้ ช่วยให้การบริหารงานคณะสงฆ์มีความรอบคอบ โปร่งใส สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนามีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมส่วนรวมได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.2 สภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามหลักอรรถกถา นั้น มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพ ความคล่องตัว และการตอบสนองต่อบริบทของแต่ละพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อลดข้อจำกัดของการบริหารจัดการแบบรวมศูนย์ ผ่านการกระจาย

อำนาจและเปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการระดับท้องถิ่น (ระดับอำเภอ ตำบล และเจ้าอาวาส) ตลอดจนชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางการดำเนินงาน ภายใต้กรอบพระธรรมวินัย กฎหมายคณะสงฆ์ และนโยบายส่วนกลาง การดำเนินการดังกล่าวไม่เพียงช่วยให้การขับเคลื่อนกิจการพระศาสนา ทั้งด้านการปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ และการสาธารณสงเคราะห์ เป็นไปอย่างตรงจุดและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและภาวะผู้นำของพระสงฆ์ โดยเฉพาะพระสงฆ์รุ่นใหม่ ให้มีความรับผิดชอบและสามารถประยุกต์บทบาทให้เข้ากับพลวัตทางสังคมยุคปัจจุบันได้ ในส่วนของการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการกระจายอำนาจ สามารถพิจารณาได้จากตัวชี้วัดเชิงประจักษ์หลายมิติ ได้แก่ ความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาที่ลดความซ้ำซ้อนของการบริหาร ระดับการมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการระหว่างคณะสงฆ์ ผู้นำชุมชน และประชาชน คุณภาพของการให้บริการทางศาสนาที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย การเกิดนวัตกรรมสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการ และการเพิ่มพูนความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อคณะสงฆ์ ทั้งนี้ การกระจายอำนาจจะถือว่าบรรลุเป้าหมายอย่างสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อระบบการบริหารมีความเป็นระเบียบ มีประสิทธิผล และยังคงสามารถธำรงไว้ซึ่งเอกภาพและความมั่นคงตามโครงสร้างการปกครองของคณะสงฆ์ได้อย่างยั่งยืน

1.3 การบริหารจัดการคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้ความสำคัญกับกระบวนการประเมินศักยภาพและการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการประเมินผลจะยึดโยงกับโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ในทุกระดับชั้น ควบคู่กับการพิจารณาขีดความสามารถในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน ความรู้ความเข้าใจในพระธรรมวินัยและกฎระเบียบ ตลอดจนภาวะผู้นำและผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ เพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นฐานในการมอบหมายภารกิจให้สอดคล้องกับศักยภาพที่แท้จริง ลดความซ้ำซ้อน และเสริมสร้างเอกภาพตามสายงานการบังคับบัญชา นอกจากนี้ ยังมีการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรม สัมมนา และระบบการนิเทศติดตาม เพื่อยกระดับทักษะด้านการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการบูรณาการความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย อันจะส่งผลให้พระสังฆาธิการมีความพร้อม วิสัยทัศน์ และความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งนำไปสู่การบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพระพุทธศาสนาและบริบทสังคมปัจจุบัน

1.4 การบริหารจัดการภายในคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเน้นการจัดสรรอำนาจหน้าที่ตามหลักความเหมาะสมของภารกิจและความรับผิดชอบ โดยแบ่งบทบาทตามระดับการปกครองอย่างชัดเจน ในระดับจังหวัดจะทำหน้าที่เชิงนโยบาย วางกรอบการบริหาร และกำกับดูแลภาพรวมเพื่อรักษาความเป็นเอกภาพและมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งจังหวัด ขณะที่ระดับอำเภอทำหน้าที่ประสานงานและนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่ สำหรับระดับตำบลและระดับวัดได้รับความ

ไว้วางใจให้บริหารจัดการภารกิจภายในตามบริบทและศักยภาพของแต่ละพื้นที่ โดยเฉพาะในด้านการศึกษา การเผยแพร่ และงานสาธารณสงเคราะห์ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและสอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริงในชุมชน หลักการสำคัญในการพิจารณากระจายอำนาจจะคำนึงถึงความสำคัญและผลกระทบของภารกิจเป็นหลัก หากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย นโยบายสำคัญ หรือการแต่งตั้งบุคลากร อำนาจการตัดสินใจจะยังคงรวมศูนย์อยู่ที่ระดับจังหวัดเพื่อความถูกต้องตามระเบียบ แต่หากเป็นงานประจำหรือการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า จะมอบอำนาจให้ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดปัญหาและเข้าใจพื้นที่มากที่สุดเป็นผู้ตัดสินใจ ทั้งนี้ เพื่อลดความซ้ำซ้อนและขั้นตอนที่ยุ่งยากในการสั่งการ โดยยังคงมีระบบการรายงานผลและติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาดุลยภาพระหว่างการกระจายอำนาจกับการกำกับดูแลที่สามารถตรวจสอบได้

1.5 การพิจารณากำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีพื้นฐานสำคัญจากการประเมินความพร้อมเชิงบริบทและสถานการณ์ในแต่ละพื้นที่อย่างรอบด้าน โดยคำนึงถึงศักยภาพของบุคลากร ทรัพยากร งบประมาณ และระบบสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้รับมอบอำนาจ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและไม่ส่งผลกระทบต่อภารกิจหลักด้านการปกครอง การศึกษา การเผยแพร่ และการสาธารณูปการ กระบวนการดังกล่าวมีการเลือกจังหวะเวลาที่สอดคล้องกับแผนงานประจำปีหรือสถานการณ์ที่ต้องการความคล่องตัว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจระดับพื้นที่และลดความซ้ำซ้อนในการสั่งการ ทั้งนี้ รูปแบบการกระจายอำนาจมีลักษณะยืดหยุ่นตามสภาวการณ์ โดยในสภาวะปกติจะมุ่งเน้นการมอบอำนาจให้หน่วยงานระดับพื้นที่ดำเนินการได้อย่างอิสระตามขอบเขตหน้าที่ แต่หากเผชิญกับสถานการณ์พิเศษหรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายสำคัญที่ต้องการความเป็นเอกภาพ จะมีการปรับระดับการควบคุมกลับสู่ส่วนกลางเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีมาตรฐานสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรักษาดุลยภาพระหว่างความคล่องตัวกับความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการปกครองคณะสงฆ์

1.6 การบริหารจัดการคณะสงฆ์ในระดับพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยการวิเคราะห์และทำความเข้าใจบริบทเชิงพื้นที่ที่ครอบคลุมทั้งมิติทางสังคม วัฒนธรรม และสภาพเศรษฐกิจที่มีความเฉพาะตัวในแต่ละชุมชน เพื่อให้การกำหนดแนวทางการดำเนินงานสามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกันได้อย่างตรงจุด กระบวนการกระจายอำนาจสู่หน่วยงานคณะสงฆ์ระดับท้องถิ่นถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการตัดสินใจและการบริหารจัดการ ทำให้สามารถขับเคลื่อนโครงการด้านการปกครอง การศึกษา การเผยแพร่ และงานสาธารณสงเคราะห์ได้โดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพาการสั่งการจากส่วนกลางเพียงอย่างเดียว ความสำเร็จในการดำเนินงานยังขึ้นอยู่กับการบูรณาการความร่วมมือและรับฟังความคิดเห็นจากภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งพระสงฆ์สามเณร ผู้นำชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และประชาชน เพื่อให้เกิดกระบวนการมี

ส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เช่น การเปลี่ยนแปลงทางสังคมหรือข้อจำกัดด้านทรัพยากร ทั้งนี้ การดำเนินงานในระดับพื้นที่จะต้องสอดคล้องกับกรอบนโยบายและระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน ควบคู่ไปกับการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาเอกภาพในการบริหารจัดการและสร้างประโยชน์สุขให้แก่ชุมชนอย่างยั่งยืน

1.7 การพิจารณาอบหมายอำนาจหน้าที่ให้แก่บุคลากรนั้นตั้งอยู่บนหลักการประเมินความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่สอดคล้องกับภารกิจเป็นสำคัญ โดยต้องคำนึงถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่นได้แก่ ความประพฤติ ความซื่อสัตย์สุจริต ภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ และความมีระเบียบวินัย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ ยังเน้นกระบวนการคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากผลงานในอดีตควบคู่ไปกับการมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง เมื่อผ่านการคัดเลือกแล้ว บุคลากรจะได้รับการส่งเสริมศักยภาพอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการนิเทศติดตามการให้คำแนะนำ การอบรมสัมมนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง เพื่อสร้างความมั่นใจและความพร้อมในการรับผิดชอบภารกิจที่สำคัญยิ่งขึ้นในอนาคต

2. วิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปตปริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.1 โครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบันมีลักษณะการบริหารจัดการเชิงลำดับชั้นที่เน้นความเป็นเอกภาพและการสอดคล้องประสานภารกิจอย่างเป็นระบบ โดยหน่วยงานส่วนกลางทำหน้าที่เชิงยุทธศาสตร์ในการกำหนดนโยบาย วางแผน และกำกับดูแลมาตรฐานการดำเนินงานให้สอดคล้องกับหลักพระธรรมวินัยและสภาวะการณ์ของสังคม ขณะที่หน่วยการปกครองในระดับภูมิภาค ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล ทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ควบคุมดูแลและประสานงานให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่ โดยมี "วัด" เป็นหน่วยปฏิบัติการพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการเผยแผ่ศาสนาและเป็นศูนย์กลางทางจิตใจของชุมชน แม้ระบบการปกครองดังกล่าวจะช่วยให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจนในการดำรงความมั่นคงของคณะสงฆ์ แต่ยังมีข้อจำกัดในด้านการรวมศูนย์อำนาจการตัดสินใจที่อาจส่งผลต่อความคล่องตัวในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และความไม่สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของแต่ละท้องถิ่น ดังนั้น แนวทางการพัฒนาในอนาคตจึงควรให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจเชิงบริหารสู่ระดับพื้นที่ให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น ภายใต้กรอบการกำกับดูแลที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาสังคมทั้งด้านศีลธรรมและวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

2.2 กระบวนการมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงสู่ระดับรองลงมาในองค์กรคณะสงฆ์ ยึดถือหลักการพิจารณาความเหมาะสมระหว่าง ลักษณะภารกิจ บุคคล และบริบทพื้นที่ เป็นสำคัญ โดยจำแนกสัดส่วนการใช้อำนาจออกเป็นสองลักษณะ คือ งานด้านการบริหารทั่วไป การ

ประสานงานในพื้นที่ และงานที่ต้องการความคล่องตัวในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า จะมีการกระจายอำนาจให้ผู้ปฏิบัติงานในระดับพื้นที่เพื่อประสิทธิภาพและความรวดเร็ว ในขณะที่งานเชิงนโยบายหรืองานที่มีผลกระทบต่อคณะสงฆ์ในวงกว้างจะยังคงสงวนไว้ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลาง สำหรับการคัดเลือกผู้รับมอบอำนาจนั้น จะพิจารณาจากเกณฑ์คุณสมบัติที่ครอบคลุมทั้งความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความประพฤติ และความรับผิดชอบ รวมถึงความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในระเบียบ กฎหมาย และพระธรรมวินัย เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติหน้าที่แทน ทั้งนี้ ภายหลังจากมอบอำนาจ คณะสงฆ์ได้กำหนดกลไกการกำกับติดตามผ่านการรายงานผลตามลำดับชั้น การประชุมติดตามงาน และการตรวจสอบผลการดำเนินงานเป็นระยะ เพื่อประเมินว่าการใช้อำนาจเป็นไปตามวัตถุประสงค์และกรอบนโยบายที่วางไว้หรือไม่อย่างไรก็ตาม แม้ระบบปัจจุบันจะช่วยลดภาระการบริหารส่วนกลางและสร้างความคล่องตัวได้ในระดับหนึ่ง แต่ยังมีข้อเสนอแนะในการ พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลให้มีความชัดเจนและต่อเนื่องยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม เพื่อยกระดับให้การมอบอำนาจเป็นกลไกในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานของคณะสงฆ์อย่างแท้จริงและตรวจสอบได้ในทุกระดับ

2.3 การถ่ายโอนอำนาจการปกครองคณะสงฆ์สู่ระดับจังหวัดและอำเภอ โดยเฉพาะในด้านการพิจารณากลับกรองการแต่งตั้งพระสังฆาธิการ การกำกับดูแลวัด และการติดตามโครงการด้านการศึกษาและสาธารณูปการ ช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวและรวดเร็วยิ่งขึ้น เนื่องด้วยผู้บริหารในระดับพื้นที่ย่อมมีความเข้าใจในบริบท ปัญหา และศักยภาพของแต่ละวัดได้ลึกซึ้งกว่าส่วนกลาง ซึ่งส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการบริหารจัดการตนเองในระดับพื้นที่เพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการกระจายอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านความพร้อมของบุคลากรเป็นสำคัญ โดยเฉพาะพระสังฆาธิการและผู้เกี่ยวข้องที่จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจทั้งในด้านการบริหาร กฎหมาย และระเบียบปฏิบัติของคณะสงฆ์ควบคู่ไปกับประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงความชัดเจนของขอบเขตอำนาจหน้าที่และการสนับสนุนด้านงบประมาณและระบบข้อมูลที่เพียงพอในทางกลับกัน กระบวนการดังกล่าวยังเผชิญกับอุปสรรคเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร เช่น กฎระเบียบบางประการที่ยังมีลักษณะรวมศูนย์อำนาจ ซึ่งทำให้การตัดสินใจในบางเรื่องยังต้องรอการอนุมัติจากส่วนกลาง ตลอดจนวัฒนธรรมการทำงานที่คุ้นชินกับระบบสั่งการจากบนลงล่าง ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ขาดความมั่นใจในการตัดสินใจหรือการแสดงความรับผิดชอบอย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น เพื่อให้การถ่ายโอนอำนาจเกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการปรับปรุงระเบียบปฏิบัติให้เอื้อต่อการทำงานในพื้นที่ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วมและการประสานงานอย่างมีระบบในทุกระดับ

2.4 ในปัจจุบัน คณะสงฆ์ได้เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนและฆราวาสเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินภารกิจบางประการที่มีลักษณะทางเทคนิคหรือเชิงวิชาชีพ เช่น การก่อสร้าง การบูรณะศาสน

สถาน การออกแบบ และการบริหารจัดการทรัพยากร โดยดำเนินการผ่านรูปแบบการว่าจ้างผู้รับเหมา หรือการจัดตั้งคณะกรรมการฝ่ายฆราวาส เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการทำงาน ตลอดจนช่วยเหลือภาระของพระสงฆ์และยกระดับคุณภาพงานให้มีมาตรฐานสากล อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานดังกล่าวยังมีความเสี่ยงในด้านการขาดอำนาจควบคุมโดยตรง ความไม่สอดคล้องกับพระธรรมวินัย และปัญหาความไม่โปร่งใสหากระบบกำกับดูแลไม่มีประสิทธิภาพพอ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการและการมอบอำนาจให้ภาคเอกชนจึงควรยึดถือหลักสัปปริสธรรมเป็นกรอบแนวคิดสำคัญ โดยต้องกำหนดขอบเขตภารกิจให้ชัดเจนภายใต้หลักธัมมัญญาและอัตถัญญา มีการจัดทำระเบียบปฏิบัติที่สอดคล้องกับกฎหมายและพระธรรมวินัย ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงหลักกาลัญญาและมัตถัญญาในการมอบอำนาจที่เหมาะสมตามสถานการณ์จริง พร้อมทั้งใช้หลักบุคคลัญญาในการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความสุจริต และบูรณาการหลักปริสัญญญาโดยการเปิดโอกาสให้ชุมชนและคณะกรรมการวัดเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารจัดการกิจการพระพุทธศาสนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และธำรงไว้ซึ่งความถูกต้องตามหลักธรรมอย่างแท้จริง

3 แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.1 การประยุกต์ใช้หลักธัมมัญญา (การรู้จักเหตุ) และอัตถัญญา (การรู้จักผล) ในการจัดสรรอำนาจการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำเป็นต้องพิจารณาบนพื้นฐานของเหตุปัจจัยเชิงโครงสร้างและประสิทธิผลของการบริหารงานเป็นสำคัญ โดยในมิติของธัมมัญญา งานที่มีลักษณะเป็นนโยบายระดับกว้างหรือการบริหารทรัพยากรขนาดใหญ่ที่ต้องการเอกภาพ ควรคงไว้ที่ส่วนกลางหรือระดับจังหวัด ขณะที่ภารกิจเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับบริบทพื้นที่โดยตรง เช่น การดูแลวัด การส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา หรือการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในชุมชน ควรมีการกระจายอำนาจลงสู่ระดับอำเภอ ตำบล หรือวัด เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อสภาพข้อเท็จจริงได้อย่างเหมาะสม ในส่วนของอัตถัญญา จะเน้นการประเมินผลลัพธ์ที่พึงประสงค์จากการกระจายอำนาจว่าก่อให้เกิดความคล่องตัว ลดความล่าช้า และเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาเพียงใด หากการมอบอำนาจช่วยให้การตัดสินใจใกล้ชิดกับพื้นที่และสร้างประโยชน์ต่อพระศาสนาและชุมชนได้มากขึ้น ย่อมถือเป็นสัมฤทธิ์ผลที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม หากเป็นประเด็นที่มีผลกระทบในวงกว้างหรืออาจกระทบต่อความเป็นเอกภาพของพระธรรมวินัย ยังคงต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของระดับจังหวัดหรือส่วนกลาง เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างความเหมาะสมของเหตุและความคุ้มค่าของผล ส่งผลให้การบริหารงานคณะสงฆ์มีความเป็นระบบ โปร่งใส และสอดคล้องกับบริบทพื้นที่อย่างแท้จริง

3.2 การบริหารจัดการและปกครองคณะสงฆ์ที่มีประสิทธิภาพตามหลักพุทธบริหารจัดการ อาศัยการบูรณาการหลักธรรมสำคัญ 2 ประการ คือ หลักอัตตัญญูตา และ หลักปุคคัลญญูตา มาเป็น เกณฑ์ในการมอบอำนาจและการปฏิบัติหน้าที่ในระดับต่าง ๆ โดยในด้านอัตตัญญูตา ผู้มีอำนาจ ปกครองต้องตระหนักถึงสถานะ บทบาท และขอบเขตความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน เพื่อ จำแนกภารกิจที่ควรดำเนินการด้วยตนเองและภารกิจที่ควรมอบหมาย เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและ ประสิทธิภาพสูงสุดโดยไม่ก้าวล่วงหน้าที่ของผู้อื่น ขณะที่ในด้านปุคคัลญญูตา จะเน้นการพิจารณา คุณสมบัติของผู้รับมอบอำนาจอย่างรอบด้าน ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และ ความซื่อสัตย์ เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานแทนจะเป็นไปอย่างถูกต้องตามพระธรรมวินัยและระเบียบ คณะสงฆ์ การประสานการใช้หลักธรรมทั้งสองประการนี้ร่วมกัน ไม่เพียงแต่ช่วยให้การมอบอำนาจมี ความรอบคอบและลดความเสี่ยงในการบริหารงานเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมให้การปกครองในระดับพื้นที่ เช่น ระดับอำเภอและระดับตำบล มีความระบอบ โปร่งใส และสร้างความร่วมมือในการทำงานให้ เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผลสูงสุดในภาพรวม

3.3 การประยุกต์ใช้หลักมัตตัญญูตาในการมอบอำนาจหน้าที่ เป็นการกำหนดขอบเขต อำนาจและความรับผิดชอบให้มีความสมดุลและสอดคล้องกับศักยภาพของผู้รับมอบอำนาจ โดย พิจารณาจากปริมาณและความยากง่ายของภารกิจเป็นสำคัญ เพื่อป้องกันปัญหาภาระงานที่เกินกำลัง ความสามารถหรือภาระงานที่น้อยเกินไปจนขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ กระบวนการ ดังกล่าวเริ่มจากการวิเคราะห์และจำแนกประเภทงานอย่างเป็นระบบตามระดับความสำคัญและความ ซับซ้อน จากนั้นจึงมอบหมายอำนาจการตัดสินใจและความรับผิดชอบให้ชัดเจนภายใต้ระยะเวลาที่ เหมาะสม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นใจ ลดความซ้ำซ้อน และโปร่งใสสามารถ ตรวจสอบได้ นอกจากนี้ ยังต้องมีกลไกการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงขอบเขต งานให้มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์จริง ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานเกิดความสมดุล มี ประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรอย่างแท้จริง

3.4 การประยุกต์ใช้หลักกาลัญญูตาในการถ่ายโอนอำนาจการปกครองคณะสงฆ์ เป็น กระบวนการที่ต้องอาศัยการพิจารณาจังหวะเวลาและสภาวะความพร้อมอย่างรอบด้านเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดและลดความขัดแย้งเชิงโครงสร้าง โดยในมุมมองเชิงบริหาร การถ่ายโอนอำนาจทั้ง จากส่วนกลางสู่ระดับจังหวัด และจากระดับจังหวัดสู่ระดับวัด มิใช่เพียงการกำหนดเวลาตามปฏิทิน แต่เป็นการประเมินความพร้อมของบุคลากรที่ต้องมีความเข้าใจในระเบียบปฏิบัติอย่างถ่องแท้ ควบคู่ ไปกับการจัดวางระบบบริหารจัดการที่มั่นคง เช่น ระบบบัญชีและระบบธุรการดิจิทัล เพื่อรองรับ ภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างไร้รอยต่อ นอกจากนี้ การตัดสินใจเลือกช่วงเวลาที่เหมาะสมยังต้อง คำนึงถึงบริบทแวดล้อมและเสถียรภาพของนโยบาย เพื่อป้องกันความสับสนและลดแรงต้านจาก ผู้ปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ ตัวอย่างที่ชัดเจนคือการกระจายอำนาจด้านงบประมาณและการอนุมัติ

โครงการก่อสร้าง ซึ่งหากดำเนินการในช่วงที่บุคลากรมีความพร้อมและแนวนโยบายมีความชัดเจน จะช่วยให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว ลดความล่าช้า และสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่กระทบต่อความมั่นคงของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในภาพรวม

3.5 การถ่ายโอนอำนาจบริหารจัดการคณะสงฆ์สู่ระดับพื้นที่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มุ่งเน้นการประยุกต์ใช้ หลักปรัชญาญา (การรู้จักชุมชน) เป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการวิเคราะห์ บริบทเชิงพื้นที่อย่างรอบด้าน โดยเริ่มจากการศึกษาอัตลักษณ์ของชุมชนที่มีความเป็นเมือง ประวัติศาสตร์และเป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนาซึ่งมีความผูกพันระหว่างวัดกับวิถีชีวิตของ ประชาชนอย่างแน่นแฟ้น กระบวนการดังกล่าวให้ความสำคัญกับการประเมินระดับความพร้อมของ แต่ละวัด ทั้งในด้านบุคลากร ทรัพยากร และขีดความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง เพื่อให้การ ส่งมอบอำนาจมีความเหมาะสมและไม่เกิดปัญหาสุญญากาศในการบริหาร ขณะเดียวกันยังเน้นการมี ส่วนร่วมผ่านการรับฟังความคิดเห็นของผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น และพุทธศาสนิกชน เพื่อสร้างความ เข้าใจในความต้องการที่แท้จริงและลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น นอกจากนี้ การดำเนินงานยัง คำนึงถึงความต่อเนื่องของจารีตประเพณีและความศรัทธาในพื้นที่เป็นสำคัญ โดยใช้วิธีการขับเคลื่อน อย่างค่อยเป็นค่อยไปเพื่อให้เกิดการยอมรับร่วมกัน ซึ่งการบูรณาการหลักปรัชญาญาในลักษณะนี้ ไม่ เพียงแต่จะช่วยให้การถ่ายโอนอำนาจสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของพื้นที่เท่านั้น แต่ยังเป็น การเสริมสร้างความเข้มแข็งและเสถียรภาพให้แก่การบริหารงานของคณะสงฆ์และชุมชนในระยะยาว อย่างยั่งยืน

3.6 การบริหารจัดการภารกิจของคณะสงฆ์ในการมอบหมายงานให้ภาคเอกชนหรือ บุคคลภายนอกดำเนินการแทน เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นความสุจริต โปร่งใส และสอดคล้องกับ เจตนารมณ์ทางศาสนา โดยมีการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมเป็นกรอบแนวทางสำคัญในทุกขั้นตอน ตั้งแต่ ขั้นตอนการคัดเลือก ที่ให้ความสำคัญกับหลักธัมมัญญาเพื่อพิจารณาเหตุผลและความเข้าใจใน วัตถุประสงค์ หลักอรรถัญญาเพื่อประเมินขีดความสามารถขององค์กรสงฆ์ หลักปุคคลัญญาเพื่อ ประเมินความน่าเชื่อถือและประสบการณ์ของผู้รับงาน และหลักกาลัญญาเพื่อกำหนดช่วงเวลาการ ดำเนินงานที่เหมาะสม ต่อเนื่องมาถึง ขั้นตอนการกำกับดูแล ที่ใช้หลักอรรถัญญาในการมุ่งเน้น ประโยชน์ที่แท้จริงต่อพระพุทธศาสนาและสาธารณชนเป็นสำคัญ ควบคู่กับหลักมัตตัญญาในการ ควบคุมขอบเขตงบประมาณและทรัพยากรอย่างพอดี จนถึง ขั้นตอนการประเมินผล ที่อาศัยหลัก ปุคคลบัญญัติเพื่อพิจารณาความแตกต่างและศักยภาพของบุคคลอย่างเป็นธรรม ซึ่งการบูรณา การหลักธรรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและมีเหตุผลตามหลักธรรม มาภิบาลเท่านั้น แต่ยังส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพระพุทธศาสนาและสังคมโดยรวมอย่างยั่งยืน

3.7 การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ประการ เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาระบบ บริหารกิจการคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบททางสังคมในปัจจุบัน โดยเฉพาะใน

ด้านการแบ่งอำนาจและการมอบหมายภารกิจ ซึ่งอาศัยหลักธัมมัญญูตาและอัตถัญญูตาเป็นฐานในการกำหนดระเบียบปฏิบัติและวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมภายใต้กรอบพระธรรมวินัย ขณะเดียวกัน การใช้หลักปุคคลัญญูตา อัตถัญญูตา และมัตถัญญูตา ช่วยให้ผู้บริหารสามารถคัดเลือกบุคลากรตามความรู้ความสามารถและกำหนดขอบเขตทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดความยุติธรรมและลดความซ้ำซ้อนในองค์กรนอกจากนี้ การบูรณาการหลักกาลัญญูตา ปริสสัญญูตา และ ปุคคลปโรปรัญญูตา ยังมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจตามจังหวะเวลาที่เหมาะสม และช่วยให้เข้าใจถึงความแตกต่างของบริบทพื้นที่และชุมชน ทำให้การประสานงานร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ เป็นไปอย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืน จึงควรมีการจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติกลางและระบบติดตามประเมินผลที่ชัดเจน ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างศักยภาพด้านการบริหารสมัยใหม่ให้แก่พระสังฆาธิการและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยยังคงยึดถือหลักพระธรรมวินัยเป็นรากฐานสำคัญ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาสภาพสภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1 ผลการศึกษาสภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า

1) การกำหนดนโยบายและแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ดำเนินการโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการบูรณาการหลักพระธรรมวินัย กฎหมายคณะสงฆ์ และระเบียบของมหาเถรสมาคม ผสมกับการนำหลักสัพพัตถธรรม โดยเฉพาะ "หลักธัมมัญญูตา" มาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการวิเคราะห์เหตุปัจจัยและความจำเป็นของการบริหารจัดการ ทั้งนี้ ก่อนกระบวนการตัดสินใจกระจายอำนาจ จะมีการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและบริบทแวดล้อมอย่างรอบด้าน ทั้งในมิติทางสังคม วัฒนธรรม และความต้องการของพื้นที่ ควบคู่ไปกับการเปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการทุกระดับตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในชุมชนได้ร่วมประชุมหารือและแสดงความคิดเห็น เพื่อประเมินความพร้อมและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น กลไกการมีส่วนร่วมและการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบนี้ ช่วยให้การบริหารงานคณะสงฆ์มีความรอบคอบ โปร่งใส สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนามีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมส่วนรวมได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ภัสร์ นัสบุสย (2566) ได้วิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของคณะสงฆ์

อำเภอเมืองหนองคายจังหวัดหนองคาย มีกรอบการบริหารงาน 6 ด้าน คือ 1) การปกครอง 2) การศึกษา 3) การศึกษาสงเคราะห์ 4) การเผยแผ่ 5) การสาธารณูปการ และ 6) การสาธารณสงเคราะห์ 2. หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่ยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรี เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล เป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ได้แก่ การให้ การเสียสละ การพุดจาให้สุภาพ การประพฤติในสิ่งที่ประโยชน์แก่ผู้อื่น และการเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ เพื่อให้การช่วยเหลือด้านปัจจัยต่าง ๆ การช่วยด้วยถ้อยคำ กำลังคน การร่วมเชิญแก้ปัญหา มุ่งสงเคราะห์ และประสานคนให้เกิดความสามัคคี เพื่อให้การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ 3. การประยุกต์หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ อำเภอเมืองคาย จังหวัดหนองคาย 1) ทาน การให้ในสิ่งที่ประโยชน์และไม่เป็นโทษต่อสังคมการเสียสละตนในด้านกำลัง ความสุขส่วนตัว และปัญญาที่พร้อมจะเรียนรู้และเข้าใจผู้อื่น ทั้งที่เป็นอาณิสถานและธรรมทาน 2) ปิยวาจา การพุดจาประสานงานด้วยถ้อยคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานจริงใจ พุดให้เกิดความสามัคคีและมีประโยชน์ 3) อัตถจริยา การประพฤติปฏิบัติงานในด้าน ๆ ที่เป็นประโยชน์ การชวนช่วยช่วยเหลือการเอาใจใส่ในสิ่งที่ประโยชน์เกื้อกูลผู้อื่น และ 4) มานัตตตการทำตนเสมอต้นเสมอปลายถูกต้องตามกาลเทศะ เพื่อเป็นผู้มีความสม่ำเสมอทำงานอย่างเสมอต้นเสมอปลายลดปัญหาการทำงานที่ไม่ต่อเนื่องให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง 3) อัตถจริยาและ 4) มานัตตต เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินการบริหารงานคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน ลดระยะเวลาในการดำเนินงาน วางคนให้เหมาะสมกับงาน และการทำงานเกิดความคุ้มค่าทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูวิชิตคุณพิพัฒน์ (เอนก คุณวุฒโฒ) (2565) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักพุทธธรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง คือ หลักสัปปริสธรรม หลักอคติ หลักอุปทานิยธรรม หลักมัชฌิมาปฏิปทา หลักมรรคมีองค์ 8 และหลักสติ ส่วนทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการแลกเปลี่ยน การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาภาวะผู้นำด้านจริยธรรม 2) สภาพทั่วไปของการมีภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร คือ พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นต่อสภาพทั่วไปของการมีภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พระสังฆาธิการคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ ได้แก่ หลักทุติยปาปนิคสูตร และสังฆโสภณสูตร คือ 3.1) จักขุมา การมีวิสัยทัศน์ต้องพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ 3.2) วิรุโธ ความเชี่ยวชาญในการทำงานต้องพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการสับเปลี่ยนการดำรงตำแหน่งตามวาระ 3.3) นิสสยสัมปันโน ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 3.4) วียตโต ความสามารถ 3.5) วินีโต ระเบียบวินัย 3.6) วิสารโท คือความกล้า 3.7) พหุสุโต การศึกษาไว้มาก และ 3.8) ธัมมานุธัมมปฏิปันโน การรักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูก

2) สภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามหลักอรรถกถา นั้น มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพ ความคล่องตัว และการตอบสนองต่อบริบทของแต่ละพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อลดข้อจำกัดของการบริหารจัดการแบบรวมศูนย์ ผ่านการกระจายอำนาจและเปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการระดับท้องถิ่น (ระดับอำเภอ ตำบล และเจ้าอาวาส) ตลอดจนชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางการดำเนินงาน ภายใต้กรอบพระธรรมวินัย กฎหมายคณะสงฆ์ และนโยบายส่วนกลาง การดำเนินการดังกล่าวไม่เพียงช่วยให้การขับเคลื่อนกิจการพระพุทธศาสนา ทั้งด้านการปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ และการสาธารณสงเคราะห์ เป็นไปอย่างตรงจุดและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและภาวะผู้นำของพระสงฆ์ โดยเฉพาะพระสงฆ์รุ่นใหม่ ให้มีความรับผิดชอบและสามารถประยุกต์บทบาทให้เข้ากับพลวัตทางสังคมยุคปัจจุบันได้ ในส่วนของการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการกระจายอำนาจ สามารถพิจารณาได้จากตัวชี้วัดเชิงประจักษ์หลายมิติ ได้แก่ ความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาที่ลดความซ้ำซ้อนของการบริหาร ระดับการมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการระหว่างคณะสงฆ์ ผู้นำชุมชน และประชาชน คุณภาพของการให้บริการทางศาสนาที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย การเกิดนวัตกรรมสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการ และการเพิ่มพูนความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อคณะสงฆ์ ทั้งนี้ การกระจายอำนาจจะถือว่าบรรลุเป้าหมายอย่างสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อระบบการบริหารมีความเป็นระเบียบ มีประสิทธิผล และยังสามารถธำรงไว้ซึ่งเอกภาพและความมั่นคงตามโครงสร้างการปกครองของคณะสงฆ์ได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เสาวฤทธิ์ ดีล้วน (2565)** ได้วิจัยเรื่อง บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พระภิกษุส่วนใหญ่ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นในด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้านการสาธารณูปการ และด้านสาธารณสงเคราะห์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตปกครองอำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ทดสอบโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เมื่อจำแนกตามอายุ จำนวนพรรษา และวุฒิการศึกษาทางปริยธรรมมีความคิดเห็นต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระดับ .001 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาทางโลกพบว่าแตกต่างกันในทุกด้าน ส่วนการจำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรมพบว่าไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระบัณฑิต จันทปญโญ (อิทธิสมบัตติ) (2568)** ได้วิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำทางการเมืองของ

ผู้บริหารเทศบาลตำบลนิคมพิสัย อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำทางด้านความสามารถ ($\bar{X}=4.10$) อยู่ในระดับมากรองลงมา ภาวะผู้นำทางด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X}=4.07$) ภาวะผู้นำทางด้านกายภาพ ($\bar{X}=4.07$) อยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำทางด้านทักษะทางสังคม ($\bar{X}=4.01$) หลักสัปปุริสธรรม 7 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.04$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ อุตัญญตา (รู้จักผล) ($\bar{X}=4.14$) อยู่ในระดับมากรองลงมาอัตตัญญตา (รู้จักตน) ($\bar{X}=4.10$) กาลัญญตา (รู้จักกาล) ($\bar{X}=4.09$) ัมมัญญตา (รู้จักเหตุ) ($\bar{X}=3.77$) อยู่ในระดับน้อยที่สุด 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางการเมืองของคณะผู้บริหารเทศบาลต่อนนิคมพิสัย อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนมีอาชีพและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางการเมืองของคณะผู้บริหารเทศบาลต่อนนิคมพิสัย อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนประชาชนที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางการเมืองของคณะผู้บริหารเทศบาลต่อนนิคมพิสัย อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย 3. การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางการเมืองของคณะผู้บริหารเทศบาลต่อนนิคมพิสัย อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า 1. ัมมัญญตา รู้จักเหตุ ผู้นำจักต้องรู้จักแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายใต้อหลักกฎหมาย รู้จักเหตุรู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ 2. อุตัญญตา รู้จักผล ผู้นำจักต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก 3. อัตตัญญตา รู้จักตน ผู้นำจักต้องวางตัวให้เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและประชาชน สร้างแรงจูงใจของประชาชนได้เพื่อให้ความร่วมมือในการพัฒนา 4. มัตตัญญตา รู้จักประมาณ ต้องรู้จักขอบเขตความพอเหมาะควมควบคุมดูแลเรื่องของงบประมาณให้เป็นอย่างดี 5. กาลัญญตา รู้จักกาล ผู้นำควรรู้จักเวลา รู้จักเวลาที่ควรประกอบกิจการงานต่าง ๆ 6. ปริสัณญตา รู้จักชุมชน ภาวะผู้นำควรรู้จักชุมชน รู้สังคม 7. บุคคลัญญตา รู้จักบุคคล ภาวะผู้นำควรรู้จักบุคคล รู้ประเภทของบุคคลที่ร่วมทำงานด้วย ประเมินบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เพื่อให้สามารถเลือกใช้คนให้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับประเภทของงานได้เป็นคนกว้างขวาง

3) การบริหารจัดการคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้ความสำคัญกับกระบวนการประเมินศักยภาพและการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการประเมินผลจะยึดโยงกับโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ในทุกระดับชั้น ควบคู่กับการพิจารณาขีดความสามารถในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน ความรู้ความเข้าใจในพระธรรมวินัยและกฎระเบียบ ตลอดจนภาวะผู้นำและผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ เพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นฐานในการมอบหมายภารกิจให้สอดคล้องกับศักยภาพที่แท้จริง ลดความซ้ำซ้อน และเสริมสร้าง

เอกภาพตามสายงานการบังคับบัญชา นอกจากนี้ ยังมีการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรม สัมมนา และระบบการนิเทศติดตาม เพื่อยกระดับทักษะด้านการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการบูรณาการความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย อันจะส่งผลให้พระสังฆาธิการมีความพร้อม วิสัยทัศน์ และความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งนำไปสู่การบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพระพุทธศาสนาและบริบทสังคมปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูปลัด อำนวย สุมโน (จิตรมณี)** (2566) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมของผู้นำท้องถิ่นตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในเขตตำบลหัวหนอง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1. ประชาชนในเขตตำบลหัวหนอง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น มีคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้นำท้องถิ่นตามหลัก สัปปริสธรรม 7 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการรู้จักเหตุใจ ด้านการรู้จักผล ด้านการรู้จักชุมชน ด้านการรู้จักตน ด้านการรู้จักประมาณ ด้านการรู้จักบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการรู้จักเวลา 2. ผลการเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมของผู้นำท้องถิ่นตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในเขตตำบลหัวหนอง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ประชาชนที่มี เพศ และอายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้นำท้องถิ่นตามหลักสัปปริสธรรม 7 ไม่แตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษา และอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้นำท้องถิ่นตามหลักสัปปริสธรรม 7 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำท้องถิ่นตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในเขตตำบลหัวหนอง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ 1) ด้านการรู้จักเหตุ กำหนดพื้นที่พัฒนาเขตให้มีผู้นำหรือผู้แทนในแต่ละเขตให้มีการเสนอถึงปัญหาและความต้องการ ผู้นำต้องรู้ถึงสภาพปัญหาและความต้องการ 2) ด้านการรู้จักผล รู้จักการประเมินการทำงาน 3) ด้านการรู้จักตน ผู้นำควรประเมินตนเองด้านสภาพจิตใจก่อนทำงาน 4) ด้านการรู้จักประมาณ ใช้งบประมาณพัฒนาตามช่วงเวลาที่เหมาะสมและประหยัดงบ เปิดเผยข้อมูลงบประมาณ 5) ด้านการรู้จักเวลา การตรงต่อเวลา ควบคุมการใช้งบประมาณในเวลาที่กำหนดไว้ ควรมีการประเมินผลงานทุกเวลาที่เหมาะสม 6) ด้านการรู้จักชุมชน ควรให้ชุมชนมีการแสดงออก ถึงความต้องการ จัดกิจกรรมในชุมชน เพื่อความสามัคคี 7) ด้านการรู้จักบุคคล ควรยกย่องบุคคลที่มีผลงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูวินัยธรกมลเมธ กตปุญโญ (ไคว์ตระกูล) และคณะ** (2567) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารกิจการคณะสงฆ์เพื่อความมั่นคงในพระพุทธศาสนาในอำเภอมืองนครนายก จังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารกิจการคณะสงฆ์เพื่อความมั่นคงในพระพุทธศาสนาในอำเภอมืองนครนายก จังหวัดนครนายก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07, S.D.=0.42$) 2. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า พระสงฆ์ที่มี อายุ พรรษา วุฒิ การศึกษานักธรรม และวุฒิการศึกษาสามัญ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3. แนวทางการบริหารกิจการคณะสงฆ์เพื่อความมั่นคงในพระพุทธศาสนาในอำเภอ

เมืองนครนายก จังหวัดนครนายก พบว่า ด้านการปกครอง มีการใช้หลักธรรมาภิบาลและให้ความสำคัญ ยุติธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ด้านการศาสนศึกษา ส่งเสริมให้พระสงฆ์มีการศึกษาทั้งปริยัติและปฏิบัติ ด้านการเผยแผ่ ส่งเสริมบทบาทพระสงฆ์ในการเผยแผ่เชิงรุก ด้านสาธารณูปการ มีการจัดการให้มีความสัปปายะ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ สนับสนุนทุนการศึกษาและอุปกรณ์การเรียนให้แก่โรงเรียน ด้านสาธารณะสงเคราะห์ สนับสนุนอนุเคราะห์ประชาชนเมื่อเกิดมีภัยและให้บริการแก่สังคม

4) การบริหารจัดการภายในคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเน้นการจัดสรรอำนาจหน้าที่ตามหลักความเหมาะสมของภารกิจและความรับผิดชอบ โดยแบ่งบทบาทตามระดับการปกครองอย่างชัดเจน ในระดับจังหวัดทำหน้าที่เชิงนโยบาย วางกรอบการบริหาร และกำกับดูแลภาพรวมเพื่อรักษาความเป็นเอกภาพและมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งจังหวัด ขณะที่ระดับอำเภอทำหน้าที่ประสานงานและนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่ สำหรับระดับตำบลและระดับวัดได้รับความไว้วางใจให้บริหารจัดการภารกิจภายในตามบริบทและศักยภาพของแต่ละพื้นที่ โดยเฉพาะในด้านการศึกษา การเผยแผ่ และงานสาธารณสงเคราะห์ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและสอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริงในชุมชน หลักการสำคัญในการพิจารณากระจายอำนาจจะคำนึงถึงความสำคัญและผลกระทบของภารกิจเป็นหลัก หากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย นโยบายสำคัญ หรือการแต่งตั้งบุคลากร อำนาจการตัดสินใจจะยังคงรวมศูนย์อยู่ที่ระดับจังหวัดเพื่อความถูกต้องตามระเบียบ แต่หากเป็นงานประจำหรือการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า จะมอบอำนาจให้ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดปัญหาและเข้าใจพื้นที่มากที่สุดเป็นผู้ตัดสินใจ ทั้งนี้ เพื่อลดความซ้ำซ้อนและขั้นตอนที่ยุ่งยากในการสั่งการ โดยยังคงมีระบบการรายงานผลและติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาดุลยภาพระหว่างการกระจายอำนาจกับการกำกับดูแลที่สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระราชวรธรรมคณี (บังคม รุชิตธมโม/สุธรรม)** (2567) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพทั่วไปของการบริหารการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดตรังมีทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนที่สำคัญ ในด้านจุดแข็ง พบว่าคณะสงฆ์มีผู้นำและบุคลากรที่มีความสามารถ โดยเฉพาะเจ้าคณะจังหวัดและพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ซึ่งมีวิสัยทัศน์และความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการนอกจากนี้ ยังมีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ชัดเจน เป็นระบบ และมีการกระจายอำนาจ ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งและการยึดหลักพระธรรมวินัยในการบริหารช่วยสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาจากพุทธศาสนิกชน อย่างไรก็ตาม คณะสงฆ์ยังเผชิญกับจุดอ่อนที่สำคัญ ได้แก่ การขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและงบประมาณในการพัฒนา โครงสร้างการบริหารที่เป็นลำดับขั้นสูงทำให้เกิดความล่าช้าในการตัดสินใจ รวมถึงการขาดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ 2. กระบวนการบริหารการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดตรังมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและครอบคลุมในทุกมิติ โดยเริ่มจากการวางแผนที่มีการประเมิน

สถานการณ์ปัจจุบันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาที่เหมาะสม ในด้านการจัดการองค์การมีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน โดยมีเจ้าคณะจังหวัดเป็นผู้นำสูงสุด มีการแบ่งงานออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการข้อมูลและการสื่อสาร ส่วนการบริหารบุคคลมีกระบวนการคัดเลือกและสรรหาที่เป็นระบบ มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ในด้านการอำนวยการ มีการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมและการบริหารจัดการสมัยใหม่ควบคู่กัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ สำหรับการกำกับดูแล มีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อติดตามความก้าวหน้าและแก้ไขปัญหา รวมถึงมีระบบการจัดการด้านการเงินและทรัพย์สินที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ 3. รูปแบบการบริหารการปกครองคณะสงฆ์ตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดตราดได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาที่ครอบคลุมหลายมิติ โดยมุ่งเน้นการสร้างความมั่นคงทางพระพุทธศาสนา การยกระดับกระบวนการบริหารจัดการภายใน การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงพุทธ และการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านการสร้างงานมั่นคง มีการเสนอให้ส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรมอย่างเข้มข้น พัฒนาระบบการปกครองให้โปร่งใส และส่งเสริมการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน ส่วนการยกระดับการบริหารจัดการ เน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารระดับจังหวัด และการทำแผนยุทธศาสตร์ ในแง่ของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการเสนอให้สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในวัด ปรับโครงสร้างการบริหารให้ยืดหยุ่น และส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้พระพุทธศาสนา ด้านการบริหารทรัพยากร มีการเสนอให้พัฒนาการจัดการทรัพยากรทางการเงินให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาศักยภาพบุคคลอย่างต่อเนื่อง และลงทุนในเทคโนโลยีที่จำเป็น ทั้งนี้ การปฏิรูปดังกล่าวมุ่งเน้นการปรับตัวให้เข้ากับบริบทสังคมปัจจุบัน โดยยังคงรักษาหลักพระธรรมวินัยและบทบาทสำคัญของพระพุทธศาสนาในสังคมไทย และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร บุญปก (2565) ได้วิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล เพื่อการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพทั่วไปของการประยุกต์ใช้หลัก ธรรมาภิบาล เพื่อการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า มีจุดแข็ง คือ คณะสงฆ์เน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจากเจ้าคณะผู้ปกครอง จุดอ่อน คือ ไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของพระภิกษุสามเณรได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากมีจำนวนมาก โอกาส คือ ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปกครอง อุปสรรค คือ ภัยคุกคามภายนอก 2. กระบวนการในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าคณะสงฆ์ใช้ 3 กระบวนการในการปกครองคือ 1) ใช้กระบวนการการสร้างความรู้แก่เจ้าคณะผู้ปกครอง 2) ใช้กระบวนการสร้างแนวทางในการพัฒนาศักยภาพเจ้าคณะผู้ปกครองให้มีประสิทธิภาพ และ 3) ใช้กระบวนการสร้างแนวทางปฏิบัติที่ดี โดยการกำหนดกฎระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นเอกภาพ และเสมอภาค 3. การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่ามี

6 แบบ คือ 1) รูปแบบการปกครองตามหลัก พระธรรมวินัยและกฎหมายมหาชน โดยประยุกต์กับ หลักธรรมาภิบาลข้อหลักนิติธรรม 2) รูปแบบการควบคุมส่งเสริมรักษาความเรียบร้อยดีงาม โดย ประยุกต์เข้ากับหลักธรรมาภิบาลข้อมีหลักการส่วนร่วม 4) รูปแบบระงับข้อพิพาท วินิจฉัยนิติกรรม โดยประยุกต์เข้ากับหลักธรรมาภิบาลข้อหลักฉันทามติ 4) รูปแบบแก้ไขข้อขัดข้องเป็นไปในทางที่ชอบ โดยประยุกต์เข้ากับหลักธรรมาภิบาลข้อหลักความเสมอภาค 5) รูปแบบควบคุมบังคับบัญชาพระภิกษุ สามเณรเป็นไปโดยความเรียบร้อย โดยประยุกต์เข้ากับหลักธรรมาภิบาลข้อหลักการรับผิดชอบ 6) รูปแบบตรวจการประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครอง โดยประยุกต์เข้ากับหลัก ธรรมาภิบาลข้อการมีส่วนร่วม

5) การพิจารณากำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัด พระนครศรีอยุธยา มีพื้นฐานสำคัญจากการประเมินความพร้อมเชิงบริบทและสถานการณ์ในแต่ละ พื้นที่อย่างรอบด้าน โดยคำนึงถึงศักยภาพของบุคลากร ทรัพยากร งบประมาณ และระบบสนับสนุนที่ เกี่ยวข้อง ตลอดจนความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้รับมอบอำนาจ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไป อย่างต่อเนื่องและไม่ส่งผลกระทบต่อภารกิจหลักด้านการปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ และการ สาธารณูปการ กระบวนการดังกล่าวมีการเลือกจังหวะเวลาที่สุดคล้อยกับแผนงานประจำปีหรือ สถานการณ์ที่ต้องการความคล่องตัว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจระดับพื้นที่และลดความ ข້าซ้อนในการสั่งการ ทั้งนี้ รูปแบบการกระจายอำนาจมีลักษณะยืดหยุ่นตามสภาวการณ์ โดยใน สภาวะปกติจะมุ่งเน้นการมอบอำนาจให้หน่วยงานระดับพื้นที่ดำเนินการได้อย่างอิสระตามขอบเขต หน้าที่ แต่หากเผชิญกับสถานการณ์พิเศษหรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายสำคัญที่ต้องการความเป็น เอกภาพ จะมีการปรับระดับการควบคุมกลับสู่ส่วนกลางเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีมาตรฐาน สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรักษาดุลยภาพระหว่างความคล่องตัวกับ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการปกครองคณะสงฆ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ณัฐพร จินดา สวัสดิ์ (2558)** ได้วิจัยเรื่อง การปกครองคณะสงฆ์ในประเทศไทย กรณีศึกษา : มหาเถรสมาคม ผลการวิจัยพบว่า การปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบัน เป็นการพัฒนามาจากหลักธรรมวินัยมาใช้ในการ ปกครอง ควบคุมไปกับความเจริญเติบโตของสังคมไทย มีกฎหมายบ้านเมืองมีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ ที่มาเกื้อหนุนพระธรรมวินัย อาทิเช่น ในด้านรูปแบบของการปกครองคณะ สงฆ์ ที่ได้มีการพัฒนาขึ้นมาจากสมัยก่อน คือ การปกครองคณะสงฆ์ด้วยกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้าน การสาธารณูปการ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ และรูปแบบการบริหารการปกครองมีความชัดเจน มากยิ่งขึ้น โดยมีมหาเถรสมาคมเป็นองค์กรสูงสุดของการปกครองคณะสงฆ์ มหาเถรสมาคมเป็นองค์กร ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์รูปแบบการปกครองของมหาเถรสมาคมปกครองเป็นแบบ ผสม โดยรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง คือ มีศูนย์การปกครองและปฏิบัติการกิจการคณะสงฆ์และ

การสั่งการอยู่ในส่วนกลาง และกระจายอำนาจไปยังทุกภาคส่วน โดยการแบ่งระเบียบการปกครองคณะสงฆ์เป็น 2 ส่วน คือ ระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลาง และระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค โดยแต่งตั้งเจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส รับผิดชอบดูแลปกครองพระภิกษุสงฆ์สามเณร และสมาชิกภายในวัด หรือภายในเขตที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นเลขาธิการโดยตำแหน่ง และให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นสำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม มหาเถรสมาคมมีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยโดยมีราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ข้อบังคับ และมติมหาเถรสมาคม เป็นแนวทางในการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์โดยยึดพระธรรมวินัยเป็นหลัก และมีพระราชบัญญัติกฎหมายที่ส่งเสริมให้พระธรรมวินัยมีความศักดิ์สิทธิ์ และเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างวัด ประชาชนหน่วยงานราชการ การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะและพระสังฆาธิการทุกระดับจึงเป็นไปด้วยความถูกต้อง และชัดเจน การบริหารงานการปกครองคณะสงฆ์ของมหาเถรสมาคมในปัจจุบันถูกริพากษ์วิจารณ์เป็นอย่างมาก ในกรณีเรื่องที่พระสงฆ์ละเมิดพระธรรมวินัย มหาเถรสมาคมจึงได้นำหลักการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ทั้ง 6 ด้าน เข้าไปเป็นการแก้ไขปัญหากับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นการแก้ไขที่ยั่งยืน ไม่ใช่เป็นเพียงการแก้ไขปัญหาเฉพาะด้านหรือแก้ไขเฉพาะการละเมิดวินัยของพระสงฆ์เพียงด้านเดียว แต่เป็นการแก้ไขปัญหาของพระสงฆ์ทุกด้าน และกำชับให้ผู้ปกครองสงฆ์หรือพระสังฆาธิการทุกระดับ ต้องบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้านนี้อย่างเคร่งครัด ถึงอย่างไรก็ตามการที่มีพระสงฆ์ละเมิดพระธรรมวินัยเกิดขึ้นบ่อย ๆ นั้น สาเหตุไม่ได้เกิดมาจากการปกครองของคณะสงฆ์ของมหาเถรสมาคม แต่สาเหตุเกิดมาจากตัวของพระสงฆ์เองและสังคมรอบข้างที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เป็นสิ่งดึงดูดมากกว่าพระธรรมวินัยประกอบกับพื้นฐานและจิตใจของพระสงฆ์ที่แตกต่างกันและวัตถุประสงค์ที่เข้ามาบวชแตกต่างกัน ถึงแม้ว่ามหาเถรสมาคมจะมีวิธีการบริหารจัดการอย่างเข้มงวดเพียงใด แต่ก็คงจะไม่สามารถที่จะห้ามปรามกับสภาวะจิตใจของมนุษย์ได้ ดังนั้นการที่จะให้พระพุทธศาสนายั่งยืนและลดปัญหาหลงได้ ทุกฝ่ายต้องหันหน้าร่วมมือร่วมใจสามัคคีกัน โดยเริ่มตั้งแต่ สถาบันครอบครัว โรงเรียน หน่วยงานราชการ พุทธศาสนิกชน และประชาชนทั่วไป และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด แสงกล้า (2563) ได้วิจัยเรื่อง นโยบายและการบริหารจัดการของคณะสงฆ์ภายใต้สถานการณ์การลดจำนวนพระภิกษุสงฆ์ในปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่า นโยบายและการบริหารจัดการของคณะสงฆ์ภายใต้สถานการณ์การลดจำนวนพระภิกษุสงฆ์ในปัจจุบัน มีประเด็นปัญหาสำคัญ 2 ประเด็นได้แก่ 1) ประเด็นเกี่ยวกับนโยบายการศึกษาของคณะสงฆ์ไม่มีความชัดเจนทำให้เป็นสาเหตุหลักของการลดจำนวนพระภิกษุสามเณร 2) ประเด็นนโยบายเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการภายในคณะสงฆ์ด้านการรักษาทรัพยากรบุคคล ปัจจุบันคณะสงฆ์ไม่มีระบบการรักษาทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนซึ่งเป็นสาเหตุทำให้พระภิกษุสามเณรลดจำนวนลง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1) ปัญหา นโยบายการศึกษาคณะสงฆ์ไม่มีความชัดเจนใน

การยกระดับการศึกษาของคณะสงฆ์ให้เป็นเลิศ เนื่องจากปัจจุบันภาครัฐขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคบังคับถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 นักเรียนสามารถเลือกเรียนในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน ได้มากขึ้น ทำให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม ไม่อยู่ในตัวเลือกนั้นแสดงว่าปัญหานโยบายการศึกษาของ คณะสงฆ์ควรมีการปรับปรุงและคณะสงฆ์ทำงานในเชิงรับมากกว่าเชิงรุก โรงเรียนพระปริยัติธรรมมีจุด แข็งของตัวเองแต่ไม่มีนโยบายสร้างความเป็นเลิศให้ดีกว่าโรงเรียนของรัฐหรือโรงเรียนเอกชนที่มี ชื่อเสียงได้ ทั้งนี้ผู้ปกครองส่วนใหญ่จึงมองเห็นโรงเรียนของรัฐและโรงเรียนเอกชนจะสามารถสร้าง โอกาสในอนาคตของบุตรหลานตนเองได้ดีกว่าส่งเข้าเรียนในสถานศึกษาของคณะสงฆ์แน่นอนว่า ปัญหาในอนาคตจำนวนพระภิกษุสามเณรจะลดลงไปเรื่อย ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่หน้าวิตกกังวลต่ออนาคต ของพระศาสนายิ่งนัก แนวทางการแก้ไขปัญหานโยบายการศึกษาของคณะสงฆ์ที่กล่าวหลังนั้น เริ่มจาก ภาครัฐต้องกำหนดนโยบายเพิ่มงบประมาณ สนับสนุนการเรียนการสอนที่ทันสมัยกับโรงเรียนพระ ปริยัติธรรมทั่วประเทศ โดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจัดทำหลักสูตรร่วมกับ กระทรวงศึกษาธิการ มีมหาเถรสมาคมเป็นที่ปรึกษา ต้องมีสวัสดิการให้กับบุคลากรทางการศึกษา เทียบเท่าหน่วยงานรัฐและใช้ระบบคัดเลือกครูผู้สอนตามระบบของภาครัฐ ซึ่งถือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อให้ได้คนเก่ง คนดี มาทำการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมและผู้อำนวยการของโรงเรียนต้องเป็น พระภิกษุสงฆ์เท่านั้น ทั้งนี้มหาเถรสมาคมและคณะสงฆ์ทุกภาคส่วนต้องดำเนินการปฏิบัติงานในเชิงรุก มากยิ่งขึ้น 2) ปัญหานโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการคณะสงฆ์ด้านทรัพยากรบุคคล ปัจจุบันพระ อุปัชฌาย์อาจารย์ไม่มีระบบหรือนโยบายการสอนพระภิกษุสามเณรแบบใหม่ที่ชัดเจนทำให้ผู้บวชใหม่ เกิดปัญหาไม่เข้าใจในหลักธรรมวินัยนำไปประพฤติดุปฏิบัติผิดหลัก เป็นสาเหตุให้คณะสงฆ์เกิดความ แตกแยกและพุทธศาสนิกชนเกิดความสับสนในพระธรรมวินัยหรือหมดศรัทธาต่อคณะสงฆ์ได้ แนว ทางแก้ไขภาครัฐและมหาเถรสมาคมต้องเป็นหลัก กำหนดนโยบายให้พระอุปัชฌาย์อาจารย์ปฏิบัติ ตามระบบเดียวกัน กล่าวคือพระอุปัชฌาย์อาจารย์รับบุคคลเข้ามาบวช ต้องทำการสั่งสอนตามระบบที่ มหาเถรสมาคมกำหนดให้ในระยะเวลา 5 ปี เริ่มจากการคัดกรองบุคคลต้องมีระบบรองรับและระบุ ระยะเวลาในการดูแลพระภิกษุสามเณรที่บวชเข้ามาพร้อมทำการบันทึกกิจกรรมหรือตารางการสอน เสนอให้เจ้าคณะปกครองเหนือตน ตรวจสอบและให้เสนอแนะเพื่อส่งต่อให้มหาเถรสมาคมเก็บ รวบรวมข้อมูลตรวจสอบปรับปรุงระบบให้ดียิ่งขึ้นทำให้พระภิกษุและสามเณรมีคุณภาพและยังความ ศรัทธาให้กับพุทธศาสนิกชนต่อไป

6) การบริหารจัดการคณะสงฆ์ในระดับพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยการ วิเคราะห์และทำความเข้าใจบริบทเชิงพื้นที่ที่ครอบคลุมทั้งมิติทางสังคม วัฒนธรรม และสภาพ เศรษฐกิจที่มีความเฉพาะตัวในแต่ละชุมชน เพื่อให้การกำหนดแนวทางการดำเนินงานสามารถ ตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกันได้อย่างตรงจุด กระบวนการกระจายอำนาจสู่ หน่วยงานคณะสงฆ์ระดับท้องถิ่นถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการตัดสินใจและการ

บริหารจัดการ ทำให้สามารถขับเคลื่อนโครงการด้านการปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ และงานสาธารณสงเคราะห์ได้โดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพาการสั่งการจากส่วนกลางเพียงอย่างเดียว ความสำเร็จในการดำเนินงานยังขึ้นอยู่กับการบูรณาการความร่วมมือและรับฟังความคิดเห็นจากภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งพระสังฆาธิการ ผู้นำชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และประชาชน เพื่อให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เช่น การเปลี่ยนแปลงทางสังคมหรือข้อจำกัดด้านทรัพยากร ทั้งนี้ การดำเนินงานในระดับพื้นที่จะต้องสอดคล้องกับกรอบนโยบายและระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน ควบคู่ไปกับการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาเอกภาพในการบริหารจัดการและสร้างประโยชน์สุขให้แก่ชุมชนอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชุตินพงศ์ คงกาจธัญกรณ์ (สิริวิชัย)** (2564) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างพระสงฆ์และสามเณรที่อยู่ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองขอนแก่น จำนวน 256 รูป มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 256 คิดเป็นร้อยละ 100 พระสงฆ์และสามเณรมีความคิดเห็นของพระสงฆ์และสามเณรการดำเนินการต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาในรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านการสาธารณสงเคราะห์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ด้านการศึกษาสงเคราะห์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ด้านการสาธารณูปการและด้านการปกครอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ด้านการเผยแผ่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ด้านศาสนศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ปัญหาการดำเนินการต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองขอนแก่น พระสงฆ์และสามเณรเป็นผู้อยู่ภายใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ยังไม่เห็นผู้บริหารหรือผู้ปกครองทำหน้าที่ในการบริหารอย่างเต็มกำลังความสามารถแต่หากกล่าวโดยภาพรวมถึงหน่วยงานต่าง ๆ ต่อการดำเนินการต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองขอนแก่นอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีการวางแผนนโยบายและวัตถุประสงค์ ในการบริหารงานได้เป็นอย่างดีตลอดถึงการวางตัวบุคคลในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น พระสงฆ์และสามเณรหรือผู้อยู่ภายใต้บังคับบัญชาต้องการให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นมีภาวะความเป็นผู้นำที่ดีแลทำงานอย่างเต็มความสามารถของตน ด้วยความเสียสละ สามัคคี อดทนและเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูโพธิกิตติคุณ (กิตติพงษ์ สุปญโญ)** (2561) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาลเชิงพุทธของคณะสงฆ์ภาค 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์เกิดขึ้นภายหลังที่พระพุทธองค์ทรงแสดงพระธรรมเทศนา เกิดพระปัญจวัคคีย์และทรงบัญญัติพระวินัยขึ้น ในประเทศไทย ตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 เกิด "มหาเถรสมาคม" ขึ้นและได้พัฒนามาโดยลำดับมีสมเด็จพระสังฆราชเป็นประธานกรรมการและสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นเลขานุการ เพื่อ

บริหารงานกิจการคณะสงฆ์ผ่านช่องทางของหน่วยงานปกครองตามลำดับชั้น นอกจากนี้แล้ว กำหนดให้มีความทำงาน 6 ด้าน กล่าวคือ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษา สงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ หลักธรรมาภิบาล หมายถึง ระบบโครงสร้างและกระบวนการต่าง ๆ ที่วางกฎเกณฑ์ของสังคมเพื่อพัฒนา และอยู่ร่วมกันอย่างมีสันติสุข ประกอบด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า โดยหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือ พรหมวิหาร อิทธิบาท สังคหวัตถุ สारณียธรรม สปัจริยธรรม และอปปริหานิยธรรม ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่จะทำให้ภาระกิจทั้ง 6 ด้านบรรลุเป้าหมาย สภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของคณะสงฆ์ภาค 3 ที่ได้จากแบบสอบถาม พบว่าภาพรวมในทุกประเด็นคำถามอยู่ในระดับที่ดีมาก (มากกว่า 4.0 ทุกข้อ) อย่างไรก็ตาม ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกยังคงพบว่าสภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของคณะสงฆ์ภาค 3 นั้นยังมีประเด็นปัญหา อุปสรรค ที่ทำให้ต้องวิเคราะห์ทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม (SWOT Analysis) และบูรณาการหลักการต่าง ๆ จนเกิดรูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาลเชิงพุทธที่เรียกว่า "6D+3M" โดย "6D" หมายถึง ภาระกิจทั้ง 6 ด้านของคณะสงฆ์ ซึ่งเน้นหลักธรรมาภิบาลเชิงพุทธและหลักพุทธธรรมที่แตกต่างกันไปตามภาระหน้าที่ในการกิจการนั้น ๆ และ "3M" หมายถึง การจัดการบุคคล (Man) การจัดงบประมาณ (Money) และการปฏิบัติการ (Management)

7) การพิจารณาอบหมายอำนาจหน้าที่ให้แก่บุคลากรนั้นตั้งอยู่บนหลักการประเมินความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่สอดคล้องกับภารกิจเป็นสำคัญ โดยต้องคำนึงถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่นได้แก่ ความประพฤติ ความซื่อสัตย์สุจริต ภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ และความมีระเบียบวินัย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ ยังเน้นกระบวนการคัดเลือกจากผู้ที่มีศักยภาพและมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากผลงานในอดีตควบคู่ไปกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง เมื่อผ่านการคัดเลือกแล้ว บุคลากรจะได้รับการส่งเสริมศักยภาพอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการนิเทศติดตามการให้คำแนะนำ การอบรมสัมมนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง เพื่อสร้างความมั่นใจและความพร้อมในการรับผิดชอบภารกิจที่สำคัญยิ่งขึ้นในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วุฒิพงษ์ พิมพ์ธาตุ (2566)** ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาลในเขตปกครองคณะสงฆ์ อำเภอลำดวน จังหวัดบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่าง พระสงฆ์และสามเณรที่อยู่ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอลำดวน จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 169 รูป มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 169 คิดเป็นร้อยละ 100 พระสงฆ์และสามเณรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาลในเขตปกครองสงฆ์ อำเภอลำดวน จังหวัดบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาในรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับ

มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ด้านหลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ด้านหลักความโปร่งใสกับด้านหลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางที่เท่ากัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 2) ข้อเสนอแนะปัญหาและอุปสรรค 1.ด้านนิติธรรม ในการบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาลนั้น ควรมีการวางกฎระเบียบของวัด ในการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะตามหลักธรรมวินัย และให้การควบคุมดูแลพระสงฆ์สามเณรให้มีความประพฤติตามแนวทางกรอบพระธรรมวินัย 2.ด้านคุณธรรม ในการบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาลนั้น ควรมีการจัดกิจกรรมอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมขึ้นในวัด เช่น การจัดกิจกรรมเข้าค่ายพุทธบุตร กิจกรรมบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนกับโรงเรียนที่อยู่ใกล้วัดนั้น ๆ ให้ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการปลูกฝังศีลธรรมอันดีงามให้กับเยาวชนคนรุ่นใหม่ผู้จะเป็นอนาคตของชาติเพื่อให้ได้เรียนรู้และเข้าใจในหลักธรรมคำตรัสสอนของพระพุทธศาสนามากยิ่งขึ้นไป 3.ด้านความโปร่งใส การจัดซื้อ-จัดสร้างสิ่งต่าง ๆ ภายในวัดควรเป็นไปตามแบบแผนด้วยความบริสุทธิ์ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารการชี้แจงข้อมูลต่าง ๆ ต่อสาธารณชนเพื่อความโปร่งใสของวัด 4.ด้านการมีส่วนร่วม ควรเปิดโอกาสให้พระสงฆ์สามเณรและประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารจัดการวัด เช่น การจัดทำแผนพัฒนาต่าง ๆ ควรเปิดโอกาสให้พระสงฆ์สามเณรประชาชนทุกฝ่ายได้เข้ามาแสดงความคิดเห็น 5.ด้านความรับผิดชอบต่อ พระสงฆ์สามเณรค่อนข้างที่จะขาดการศึกษานักธรรมและเปรียญธรรมเป็นส่วนมาก ควรปรับปรุงระบบการศึกษาของพระสงฆ์สามเณร เพื่อที่จะให้พระสงฆ์สามเณรนั้นได้ศึกษาพระธรรมวินัย หลักธรรมคำสอน เผยแผ่ศาสนาและคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อความเจริญรุ่งเรืองของพระพุทธศาสนาสืบไป และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุกฤษฎี มายุศิริ และคณะ (2565)** ได้วิจัยเรื่อง พุทธวิธีบริหารจัดการองค์กรภายในวัดด้วยหลักสัปบุริสธรรม 7 ผลการวิจัยพบว่า พระพุทธเจ้าทรงปกครองคณะสงฆ์โดยยึดหลักธรรมาธิปไตยในการบริหารจัดการ คณะสงฆ์ พระพุทธองค์เป็นผู้จัดตั้งรูปแบบพัฒนาเป็นสังคมต้นแบบ จัดระเบียบการอยู่ร่วมกันภายในสังคมสงฆ์ด้วยระบบคุณธรรม พระพุทธองค์ได้ทรงมอบให้คณะสงฆ์เป็นใหญ่ด้วยการปกครองใช้อำนาจการตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ ด้วยหลักธรรมภายใต้กรอบพระธรรมวินัย ดังนั้น พุทธวิธีบริหารจัดการองค์กรภายในวัดด้วยหลักสัปบุริสธรรม 7 จึงสอดคล้องเหมาะสมมีความทันสมัย กับการบริหารจัดการกับสถานการณ์ในยุคปัจจุบัน

2. วิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปบุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า

1) โครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบันมีลักษณะการบริหารจัดการเชิงลำดับขั้นที่เน้นความเป็นเอกภาพและการสอดประสานภารกิจอย่างเป็นระบบ โดยหน่วยงานส่วนกลางทำหน้าที่เชิงยุทธศาสตร์ในการกำหนดนโยบาย วางแผน และกำกับดูแลมาตรฐานการดำเนินงานให้สอดคล้อง

กับหลักพระธรรมวินัยและสภาวะการณ์ของสังคม ขณะที่หน่วยการปกครองในระดับภูมิภาค ทั้งระดับ จังหวัด อำเภอ และตำบล ทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ควบคุมดูแล และประสานงานให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่ โดยมี "วัด" เป็นหน่วยปฏิบัติการพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการเผยแผ่ศาสนาและเป็นศูนย์กลางทางจิตใจของชุมชน แม้ระบบการปกครองดังกล่าว จะช่วยให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจนในการดำรงความมั่นคงของ คณะสงฆ์ แต่ยังมีข้อจำกัดในด้านการรวมศูนย์อำนาจการตัดสินใจที่อาจส่งผลกระทบต่อความคล่องตัวในการ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และความไม่สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของแต่ละท้องถิ่น ดังนั้น แนวทางการพัฒนาในอนาคตจึงควรให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจเชิงบริหารสู่ระดับ พื้นที่ให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น ภายใต้กรอบการกำกับดูแลที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการพัฒนาสังคมทั้งด้านศีลธรรมและวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ **พระมหาชัยสิทธิ์ ขยสิทธิ์ (เปรียญอดยิ่ง)** (2563) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการที่ดีในการ ปกครองคณะสงฆ์อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1. พระสงฆ์ความคิดเห็น ต่อการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองคณะสงฆ์อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.393) 2. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า พระสงฆ์ที่มี การศึกษาสายสามัญ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองคณะสงฆ์อำเภอ อุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนพระสงฆ์ที่มี อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรม (แผนกบาลี) วุฒิการศึกษาพระปริยัติ (แผนกธรรม) และ ระยะเวลาดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองคณะ สงฆ์อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึง ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ 3. ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดีในการปกครอง คณะสงฆ์อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ๑. ขาดการวางแผน ระเบียบ และข้อปฏิบัติไม่ อย่างชัดเจน ขาดความชัดเจนในการวางแผนและเป้าหมาย ขาดการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง 2. ขาดความชัดเจนในตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบ สิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ขาด การดูแล ซ่อมแซมดังนั้นจึงควรมีการวางแผน ระเบียบ ข้อปฏิบัติและควรมีแผนการดำเนินงาน และยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูปลัด อภิชาติ สุวณฺณโต** (2559) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหาร กิจการคณะสงฆ์ที่ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันและอุปสรรคใน การบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาว่าในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาส่วนใหญ่มี การจัดการวัดแบบผสมผสานสืบเนื่องต่อ ๆ กันมาในแต่ละชุมชนวัดจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนผสมผสาน ให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน 1) ด้านการปกครอง มีวัฒนธรรมการปกครองแบบยืดหยุ่นผ่อนคลาย ความตึงเครียดระหว่างผู้ปกครองบางวัดคณะกรรมการมีบทบาทในการปกครองวัดมากกว่าเจ้าอาวาส 2) ด้านการศึกษา มีวัฒนธรรมส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีแก่

พระภิกษุสามเณรภายในวัด การลดลงของพระภิกษุสามเณรที่ไม่ได้เรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม และบาลีอย่างต่อเนื่อง การมีหนังสือ คอมพิวเตอร์ไว้สำหรับค้นคว้ามีน้อยไม่เพียงพอต่อการค้นคว้า

3) ด้านการเผยแผ่ มีการจัดให้มีการแสดงธรรมเทศนาภายในวัดในช่วงเช้าพรรษา ออกพรรษาและงานบุญประเพณีท้องถิ่น 4) ด้านสาธารณูปการ สิ่งปลูกสร้าง กุฏิ ศาลา โบสถ์ เป็นต้น คงสภาพเดิมไว้เพื่อให้เป็นเอกลักษณ์ รวมถึงการจัดทำป้ายแสดงเขตพื้นที่วัด สภาพป้ายบอกความสำคัญของอาคารสถานที่บางวัดเป็นป้ายแผ่นผังกา 5) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ มีวัฒนธรรมการสร้างโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกับทางวัด และจัดให้มีการเรียนวิชาทางพระพุทธศาสนาแก่นักเรียนรวมถึงการจัดให้มีการศึกษาวิชาพระพุทธศาสนาในวันอาทิตย์ มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนในวัด 6) ด้านการสาธารณสงเคราะห์ วัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัฒนธรรมด้านการสาธารณสงเคราะห์ มีลักษณะของการใช้หลักธรรมสงเคราะห์ประชาชน เช่น การแนะนำให้ประชาชนพระภิกษุสามเณรได้ปฏิบัติตนให้เหมาะสมต่อการดูแลสุขภาพ งดเว้นสิ่งของมีเมาที่เป็นอบายมุข และประชาชนมักประสบกับปัญหาด้านอุทกภัยเป็นประจำทุกปี วัดได้สงเคราะห์ประชาชนผู้ประสบความเดือดร้อนให้เข้ามาพักพิงในในระยะสั้น สภาพปัจจุบันและอุปสรรคในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือศึกษาสงเคราะห์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือ ด้านการปกครองค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 น้อยที่สุดคือ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ การบริหารจัดการ การบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยบูรณาการโดยการเชื่อมโยงกิจกรรมของวัดให้สอดคล้องกับการบริหารงานคณะสงฆ์ และให้ล้องกับเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อมปัจจุบัน โดยบูรณาการให้สอดคล้องกับภาระของคณะสงฆ์ ดังนี้ 1) การปกครอง 2) การศาสนศึกษา 3) การเผยแผ่ 4) การสาธารณูปการ 5) การศึกษาสงเคราะห์ 6) การสาธารณสงเคราะห์

3. รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 1) รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีด้านการปกครอง เจ้าอาวาสมีการนำหลักพระธรรมวินัยมาอบรมสั่งสอนพระลูกวัดซึ่งเป็นพระใหม่ควบคู่กับหลักกฎหมาย กฎหมายคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม บูรณาการกับหลักคุณธรรมทางพระพุทธศาสนา 2) รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีด้านศาสนศึกษาเจ้าอาวาสเป็นผู้รับภาระหลักในการบริหารกิจการด้านศาสนศึกษารับนโยบายด้านการศึกษาคณะสงฆ์มาปรับ จัดทำแผนการจัดการศึกษาให้แก่พระลูกวัดและพุทธศาสนิกชนในเขตปกครอง และแบ่งภาระงานด้านการสอนมอบแก่พระลูกวัดที่มีความรู้ความสามารถเป็นครูสอน 3) รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีด้านการเผยแผ่ เจ้าอาวาสบริหารจัดการวัดให้เป็นสถานที่เผยแผ่คำสอนทางพระพุทธศาสนา มีการสร้างถาวรวัตถุ เอกสารคำสอนเผยแผ่สู่สาธารณชน 4) รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีด้านสาธารณูปการ เป็นการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ใช้สถานที่ภายในวัดเป็นที่สงเคราะห์ประชาชน 5)

รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีด้านการศึกษาสงเคราะห์ เจ้าอาวาสดำเนินการให้เกิดการจัดการศึกษาสงเคราะห์เพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลด้านการศึกษาอื่น ๆ ที่นอกจากการศึกษานักธรรม บาติ แก่พระสงฆ์และประชาชน โดยแบ่งเป็นการจัดการศึกษาออกเป็น 2 รูปแบบ รูปแบบการจัดการศึกษาสงเคราะห์แบบไม่เป็นทางการ และรูปแบบการจัดการศึกษาสงเคราะห์แบบเป็นทางการ 6) รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีด้านสาธารณสงเคราะห์ เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ภายในวัดให้เกิดการสงเคราะห์ประชาชนและพระสงฆ์ รวมถึงการใช้อำนาจหน้าที่ในฐานะเจ้าอาวาส สงเคราะห์ประชาชนในชุมชนให้ได้รับการบรรเทาความเดือดร้อนเพื่อให้สาธารณชนได้รับประโยชน์

2) กระบวนการมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงสู่ระดับรองลงมาในองค์กรคณะสงฆ์ ยึดถือหลักการพิจารณาความเหมาะสมระหว่าง ลักษณะภารกิจ บุคคล และบริบทพื้นที่ เป็นสำคัญ โดยจำแนกสัดส่วนการใช้อำนาจออกเป็นสองลักษณะ คือ งานด้านการบริหารทั่วไป การประสานงานในพื้นที่ และงานที่ต้องการความคล่องตัวในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า จะมีการกระจายอำนาจให้ผู้ปฏิบัติงานในระดับพื้นที่เพื่อประสิทธิภาพและความรวดเร็ว ในขณะที่งานเชิงนโยบายหรืองานที่มีผลกระทบต่อคณะสงฆ์ในวงกว้างจะยังคงสงวนไว้ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลาง สำหรับการคัดเลือกผู้รับมอบอำนาจนั้น จะพิจารณาจากเกณฑ์คุณสมบัติที่ครอบคลุมทั้ง ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความประพฤติ และความรับผิดชอบ รวมถึงความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในระเบียบ กฎหมาย และพระธรรมวินัย เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติหน้าที่แทน ทั้งนี้ ภายหลังการมอบอำนาจ คณะสงฆ์ได้กำหนดกลไกการกำกับติดตามผ่านการรายงานผลตามลำดับขั้น การประชุมติดตามงาน และการตรวจสอบผลการดำเนินงานเป็นระยะ เพื่อประเมินว่าการใช้อำนาจเป็นไปตามวัตถุประสงค์และกรอบนโยบายที่วางไว้หรือไม่อย่างไรก็ตาม แม้ระบบปัจจุบันจะช่วยลดภาระการบริหารส่วนกลางและสร้างความคล่องตัวได้ในระดับหนึ่ง แต่ยังมีข้อเสนอแนะในการ พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลให้มีความชัดเจนและต่อเนื่องยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม เพื่อยกระดับให้การมอบอำนาจเป็นกลไกในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานของคณะสงฆ์อย่างแท้จริงและตรวจสอบได้ในทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหา สมยศ กลยานกิตติ (มานะคงคา) (2563) ได้วิจัยเรื่อง อิทธิพลของธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาลของคณะสงฆ์จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$) และประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$) 2. การบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความร่วมมือ ($\beta=.295$) และด้านหลักความโปร่งใส ($\beta=.255$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\beta=.161$) มีอิทธิพล

ต่อประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสกลนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ด้านหลักนิติธรรม ($\beta=.110$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลัก คุณธรรม และด้านหลักความคุ้มค่า ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัด สกลนคร โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสกลนครได้ ร้อยละ 63.60

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาลและ ประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสกลนคร ได้แก่ ควรมีการกำหนดกฎระเบียบที่รัดกุม เกี่ยวกับการดูแลศาสนสมบัติของวัดตามกฎหมายระเบียบของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติอย่าง เคร่งครัด ควรเปิดโอกาสให้พระภิกษุผู้มีความรู้ความสามารถตั้งใจทำงาน และมีคุณสมบัติเหมาะสม เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองคณะสงฆ์และดำรงตำแหน่งเป็นผู้ปกครองในระดับต่าง ๆ รัฐบาลควร ให้ทุนการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรเพื่อเป็นการส่งเสริมการศึกษาให้สูงขึ้น พระสงฆ์ควรพัฒนาตนให้ มีความรู้รอบด้านทั้งทางโลกและทางธรรมอยู่เสมอ และควรส่งเสริมให้วัดเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา ชุมชน และเป็นศูนย์กลางในการสร้างสามัคคีในชุมชน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระณรงค์ สังขวิจิตร (2558)** ได้วิจัยเรื่อง การปกครองคณะสงฆ์ไทยปัจจุบัน : ปัญหาและแนวทางแก้ไข ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบัน คณะสงฆ์ประสบปัญหาโครงสร้างการปกครอง ปัญหาการขาด ประสิทธิภาพในการปกครอง ปัญหาหลักเกณฑ์การแต่งตั้งของพระสงฆ์ที่จะได้รับสมณศักดิ์ สาเหตุ ปัญหาการปกครองคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน มีสาเหตุมาจากปัญหาโครงสร้างการปกครองเพราะคณะ สงฆ์ที่ถูกควบคุมโดยรัฐผ่านพระราชบัญญัติการปกครองคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2535) สาเหตุต่อมาคือการขาดประสิทธิภาพในการปกครองมาจากสาเหตุรวมศูนย์อำนาจการตัดสินใจไว้ที่ ผู้ปกครองสงฆ์ระดับสูงซึ่งมีอำนาจและอิทธิพลต่อการปกครองสงฆ์จำนวนมากซึ่งด้อยในประสิทธิภาพ การทำงานเพราะชราภาพและยังด้อยความรู้ความสามารถในการปกครองสงฆ์สืบเนื่องจากระบบ กลไกคณะสงฆ์ไม่มีการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ปกครองคณะสงฆ์ ต่อมาสาเหตุของหลักเกณฑ์ของ พระสงฆ์ที่จะได้รับสมณศักดิ์ นั้นจำเพาะเจาะจงไว้ที่ตำแหน่งทางปกครองคณะสงฆ์ และมีการกำหนด หลักเกณฑ์ผ่านจำนวนเงินเพื่อการสร้างศาสนวัตถุ ในการแก้ไขปัญหาโครงสร้างการปกครอง มี แนวทางการแยกรัฐออกจากศาสนา กับการปรับปรุงโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ใหม่ ส่วน แนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดประสิทธิภาพในการปกครอง รวมอยู่ในแนวทางการปรับปรุง โครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์แล้ว และต่อมาคือ การแก้ไขปัญหาหลักเกณฑ์ของพระสงฆ์ที่จะได้รับ สมณศักดิ์ โดยแยกสมณศักดิ์ออกจากตำแหน่งการปกครองการให้พุทธบริษัทมีส่วนร่วมในการวาง กฎเกณฑ์ และกำหนดหลักเกณฑ์ของพระสงฆ์ที่จะได้รับสมณศักดิ์โดยคำนึงถึงการสร้างศาสนวัตถุที่ จำเป็นต่อการใช้สอยและตามฐานะของวัดและกำหนดหลักเกณฑ์โดยการเน้นการสร้างศาสนวัตถุที่ เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน

3) การถ่ายโอนอำนาจการปกครองคณะสงฆ์สู่ระดับจังหวัดและอำเภอ โดยเฉพาะในด้านการพิจารณาการขึ้นครองการแต่งตั้งพระสังฆาธิการ การกำกับดูแลวัด และการติดตามโครงการด้านการศึกษาและสาธารณูปการ ช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวและรวดเร็วยิ่งขึ้น เนื่องด้วยผู้บริหารในระดับพื้นที่ย่อมมีความเข้าใจในบริบท ปัญหา และศักยภาพของแต่ละวัดได้ลึกซึ้งกว่าส่วนกลาง ซึ่งส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการบริหารจัดการตนเองในระดับพื้นที่เพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการกระจายอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านความพร้อมของบุคลากรเป็นสำคัญ โดยเฉพาะพระสังฆาธิการและผู้เกี่ยวข้องที่จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจทั้งในด้านการบริหาร กฎหมาย และระเบียบปฏิบัติของคณะสงฆ์ควบคู่ไปกับประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงความชัดเจนของขอบเขตอำนาจหน้าที่และการสนับสนุนด้านงบประมาณและระบบข้อมูลที่เพียงพอในทางกลับกัน กระบวนการดังกล่าวยังเผชิญกับอุปสรรคเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร เช่น กฎระเบียบบางประการที่ยังมีลักษณะรวมศูนย์อำนาจ ซึ่งทำให้การตัดสินใจในบางเรื่องยังต้องรอการอนุมัติจากส่วนกลาง ตลอดจนวัฒนธรรมการทำงานที่คุ้นชินกับระบบสั่งการจากบนลงล่าง ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ขาดความมั่นใจในการตัดสินใจหรือการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น เพื่อให้การถ่ายโอนอำนาจเกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการปรับปรุงระเบียบปฏิบัติให้เอื้อต่อการทำงานในพื้นที่ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วมและการประสานงานอย่างมีระบบในทุกกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสมุห์ ปิยะพงษ์ วงศ์ตามา (2563) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดนครพนม ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสาธารณสงเคราะห์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส มีความคิดเห็นมากกว่าพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะ ด้านศาสนศึกษา และด้านสาธารณูปการ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสมีความคิดเห็นมากกว่า พระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะ 3. ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดนครพนม จำแนกตามนิายที่สังกัด โดยรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านศาสนศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมหานิกายมีความคิดเห็นมากกว่าธรรมยุติกนิกาย 4. ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของเจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบลเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส ที่มีพรรษาต่างกัน โดยรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสาธารณสงเคราะห์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5. ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัด

นครพนม จำแนกตามวุฒิการศึกษานักธรรม โดยรวม ไม่มีความแตกต่างกัน 6. ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดนครพนม จำแนกตามวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม โดยรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสาธารณสงเคราะห์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7. การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ไว้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเผยแผ่ ด้านการสาธารณูปการ และด้านสาธารณสงเคราะห์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาชัยสิทธิ์ ขยสิทธิ์ (เปรียญอดิยัง) (2563) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการที่ดีในการปกครองคณะสงฆ์อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1. พระสงฆ์ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองคณะสงฆ์อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.19, S.D. = 0.393) 2. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า พระสงฆ์ที่มีการศึกษาสามัญ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองคณะสงฆ์อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนพระสงฆ์ที่มี อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรม (แผนกบาลี) วุฒิการศึกษาพระปริยัติ (แผนกธรรม) และระยะเวลาดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองคณะสงฆ์อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ 3. ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองคณะสงฆ์อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ๑. ขาดการวางแผน ระเบียบ และข้อปฏิบัติไม่อย่างชัดเจน ขาดความชัดเจนในการวางแผนและเป้าหมาย ขาดการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 2. ขาดความชัดเจนในตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ สิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ขาดการดูแล ซ่อมแซมดังนั้นจึงควรมีการวางแผน ระเบียบ ข้อปฏิบัติและควรมีแผนการดำเนินงาน

4) ในปัจจุบัน คณะสงฆ์ได้เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนและฆราวาสเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินภารกิจบางประการที่มีลักษณะทางเทคนิคหรือเชิงวิชาชีพ เช่น การก่อสร้าง การบูรณะศาสนสถาน การออกแบบ และการบริหารจัดการทรัพย์สิน โดยดำเนินการผ่านรูปแบบการว่าจ้างผู้รับเหมาหรือการจัดตั้งคณะกรรมการฝ่ายฆราวาส เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการทำงาน ตลอดจนช่วยลดภาระของพระสงฆ์และยกระดับคุณภาพงานให้มีมาตรฐานสากล อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานดังกล่าวยังมีความเสี่ยงในด้านการขาดอำนาจควบคุมโดยตรง ความไม่สอดคล้องกับพระธรรมวินัย และปัญหาความไม่โปร่งใสหากระบบกำกับดูแลไม่มีประสิทธิภาพพอ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการและการมอบอำนาจให้ภาคเอกชนจึงควรยึดถือหลักสัปปุริสธรรมเป็นกรอบแนวคิดสำคัญ โดยต้องกำหนดขอบเขตภารกิจให้ชัดเจนภายใต้หลักธัมมัญญาและอัทธัญญา มีการจัดทำระเบียบปฏิบัติที่สอดคล้องกับกฎหมายและพระธรรมวินัย ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงหลัก

กาลัญญุตและมัตตัญญุตในการมอบอำนาจที่เหมาะสมตามสถานการณ์จริง พร้อมทั้งใช้หลักบุคคลัญญุตในการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความสุจริต และบูรณาการหลักปริสัณญุตโดยการเปิดโอกาสให้ชุมชนและคณะกรรมการวัดเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารจัดการกิจการพระพุทธศาสนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และธำรงไว้ซึ่งความถูกต้องตามหลักธรรมอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุกฤษฎี มายุศิริ และคณะ** (2565) ได้วิจัยเรื่อง พุทธวิธีบริหารจัดการองค์กรภายในวัดด้วยหลักสัปปริสธรรม 7 ผลการวิจัยพบว่า พระพุทธเจ้าทรงปกครองคณะสงฆ์โดยยึดหลักธรรมาธิปไตยในการบริหารจัดการคณะสงฆ์ พระพุทธองค์เป็นผู้จัดตั้งรูปแบบพัฒนาเป็นสังคมต้นแบบ จัดระเบียบการอยู่ร่วมกันภายใน สังคมสงฆ์ด้วยระบบคุณธรรม พระพุทธองค์ได้ทรงมอบให้คณะสงฆ์เป็นใหญ่ด้วยการปกครองใช้อำนาจการตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ ด้วยหลักธรรมภายใต้กรอบพระธรรมวินัย ดังนั้น พุทธวิธีบริหารจัดการองค์กรภายในวัดด้วยหลักสัปปริสธรรม 7 จึงสอดคล้องเหมาะสมมีความทันสมัย กับการบริหารจัดการกับสถานการณ์ในยุคปัจจุบัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สมจิตร บุญปก** (2565) ได้วิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล เพื่อการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพทั่วไปของการประยุกต์ใช้หลัก ธรรมาภิบาล เพื่อการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า มีจุดแข็ง คือ คณะสงฆ์เน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจากเจ้าคณะผู้ปกครองจุดอ่อน คือ ไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของพระภิกษุสามเณรได้อย่างทั่วถึงเนื่องจากมีจำนวนมากโอกาส คือ ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปกครอง อุปสรรค คือ ภัยคุกคามภายนอก 2. กระบวนการในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าคณะสงฆ์ใช้ 3 กระบวนการในการปกครองคือ 1) ใช้กระบวนการการสร้างความรู้แก่เจ้าคณะผู้ปกครอง 2) ใช้กระบวนการสร้างแนวทางในการพัฒนาศักยภาพเจ้าคณะผู้ปกครองให้มีประสิทธิภาพ และ 3) ใช้กระบวนการสร้างแนวทางปฏิบัติที่ดี โดยการกำหนดกฎระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นเอกภาพ และเสมอภาค 3. การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่ามี 6 แบบ คือ 1) รูปแบบการปกครองตามหลัก พระธรรมวินัยและกฎหมายเถระสมาคม โดยประยุกต์กับหลักธรรมาภิบาลข้อหลักนิติธรรม 2) รูปแบบการควบคุมส่งเสริมรักษาความเรียบร้อยดีงาม โดยประยุกต์เข้ากับหลักธรรมาภิบาลข้อหลักการมีส่วนร่วม 4) รูปแบบระงับอธิกรณ์ วินิจฉัยนิคหกรรม โดยประยุกต์เข้ากับหลักธรรมาภิบาลข้อหลักฉันทามติ 4) รูปแบบแก้ไขข้อขัดข้องเป็นไปในทางที่ชอบ โดยประยุกต์เข้ากับหลักธรรมาภิบาลข้อหลักความเสมอภาค 5) รูปแบบควบคุมบังคับบัญชาพระภิกษุสามเณรเป็นไปโดยความเรียบร้อย โดยประยุกต์เข้ากับหลักธรรมาภิบาลข้อหลักการระับผิดชอบ 6) รูปแบบตรวจการประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครอง โดยประยุกต์เข้ากับหลัก ธรรมาภิบาลข้อการมีส่วนร่วม

3. แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า

1) ของระดับจังหวัดหรือส่วนกลาง เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างความเหมาะสมของเหตุ และความคุ้มค่าของผล ส่งผลให้การบริหารงานคณะสงฆ์มีความเป็นระบบ โปร่งใส และสอดคล้องกับ บริบทพื้นที่อย่างแท้จริงการประยุกต์ใช้หลักธัมมัญญาตา (การรู้จักเหตุ) และอัตถัญญาตา (การรู้จักผล) ในการจัดสรรอำนาจการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำเป็นต้องพิจารณาบนพื้นฐาน ของเหตุปัจจัยเชิงโครงสร้างและประสิทธิผลของการบริหารงานเป็นสำคัญ โดยในมิติของธัมมัญญาตา งานที่มีลักษณะเป็นนโยบายระดับกว้างหรือการบริหารทรัพยากรขนาดใหญ่ที่ต้องการเอกภาพ ควร คงไว้ที่ส่วนกลางหรือระดับจังหวัด ขณะที่ภารกิจเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับบริบทพื้นที่โดยตรง เช่น การดูแลวัด การส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา หรือการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในชุมชน ควรมีการ กระจายอำนาจลงสู่ระดับอำเภอ ตำบล หรือวัด เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อสภาพข้อเท็จจริงได้อย่าง เหมาะสม ในส่วนของอัตถัญญาตา จะเน้นการประเมินผลลัพธ์ที่พึงประสงค์จากการกระจายอำนาจว่า ก่อให้เกิดความคล่องตัว ลดความล่าช้า และเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาเพียงใด หากการ มอบอำนาจช่วยให้การตัดสินใจใกล้ชิดกับพื้นที่และสร้างประโยชน์ต่อพระศาสนาและชุมชนได้มากขึ้น ย่อมถือเป็นสัมฤทธิ์ผลที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม หากเป็นประเด็นที่มีผลกระทบในวงกว้างหรืออาจ กระทบต่อความเป็นเอกภาพของพระธรรมวินัย ยังคงต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแล ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ **พระสมุห์ ปิยะพงษ์ วงศ์ตาวา** (2563) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะ สงฆ์ในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัด นครพนม อยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดนครพนม ที่มี สถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านสาธารณสงเคราะห์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส มีความคิดเห็นมากกว่าพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะ ด้านศา สนศึกษา และด้านสาธารณูปการ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสมีความคิดเห็นมากกว่า พระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะ 3. ประสิทธิภาพ การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดนครพนม จำแนกตามนิยามที่สังกัด โดยรวม มีความคิดเห็นไม่ แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านศาสนศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมหานิกายมีความคิดเห็นมากกว่าธรรมยุติกนิกาย 4. ประสิทธิภาพการบริหาร กิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของเจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้า คณะตำบล รองเจ้าคณะตำบลเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส ที่มีพรรษาต่างกัน โดยรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสาธารณสงเคราะห์ มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5. ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัด

นครพนม จำแนกตามวุฒิการศึกษานักธรรม โดยรวม ไม่มีความแตกต่างกัน 6. ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดนครพนม จำแนกตามวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม โดยรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสาธารณสงเคราะห์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7. การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ไว้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเผยแผ่ ด้านการสาธารณูปการ และด้านสาธารณสงเคราะห์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระณรงค์ สังขวิจิตร (2558)** ได้วิจัยเรื่อง การปกครองคณะสงฆ์ไทยปัจจุบัน : ปัญหาและแนวทางแก้ไข ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบัน คณะสงฆ์ประสบปัญหาโครงสร้างการปกครอง ปัญหาการขาดประสิทธิภาพในการปกครอง ปัญหาหลักเกณฑ์การแต่งตั้งของพระสงฆ์ที่จะได้รับสมณศักดิ์ สาเหตุปัญหาการปกครองคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน มีสาเหตุมาจากปัญหาโครงสร้างการปกครองเพราะคณะสงฆ์ที่ถูกควบคุมโดยรัฐผ่านพระราชบัญญัติการปกครองคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2535) สาเหตุต่อมาคือการขาดประสิทธิภาพในการปกครองมาจากสาเหตุรวมศูนย์อำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้ปกครองสงฆ์ระดับสูงซึ่งมีอำนาจและอิทธิพลต่อการปกครองสงฆ์จำนวนมากซึ่งด้อยในประสิทธิภาพการทำงานเพราะขาดภาพและยังด้อยความรู้ความสามารถในการปกครองสงฆ์สืบเนื่องจากระบบกลไกคณะสงฆ์ไม่มีการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ปกครองคณะสงฆ์ ต่อมาสาเหตุของหลักเกณฑ์ของพระสงฆ์ที่จะได้รับสมณศักดิ์ นั้นจำเพาะเจาะจงไว้ที่ตำแหน่งทางปกครองคณะสงฆ์ และมีการกำหนดหลักเกณฑ์ผ่านจำนวนเงินเพื่อการสร้างศาสนวัตถุ ในการแก้ไขปัญหาโครงสร้างการปกครอง มีแนวทางการแยกรัฐออกจากศาสนา กับการปรับปรุงโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ใหม่ ส่วนแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดประสิทธิภาพในการปกครอง รวมอยู่ในแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์แล้ว และต่อมาคือ การแก้ไขปัญหาหลักเกณฑ์ของพระสงฆ์ที่จะได้รับสมณศักดิ์ โดยแยกสมณศักดิ์ออกจากตำแหน่งการปกครอง การให้พุทธบริษัทมีส่วนร่วมในการวางกฎเกณฑ์ และกำหนดหลักเกณฑ์ของพระสงฆ์ที่จะได้รับสมณศักดิ์โดยคำนึงถึงการสร้างศาสนวัตถุที่จำเป็นต่อการใช้สอยและตามฐานะของวัดและกำหนดหลักเกณฑ์โดยการเน้นการสร้างศาสนวัตถุที่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน

2) การบริหารจัดการและปกครองคณะสงฆ์ที่มีประสิทธิภาพตามหลักพุทธบริหารจัดการ อาศัยการบูรณาการหลักธรรมสำคัญ 2 ประการ คือ หลักอัตตัญญูตา และ หลักปุคคลัญญูตา มาเป็นเกณฑ์ในการมอบอำนาจและการปฏิบัติหน้าที่ในระดับต่าง ๆ โดยในด้านอัตตัญญูตา ผู้มีอำนาจปกครองต้องตระหนักถึงสถานะ บทบาท และขอบเขตความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน เพื่อจำแนกภารกิจที่ควรดำเนินการด้วยตนเองและภารกิจที่ควรมอบหมาย เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและประสิทธิภาพสูงสุดโดยไม่ก้ำก๋ายหน้าที่ของผู้อื่น ขณะที่ในด้านปุคคลัญญูตา จะเน้นการพิจารณาคุณสมบัติของผู้รับมอบอำนาจอย่างรอบด้าน ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความซื่อสัตย์ เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานแทนจะเป็นไปอย่างถูกต้องตามพระธรรมวินัยและระเบียบ

คณะสงฆ์ การประสานการใช้หลักธรรมทั้งสองประการนี้ร่วมกัน ไม่เพียงแต่ช่วยให้การมอบอำนาจมีความรอบคอบและลดความเสี่ยงในการบริหารงานเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมให้การปกครองในระดับพื้นที่ เช่น ระดับอำเภอและระดับตำบล มีความระบอบ โปร่งใส และสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผลสูงสุดในภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาสมยศ กลยานกิตติ (มานะคงคา) (2563)** ได้วิจัยเรื่อง อิทธิพลของธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาลของคณะสงฆ์จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$) และประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$) 2. การบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลัก ธรรมาภิบาลด้านหลักความมีส่วนร่วม ($\beta=.295$) และด้านหลักความโปร่งใส ($\beta=.255$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\beta=.161$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสกลนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านหลักนิติธรรม ($\beta=.110$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความคุ้มค่า ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสกลนคร โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสกลนครได้ร้อยละ 63.60 3. แนวทางการพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาลและประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสกลนคร ได้แก่ ควรมีการกำหนดกฎระเบียบที่รัดกุมเกี่ยวกับการดูแลศาสนสมบัติของวัดตามกฎหมายระเบียบของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติอย่างเคร่งครัด ควรเปิดโอกาสให้พระภิกษุผู้มีความรู้ความสามารถตั้งใจทำงาน และมีคุณสมบัติเหมาะสม เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองคณะสงฆ์และดำรงตำแหน่งเป็นผู้ปกครองในระดับต่าง ๆ รัฐบาลควรให้ทุนการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรเพื่อเป็นการส่งเสริมการศึกษาให้สูงขึ้น พระสงฆ์ควรพัฒนาตนให้มีความรู้รอบด้านทั้งทางโลกและทางธรรมอยู่เสมอ และควรส่งเสริมให้วัดเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาชุมชน และเป็นศูนย์กลางในการสร้างสามัคคีในชุมชน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูปลัด อภิชาติ สุวณฺณโต (2559)** ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันและอุปสรรคในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาส่วนใหญ่มีการจัดการวัดแบบผสมผสานสืบเนื่องต่อ ๆ กันมาในแต่ละชุมชนวัดจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนผสมผสานให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน 1) ด้านการปกครอง มีวัฒนธรรมการปกครองแบบยึดหยุ่นผ่อนคลายความตึงเครียดระหว่างผู้ปกครองบางวัดคณะกรรมการมีบทบาทในการปกครองวัดมากกว่าเจ้าอาวาส 2) ด้านการศาสนศึกษา มีวัฒนธรรมส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติ

ธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีแก่พระภิกษุสามเณรภายในวัด การลดลงของพระภิกษุสามเณรที่ไม่ได้
 เรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลีอย่างต่อเนื่อง การมีหนังสือ คอมพิวเตอร์ไว้สำหรับค้น
 ค้นคว้ามิน้อยไม่เพียงพอต่อการค้นคว้า 3) ด้านการเผยแพร่ มีการจัดให้มีการแสดงธรรมเทศนาภายใน
 วัดในช่วงเช้าพรรษา ออกพรรษาและงานบุญประเพณีท้องถิ่น 4) ด้านสาธารณูปการ สิ่งปลูกสร้าง กุฏิ
 ศาลา โบสถ์ เป็นต้น คงสภาพเดิมไว้เพื่อให้เป็นเอกลักษณ์ รวมถึงการจัดทำป้ายแสดงเขตพื้นที่วัด
 สภาพป้ายบอกความสำคัญของอาคารสถานที่บางวัดเป็นป้ายแผ่นผังกว้าง 5) ด้านการศึกษา
 สงเคราะห์ มีวัฒนธรรมการสร้างโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกับทางวัด และจัด
 ให้มีการเรียนวิชาทางพระพุทธศาสนาแก่นักเรียนรวมถึงการจัดให้มีการศึกษาวิชาพระพุทธศาสนาใน
 วันอาทิตย์ มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนในวัด 6) ด้านการสาธารณะ
 สงเคราะห์ วัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีวัฒนธรรมด้านการสาธารณะสงเคราะห์ มีลักษณะของ
 การใช้หลักธรรมสงเคราะห์ประชาชน เช่น การแนะนำให้ประชาชนพระภิกษุสามเณรได้ปฏิบัติตนให้
 เหมาะสมต่อการดูแลสุขภาพ งดเว้นสิ่งของมีเมาที่เป็นอบายมุข และประชาชนมักประสบกับปัญหา
 ด้านอุทกภัยเป็นประจำทุกปี วัดได้สงเคราะห์ประชาชนผู้ประสบความเดือดร้อนให้เข้ามาพักพิงใน
 ระยะสั้น สภาพปัจจุบันและอุปสรรคในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือศึกษาสงเคราะห์
 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือ ด้านการปกครองค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 น้อยที่สุดคือ ด้านการ
 สาธารณะสงเคราะห์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่
 ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ การบริหารจัดการ การบริหาร
 กิจกรรมคณะสงฆ์โดยบูรณาการโดยการเชื่อมโยงกิจกรรมของวัดให้สอดคล้องกับการบริหารงานคณะ
 สงฆ์ และให้ล้องกับเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อมปัจจุบัน โดยบูรณาการให้สอดคล้องกับภารกิจของ
 คณะสงฆ์ ดังนี้ 1) การปกครอง 2) การศาสนศึกษา 3) การเผยแพร่ 4) การสาธารณูปการ 5) การศึกษา
 สงเคราะห์ 6) การสาธารณะสงเคราะห์ 3. รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีในจังหวัด
 พระนครศรีอยุธยา 1) รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีด้านการปกครอง เจ้าอาวาสมีการนำ
 หลักพระบรมวินัยมาอบรมสั่งสอนพระลูกวัดซึ่งเป็นพระใหม่ควบคู่กับหลักกฎหมาย กฎหมายคณะสงฆ์
 กฎมหาเถรสมาคม บูรณาการกับหลักคุณธรรมทางพระพุทธศาสนา 2) รูปแบบการบริหารกิจการ
 คณะสงฆ์ที่ดีด้านการศึกษาเจ้าอาวาสเป็นผู้รับภาระหลักในการบริหารกิจการด้านศาสนศึกษา
 รับนโยบายด้านการศึกษาคณะสงฆ์มาปรับ จัดทำแผนการจัดการศึกษาให้แก่พระลูกวัดและ
 พุทธศาสนิกชนในเขตปกครอง และแบ่งภาระงานด้านการสอนมอบแก่พระลูกวัดที่มีความรู้
 ความสามารถเป็นครูสอน 3) รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีด้านการเผยแพร่ เจ้าอาวาสบริหาร
 จัดการวัดให้เป็นสถานที่เผยแผ่คำสอนทางพระพุทธศาสนา มีการสร้างถาวรวัตถุ เอกสารคำสอนเผย
 แผ่สู่สาธารณชน 4) รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีด้านสาธารณูปการ เป็นการบริหารกิจการ

คณะสงฆ์ที่ใช้สถานที่ภายในวัดเป็นที่สงเคราะห์ประชาชน 5) รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดี ด้านการศึกษาสงเคราะห์ เจ้าอาวาสดำเนินการให้เกิดการจัดการศึกษาสงเคราะห์เพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล ด้านการศึกษาอื่น ๆ ที่นอกจากการศึกษานักธรรม บาลี แก่พระสงฆ์และประชาชน โดยแบ่งเป็นการ จัดการศึกษาออกเป็น 2 รูปแบบ รูปแบบการจัดการศึกษาสงเคราะห์แบบไม่เป็นทางการ และรูปแบบ การจัดสงเคราะห์แบบเป็นทางการ 6) รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีด้านสาธารณสงเคราะห์ เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ภายในวัดให้เกิดการสงเคราะห์ประชาชนและพระสงฆ์ รวมถึง การใช้อำนาจหน้าที่ในฐานะเจ้าอาวาส สงเคราะห์ประชาชนในชุมชนให้ได้รับการบรรเทาความ เดือดร้อนเพื่อให้สาธารณชนได้รับประโยชน์

3) การประยุกต์ใช้หลักมัตตัญญูตาในการมอบอำนาจหน้าที่ เป็นการกำหนดขอบเขตอำนาจ และความรับผิดชอบให้มีความสมดุลและสอดคล้องกับศักยภาพของผู้รับมอบอำนาจ โดยพิจารณา จากปริมาณและความยากง่ายของภารกิจเป็นสำคัญ เพื่อป้องกันปัญหาภาระงานที่เกินกำลัง ความสามารถหรือภาระงานที่น้อยเกินไปจนขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ กระบวนการ ดังกล่าวเริ่มจากการวิเคราะห์และจำแนกประเภทงานอย่างเป็นระบบตามระดับความสำคัญและความ ซับซ้อน จากนั้นจึงมอบหมายอำนาจการตัดสินใจและความรับผิดชอบให้ชัดเจนภายใต้ระยะเวลาที่ เหมาะสม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นใจ ลดความซ้ำซ้อน และโปร่งใสสามารถ ตรวจสอบได้ นอกจากนี้ ยังต้องมีกลไกการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงขอบเขต งานให้มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์จริง ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานเกิดความสมดุล มี ประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระ มหาชัยสิทธิ์ ขยสิทธิ์ (เปรียญอดิยัง) (2563)** ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการที่ดีในการปกครอง คณะสงฆ์อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1. พระสงฆ์ความคิดเห็นต่อการ บริหารจัดการที่ดีในการปกครองคณะสงฆ์อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\beta = 4.19$, S.D. = 0.393) 2. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า พระสงฆ์ที่มี การศึกษาสายสามัญ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองคณะสงฆ์อำเภอ อุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนพระสงฆ์ที่มี อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรม (แผนกบาลี) วุฒิการศึกษาพระปริยัติ (แผนกธรรม) และ ระยะเวลาดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองคณะ สงฆ์อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึง ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ 3. ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดีในการปกครอง คณะสงฆ์อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ๑. ขาดการวางแผน ระเบียบ และข้อปฏิบัติไม่ อย่างชัดเจน ขาดความชัดเจนในการวางแผนและเป้าหมาย ขาดการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง 2. ขาดความชัดเจนในตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบ สิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ขาด

การดูแล ซ่อมแซมดังนั้นจึงควรมีการวางกฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติและควรมีแผนการดำเนินงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุกฤษฎี มายุศิริ และคณะ (2565)** ได้วิจัยเรื่อง พุทธวิธีบริหารจัดการองค์กรภายในวัดด้วยหลักสัปปริสธรรม 7 ผลการวิจัยพบว่า พระพุทธเจ้าทรงปกครองคณะสงฆ์โดยยึดหลักธรรมาธิปไตยในการบริหารจัดการคณะสงฆ์ พระพุทธองค์เป็นผู้จัดตั้งรูปแบบพัฒนาเป็นสังคมต้นแบบ จัดระเบียบการอยู่ร่วมกันภายใน สังคมสงฆ์ด้วยระบบคุณธรรม พระพุทธองค์ได้ทรงมอบให้คณะสงฆ์เป็นใหญ่ด้วยการปกครองใช้อำนาจการตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ ด้วยหลักธรรมภายใต้กรอบพระธรรมวินัย ดังนั้น พุทธวิธีบริหารจัดการองค์กรภายในวัดด้วยหลักสัปปริสธรรม 7 จึงสอดคล้องเหมาะสมมีความทันสมัย กับการบริหารจัดการกับสถานการณ์ในยุคปัจจุบัน

4) การประยุกต์ใช้หลักกาลัญญูตาในการถ่ายโอนอำนาจการปกครองคณะสงฆ์ เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการพิจารณาจังหวะเวลาและสภาวะความพร้อมอย่างรอบด้านเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและลดความขัดแย้งเชิงโครงสร้าง โดยในมุมมองเชิงบริหาร การถ่ายโอนอำนาจทั้งจากส่วนกลางสู่ระดับจังหวัด และจากระดับจังหวัดสู่ระดับวัด มิใช่เพียงการกำหนดเวลาตามปฏิทิน แต่เป็นการประเมินความพร้อมของบุคลากรที่ต้องมีความเข้าใจในระเบียบปฏิบัติอย่างถ่องแท้ ควบคู่ไปกับการจัดวางระบบบริหารจัดการที่มั่นคง เช่น ระบบบัญชีและระบบธุรการดิจิทัล เพื่อรองรับภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างไร้รอยต่อ นอกจากนี้ การตัดสินใจเลือกช่วงเวลาที่เหมาะสมยังต้องคำนึงถึงบริบทแวดล้อมและเสถียรภาพของนโยบาย เพื่อป้องกันความสับสนและลดแรงต้านจากผู้ปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ ตัวอย่างที่ชัดเจนคือการกระจายอำนาจด้านงบประมาณและการอนุมัติโครงการก่อสร้าง ซึ่งหากดำเนินการในช่วงที่บุคลากรมีความพร้อมและแนวนโยบายมีความชัดเจน จะช่วยให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว ลดความล่าช้า และสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่กระทบต่อความมั่นคงของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วุฒิพงษ์ พิมพ์ธาดู (2566)** ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาลในเขตปกครองคณะสงฆ์ อำเภอโศกพิสัย จังหวัดบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่าง พระสงฆ์และสามเณรที่อยู่ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอโศกพิสัย จำนวน 169 รูป มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 169 คิดเป็นร้อยละ 100 พระสงฆ์และสามเณรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาลในเขตปกครองสงฆ์ อำเภอโศกพิสัย จังหวัดบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาในรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ด้านหลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ด้านหลักความโปร่งใสกับด้านหลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางที่เท่ากัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 2) ข้อเสนอแนะปัญหาและอุปสรรค 1.ด้านนิติธรรม ในการบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาลนั้น ควรมีการวางกฎระเบียบของวัด ในการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะตามหลักธรรมวินัย และให้การ

ควบคุมดูแลพระสงฆ์สามเณรให้มีความประพฤติตามแนวทางกรอบพระธรรมวินัย 2.ด้านคุณธรรม ในการบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาลนั้น ควรมีการจัดกิจกรรมอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมขึ้นในวัด เช่น การจัดกิจกรรมเข้าค่ายพุทธบุตร กิจกรรมบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนกับโรงเรียนที่อยู่ใกล้วัดนั้น ๆ ให้ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการปลูกฝังศีลธรรมอันดีงามให้กับเยาวชนคนรุ่นใหม่ผู้จะเป็นอนาคตของชาติเพื่อให้ได้เรียนรู้และเข้าใจในหลักธรรมคำตรัสสอนของพระพุทธศาสนามากยิ่งขึ้นไป 3.ด้านความโปร่งใส การจัดซื้อ-จัดสร้างสิ่งต่าง ๆ ภายในวัดควรเป็นไปตามแบบแผนด้วยความบริสุทธิ์ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารการชี้แจงข้อมูลต่าง ๆ ต่อสาธารณะเพื่อความโปร่งใสของวัด 4.ด้านการมีส่วนร่วม ควรเปิดโอกาสให้พระสงฆ์สามเณรและประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารจัดการวัด เช่น การจัดทำแผนพัฒนาต่าง ๆ ควรเปิดโอกาสให้พระสงฆ์สามเณรประชาชนทุกฝ่ายได้เข้ามาแสดงความคิดเห็น 5.ด้านความรับผิดชอบต่อ พระสงฆ์สามเณรค่อนข้างที่จะขาดการศึกษานักธรรมและเปรียญธรรมเป็นส่วนมาก ควรปรับปรุงระบบการศึกษาของพระสงฆ์สามเณร เพื่อที่จะให้พระสงฆ์สามเณรนั้นได้ศึกษาพระธรรมวินัย หลักธรรมคำสอน เผยแผ่ศาสนาและคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อความเจริญรุ่งเรืองของพระพุทธศาสนาสืบไป และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูโพธิกิตติคุณ (กิตติพงษ์ สุปญโญ)** (2561) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาลเชิงพุทธของคณะสงฆ์ภาค 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์เกิดขึ้นภายหลังที่พระพุทธร่องค์ทรงแสดงพระธรรมเทศนา เกิดพระบัญญัติและทรงบัญญัติพระวินัยขึ้น ในประเทศไทย ตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 เกิด "มหาเถรสมาคม" ขึ้นและได้พัฒนามาโดยลำดับมีสมเด็จพระสังฆราชเป็นประธานกรรมการและสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นเลขาธิการ เพื่อบริหารงานกิจการคณะสงฆ์ผ่านช่องทางของหน่วยงานปกครองตามลำดับขั้น นอกจากนี้แล้ว กำหนดให้มีการทำงาน 6 ด้าน กล่าวคือ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษา สงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ หลักธรรมาภิบาล หมายถึง ระบบโครงสร้างและกระบวนการต่าง ๆ ที่วางกฎเกณฑ์ของสังคมเพื่อพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างมีสันติสุข ประกอบด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อ หลักความคุ้มค่า โดยหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือ พรหมวิหาร อธิติบาท สังคหวัตถุ สारณียธรรม สปัจริยธรรม และอปริหานิยธรรม ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่จะทำให้ภารกิจทั้ง 6 ด้านบรรลุเป้าหมาย สภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของคณะสงฆ์ภาค 3 ที่ได้จากแบบสอบถาม พบว่าภาพรวมในทุกประเด็นคำถามอยู่ในระดับที่ดีมาก (มากกว่า 4.0 ทุกข้อ) อย่างไรก็ตาม ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกยังคงพบว่าสภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของคณะสงฆ์ภาค 3 นั้นยังมีประเด็นปัญหา อุปสรรค ที่ทำให้ต้องวิเคราะห์ทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม (SWOT Analysis) และบูรณาการหลักการต่าง ๆ จนเกิด

รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาลเชิงพุทธที่เรียกว่า "6D+3M" โดย "6D" หมายถึง การกิจทั้ง 6 ด้านของคณะสงฆ์ ซึ่งเน้นหลักธรรมาภิบาลเชิงพุทธและหลักพุทธธรรมที่แตกต่างกันไปตามภาระหน้าที่ในการกิจการนั้น ๆ และ "3M" หมายถึง การจัดการบุคคล (Man) การจัดงบประมาณ (Money) และการปฏิบัติการ (Management)

5) การถ่ายโอนอำนาจบริหารจัดการคณะสงฆ์สู่ระดับพื้นที่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มุ่งเน้นการประยุกต์ใช้ หลักปรีชาญาณ (การรู้จักชุมชน) เป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการวิเคราะห์ บริบทเชิงพื้นที่อย่างรอบด้าน โดยเริ่มจากการศึกษาอัตลักษณ์ของชุมชนที่มีความเป็นเมือง ประวัติศาสตร์และเป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนาซึ่งมีความผูกพันระหว่างวัดกับวิถีชีวิตของ ประชาชนอย่างแน่นแฟ้น กระบวนการดังกล่าวให้ความสำคัญกับการประเมินระดับความพร้อมของ แต่ละวัด ทั้งในด้านบุคลากร ทรัพยากร และขีดความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง เพื่อให้การ ส่งมอบอำนาจมีความเหมาะสมและไม่เกิดปัญหาสุญญากาศในการบริหาร ขณะเดียวกันยังเน้นการมี ส่วนร่วมผ่านการรับฟังความคิดเห็นของผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น และพุทธศาสนิกชน เพื่อสร้างความ เข้าใจในความต้องการที่แท้จริงและลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น นอกจากนี้ การดำเนินงานยัง คำนึงถึงความต่อเนื่องของจารีตประเพณีและความศรัทธาในพื้นที่เป็นสำคัญ โดยใช้วิธีการขับเคลื่อน อย่างค่อยเป็นค่อยไปเพื่อให้เกิดการยอมรับร่วมกัน ซึ่งการบูรณาการหลักปรีชาญาณในลักษณะนี้ ไม่ เพียงแต่จะช่วยให้การถ่ายโอนอำนาจสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของพื้นที่เท่านั้น แต่ยังเป็น การเสริมสร้างความเข้มแข็งและเสถียรภาพให้แก่การบริหารงานของคณะสงฆ์และชุมชนในระยะยาว อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติพงศ์ คงกาญจน์ (สิริวิชัย) (2564) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างพระสงฆ์และสามเณรที่อยู่ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมือง ขอนแก่น จำนวน 256 รูป มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 256 คิดเป็นร้อยละ 100 พระสงฆ์และ สามเณรมีความคิดเห็นของพระสงฆ์และสามเณรการดำเนินการต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของ พระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาในรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการสา ธารณสงเคราะห์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ด้านการศึกษาสงเคราะห์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ด้านการสาธารณูปการและด้านการปกครอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ด้านการเผยแผ่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ด้านศาสนศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ปัญหาการดำเนินการต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขต ปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองขอนแก่น พระสงฆ์และสามเณรเป็นผู้อยู่ภายใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ยัง ไม่เห็นผู้บริหารหรือผู้ปกครองทำหน้าที่ในการบริหารอย่างเต็มกำลังความสามารถแต่หากกล่าวโดย ภาพรวมถึงหน่วยงานต่าง ๆ ต่อการดำเนินการต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการใน

เขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองขอนแก่นอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีการวางแผน นโยบายและ วัตถุประสงค์ ในการบริหารงานได้เป็นอย่างดีตลอดถึงการวางตัวบุคคลในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น พระสงฆ์และสามเณรหรือผู้อยู่ภายใต้บังคับบัญชาต้องการให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นมีภาวะความเป็นผู้นำที่ดีแลทำงานอย่างเต็มความสามารถของตน ด้วยความเสียสละ สามัคคี อดทนและเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด แสงกล้า (2563) ได้วิจัยเรื่อง นโยบายและการบริหารจัดการของคณะสงฆ์ภายใต้สถานการณ์การลดจำนวน พระภิกษุสงฆ์ในปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่า นโยบายและการบริหารจัดการของคณะสงฆ์ภายใต้ สถานการณ์การลดจำนวนพระภิกษุสงฆ์ในปัจจุบัน มีประเด็นปัญหาสำคัญ 2 ประเด็นได้แก่ 1) ประเด็นเกี่ยวกับนโยบายการศึกษาของคณะสงฆ์ไม่มีความชัดเจนทำให้เป็นสาเหตุหลักของการลด จำนวนพระภิกษุสามเณร 2) ประเด็นนโยบายเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการภายในคณะสงฆ์ด้าน การรักษาทรัพยากรบุคคล ปัจจุบันคณะสงฆ์ไม่มีระบบการรักษาทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนซึ่งเป็น สาเหตุทำให้พระภิกษุสามเณรลดจำนวนลง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1) ปัญหา นโยบาย การศึกษาคณะสงฆ์ไม่มีความชัดเจนในการยกระดับการศึกษาของคณะสงฆ์ให้เป็นเลิศ เนื่องจาก ปัจจุบันภาครัฐขยายโอกาสทางการศึกษาภาคบังคับถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 นักเรียนสามารถเลือก เรียนในสถานศึกษาของรัฐและเอกชนได้มากขึ้น ทำให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม ไม่อยู่ในตัวเลือกนั้น แสดงว่าปัญหา นโยบายการศึกษาของคณะสงฆ์ควรมีการปรับปรุงและคณะสงฆ์ทำงานในเชิงรับ มากกว่าเชิงรุก โรงเรียนพระปริยัติธรรมมีจุดแข็งของตัวเองแต่ไม่มีนโยบายสร้างความเป็นเลิศให้ดีกว่า โรงเรียนของรัฐหรือโรงเรียนเอกชนที่มีชื่อเสียงได้ ทั้งนี้ผู้ปกครองส่วนใหญ่จึงมองเห็นโรงเรียนของรัฐ และโรงเรียนเอกชนจะสามารถสร้างโอกาสในอาชีพของบุตรหลานตนเองได้ดีกว่าส่งเข้าเรียนใน สถานศึกษาของคณะสงฆ์ แน่นอนว่าปัญหานี้ในอนาคตจำนวนพระภิกษุสามเณรจะลดลงไปเรื่อย ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่หน้าวิตกกังวลต่ออนาคตของพระศาสนายิ่งนัก แนวทางการแก้ไขปัญหานโยบายการศึกษา ของคณะสงฆ์ที่ล้ำหลังนั้น เริ่มจากภาครัฐต้องกำหนดนโยบายเพิ่มงบประมาณ สนับสนุนการเรียนการสอนที่ทันสมัยกับโรงเรียนพระปริยัติธรรมทั่วประเทศ โดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจัดทำ หลักสูตรร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ มีมหาเถรสมาคมเป็นที่ปรึกษา ต้องมีสวัสดิการให้กับบุคลากร ทางการศึกษาเทียบเท่าหน่วยงานรัฐและใช้ระบบคัดเลือกครูผู้สอนตามระบบของภาครัฐ ซึ่งถือเป็น เจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้ได้คนเก่ง คนดี มาทำการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมและผู้อำนวยการของ โรงเรียนต้องเป็นพระภิกษุสงฆ์เท่านั้น ทั้งนี้มหาเถรสมาคมและคณะสงฆ์ทุกภาคส่วนต้องดำเนินการ ปฏิบัติงานในเชิงรุกมากยิ่งขึ้น 2) ปัญหา นโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการคณะสงฆ์ด้านทรัพยากร บุคคล ปัจจุบันพระอุปัชฌาย์อาจารย์ไม่มีระบบหรือนโยบายการสอนพระภิกษุสามเณรแบบใหม่ที่ ชัดเจนทำให้ผู้บวชใหม่เกิดปัญหาไม่เข้าใจในหลักธรรมวินัยนำไปประพฤติดิปฏิบัติผิดหลัก เป็นสาเหตุ ให้คณะสงฆ์เกิดความแตกแยกและพุทธศาสนิกชนเกิดความสับสนในพระธรรมวินัยหรือหมดศรัทธา

ต่อคณะสงฆ์ได้ แนวทางแก้ไขภาครัฐและมหาเถรสมาคมต้องเป็นหลัก กำหนดนโยบายให้พระอุปัชฌาย์อาจารย์ปฏิบัติตามระบบเดียวกัน กล่าวคือพระอุปัชฌาย์อาจารย์รับบุคคลเข้ามาบวช ต้องทำการสั่งสอนตามระบบที่มหาเถรสมาคมกำหนดไว้ในระยะเวลา 5 ปี เริ่มจากการคัดกรองบุคคล ต้องมีระบบรองรับและระยะเวลาในการดูแลพระภิกษุสามเณรที่บวชเข้ามาพร้อมทำการบันทึกกิจกรรมหรือตารางการสอนเสนอให้เจ้าคณะปกครองเหนือตน ตรวจสอบและให้เสนอแนะเพื่อส่งต่อให้มหาเถรสมาคมเก็บรวบรวมข้อมูลตรวจสอบปรับปรุงระบบให้ดียิ่งขึ้นทำให้พระภิกษุและสามเณรมีคุณภาพและยังความศรัทธาให้กับพุทธศาสนิกชนต่อไป

6) การบริหารจัดการภารกิจของคณะสงฆ์ในการมอบหมายงานให้ภาคเอกชนหรือบุคคลภายนอกดำเนินการแทน เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นความสุจริต โปร่งใส และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ทางศาสนา โดยมีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมเป็นกรอบแนวทางสำคัญในทุกขั้นตอน ตั้งแต่ ขั้นตอนการคัดเลือก ที่ให้ความสำคัญกับหลักธัมมัญญตาเพื่อพิจารณาเหตุผลและความเข้าใจในวัตถุประสงค์ หลักอัตถัญญตาเพื่อประเมินขีดความสามารถขององค์กรสงฆ์ หลักบุคคลัญญตาเพื่อประเมินความน่าเชื่อถือและประสบการณ์ของผู้รับงาน และหลักกาลัญญตาเพื่อกำหนดช่วงเวลาการดำเนินงานที่เหมาะสม ต่อเนื่องมาถึง ขั้นตอนการกำกับดูแล ที่ใช้หลักอิตถัญญตาในการมุ่งเน้นประโยชน์ที่แท้จริงต่อพระพุทธศาสนาและสาธารณชนเป็นสำคัญ ควบคู่กับหลักมัตถัญญตาในการควบคุมขอบเขตงบประมาณและทรัพยากรอย่างพอดี จนถึง ขั้นตอนการประเมินผล ที่อาศัยหลักบุคคลปรัญญตาเพื่อพิจารณาความแตกต่างและศักยภาพของบุคคลอย่างเป็นธรรม ซึ่งการบูรณาการหลักธรรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและมีเหตุผลตามหลักธรรมมาภิบาลเท่านั้น แต่ยังส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพระพุทธศาสนาและสังคมโดยรวมอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ณัฐพร จินดาสวัสดิ์ (2558)** ได้วิจัยเรื่อง การปกครองคณะสงฆ์ในประเทศไทย กรณีศึกษา : มหาเถรสมาคม ผลการวิจัยพบว่า การปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบัน เป็นการพัฒนามาจากหลักธรรมวินัยมาใช้ในการปกครอง ควบคู่ไปกับความเจริญเติบโตของสังคมไทย มีกฎหมายบ้านเมืองมีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ ที่มาเกื้อหนุนพระธรรมวินัย อาทิเช่น ในด้านรูปแบบของการปกครองคณะสงฆ์ ที่ได้มีการพัฒนาขึ้นมาจากสมัยก่อน คือ การปกครองคณะสงฆ์ด้วยกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านการศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ และรูปแบบการบริหารการปกครองมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยมีมหาเถรสมาคมเป็นองค์กรสูงสุดของการปกครองคณะสงฆ์ มหาเถรสมาคมเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์รูปแบบการปกครองของมหาเถรสมาคมปกครองเป็นแบบผสม โดยรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง คือ มีศูนย์การปกครองและปฏิบัติการกิจการคณะสงฆ์และการสั่งการอยู่ในส่วนกลาง และกระจายอำนาจไปยังทุกภาคส่วน โดยการแบ่งระเบียบการปกครองคณะสงฆ์เป็น 2 ส่วน คือ ระเบียบการ

ปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลาง และระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค โดยแต่งตั้งเจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส รับผิดชอบดูแลปกครองพระภิกษุสงฆ์ สามเณร และสมาชิกภายในวัด หรือภายในเขตที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นเลขาธิการโดยตำแหน่ง และให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็น สำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม มหาเถรสมาคมมีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยโดยมีราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ข้อบังคับ และมติมหาเถรสมาคม เป็นแนวทางในการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์โดยยึดพระธรรมวินัยเป็นหลัก และมีพระราชบัญญัติกฎหมายที่ส่งเสริมให้พระธรรมวินัยมีความศักดิ์สิทธิ์ และเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างวัด ประชาชน หน่วยงานราชการ การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะและพระสังฆาธิการทุกระดับจึงเป็นไปด้วยความถูกต้อง และชัดเจน การบริหารงานการปกครองคณะสงฆ์ของมหาเถรสมาคมในปัจจุบันถูกวิพากษ์วิจารณ์เป็นอย่างมาก ในกรณีเรื่องที่พระสงฆ์ละเมิดพระธรรมวินัย มหาเถรสมาคมจึงได้นำหลักการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ทั้ง 6 ด้าน เข้าไปเป็นการแก้ไขปัญหากับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นการแก้ไขที่ยั่งยืน ไม่ใช่เป็นเพียงการแก้ไขเฉพาะด้านหรือแก้ไขเฉพาะการละเมิดวินัยของพระสงฆ์เพียงด้านเดียว แต่เป็นการแก้ไขปัญหาของพระสงฆ์ทุกด้าน และกำชับให้ผู้ปกครองสงฆ์หรือพระสังฆาธิการทุกระดับ ต้องบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้านนี้ อย่างเคร่งครัดถึงอย่างไรก็ตามการที่มีพระสงฆ์ละเมิดพระธรรมวินัยเกิดขึ้นบ่อย ๆ นั้นสาเหตุไม่ได้เกิดมาจากการปกครองของคณะสงฆ์ของมหาเถรสมาคม แต่สาเหตุเกิดมาจากตัวของพระสงฆ์เองและสังคมรอบข้างที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เป็นสิ่งดึงดูดมากกว่าพระธรรมวินัยประกอบกับพื้นฐานและจิตใจของพระสงฆ์ที่แตกต่างกันและวัตถุปัจจัยที่เข้ามาบวชแตกต่างกัน ถึงแม้ว่ามหาเถรสมาคมจะมีวิธีการบริหารจัดการอย่างเข้มงวดเพียงใด แต่ก็คงจะไม่สามารถที่จะห้ามปรามกับสภาวะจิตใจของมนุษย์ได้ ดังนั้นการที่จะให้พระพุทธรศาสนายั่งยืนและลดปัญหาลงได้ ทุกฝ่ายต้องหันหน้าร่วมมือร่วมใจสามัคคีกัน โดยเริ่มตั้งแต่ สถาบันครอบครัว โรงเรียน หน่วยงานราชการ พุทธศาสนิกชน และประชาชนทั่วไป และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สมจิตร บุญปก (2565)** ได้วิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล เพื่อการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพทั่วไปของการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล เพื่อการปกครองคณะสงฆ์จังหวัด พระนครศรีอยุธยา พบว่า มีจุดแข็ง คือ คณะสงฆ์เน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจากเจ้าคณะผู้ปกครองจุดอ่อน คือ ไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของพระภิกษุสามเณรได้อย่างทั่วถึงเนื่องจากมีจำนวนมากโอกาส คือ ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปกครอง อุปสรรค คือ ภัยคุกคามภายนอก 2. กระบวนการในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าคณะสงฆ์ใช้ 3 กระบวนการในการปกครองคือ 1) ใช้กระบวนการการสร้างความรู้แก่เจ้าคณะผู้ปกครอง 2) ใช้กระบวนการสร้างแนวทางในการพัฒนาศักยภาพเจ้าคณะผู้ปกครองให้มีประสิทธิภาพ และ3) ใช้

กระบวนการสร้างแนวทางปฏิบัติที่ดี โดยการกำหนดกฎระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นเอกภาพ และเสมอภาค 3. การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่ามี 6 แบบ คือ 1) รูปแบบการปกครองตามหลัก พระธรรมวินัยและกฎหมายเถระสมาคม โดยประยุกต์กับหลักธรรมาภิบาลข้อหลักนิติธรรม 2) รูปแบบการควบคุมส่งเสริมรักษาความเรียบร้อยดีงาม โดยประยุกต์เข้ากับหลักธรรมาภิบาลข้อมีหลักการมีส่วนร่วม 4) รูปแบบระงับอิทธิพล วินิจฉัยนิคหกรรม โดยประยุกต์เข้ากับหลักธรรมาภิบาลข้อหลักฉันทามติ 4) รูปแบบแก้ไขข้อขัดข้องเป็นไปในทางที่ชอบ โดยประยุกต์เข้ากับหลักธรรมาภิบาลข้อหลักความเสมอภาค 5) รูปแบบควบคุมบังคับบัญชาพระภิกษุสามเณรเป็นไปโดยความเรียบร้อย โดยประยุกต์เข้ากับหลักธรรมาภิบาลข้อหลักการรับผิดชอบ 6) รูปแบบตรวจการประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครอง โดยประยุกต์เข้ากับหลัก ธรรมาภิบาลข้อการมีส่วนร่วม

7) การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาระบบบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบททางสังคมในปัจจุบัน โดยเฉพาะในด้านการแบ่งอำนาจและการมอบหมายภารกิจ ซึ่งอาศัยหลักอัมมัญญตาและอัตถัญญตาเป็นฐานในการกำหนดระเบียบปฏิบัติและวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมภายใต้กรอบพระธรรมวินัย ขณะเดียวกันการใช้หลักปุกคัลญญตา อัตถัญญตา และมัตถัญญตา ช่วยให้ผู้บริหารสามารถคัดเลือกบุคลากรตามความรู้ความสามารถและกำหนดขอบเขตทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดความยุติธรรมและลดความซ้ำซ้อนในองค์กรนอกจากนี้ การบูรณาการหลักกาลัญญตา ปรีสัญญตา และปุกคัลปโรปรัญญตา ยังมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจตามจังหวะเวลาที่ควร และช่วยให้เข้าใจถึงความแตกต่างของบริบทพื้นที่และชุมชน ทำให้การประสานงานร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ เป็นไปอย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืน จึงควรมีการจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติกลางและระบบติดตามประเมินผลที่ชัดเจน ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างศักยภาพด้านการบริหารสมัยใหม่ให้แก่พระสังฆาธิการและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยยังคงยึดถือหลักพระธรรมวินัยเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระราชวชิรธรรมคณี (บังคม รกขิตธมโม/สุธรรม) (2567) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพทั่วไปของการบริหารการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดตากมีทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนที่สำคัญ ในด้านจุดแข็ง พบว่าคณะสงฆ์มีผู้นำและบุคลากรที่มีความสามารถ โดยเฉพาะเจ้าคณะจังหวัดและพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ซึ่งมีวิสัยทัศน์และความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการนอกจากนี้ ยังมีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ชัดเจน เป็นระบบ และมีการกระจายอำนาจทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งและการยึดหลักพระธรรมวินัยในการบริหารช่วยสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาจากพุทธศาสนิกชน อย่างไรก็ตาม คณะสงฆ์ยังเผชิญกับจุดอ่อนที่สำคัญ ได้แก่ การขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและงบประมาณ

ในการพัฒนา โครงสร้างการบริหารที่เป็นลำดับขั้นสูงทำให้เกิดความล่าช้าในการตัดสินใจ รวมถึงการขาดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ 2. กระบวนการบริหารการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดตราดมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและครอบคลุมในทุกมิติ โดยเริ่มจากการวางแผนที่มีการประเมินสถานการณ์ปัจจุบันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาที่เหมาะสม ในด้านการจัดการองค์กรมีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน โดยมีเจ้าคณะจังหวัดเป็นผู้นำสูงสุด มีการแบ่งงานออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการข้อมูลและการสื่อสาร ส่วนการบริหารบุคคลมีกระบวนการคัดเลือกและสรรหาที่เป็นระบบ มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ในด้านการอำนวยการ มีการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมและการบริหารจัดการสมัยใหม่ควบคู่กัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ สำหรับการกำกับดูแล มีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อติดตามความก้าวหน้าและแก้ไขปัญหา รวมถึงมีระบบการจัดการด้านการเงินและทรัพย์สินที่โปร่งใส และตรวจสอบได้ 3. รูปแบบการบริหารการปกครองคณะสงฆ์ตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดตราดได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาที่ครอบคลุมหลายมิติ โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความมั่นคงทางพระพุทธศาสนา การยกระดับกระบวนการบริหารจัดการภายใน การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงพุทธ และการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านการสร้างงานมั่นคง มีการเสนอให้ส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรมอย่างเข้มข้น พัฒนาระบบการปกครองให้โปร่งใส และส่งเสริมการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน ส่วนการยกระดับการบริหารจัดการ เน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารระดับจังหวัด และการทำแผนยุทธศาสตร์ ในแง่ของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการเสนอให้สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในวัด ปรับโครงสร้างการบริหารให้ยืดหยุ่น และส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้พระพุทธศาสนา ด้านการบริหารทรัพยากร มีการเสนอให้พัฒนาการจัดการทรัพยากรทางการเงินให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาศักยภาพบุคคลอย่างต่อเนื่อง และลงทุนในเทคโนโลยีที่จำเป็น ทั้งนี้ การปฏิรูปดังกล่าวมุ่งเน้นการปรับตัวให้เข้ากับบริบทสังคมปัจจุบัน โดยยังคงรักษาหลักพระธรรมวินัยและบทบาทสำคัญของพระพุทธศาสนาในสังคมไทย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูวินัยธรกมลเมธ กตปุณโญ (ไคว้ตระกูล) และคณะ (2567)** ได้วิจัยเรื่อง การบริหารกิจการคณะสงฆ์เพื่อความมั่นคงในพระพุทธศาสนาในอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารกิจการคณะสงฆ์เพื่อความมั่นคงในพระพุทธศาสนาในอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07, S.D.=0.42$) 2. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า พระสงฆ์ที่มี อายุ พรรษา วุฒิการศึกษานักธรรม และวุฒิการศึกษาสามัญ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3. แนวทางการบริหารกิจการคณะสงฆ์เพื่อความมั่นคงในพระพุทธศาสนาในอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก พบว่า ด้านการปกครอง มี

การใช้หลักธรรมมาภิบาลและให้ความยุติธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ด้านการศาสนศึกษา ส่งเสริมให้พระสงฆ์มีการศึกษาทั้งปริยัติและปฏิบัติ ด้านการเผยแผ่ ส่งเสริมบทบาทพระสงฆ์ในการเผยแผ่เชิงรุก ด้านสาธารณูปการ มีการจัดการให้มีความสลับปะย ด้านการศึกษาสงเคราะห์ สนับสนุนทุนการศึกษา และอุปกรณ์การเรียนให้แก่โรงเรียนด้านสาธารณะสงเคราะห์ สนับสนุนอนุเคราะห์ประชาชนเมื่อเกิดมีภัยและให้บริการแก่สังคม

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

สภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. ด้านการกำหนดนโยบายและเหตุแห่งการกระจายอำนาจ (หลักอัมมัญญาตา)

การวิเคราะห์ปัญหาฐานรากคณะสงฆ์ควรกำหนดนโยบายการกระจายอำนาจโดยอาศัยการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงจากการบริหารแบบรวมศูนย์ เช่น ความล่าช้าในการสั่งการ และภาระงานที่กระจุกตัวอยู่ส่วนกลาง ยึดหลักพระธรรมวินัยและกฎหมายการกำหนดนโยบายต้องยึดหลักพระธรรมวินัย กฎระเบียบของมหาเถรสมาคม พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ และบริบทของพื้นที่เป็นพื้นฐานสำคัญ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมเชิงนโยบาย: ก่อนการตัดสินใจกระจายอำนาจ ควรมีกระบวนการศึกษาข้อมูลและรับฟังความคิดเห็นร่วมกันระหว่างพระสังฆาธิการในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล และเจ้าอาวาส เพื่อให้การตัดสินใจรอบคอบและโปร่งใส

2. ข้อเสนอแนะด้านการกำหนดเป้าหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ (หลักอัตถัญญาตา)

กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนควรกำหนดเป้าหมายของการกระจายอำนาจเพื่อเพิ่มความรวดเร็ว ความคล่องตัว และเปิดโอกาสให้ผู้บริหารคณะสงฆ์ระดับพื้นที่ที่สามารถตัดสินใจได้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น พัฒนาระบบตัวชี้วัดและประเมินผลควรมีระบบติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม โดยพิจารณาจากความรวดเร็วในการตัดสินใจ การลดความซ้ำซ้อน ความสำเร็จของโครงการด้านการศึกษาและการเผยแผ่ และความพึงพอใจของพระภิกษุสามเณรและพุทธศาสนิกชน

3. ข้อเสนอแนะด้านการประเมินศักยภาพและการพัฒนาบุคลากร (หลักอัตถัญญาตา)

ประเมินศักยภาพเชิงระบบก่อนการมอบหมายอำนาจ ควรมีการประเมินศักยภาพและความพร้อมของหน่วยงานและบุคลากรในแต่ละระดับอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านบุคลากร ทรัพยากรงบประมาณ และเครือข่ายความร่วมมือ จัดทำแผนพัฒนาพระสังฆาธิการอย่างต่อเนื่อง ควรมีการ

อบรมและพัฒนาคุณสมบัติของพระสังฆาธิการอย่างสม่ำเสมอ โดยมุ่งเน้นความรู้ด้านพระธรรมวินัย กฎหมายคณะสงฆ์ การบริหารจัดการสมัยใหม่ ภาวะผู้นำ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

4. ข้อเสนอแนะด้านการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ (หลักมัตตัญญูตา)

แบ่งแยกบทบาทตามลำดับชั้นอย่างชัดเจน ควรจัดทำระเบียบหรือคู่มือที่ระบุขอบเขตอำนาจหน้าที่ โดยให้ระดับจังหวัดดูแลด้านนโยบายและมาตรฐานภาพรวม ระดับอำเภอและตำบลทำหน้าที่ประสานงาน ถ่ายทอดนโยบาย และกำกับติดตาม และระดับวัดมีอำนาจตัดสินใจในกิจการภายในและการแก้ปัญหาเฉพาะพื้นที่ กระจายภารกิจตามหลักการระดับผลกระทบ งานประจำ งานพัฒนาวัด หรืองานกิจกรรมชุมชน ควรกระจายอำนาจให้ระดับพื้นที่ดำเนินการ แต่งานนโยบายสำคัญ การวินิจฉัยข้อกฎหมาย หรือการบริหารงบประมาณสำคัญ ควรรวมศูนย์ไว้ที่ระดับสูงเพื่อความเป็นเอกภาพ

5. ข้อเสนอแนะด้านความเหมาะสมของเวลาและความยืดหยุ่น (หลักกาลัญญูตา)

บริหารเวลาเชิงกลยุทธ์ ควรพิจารณาจังหวะเวลาในการกระจายอำนาจให้สอดคล้องกับความพร้อมของพื้นที่ แผนการดำเนินงานประจำปี และช่วงเวลาที่เอื้อต่อการปรับตัวของบุคลากร สร้างกลไกการบริหารแบบยืดหยุ่น ควรปรับเปลี่ยนรูปแบบการกระจายอำนาจตามสถานการณ์ โดยในสถานการณ์ปกติให้พื้นที่ตัดสินใจเองเพื่อความคล่องตัว แต่ในสถานการณ์พิเศษหรือเรื่องที่มีผลกระทบกว้าง ส่วนกลางต้องสามารถดึงอำนาจกลับมากำกับดูแลเพื่อรักษาเสถียรภาพและทิศทางขององค์กรได้

6. ข้อเสนอแนะด้านการบูรณาการและการมีส่วนร่วมของชุมชน (หลักปริสัญญูตา)

บูรณาการการทำงานตามบริบทพื้นที่ นโยบายการบริหารงานของวัดและคณะสงฆ์ในด้านการศึกษา การเผยแผ่ และสาธารณสงเคราะห์ ต้องมีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสภาพสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และปัญหาเฉพาะของแต่ละชุมชน ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือในชุมชนควรจัดตั้งกลไกเพื่อรับฟังความคิดเห็นและประสานความร่วมมือระหว่างคณะสงฆ์ เจ้าอาวาส ผู้นำชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และประชาชน เพื่อให้วัดเป็นศูนย์กลางการพัฒนาชุมชนอย่างแท้จริง

7. ข้อเสนอแนะด้านการคัดเลือกและมอบหมายงานแก่บุคคล (หลักบุคคลัญญูตา)

คัดเลือกและมอบหมายงานตามฐานสมรรถนะ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ควรพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความซื่อสัตย์สุจริต และความเหมาะสมกับภารกิจเป็นสำคัญ สร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentorship) และการติดตามผล หลังจากการมอบหมายอำนาจ ควรมีกระบวนการติดตามผล ให้คำปรึกษาแนะนำ (Coaching) จากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและพัฒนาคุณภาพในการใช้อำนาจของผู้ปฏิบัติงาน

วิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัด พระนครศรีอยุธยา

1. ด้านโครงสร้างและการแบ่งอำนาจ (The Power Sharing Policy) สร้างความสมดุลระหว่างเอกภาพและความคล่องตัว ควรปรับปรุงโครงสร้างการบริหารที่เน้นลำดับชั้น (Hierarchical Structure) ให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยคงบทบาทส่วนกลางในการกำหนดนโยบายหลัก แต่เพิ่มอำนาจเชิงบริหารและการตัดสินใจให้ระดับพื้นที่ (จังหวัด, อำเภอ, ตำบล และวัด) ในภารกิจที่เกี่ยวข้องกับบริบทท้องถิ่น ลดขั้นตอนการบริหารจัดการ ควรทบทวนระเบียบที่ทำให้การตัดสินใจกระจุกตัวอยู่ระดับบน ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานในพื้นที่ล่าช้า เพื่อให้วัดและหน่วยปฏิบัติสามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของชุมชนได้ทันที่

2. ด้านกระบวนการมอบอำนาจและการกำกับดูแล (The Delegation and Monitoring Policy) กำหนดหลักเกณฑ์การมอบอำนาจที่ชัดเจน การมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาสู่ระดับรองควรพิจารณาตามลักษณะภารกิจ (งานประจำ งานประสานงาน หรืองานเฉพาะหน้า) และสมรรถนะของบุคคล (ความรู้ ประสบการณ์ และวุฒิภาวะในการตัดสินใจ) พัฒนาระบบกำกับติดตามเชิงมาตรฐาน ควรเปลี่ยนจากการติดตามผลแบบไม่ต่อเนื่อง เป็นระบบการรายงานผลตามรอบระยะเวลา (Periodic Reporting) ที่มีตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) ชัดเจนและตรวจสอบย้อนหลังได้ เพื่อสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบร่วมกัน

3. ด้านการถ่ายโอนภารกิจและศักยภาพบุคลากร (The Task Transfer and Competency Policy) ส่งเสริมศักยภาพผู้รับมอบอำนาจ ควรมีแผนพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการและบุคลากรผู้ช่วยงานวัดให้มีความรู้ด้านการบริหารจัดการสมัยใหม่ กฎระเบียบ และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อรองรับภารกิจที่ถูกถ่ายโอนลงมา ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร ควรมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมแทนการรอคำสั่งจากบนลงล่าง เพื่อส่งเสริมให้พระสงฆ์ในพื้นที่ที่มีความกล้าในการตัดสินใจและริเริ่มโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

4. ด้านการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและฆราวาส (The Social Partnership Policy) จำกัดบทบาทเอกชนในฐานะ "ผู้สนับสนุน" การเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนหรือฆราวาสเข้ามามีส่วนร่วม ควรจำกัดอยู่ในภารกิจเชิงเทคนิคหรือวิชาชีพ เช่น งานก่อสร้าง การบริหารทรัพย์สิน หรือระบบสนับสนุนกิจกรรม โดยคณะสงฆ์ยังคงต้องเป็นผู้กำกับทิศทางหลักเพื่อให้สอดคล้องกับพระธรรมวินัย จัดตั้งระบบ "กำกับร่วม" (Joint Monitoring) ควรเปิดพื้นที่ให้ชุมชนและคณะกรรมการวัดเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบและสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อสร้างความโปร่งใสและลดความเสี่ยงเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน

5. การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมในเชิงนโยบาย (Dhamma-Integrated Management) ยึดหลัก 7 ประการเป็นกรอบธรรมาภิบาล ธัมมัญญา/อัทธัญญา กำหนดบทบาทหน้าที่และ

วัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจให้ชัดเจน อัตตัญญูตา/มัตตัญญูตา มอบหมายอำนาจตาม ศักยภาพของพื้นที่ และควบคุมขอบเขตไม่ให้เกิดการใช้อำนาจเกินความจำเป็น ปริสัญญูตา ออกแบบ นโยบายที่คำนึงถึงความต้องการและบริบทเฉพาะของชุมชน (Context-sensitive Governance) กาลัญญูตา กำหนดช่วงเวลาการมอบอำนาจให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความพร้อมของบุคลากร บุคคลัญญูตา คัดเลือกผู้ร่วมงานที่มีความสุจริต มีมาตรฐาน และเข้าใจบริบททางศาสนา

แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัด พระนครศรีอยุธยา

1. นโยบายการแบ่งภารกิจตามลักษณะเหตุปัจจัย (หลักอัมมัญญูตา: รู้จักเหตุ) การจำแนก ประเภทงานเชิงโครงสร้าง ควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการจำแนกภารกิจคณะสงฆ์ให้ชัดเจน โดยภารกิจที่มีความซับซ้อนสูง ต้องการความเป็นเอกภาพ หรือเป็นงานเชิงนโยบายระดับกว้าง (เช่น การบริหาร ทรัพยากรขนาดใหญ่ หรือการออกระเบียบกลาง) ควรคงไว้ในระดับจังหวัดหรือส่วนกลาง การ กระจายงานปฏิบัติสู่พื้นที่ ควรมอบอำนาจการตัดสินใจในงานเชิงปฏิบัติ งานประจำ และงานที่ เกี่ยวข้องกับบริบทพื้นที่โดยตรง (เช่น การจัดกิจกรรมทางศาสนา การดูแลศาสนสถาน และการ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าในชุมชน) ให้แก่ระดับอำเภอ ตำบล หรือวัด เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อสภาพ ปัญหาจริงได้อย่างรวดเร็ว

2. นโยบายการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพ (หลักอัตตัญญูตา: รู้จักผล) การ ประเมินความคุ้มค่าและผลลัพธ์ การกระจายอำนาจในแต่ละระดับต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ (Outcome-based) โดยมุ่งเน้นการลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน เพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินงาน และ สร้างประโยชน์สูงสุดต่อพระศาสนาและพุทธศาสนิกชนในพื้นที่ การรักษาความสมดุลระหว่างความ ยืดหยุ่นและความเป็นเอกภาพ แม้จะมีการกระจายอำนาจเพื่อความคล่องตัว แต่ต้องมีระบบกำกับ ดูแลและหลักเกณฑ์กลางรองรับ เพื่อป้องกันผลกระทบต่อความเป็นเอกภาพของพระธรรมวินัย และ มาตรฐานการปฏิบัติที่แตกต่างกันมากเกินไปในแต่ละพื้นที่

3. นโยบายการพัฒนาศักยภาพและความพร้อมของบุคลากร (หลักอัตตัญญูตา: รู้จักตน และ บุคคลัญญูตา: รู้จักบุคคล) การประเมินความพร้อมก่อนมอบอำนาจ ก่อนการโอนอำนาจหน้าที่ ควรมีการประเมินศักยภาพและความพร้อมของพระสังฆาธิการและหน่วยงานในระดับพื้นที่ ทั้งในด้าน ความรู้ในระเบียบกฎหมาย ความรับผิดชอบ และวุฒิภาวะในการตัดสินใจ การส่งเสริมการเรียนรู้และ การเติบโต ควรมีแผนพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถรับผิดชอบ ภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดการพึ่งพาส่วนกลาง และส่งเสริมความเข้มแข็ง ของสถาบันสงฆ์ในระยะยาว

4. นโยบายการบริหารจัดการความเสี่ยงและธรรมาภิบาล (หลักสัปปุริสธรรมบูรณาการ) การกำกับดูแลงานด้านทรัพย์สินและศรัทธา สำหรับงานที่มีความเสี่ยงสูงหรือเกี่ยวข้องกับทรัพย์สิน

และเงินบริจาค ควรมีระบบตรวจสอบที่เข้มแข็งจากระดับสูงควบคู่ไปกับการกระจายอำนาจ เพื่อรักษาความโปร่งใส ความถูกต้องตามระเบียบ และความเชื่อมั่นของพุทธศาสนิกชน การใช้เทคโนโลยี และระบบข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ควรส่งเสริมการนำข้อมูลเชิงปฏิบัติและระบบสารสนเทศมาใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา (ธัมมัญญตา) เพื่อให้การจัดวางอำนาจและการตัดสินใจสอดคล้องกับสภาพจริงของแต่ละวัดและชุมชน

5. นโยบายการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (หลักปรีชาญาณ: รู้จักชุมชน) การบูรณาการภาครัฐและเอกชน ในภารกิจเชิงเทคนิคหรือวิชาชีพ (เช่น งานก่อสร้าง หรือการจัดการทรัพยากรสิ่งของประเภท) ควรเปิดโอกาสให้ภาคส่วนภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ แต่ต้องอยู่ภายใต้การกำกับเชิงคุณธรรมและพระธรรมวินัยของคณะสงฆ์อย่างเคร่งครัด

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบรูปแบบการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กับจังหวัดที่มีบริบทสังคมใกล้เคียงกัน (เช่น สุพรรณบุรี หรือ นครปฐม) เพื่อหาโมเดลการบริหารที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละพื้นที่

2. ควรศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์ในเขตพื้นที่พิเศษ เช่น พื้นที่อุตสาหกรรม หรือพื้นที่ท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ ซึ่งจะมีปัจจัยภายนอก (สิ่งแวดล้อม) ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจแตกต่างกัน

3. ควรมีการวิจัยเรื่อง "ความคาดหวังและการมีส่วนร่วมของอุบาสกอุบาสิกาในการบริหารงานคณะสงฆ์ตามหลักสัปปุริสธรรม" เพื่อให้การกระจายอำนาจเข้าถึงความต้องการของชุมชนจริงๆ (โดยเฉพาะหลัก ปรีชาญาณ และ ปุคคลัญญตา)

4. ควรศึกษาทัศนคติและทักษะการบริหารงานของพระสังฆาธิการรุ่นใหม่ (New Generation) ต่อการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการองค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

5. ควรวิจัยเพื่อสร้าง "ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการกระจายอำนาจตามหลักสัปปุริสธรรม" สำหรับหน่วยงานคณะสงฆ์ เพื่อให้สามารถวัดผลได้ในเชิงรูปธรรมว่าการกระจายอำนาจนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ (อรรถัญญตา) และเหมาะสมกับกาลสมัย (กาลัญญตา)

6. ควรศึกษาการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในระบบการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์ โดยใช้หลักสัปปุริสธรรมเป็นกรอบจริยธรรมในการสื่อสารและการตัดสินใจผ่านระบบออนไลน์

7. ควรวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมเพื่อ "ลดความขัดแย้งในการถ่ายโอนอำนาจ" ระหว่างการปกครองระดับจังหวัด ระดับอำเภอ และระดับตำบล เพื่อให้การกระจายอำนาจเป็นไปอย่างราบรื่นและมีความเป็นธรรม (มัตตัญญตา)

8. ควรมุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบธรรมาภิบาล (Good Governance) ในองค์กร
ส่งเสริมผ่านการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับจากพุทธบริษัท
สี่อย่างยั่งยืนสืบไป



บรรณานุกรม

หนังสือและเอกสารทางวิชาการ

ชุดิพงศ์ คงกาจัญญณ์ (สิริวิชัย). (2564). การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองขอนแก่น [วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].

ไชย ณ พล. (2537). การบริหารหมู่คณะโดยธรรม. กรุงเทพฯ: มูลนิธิอุทยานธรรม.

ณัด ไชยพันธ์. (2560). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี [ดุขฎินพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ทวีศักดิ์ สุขกมล. (2560). การใช้หลักสัปปริสธรรมในการบริหารงานเชิงบูรณาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักศาสนศึกษา จังหวัดลำปาง. ลำปาง: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

นราธร สารรัตน์. (2567). สงฆ์ไทยใกล้โลก: รัฐกับการจัดการสุขภาวะประชากรพระสงฆ์ [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นางสาวณัฐพร จินดาสวัสดิ์ (2558) การปกครองคณะสงฆ์ในประเทศไทย กรณีศึกษา : มหาเถรสมาคม: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นายสมคิด แสงกล้า (2563) นโยบายและการบริหารจัดการของคณะสงฆ์ภายใต้สถานการณ์การลดจำนวนพระภิกษุสงฆ์ในปัจจุบัน : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัทบพิตรการพิมพ์.

นภวรรณ คณานุรักษ์. (2552). ภาวะผู้นำและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

บริษัท ซีฟิวอลล์ จำกัด (มหาชน). 2568. การประยุกต์ใช้พุทธธรรมในการบริหารองค์กรภาคเอกชน กรณีศึกษา : บริษัท ซีฟิวอลล์ จำกัด (มหาชน).

บุญทัน ดอกไธสง. (2528). การบริหารเชิงพุทธ: กระบวนการทางพฤติกรรม. กรุงเทพฯ: บริษัทบพิตรการพิมพ์

พระครูโพธิกิตติคุณ (กิตติพงษ์ สุบุญโญ). (2561). การบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาล
เชิงพุทธของคณะสงฆ์ภาค 3 [ดุสิตนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
พระพุทธศาสนา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย].

พระณรงค์ สังขวิจิตร. (2558). การปกครองคณะสงฆ์ไทยปัจจุบัน : ปัญหาและแนวทางแก้ไข
[วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].

พระมหาชัยสิทธิ์ ชยสิริโธ (เปรียญบอดยั้ง). (2563). การบริหารจัดการที่ดีในการปกครองคณะสงฆ์
อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา [สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย].

พระมหาภาวิญญู ญาณอุทธี. (2565). โมเดลการบริหารกิจการในมิติการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 9
[วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พระมหาวรชัย กลิ่งโพธิ์. (2558). การปกครองคณะสงฆ์ไทยตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช
2484 [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระมหาสมยศ กลยานกิตติ (มานะคงคา). (2563). อิทธิพลของธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลการ
บริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสกลนคร [วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

พระราชวรจิตรธรรมคณี (บังคม รกขิตร์มโม สุธรรม). (2568). รูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ตาม
ยุทธศาสตร์การปฏิรูปคณะสงฆ์ในจังหวัดตราด. ตราด: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย.

พระสมุห์ ปิยะพงษ์ วงศ์ตาผา. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดนครพนม
[วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

พระมหาจรัญ อภิธมมจิตโตและคณะ. (2562). หลักธรรมเพื่อการบริหารตน บริหารคน และบริหารงาน

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2546). ธรรมสำหรับการบริหารตนเอง บริหารคน และบริหารงาน.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2534). บทบาทของพระสงฆ์ในสังคมไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระเทพเวที (ประยูร ปยุตโต). (2535). การสร้างสรรค์ประชาธิปไตย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระบัณฑิต จันทปญโญ (อินทสมบัติ). (2568). การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระปลัด อำนาจ สุมโน (จิตรม้น). (2566). พฤติกรรมของผู้นำท้องถิ่นตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในเขตตำบลหัวหนอง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูวินัยธรกมลเมธ กตปุญโญ (ไคว์ตระกูล) และคณะ. (2567). การบริหารกิจการคณะสงฆ์เพื่อความมั่นคงในพระพุทธศาสนาอำเภอมืองนครนายก จังหวัดนครนายก: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา.

พระณรงค์ สังขวิจิตร. (2558). ได้วิจัยเรื่อง การปกครองคณะสงฆ์ไทยปัจจุบัน : ปัญหาและแนวทางแก้ไข: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภิรมย์พร ไชยยนต์. (2557). การกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น: ศึกษากรณีการปกครองตนเองตาม เจตนารมณ์ของประชาชนในระดับจังหวัด

วิโรจน์ อรุณเจตจำนงค์. (2563). ความกล้าหลังของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505. มุลนิธิอินเทอร์เน็ตเพื่อกฎหมายประชาชน.

วุฒิพงษ์ พิมพ์ธาตุ. (2566). การบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาลในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอไชยสิทธิ์ จังหวัดบึงกาฬ [วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย].

วุฒิสภา. (2567). วิถีชีวิตของพระพุทธรูปและคณะสงฆ์ เพื่อรักษาความมั่นคงของชาติ.

สมจิตร บุญปก. (2565). การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล เพื่อการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา[ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย].

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2567, พฤศจิกายน 26). สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กำหนดมาตรการเชิงรุกป้องกันมิให้มีการบ่อนทำลายพระพุทธศาสนา. ศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารภาครัฐ.

สามเณรพุทธชาติ ช่วยแก้ว. (2567). การบริหารจัดการตามแนวพระพุทธศาสนา

สุกิจ ชัยมุสิก.(2560). รูปแบบการนำหลักพุทธธรรมไปใช้เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำท้องถิ่น
ใน จังหวัดนครศรีธรรมราช

เสน่ห์ จัยโต. (2530). การบริหารราชการในภูมิภาค เรื่อง แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารราชการ
ส่วนภูมิภาค (เอกสารการสอนชุดวิชา). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เสน่ห์ จัยโต และคณะ. (2530). การวิจัยและพัฒนาทักษะขององค์การบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เสน่ห์ จัยโต. (2530). สัมปยุตธรรมกับการบริหารราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุกฤษฎี มายุศิริ และคณะ. (2565). พุทธวิธีบริหารจัดการองค์กรภายในวัดด้วยหลักสัมปยุตธรรม 7:
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เสาวรณย์ ดีล้วน. (2564). บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะ
สงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สุพจน์ ทรัพย์พึ่ง. (2560). การปฏิรูปคณะสงฆ์: ปัญหาและทางออก. สำนักพิมพ์ธรรมศาสตร์.

สุพจน์ ทรัพย์พึ่ง. (2560). การปฏิรูปคณะสงฆ์ไทย. สำนักพิมพ์ธรรมศาสตร์.

เอกพจน์ จงกระเหรี่ยง. (2564). บทบาทพระสงฆ์เกี่ยวกับการพัฒนาสาธารณะประโยชน์เพื่อสังคม
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรังสิต

อิศรพงศ์ นิติน. (2564). อำนาจหน้าที่พระสังฆาธิการ [วิทยานิพนธ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อิศรพงศ์ นิติน. (2564). ระบบบริหารคณะสงฆ์ไทย: ข้อดีข้อจำกัด [วิทยานิพนธ์]. จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

อัศรพล วรรณสุทธะ. (2543). ภาวะผู้นำในการเสริมสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง:
ศึกษากรณีเปรียบเทียบบ้านศิลารักษ์กับบ้านถิ่นสำราญ อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัด
อุบลราชธานี. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

iLaw. (2567). ความล้มเหลวของพ.ร.บ.คณะสงฆ์ 2505.<https://www.ilaw.or.th/articles/16445>

บทความวารสาร

จิราภรณ์ กลกสิกิจ. (2562). การประยุกต์หลักสัปปุริสธรรม 7 กับการบริหารงานสมัยใหม่. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

พระครูบรมธาตุวิมล, พระครูปลัดประสิทธิ์ ฐฐูปาโล, และพระมหาสุพรรณ ปณฺญาวฑฒโน. (2563). การศึกษาเชิงวิเคราะห์บทบาทของพระสงฆ์กับการพัฒนาสังคมไทย. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.

พระครูปลัด อภิชาติ สุวณฺณโต. (2559). รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิชาการ มมร. วิทยาเขตล้านนา.

พระครูวรชिरคุณพิพัฒน์ (เอนก คุณวุฑฺโฒ). (2565). การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร. วารสารวิจัยวิชาการ, 5(6), 1-14.

พระราชวรชिरธรรมคณิ (บังคม รุกขิตธมโม). (2567). รูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดตราด. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 7(6), 369-382. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jidir/article/view/275664>

พระสุนทร ญาณวิโส. (2562). ปัญหาและอุปสรรคในการปกครองคณะสงฆ์ไทยยุคปัจจุบัน. วารสารพุทธศาสตร์, 12(1), 112-128.

พิมพ์ลภัส นัสบุสย (2566). การประยุกต์หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์.

สุวัฒน์ รักขันโท (2559). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 5(1), 1-15.

[http://www.journalgrad.ssr.ac.th/index.php/issue14/article/view/604\[journalgrad.ssr.ac.th\]](http://www.journalgrad.ssr.ac.th/index.php/issue14/article/view/604[journalgrad.ssr.ac.th])

กฎหมายและเอกสารราชการ

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561.

ราชกิจจานุเบกษา. พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 4). 2561.

พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยการปฏิรูปการปกครอง. (2469). เรื่องการปฏิรูปการปกครองเทศาภิบาล.
กรุงเทพฯ: ราชกิจจานุเบกษา.

พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยการแบ่งท้องที่ราชการ. (2475). การแบ่งจังหวัดและสร้างหน่วยราชการ
ระดับจังหวัด. กรุงเทพฯ: ราชกิจจานุเบกษา.

วุฒิสภา. (2567). ทำความรู้จัก พ.ร.บ.คณะสงฆ์ พ.ศ. 2505.

<https://www.senate.go.th/view/386/News/SenateMagazine/334/TH-TH>

วุฒิสภา. (2567). พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505.

<https://www.senate.go.th/view/386/News/SenateMagazine/334/TH-TH>

วุฒิสภา. (2567). โครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ไทย.

<https://www.senate.go.th/view/386/News/SenateMagazine/334/TH-TH>

วุฒิสภา. (2567). โครงสร้างอำนาจมหาเถรสมาคม.

<https://www.senate.go.th/view/386/News/SenateMagazine/334/TH-TH>

วุฒิสภา. (2567). ข้อเสนอปฏิรูปพระราชบัญญัติคณะสงฆ์.

<https://www.senate.go.th/view/386/News/SenateMagazine/334/TH-TH>

เอกสารสำนักงานจังหวัด

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2563). ประวัติศาสตร์และพัฒนาการของเมืองอยุธยา.

พระนครศรีอยุธยา: สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.

สำนักข่าวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2557). ประวัติความเป็นมาของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.

พระนครศรีอยุธยา: สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.

สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2564). สถิติ ข้อมูล และข้อเท็จจริงเกี่ยวกับจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา. พระนครศรีอยุธยา: สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.

สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2564). นโยบายการใช้ประโยชน์ที่ดิน

และการพัฒนาเมืองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. พระนครศรีอยุธยา: สำนักงานโยธาธิการ
และผังเมืองจังหวัด.

สำนักงานสถิติจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2568). สมุดสถิติจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปี

2568: ส่วนงานศาสนาและวัฒนธรรม. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2563). ผังเมืองรวมจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา. พระนครศรีอยุธยา: สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด.

สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2563). ข้อมูลทั่วไปจังหวัด. พระนครศรีอยุธยา: สำนักงาน

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2564). แผนพัฒนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.

พระนครศรีอยุธยา: องค์การบริหารส่วนจังหวัด.

เอกสารออนไลน์

กัลยาณมิตร. (2567). สรุปใจความสำคัญของสัปปุริสธรรมทั้ง 7 ประการ. สืบค้นจาก

<https://kalyanamitra.org>

ข้อมูลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (ค.ศ. 2564). ข้อมูลข่าวสารจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สืบค้นจาก

<https://www.ayutthaya.go.th>

นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา. (2564). ประวัติศาสตร์และสถาบันทางศาสนา. สืบค้นจาก

<https://worldheritagesite.onep.go.th>

สรุปใจความสำคัญของสัปปุริสธรรมทั้ง 7 ประการ. (2567). มูลนิธิกัลยาณมิตร. ค้นเข้าจาก

<https://kalyanamitra.org>

Googi. (2026). Googie Gemini (2026 version) [A-DECENT Model].

เอกสารเพิ่มเติม

กรมการศาสนา. (2568). รายงานสถานะพระพุทธศาสนาและแนวทางการส่งเสริมศาสนสถานในเขตภาคกลาง ประจำปีพุทธศักราช 2568. โรงพิมพ์อาสาสมัครสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2560). การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2562). หนังสือชี้แจงการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.

เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา. (2563). งบประมาณประจำปีการศึกษาและรายงานผลการดำเนินงาน. พระนครศรีอยุธยา: เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา.

สำนักงานการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2564). คู่มือการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2569). ข้อมูลสถิติพื้นฐานคณะสงฆ์และทะเบียนวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (รอบปีงบประมาณ 2569).

<https://aya.onab.go.th/>

เอกสารต่างประเทศ

AhaSlides. (2025, January 9). [https://ahaslides.com/th/blog/situational-leadership/\[ahaslides\]](https://ahaslides.com/th/blog/situational-leadership/[ahaslides])

Benmira, S., & Agboola, M. (2021). Evolution of leadership theory. *BMJ Leader*, 5(1), 3-7. [https://doi.org/10.1136/leader-2020-000296\[bmjleader.bmj\]](https://doi.org/10.1136/leader-2020-000296[bmjleader.bmj])

Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders: The strategies for taking charge*. New York: Harper & Row.

Brightside People. (2025, April 5). *Situational Leadership*

[https://brightsidepeople.com/-situational-leadership/\[brightsidepeople\]](https://brightsidepeople.com/-situational-leadership/[brightsidepeople])

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.

Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (3rd ed.). New York: Free Press.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Cherry, K. (2024, February 6). A beginner's guide to a behavioral approach to leadership theory. Champlain College Online. [https://online.champlain.edu/blog/behavioral-leadership-theory\[online.champlain\]](https://online.champlain.edu/blog/behavioral-leadership-theory[online.champlain])

Kalish, Y., Luria, G., & Bartal, S. (2021). Traits and time in leadership emergence: A longitudinal study. *The Leadership Quarterly*, 32(6), 101496. [https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101496\[sciencedirect\]](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101496[sciencedirect])

Liden, R. C. (2025). The evolution of leadership: Past insights, present trends. *Journal of Business Research*, 175, 114567. [https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.114567\[sciencedirect\]](https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.114567[sciencedirect])

Leadership Ahoy!. (2022, October 11). The Ohio State leadership studies – What is it? Definition? Conclusions?. [https://www.leadershipahoy.com/the-ohio-state-leadership-studies-what-is-it-definition-conclusions/\[leadershipahoy\]](https://www.leadershipahoy.com/the-ohio-state-leadership-studies-what-is-it-definition-conclusions/[leadershipahoy])

Manor, J. (1999). *The political economy of democratic decentralization*. Washington, DC: The World Bank.

McLeod, S. (2023, October 22). Behavioral theory of leadership: 10 examples and definition. Helpful Professor. [https://helpfulprofessor.com/behavioral-theory-of-leadership/\[helpfulprofessor\]](https://helpfulprofessor.com/behavioral-theory-of-leadership/[helpfulprofessor])

NovaBizz. (2024). [https://novabizz.com/NovaAce/Relationship/situational-theories.html\[novabizz\]](https://novabizz.com/NovaAce/Relationship/situational-theories.html[novabizz])

Shala, A., et al. (2025). Reevaluating the trait approach of leadership across industries. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 23(1), 2320-2333.[pjlss]

The Intactone. (2024, December 6). Behavioral leadership theories. [https://theintactone.com/2024/12/06/behavioral-leadership-theories/\[theintactone\]](https://theintactone.com/2024/12/06/behavioral-leadership-theories/[theintactone])

Thompson, G., & Glasø, L. (2022). Situational leadership theory: A test from different multi-level perspectives of LMX theory. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(5), 437-453. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2012-0140>







ภาคผนวก ก

รายนามผู้ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) พระครูสุภัทรศีลโสภณ, ผศ.ดร.

การศึกษา : ศาสนศาสตร์บัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์ (ภาษาอังกฤษ)
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
: ศึกษาศาตรบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ (การแนะแนว)
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
: การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ (จิตวิทยาการแนะแนว)
มหาวิทยาลัยนเรศวร
: ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ (หลักสูตรและการสอน)
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ วิทยาเขต มหาวชิราลงกรณ์ฯ

2) พระครูสุทธิเมธาวังษ์, ดร.

การศึกษา : ศน.บ. (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
: พธ.ม. (การพัฒนาสังคม) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
: ร.ด. (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ตำแหน่ง : อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏฯ

3) พระครูปลัด ธนภัทร อภิชาโน, ผศ.ดร.

การศึกษา : ศน.บ. (รัฐศาสตร์การปกครอง) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
: พธ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
: ปร.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ตำแหน่ง : รักษาการรองอธิการบดี วิทยาเขตสุรินทร์ฯ

4) ผศ.ดร.สำราญ ศรีคำมูล

การศึกษา : ศาสนศาสตร์บัณฑิต (ศน.บ.) คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
: M.A. (Linguistics), Delhi University, Indai.
: Ph.D. (Ancient Indian & Asia Studies), Magadh University, India.
: ศึกษาศาตรดุษฎีบัณฑิต ศษ.ด. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ตำแหน่ง : ผู้ช่วยรองอธิการบดี วิทยาเขต มหาวชิราลงกรณ์ฯ

5) ผศ.ดร.มนตรี รอดแก้ว

- การศึกษา : ปริญญาตรี ศาสนศาสตรบัณฑิต (ศน.บ.) สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- : ปริญญาโท (M.A.) รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ม.) สาขาวิชาการเมืองการ
ปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- : ปริญญาเอก (Ph.D.) รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ร.ด.) รัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม
- ตำแหน่ง : อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะสังคมศาสตร์
วิทยาเขต มหาวชิราลงกรณ์ฯ



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังฆมคาสตร์ (บัณฑิตศึกษา) โทร. ๓๓๕๖

ที่ อว ๗๙๐๘.๕/๒๐๐๐๙

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (CV)

เรียน พระครูสุภัทรสีลโสภณ, ผศ.ดร.

ด้วย พระมหาสิทธิโรจน์ จิรโรจน์ (คำโท) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๑๓๑๐๑๒๐๒
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังฆมคาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา (The Application of the Principle of Dharma in the Decentralization of the
Authority of the Ayutthaya Provincial Sangha)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการ
ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (CV) เพื่อเก็บข้อมูลการเขียนวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ คณะสังฆมคาสตร์ จึงเรียนมาเพื่อขออนุมัติแต่งตั้งท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการ
ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (CV) แก่บัณฑิตศึกษาเพื่อการเก็บข้อมูลงานเขียนวิทยานิพนธ์ต่อไป ซึ่งกำหนดวัน
และเวลาในการดำเนินการนั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อทักทายตนเองในภายหลังอีกครั้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(พระมหาสุรไกร ชินทุทธิสิริ, ผศ.)
คณบดีคณะสังฆมคาสตร์

มหาวิทยาลัย

ได้รับทราบ
๒๙/๑/๒๕๖๙



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ (บัณฑิตศึกษา) โทร. ๓๓๕๖

ที่ อว ๗๙๐๘.๔/๖๐๐๘

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (CVI)

เรียน พระครูสุทธิเมธาวิน,ดร.

ด้วย-พระมหาสิทธิโรจน์ จีระโรจน์ (คำไท) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๑๓๑๐๑๒๐๐๒ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (The Application of the Principle of Dharma in the Decentralization of the Authority of the Ayutthaya Provincial Sangha)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (CVI) เพื่อเก็บข้อมูลการเขียนวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะสังคมศาสตร์ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (CVI) แก่นักศึกษาเพื่อการเก็บข้อมูลงานเขียนวิทยานิพนธ์ต่อไป ซึ่งกำหนดวันและเวลาในการดำเนินการนั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อด้วยตนเองในภายหลังอีกครั้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ตรวจแก้ไขแล้ว

(พระมหาสุโรจน์ อินทุพิสิฐ, ผศ.)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

พระครูสุทธิเมธาวิน,ดร.

(พระครูสุทธิเมธาวิน,ดร.)

๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

มหาวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ (บัณฑิตศึกษา) โทร. ๓๑๕๖

ที่ อว ๗๙๐๘.๘/๒๐๐๐๙

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (CV)

เรียน พระครูปลัด ธนภัทร อภิชาโน, ผศ.ดร.

ด้วย พระมหาสิทธิโรจน์ จีระโรจน์ (คำไท) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๑๓๑๐๑๒๐๐๒ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัพพัญญูธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (The Application of the Principle of Dharma in the Decentralization of the Authority of the Ayutthaya Provincial Sangha)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (CV) เพื่อกำหนดข้อมูลการเขียนวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะสังคมศาสตร์ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (CV) นักศึกษาเพื่อการเก็บข้อมูลงานเขียนวิทยานิพนธ์ต่อไป ซึ่งกำหนดวันและเวลาในการดำเนินการนั้น นักศึกษาจะแจ้งให้ทราบโดยด่วนในภายหลังอีกครั้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ด้วยความนับถือ

(Signature)

พระครูปลัดธนาภัทร อภิชาโน, ผศ.ดร.

1 ก.พ. ๒๕๖๙

(พระมหาสุรโรจน์-ชินพุทธวิ, ผศ.)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ (บัณฑิตศึกษา) โทร. ๑๑๕๖

ที่ อว ๗๙๐๘.๔/ว๐๐๐๙

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (CV)

เจริญพร ผศ.ดร.สำราญ ศรีคำมูล

ด้วย พระมหาสิทธิโรจน์ จีระโรจน์ (คำไท) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๑๓๑๐๑๒๐๐๒
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักสัพพัตถธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา (The Application of the Principle of Dharma in the Decentralization of the
Authority of the Ayutthaya Provincial Sangha)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการ
ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (CV) เพื่อบันทึกข้อมูลการเขียนวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะสังคมศาสตร์ จึงเจริญพรมหาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการ
ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (CV) แก่นักศึกษาเพื่อการเก็บข้อมูลงานเขียนวิทยานิพนธ์ต่อไป ซึ่งกำหนดวัน
และเวลาในการดำเนินการนั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อขอทราบในภายหลังอีกครั้ง

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

- ร.ท.บ.

๒๗

๒๗ ม.ค. ๖๙

(พระมหาสุภากร อินทุกิจจิว, ผอ.)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ (บัณฑิตศึกษา) โทร. ๑๑๕๖

ที่ อว ๓๔๐๘.๙/๖๐๐๐๙

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติโครงการเป็นเจ้าภาพตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (CVI)

เจริญพร ผศ.ดร.มนตรี รอดแก้ว

ด้วย พระมหาสิทธิโรจน์ จิโรจน์ (คำไท) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๐๑๑๑๑๑๑๐๐๒ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปริยธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (The Application of the Principle of Dharma in the Decentralization of the Authority of the Ayutthaya Provincial Sangha)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (CVI) เพื่อเก็บข้อมูลการเขียนวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะสังคมศาสตร์ จึงเจริญพรมหาเพื่อขออนุมัติโครงการให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (CVI) แก่นักศึกษาเพื่อการเก็บข้อมูลงานเขียนวิทยานิพนธ์ต่อไป ซึ่งกำหนดวันและเวลาในการดำเนินการนั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อด้วยตนเองในภายหลังอีกครั้ง

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(พระมหาสุโรจน์ ชื่นพุทธสิริ, ผศ.)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

บันทึกฉบับนี้เป็นเจ้าภาพตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

(ผศ.มนตรี รอดแก้ว)

๒๐ ม.ก. ๒๕๖๙



ภาคผนวก ค
ประมวลผล ค่า CVI



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังฆมคาสตร์ (บัณฑิตศึกษา) โทร. ๓๓๕๖

ที่ อว ๗๙๐๘.๕/๒๐๐๐๙

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (CV)

เรียน พระครูสุภัทรสีลโสภณ, ผศ.ดร.

ด้วย พระมหาสิทธิโรจน์ จิรโรจน์ (คำโท) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๑๓๑๐๑๒๐๒
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังฆมคาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา (The Application of the Principle of Dharma in the Decentralization of the
Authority of the Ayutthaya Provincial Sangha)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการ
ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (CV) เพื่อเก็บข้อมูลการเขียนวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ คณะสังฆมคาสตร์ จึงเรียนมาเพื่อขออนุมัติแต่งตั้งท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการ
ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (CV) แก่บัณฑิตศึกษาเพื่อการเก็บข้อมูลงานเขียนวิทยานิพนธ์ต่อไป ซึ่งกำหนดวัน
และเวลาในการดำเนินการนั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อทูลขอด้วยตนเองในภายหลังอีกครั้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(พระมหาสุรไกร ชินทุทธิสิริ, ผศ.)

คณบดีคณะสังฆมคาสตร์

มหาวิทยาลัย

ได้รับทราบ
๒๙/๑/๒๕๖๙

คำชี้แจง : ขอเชิญท่านพิจารณาแบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย (มหาดิน) แต่ละข้อว่า มีความเหมาะสม ไม่ขัดต่อจริยธรรมการวิจัย และมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและ/หรือเนื้อหาของตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่ โดยกรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หลังคำสัมภาษณ์ให้ตรงกับความคิดเห็นตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว คือ ถ้าพิจารณาแล้วเห็นว่า คำสัมภาษณ์มีความสอดคล้อง ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 4 = มีความสอดคล้องมาก, 3 = ค่อนข้างมีความสอดคล้อง, 2 = มีความสอดคล้องบางส่วน, 1 = ไม่มีความสอดคล้อง และขอความกรุณาให้คำแนะนำเพื่อการแก้ไขด้วย

ข้อที่	คำสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3	4	ข้อเสนอแนะ
1	ท่านใช้หลักธรรมอะไรในการกำหนดนโยบายการกระจายอำนาจ				✓	
2	มีการศึกษาเหตุผลและหลักการก่อนตัดสินใจกระจายอำนาจอย่างไร				✓	
3	เป้าหมายของการกระจายอำนาจในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาคืออะไร				✓	
4	ท่านประเมินผลสัมฤทธิ์ของการกระจายอำนาจอย่างไร				✓	
5	ท่านประเมินศักยภาพของคณะสงฆ์ในแต่ละระดับอย่างไร				✓	
6	มีการพัฒนาคุณสมบัติของพระสงฆ์ในการรับมือนอำนาจหรือไม่ อย่างไร				✓	
7	ท่านกำหนดขอบเขตอำนาจในแต่ละระดับอย่างไร				✓	
8	มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาว่าอำนาจใดควรกระจายอำนาจใดควรรวมศูนย์หรือไม่				✓	
9	ท่านพิจารณาความเหมาะสมของเวลาในการกระจายอำนาจอย่างไร				✓	
10	มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการกระจายอำนาจตามสถานการณ์หรือไม่				✓	
11	ท่านคำนึงถึงบริบทของชุมชนและสังคมในพื้นที่อย่างไร				✓	

ข้อที่	คำสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3	4	ข้อเสนอแนะ
12	การกระจายอำนาจสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนหรือไม่ อย่างไร				✓	
13	ท่านพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในการมอบหมายอำนาจอย่างไร				✓	
14	มีการคัดเลือกและพัฒนาผู้รับมอบอำนาจอย่างไร				✓	
15	ในการแบ่งอำนาจระหว่างระดับต่าง ๆ ของคณะสงฆ์ (ส่วนกลาง, จังหวัด, อำเภอ, ตำบล, วัด) ปัจจุบันมีหลักเกณฑ์หรือแนวคิดในการแบ่งอำนาจอย่างไร และท่านเห็นว่าจุดแข็ง-จุดอ่อนอย่างไรบ้าง				✓	
16	เมื่อมีการมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงสู่ระดับรองลงมา ท่านใช้หลักเกณฑ์อะไรในการตัดสินใจว่าเรื่องใดควรมอบอำนาจ และควรมอบให้แก่อีก				✓	
17	หลังจากมีการมอบอำนาจแล้ว คณะสงฆ์มีวิธีการกำกับ ติดตาม หรือประเมินผลการใช้อำนาจของผู้ที่ได้รับมอบอำนาจอย่างไร และท่านเห็นว่ากระบวนการนี้เพียงพอหรือไม่				✓	
18	ในส่วนของการถ่ายโอนอำนาจหรือโอนอำนาจด้านการบริหารบางเรื่องจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่ง (เช่น จากส่วนกลางสู่จังหวัด หรือจากจังหวัดสู่วัด) มีตัวอย่างหรือกรณีใดที่ท่านเห็นว่าชัดเจน และผลที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร					
19	มีปัจจัยใดบ้าง (เช่น บุคลากร, งบประมาณ, กฎระเบียบ, หรือวัฒนธรรมองค์กร) ที่เอื้อต่อหรือเป็นอุปสรรคต่อการถ่ายโอนอำนาจให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารคณะสงฆ์				✓	
20	ในมิติของการให้เอกชนตั้งให้มีการแทนคุณหรือช่วยในบางภารกิจ (เช่น การจัดกิจกรรมสาธารณกุศล, การก่อสร้าง, การจัดกิจกรรมสาธารณะ) ปัจจุบันมีการดำเนินการในลักษณะนี้หรือไม่ อย่างไร และท่านมองข้อดี-ข้อเสียอย่างไร					

ข้อที่	คำสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3	4	ข้อเสนอแนะ
21	หากจะพัฒนารูปแบบการแบ่งอำนาจ มอบอำนาจ ถ่ายโอนอำนาจ หรือให้เอกชนดำเนินการ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสี่ปรัศธรรม ท่านมีข้อเสนอแนะหรือแนวทางปรับปรุงอย่างไรบ้าง				✓	
22	ในการ แบ่งอำนาจ ระหว่างส่วนกลาง, จังหวัด, อำเภอ, ตำบล, และวัด ท่านประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล (รู้จักเหตุ) และอัตตัญญา (รู้จักผล) อย่างไรในการพิจารณาว่าอำนาจเรื่องใดควรแบ่งให้ระดับใดรับผิดชอบ				✓	
23	เมื่อมีการมอบอำนาจ ให้พระสังฆาธิการหรือพระภิกษุในระดับต่าง ๆ ท่านใช้หลักอัตตัญญา (รู้จักตน) และบุคคลัญญา (รู้จักบุคคล) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความเหมาะสมของผู้รับมอบอำนาจอย่างไรบ้าง				✓	
24	ในกระบวนการมอบอำนาจ ท่านนำหลักอัตตัญญา (รู้จักประมาณ) มาใช้ในการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้รับมอบอำนาจอย่างไร เพื่อไม่ให้เกิดการเบียดเบียนกำลังหรือน้อยเกินไป				✓	
25	สำหรับการถ่ายโอนอำนาจหรือโอนอำนาจ จากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่ง (เช่น จากส่วนกลางสู่จังหวัด หรือจากจังหวัดสู่วัด) ท่านใช้หลักกัญญา (รู้จักกาล) ในการเลือก "เวลาและจังหวะ" ที่เหมาะสมในการถ่ายโอนอำนาจอย่างไร และมีตัวอย่างที่เห็นผลชัดเจนอย่างไรบ้าง				✓	
26	ในการถ่ายโอนอำนาจด้านการบริหารคณะสงฆ์สู่ระดับพื้นที่ ท่านพิจารณาบริบทของชุมชนและสังคมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้หลักปริสัญญญา (รู้จักชุมชน) อย่างไร เพื่อให้การถ่ายโอนอำนาจสอดคล้องกับวิถีชีวิตและศรัทธาของญาติโยมในพื้นที่				✓	

ข้อที่	คำสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3	4	ข้อเสนอแนะ
27	ในกรณีที่มีการให้เอกชนหรือบุคคลภายนอกดำเนินการแทนคณะสงฆ์ (เช่น การจัดการทรัพย์สิน, การก่อสร้าง, การจัดโครงการสาธารณะ) ท่านใช้หลักสัปปริสธรรมข้อใดบ้างในการพิจารณาคัดเลือกเอกชน กำกับดูแล และประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระพุทธศาสนา				✓	
28	โดยภาพรวม ท่านมองว่า "การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมทั้ง 7 ข้อ" สามารถช่วยยกระดับความโปร่งใส ความเป็นธรรม และประสิทธิภาพของการแบ่งอำนาจ มอบอำนาจ ถ่ายโอนอำนาจ และการให้เอกชนดำเนินการของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้อย่างไร และท่านมีข้อเสนอแนะหรือแนวทางปรับปรุงเพิ่มเติมอย่างไรบ้าง				✓	
29	ข้อเสนอแนะและเพิ่มเติม					

ได้ประเมินผลแบบสัมภาษณ์ เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เรียบร้อยแล้ว

ลงชื่อ ดร.พรอัสกร รอดวิชา ผู้เชี่ยวชาญ
 วันที่ 29 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2564
 มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดิฉัน



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ (บัณฑิตศึกษา) โทร. ๓๓๕๖

ที่ อว ๗๙๐๘.๔/๖๐๐๘

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (CVI)

เรียน พระครูสุทธิเมธาวิน,ดร.

ด้วย-พระมหาสิทธิโรจน์ จิโรจโน (คำไท) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๑๓๑๐๑๒๐๒
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา (The Application of the Principle of Dharma in the Decentralization of the
Authority of the Ayutthaya Provincial Sangha)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการ
ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (CVI) เพื่อเก็บข้อมูลการเขียนวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะสังคมศาสตร์ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการ
ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (CVI) แก่นักศึกษาเพื่อการเก็บข้อมูลงานเขียนวิทยานิพนธ์ต่อไป ซึ่งกำหนดวัน
และเวลาในการดำเนินการนั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อด้วยตนเองในภายหลังอีกครั้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ตรวจแก้ไขแล้ว

(พระมหาสุโรจน์ อธิปัตติสิริ, ผศ.)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

พระครูสุทธิเมธาวิน,ดร.

(พระครูสุทธิเมธาวิน,ดร.)

๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

มหาวิทยาลัย

คำชี้แจง : ขอเชิญท่านพิจารณาแบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย (มหาบัณฑิต) แต่ละข้อว่า มีความเหมาะสม ไม่ขัดต่อจริยธรรมการวิจัย และมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและ/หรือเนื้อหาของตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่ โดยกรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หลังคำสัมภาษณ์ให้ตรงกับความคิดเห็นตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว คือ ถ้าพิจารณาแล้วเห็นว่า คำสัมภาษณ์มีความสอดคล้อง ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 4 = มีความสอดคล้องมาก, 3 = ค่อนข้างมีความสอดคล้อง, 2 = มีความสอดคล้องบางส่วน, 1 = ไม่มีความสอดคล้อง และขอความกรุณาให้คำแนะนำเพื่อการแก้ไขด้วย

ข้อที่	คำสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	
1	ท่านใช้หลักธรรมอะไรในการกำหนดนโยบายการกระจายอำนาจ				✓	
2	มีการศึกษาเหตุผลและหลักการก่อนตัดสินใจกระจายอำนาจอย่างไร				✓	
3	เป้าหมายของการกระจายอำนาจในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาคืออะไร				✓	
4	ท่านประเมินผลสัมฤทธิ์ของการกระจายอำนาจอย่างไร				✓	
5	ท่านประเมินศักยภาพของคณะสงฆ์ในแต่ละระดับอย่างไร				✓	
6	มีการพัฒนาคุณสมบัติของพระสงฆ์ในการรับมอบอำนาจหรือไม่ อย่างไร				✓	
7	ท่านกำหนดขอบเขตอำนาจให้แต่ละระดับอย่างไร				✓	
8	มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาว่าอำนาจใดควรกระจายอำนาจใดควรรวมศูนย์หรือไม่				✓	
9	ท่านพิจารณาความเหมาะสมของเวลาในการกระจายอำนาจอย่างไร				✓	
10	มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการกระจายอำนาจตามสถานการณ์หรือไม่				✓	
11	ท่านคำนึงถึงบริบทของชุมชนและสังคมในพื้นที่อย่างไร				✓	

ข้อที่	คำสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3	4	ข้อเสนอแนะ
12	การกระจายอำนาจสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนหรือไม่ อย่างไร				✓	
13	ท่านพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในการมอบหมายอำนาจอย่างไร				✓	
14	มีการคัดเลือกและพัฒนาผู้รับมอบอำนาจอย่างไร				✓	
15	ในการแบ่งอำนาจระหว่างระดับต่าง ๆ ของคณะสังคม (ส่วนกลาง, จังหวัด, อำเภอ, ตำบล, วัด) ปัจจุบันมีหลักเกณฑ์หรือแนวคิดในการแบ่งอำนาจอย่างไร และท่านเห็นว่าจุดแข็ง-จุดอ่อนอย่างไรบ้าง				✓	
16	เมื่อมีการมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงสู่ระดับรองลงมา ท่านใช้หลักเกณฑ์อะไรในการตัดสินใจว่าเรื่องใดควรมอบอำนาจ และควรมอบให้แก่ผู้ใด				✓	
17	หลังจากมีการมอบอำนาจแล้ว คณะสังคมมีวิธีการกำกับ ติดตาม หรือประเมินผลการใช้อำนาจของผู้ที่ได้รับมอบอำนาจอย่างไร และท่านเห็นว่ากระบวนการนี้เพียงพอหรือไม่				✓	
18	ในส่วนของการถ่ายโอนอำนาจหรือโอนอำนาจด้านการบริหารงานเรื่องจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่ง (เช่น จากส่วนกลางสู่จังหวัด หรือจากจังหวัดสู่ระดับ) มีตัวอย่างหรือกรณีใดที่ท่านเห็นว่าชัดเจน และผลที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร				✓	
19	มีปัจจัยใดบ้าง (เช่น บุคลากร, งบประมาณ, กฎระเบียบ, หรือวัฒนธรรมองค์กร) ที่เกี่ยวข้องหรือเป็นอุปสรรคต่อการถ่ายโอนอำนาจให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารคณะสังคม				✓	
20	ในมิติของการให้เอกชนดำเนินการแทนภาครัฐในบางภารกิจ (เช่น การจัดการทรัพยากร การก่อสร้าง, การจัดกิจกรรมสาธารณะ) ปัจจุบันมีการดำเนินการในลักษณะนี้หรือไม่ อย่างไร และท่านมองข้อดี-ข้อเสียอย่างไร				✓	

ข้อที่	คำสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3	4	ข้อเสนอแนะ
21	หากจะพัฒนารูปแบบการแบ่งอำนาจ มอบอำนาจ ถ่ายโอนอำนาจ หรือให้เอกชนดำเนินการ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักปฏิบัติธรรม ท่านมีข้อเสนอแนะหรือแนวทางปรับปรุงอย่างไรบ้าง				✓	
22	ในการ แบ่งอำนาจ ระหว่างส่วนกลาง, จังหวัด, อำเภอ, ตำบล, และวัด ท่านประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล (รู้จักเหตุ) และอัตตัญญา (รู้จักผล) อย่างไรในการพิจารณาว่าอำนาจเรื่องใดควรแบ่งให้ระดับใดรับผิดชอบ				✓	
23	เมื่อมีการมอบอำนาจ ให้พระสังฆาธิการหรือพระภิกษุในระดับต่าง ๆ ท่านใช้หลักอัตตัญญา (รู้จักตน) และบุคคลัญญา (รู้จักบุคคล) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความเหมาะสมของผู้รับมอบอำนาจอย่างไรบ้าง				✓	
24	ในกระบวนการมอบอำนาจ ท่านนำหลักมัตตัญญา (รู้จักประมาณ) มาใช้ในการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้รับมอบอำนาจอย่างไร เพื่อไม่ให้เกิดภาระเกินกำลังหรือน้อยเกินไป				✓	
25	สำหรับการถ่ายโอนอำนาจหรือโอนอำนาจ จาระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่ง (เช่น จากส่วนกลางสู่จังหวัด หรือจากจังหวัดสู่วัด) ท่านใช้หลักกาลัญญา (รู้จักกาล) ในการเลือก "เวลาและจังหวะ" ที่เหมาะสมในการถ่ายโอนอำนาจอย่างไร และมีตัวอย่างที่เห็นผลชัดเจนอย่างไรบ้าง				✓	
26	ในการถ่ายโอนอำนาจด้านการบริหารคณะสงฆ์ระดับพื้นที่ ท่านพิจารณาบริบทของชุมชนและสังคมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้หลักปริสัญญญา (รู้จักชุมชน) อย่างไร เพื่อให้การถ่ายโอนอำนาจสอดคล้องกับวิถีชีวิตและศรัทธาของญาติโยมในพื้นที่				✓	

ข้อที่	คำสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3	4	ข้อเสนอแนะ
27	ในกรณีที่มีการให้เอกชนหรือบุคคลภายนอกดำเนินการแทนคณะสงฆ์ (เช่น การจัดการทรัพย์สิน, การก่อสร้าง, การจัดโครงการสาธารณะ) ท่านใช้หลักสัปติสธรรมข้อใดบ้างในการพิจารณาคัดเลือกเอกชน กำกับดูแล และประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระพุทธศาสนา				✓	
28	โดยภาพรวม ท่านมองว่า "การประยุกต์ใช้หลักสัปติสธรรมทั้ง 7 ข้อ" สามารถช่วยยกระดับความโปร่งใส ความเป็นธรรม และประสิทธิภาพของการแบ่งอำนาจ มอบอำนาจ ถ่ายโอนอำนาจ และการให้เอกชนดำเนินการของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้อย่างไร และท่านมีข้อเสนอแนะหรือแนวทางปรับปรุงเพิ่มเติมอย่างไรบ้าง				✓	
29	ข้อเสนอแนะและเพิ่มเติม					

ได้ประเมินผลแบบสัมภาษณ์ เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักสัปติสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เรียบร้อยแล้ว





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ (บัณฑิตศึกษา) โทร. ๓๑๕๖

ที่ อว ๗๙๐๘.๘/๒๐๐๐๙

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (CV)

เรียน พระครูปลัด ธนภัทร อภิชาโน, ผศ.ดร.

ด้วย พระมหาสิทธิโรจน์ จีระโรจน์ (คำไท) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๑๓๑๐๑๒๐๐๒ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัพพัญญูธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (The Application of the Principle of Dharma in the Decentralization of the Authority of the Ayutthaya Provincial Sangha)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (CV) เพื่อกำหนดข้อมูลการเขียนวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะสังคมศาสตร์ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (CV) นักศึกษาเพื่อการเก็บข้อมูลงานเขียนวิทยานิพนธ์ต่อไป ซึ่งกำหนดวันและเวลาในการดำเนินการนั้น นักศึกษาจะแจ้งให้ทราบโดยด่วนในภายหลังอีกครั้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ด้วยความนับถือ

(Signature)

พระครูปลัดธณภัทร อภิชาโน, ผศ.ดร.

1 ก.พ. ๒๕๖๙

(พระมหาสุรโรจน์-ชินพุทธวิ, ผศ.)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัย

คำชี้แจง : ขอเชิญท่านพิจารณาแบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย (มหาดัณต) แต่ละข้อว่า มีความเหมาะสม ไม่ขัดต่อจริยธรรมการวิจัย และมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและ/หรือเนื้อหาของตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่ โดยกรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หลังคำสัมภาษณ์ให้ตรงกับความคิดเห็นตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว คือ ถ้าพิจารณาแล้วเห็นว่า คำสัมภาษณ์มีความสอดคล้อง ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 4 = มีความสอดคล้องมาก, 3 = ค่อนข้างมีความสอดคล้อง, 2 = มีความสอดคล้องบางส่วน, 1 = ไม่มีความสอดคล้อง และขอความกรุณาให้คำแนะนำเพื่อการแก้ไขด้วย

ข้อที่	คำสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3	4	ข้อเสนอแนะ
1	ท่านใช้หลักธรรมอะไรในการกำหนดนโยบายการกระจายอำนาจ				✓	
2	มีการศึกษาเหตุผลและหลักการก่อนตัดสินใจกระจายอำนาจอย่างไร				✓	
3	เป้าหมายของการกระจายอำนาจในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาคืออะไร				✓	
4	ท่านประเมินผลสัมฤทธิ์ของการกระจายอำนาจอย่างไร				✓	
5	ท่านประเมินศักยภาพของคณะสงฆ์ในแต่ละระดับอย่างไร			✓		
6	มีการพัฒนาคุณสมบัติของพระสงฆ์ในการรับมอบอำนาจหรือไม่ อย่างไร				✓	
7	ท่านกำหนดขอบเขตอำนาจให้แต่ละระดับอย่างไร				✓	
8	มีหลักการใดในการพิจารณาว่าอำนาจใดควรกระจายอำนาจได้ควรรับหรือไม่				✓	
9	ท่านพิจารณาความเหมาะสมของเวลาในการกระจายอำนาจอย่างไร				✓	
10	มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการกระจายอำนาจตามสถานการณ์หรือไม่				✓	
11	ท่านคำนึงถึงบริบทของชุมชนและสังคมในพื้นที่อย่างไร				✓	

ข้อที่	คำสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3	4	ข้อเสนอแนะ
12	การกระจายอำนาจสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนหรือไม่ อย่างไร				✓	
13	ท่านพิจารณาคูณสมบัติของบุคคลในการมอบหมายอำนาจอย่างไร				✓	
14	มีการคัดเลือกและพัฒนาผู้รับมอบอำนาจอย่างไร				✓	
15	ในการแบ่งอำนาจระหว่างระดับต่าง ๆ ของคณะสงฆ์ (ส่วนกลาง, จังหวัด, อัคราณ, ตำบล, วัด) ปัจจุบันมีหลักเกณฑ์หรือแนวคิดในการแบ่งอำนาจอย่างไร และท่านเห็นว่าจุดแข็ง-จุดอ่อนอย่างไรบ้าง				✓	
16	เมื่อมีการมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงสุดระดับรองลงมา ท่านใช้หลักเกณฑ์อะไรในการตัดสินใจว่าเรื่องใดควรมอบอำนาจ และควรมอบให้แก่ผู้ใด				✓	
17	หลังจากมีการมอบอำนาจแล้ว คณะสงฆ์มีวิธีการกำกับ ติดตาม หรือประเมินผลการใช้อำนาจของผู้ที่ได้รับมอบอำนาจอย่างไร และท่านเห็นว่ากระบวนการนี้เพียงพอหรือไม่				✓	
18	ในส่วนของการถ่ายโอนอำนาจหรือโอนอำนาจด้านการบริหารงานเรื่องจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่ง (เช่น จากส่วนกลางสู่จังหวัด หรือจากจังหวัดสู่วัด) มีตัวอย่างหรือกรณีใดที่ท่านเห็นว่าชัดเจน และผลที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร				✓	
19	มีปัจจัยใดบ้าง (เช่น บุคลากร, งบประมาณ, กฎระเบียบ, หรือวัฒนธรรมองค์กร) ที่เอื้อต่อหรือเป็นอุปสรรคต่อการถ่ายโอนอำนาจให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารคณะสงฆ์				✓	
20	ในมิติของการให้เอกชนดำเนินการแทนคณะสงฆ์ ในบางภารกิจ (เช่น การจัดการทรัพย์สิน, การก่อสร้าง, การจัดกิจกรรมสาธารณะ) ปัจจุบันมีการดำเนินการในลักษณะนี้หรือไม่ อย่างไร และท่านมองข้อดี-ข้อเสียอย่างไร				✓	

ข้อที่	คำสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3	4	ข้อเสนอแนะ
21	หากจะพัฒนารูปแบบการแบ่งอำนาจ มอบอำนาจ ถ่ายโอนอำนาจ หรือให้ออกชนดำเนินการ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ท่านมีข้อเสนอแนะหรือแนวทางปรับปรุงอย่างไรบ้าง				✓	
22	ในการ แบ่งอำนาจ ระหว่างส่วนกลาง, จังหวัด, อำเภอ, ตำบล, และวัด ท่านประสงค์ใช้หลักภูมิปัญญา (รู้จักเหตุ) และอัตตัญญา (รู้จักผล) อย่างไรในการพิจารณาว่าอำนาจเรื่องใดควรมอบให้ระดับใดได้รับผลิต				✓	
23	เมื่อมีการมอบอำนาจ ให้พระสังฆาธิการหรือพระภิกษุในระดับต่าง ๆ ท่านใช้หลักอัตตัญญา (รู้จักตน) และบุคคลัญญา (รู้จักบุคคล) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความเหมาะสมของผู้รับมอบอำนาจอย่างไรบ้าง				✓	
24	ในกระบวนการมอบอำนาจ ท่านนำหลักอัตตัญญา (รู้จักประมาณ) มาใช้ในการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้รับมอบอำนาจอย่างไร เพื่อไม่ให้มีการเบียดเบียนหรือฉ้อโกงกัน				✓	
25	สำหรับการถ่ายโอนอำนาจหรือมอบอำนาจ จากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่ง (เช่น จากส่วนกลางสู่จังหวัด หรือจากจังหวัดสู่วัด) ท่านใช้หลักอัตตัญญา (รู้จักตน) ในการเลือก "เวลาและจังหวะ" ที่เหมาะสมในการถ่ายโอนอำนาจอย่างไร และมีตัวอย่างที่เห็นผลชัดเจนอย่างไรบ้าง				✓	
26	ในการถ่ายโอนอำนาจด้านการบริหารคณะสงฆ์สู่ระดับพื้นที่ ท่านพิจารณาบริบทของชุมชนและสังคมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้หลักอัตตัญญา (รู้จักชุมชน) อย่างไร เพื่อให้การถ่ายโอนอำนาจสอดคล้องกับวิถีชีวิตและศรัทธาของญาติโยมในพื้นที่				✓	

ข้อที่	คำสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3	4	ข้อเสนอแนะ
27	ในกรณีที่มีการให้เอกชนหรือบุคคลภายนอกดำเนินการแทนคณะสงฆ์ (เช่น การจัดการทรัพย์สิน, การก่อสร้าง, การจัดโครงการสาธารณะ) ท่านใช้หลักสี่ปฐิธรรมข้อใดบ้างในการพิจารณาคัดเลือกเอกชน กำกับดูแล และประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระพุทธศาสนา				✓	
28	โดยภาพรวม ท่านมองว่า "การประยุกต์ใช้หลักสี่ปฐิธรรมทั้ง 7 ข้อ" สามารถช่วยยกระดับความโปร่งใส ความเป็นธรรม และประสิทธิภาพของการแบ่งอำนาจ มอบอำนาจ ถ่ายโอนอำนาจ และการให้เอกชนดำเนินการของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้อย่างไร และท่านมีข้อเสนอแนะหรือแนวทางปรับปรุงเพิ่มเติมอย่างไรบ้าง				✓	
29	ข้อเสนอแนะและเพิ่มเติม				✓	

ได้ประเมินผลแบบสัมภาษณ์ เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักสี่ปฐิธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เสร็จเรียบร้อยแล้ว

ลงชื่อ

พระครูทองนันท ฐิตาภรณ์

ผู้เชี่ยวชาญ

วันที่

เดือน

ปี พ.ศ.

พ.ศ.

69

มหาวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ (บัณฑิตศึกษา) โทร. ๑๑๕๖

ที่ อว ๗๙๐๘.๔/ว๐๐๐๙

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (CV)

เจริญพร ผศ.ดร.สำราญ ศรีคำมูล

ด้วย พระมหาสิทธิโรจน์ จีระโรจน์ (คำไท) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๑๓๑๐๑๒๐๐๒ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักสัปบุริธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (The Application of the Principle of Dharma in the Decentralization of the Authority of the Ayutthaya Provincial Sangha)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (CV) เพื่อบันทึกข้อมูลการเขียนวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะสังคมศาสตร์ จึงเจริญพรมหาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (CV) แก่นักศึกษาเพื่อการเก็บข้อมูลงานเขียนวิทยานิพนธ์ต่อไป ซึ่งกำหนดวันและเวลาในการดำเนินการนั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อขอทราบในภายหลังอีกครั้ง

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

- ร.ท.บ.

๒๗

๒๗ ม.ค. ๖๙

(พระมหาสุภากร อินทุกิจวิจิตร, ผอ.)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัย

คำชี้แจง : ขอเชิญท่านพิจารณาแบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย (มหาบ้นจิต) แต่ละข้อว่า มีความเหมาะสม ไม่ขัดต่อจริยธรรมการวิจัย และมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและ/หรือเนื้อหาของตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่ โดยกรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หลังคำสัมภาษณ์ให้ตรงกับความคิดเห็นตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว คือ ถ้าพิจารณาแล้วเห็นว่า คำสัมภาษณ์มีความสอดคล้อง ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 4 = มีความสอดคล้องมาก, 3 = ค่อนข้างมีความสอดคล้อง, 2 = มีความสอดคล้องบางส่วน, 1 = ไม่มีความสอดคล้อง และขอความกรุณาให้คำแนะนำเพื่อการแก้ไขด้วย

ข้อที่	คำสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	
1	ท่านใช้หลักธรรมอะไรในการกำหนดนโยบายการกระจายอำนาจ				✓	
2	มีการศึกษาเหตุผลและหลักการก่อนตัดสินใจกระจายอำนาจอย่างไร				✓	
3	เป้าหมายของการกระจายอำนาจในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาคืออะไร				✓	
4	ท่านประเมินผลสัมฤทธิ์ของการกระจายอำนาจอย่างไร				✓	
5	ท่านประเมินศักยภาพของหน่วยงานในแต่ละระดับอย่างไร			✓		
6	มีการพัฒนาศูนย์สนับสนุนพระสังฆาธิการในการรับมอบอำนาจหรือไม่ อย่างไร			✓		
7	ท่านกำหนดขอบเขตอำนาจในแต่ละระดับอย่างไร			✓		
8	มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาว่าอำนาจใดควรกระจายอำนาจไปกรมชนหรือไม่				✓	
9	ท่านพิจารณาความเหมาะสมของเวลาในการกระจายอำนาจอย่างไร				✓	
10	มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการกระจายอำนาจตามสถานการณ์หรือไม่				✓	
11	ท่านคำนึงถึงบริบทของชุมชนและสังคมในพื้นที่อย่างไร				✓	

ข้อที่	คำสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3	4	ข้อเสนอแนะ
12	การกระจายอำนาจสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนหรือไม่ อย่างไร				✓	
13	ท่านพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในการมอบหมายอำนาจอย่างไร				✓	
14	มีการคัดเลือกและพัฒนาผู้รับมอบอำนาจอย่างไร				✓	
15	ในการแบ่งอำนาจระหว่างระดับต่าง ๆ ของคณะสงฆ์ (ส่วนกลาง, จังหวัด, อำเภอ, ตำบล, วัด) ปัจจุบันมีหลักเกณฑ์หรือแนวคิดในการแบ่งอำนาจอย่างไร และท่านเห็นว่ามีจุดแข็ง-จุดอ่อนอย่างไรบ้าง				✓	
16	เมื่อมีการมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงสู่ระดับรองลงมา ท่านใช้หลักเกณฑ์อะไรในการตัดสินใจว่าเรื่องใดควรมอบอำนาจ และควรมอบให้แก่ผู้ใด				✓	
17	หลังจากมีการมอบอำนาจแล้ว คณะสงฆ์มีวิธีการกำกับ ติดตาม หรือประเมินผลการใช้อำนาจของผู้ที่ได้รับมอบอำนาจอย่างไร และท่านเห็นว่ากระบวนการนี้เพียงพอหรือไม่				✓	
18	ในส่วนของการถ่ายโอนอำนาจหรือโอนอำนาจด้านการบริหารบางเรื่องจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่ง (เช่น จากส่วนกลางสู่จังหวัด หรือจากจังหวัดสู่วัด) มีตัวอย่างหรือกรณีใดที่ท่านเห็นว่าชัดเจน และผลที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร				✓	
19	มีปัจจัยใดบ้าง (เช่น งบประมาณ, งบประมาณ, กฎระเบียบ, หรือวัฒนธรรมองค์กร) ที่เกี่ยวข้องหรือเป็นอุปสรรคต่อการถ่ายโอนอำนาจให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารคณะสงฆ์				✓	
20	ในมิติของการให้เอกชนดำเนินการแทนคณะสงฆ์ ในบางภารกิจ (เช่น การจัดการทรัพย์สิน, การก่อสร้าง, การจัดกิจกรรมสาธารณะ) ปัจจุบันมีการดำเนินการในลักษณะนี้หรือไม่ อย่างไร และท่านมองข้อดี-ข้อเสียอย่างไร				✓	

ข้อที่	คำสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3	4	ข้อเสนอแนะ
21	หากจะพัฒนารูปแบบการแบ่งอำนาจ มอบอำนาจ ถ่ายโอนอำนาจ หรือให้เอกชนดำเนินการ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักปฏิบัติธรรม ท่านมีข้อเสนอแนะหรือแนวทางปรับปรุงอย่างไรบ้าง				✓	
22	ในการ แบ่งอำนาจ ระหว่างส่วนกลาง, จังหวัด, อำเภอ, ตำบล, และวัด ท่านประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล (รู้จักเหตุ) และอัตตัญญา (รู้จักผล) อย่างไรในการพิจารณาว่าอำนาจเรื่องใดควรแบ่งให้ระดับใดรับผิดชอบ				✓	
23	เมื่อมีการมอบอำนาจ ให้พระสังฆาธิการหรือพระภิกษุในระดับต่าง ๆ ท่านใช้หลักอัตตัญญา (รู้จักตน) และบุคคลัญญา (รู้จักบุคคล) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความเหมาะสมของผู้มอบอำนาจอย่างไรบ้าง				✓	
24	ในกระบวนการมอบอำนาจ ท่านนำหลักมัตตัญญา (รู้จักประมาณ) มาใช้ในการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้รับมอบอำนาจอย่างไร เพื่อไม่ให้เกิดการเกี่ยงงอนหรือโยนย้ายกันไป				✓	
25	สำหรับการถ่ายโอนอำนาจหรือโอนอำนาจ จากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่ง (เช่น จากส่วนกลางสู่จังหวัด หรือจากจังหวัดสู่วัด ท่านใช้หลักมัตตัญญา (รู้จักกาล) ในการเลือก "เวลาและจังหวะ" ที่เหมาะสมในการถ่ายโอนอำนาจอย่างไร และมีตัวอย่างที่เห็นผลชัดเจนอย่างไรบ้าง				✓	
26	ในการถ่ายโอนอำนาจด้านการบริหารคณะสงฆ์สู่ระดับพื้นที่ ท่านพิจารณาวิธีของชุมชนและสังคมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้หลักมัตตัญญา (รู้จักชุมชน) อย่างไร เพื่อให้การถ่ายโอนอำนาจสอดคล้องกับวิถีชีวิตและศรัทธาของญาติโยมในพื้นที่				✓	

ข้อที่	คำสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3	4	ข้อเสนอแนะ
27	ในกรณีที่ให้มีการให้เอกชนหรือบุคคลภายนอกดำเนินการแทนคณะสงฆ์ (เช่น การจัดการทรัพย์สิน, การก่อสร้าง, การจัดโครงการสาธารณะ) ท่านใช้หลักสัปปุริสธรรมข้อใดบ้างในการพิจารณาคัดเลือกเอกชน กำกับดูแล และประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระพุทธศาสนา				✓	
28	โดยภาพรวม ท่านมองว่า “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมทั้ง 7 ข้อ” สามารถช่วยยกระดับความโปร่งใส ความเป็นธรรม และประสิทธิภาพของการแบ่งอำนาจ มอบอำนาจ ถ่ายโอนอำนาจ และการให้เอกชนดำเนินการของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้อย่างไร และท่านมีข้อเสนอแนะหรือแนวทางปรับปรุงเพิ่มเติมอย่างไรบ้าง				✓	
29	ข้อเสนอแนะและเพิ่มเติม				✓	

ได้ประเมินผลแบบสัมภาษณ์ เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เรียบร้อยแล้ว

ลงชื่อ..... ผู้เชี่ยวชาญ
 (นพ.ดร.สุรพล คีรีทอง)
 วันที่..... เดือน..... พ.ศ.
 มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ (บัณฑิตศึกษา) โทร. ๑๑๕๖

ที่ อว ๓๔๐๘.๙/๖๐๐๐๙

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติโครงการเป็นเจ้าภาพตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (CVI)

เจริญพร ผศ.ดร.มนตรี รอดแก้ว

ด้วย พระมหาสิทธิโรจน์ จิรโรจน์ (คำโพ) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๐๑๑๑๑๑๑๐๐๒ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปริยธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (The Application of the Principle of Dharma in the Decentralization of the Authority of the Ayutthaya Provincial Sangha)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (CVI) เพื่อเก็บข้อมูลการเขียนวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะสังคมศาสตร์ จึงเจริญพรมหาเพื่อขออนุมัติโครงการให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (CVI) แก่บัณฑิตศึกษาเพื่อการเก็บข้อมูลงานเขียนวิทยานิพนธ์ต่อไป ซึ่งกำหนดวันและเวลาในการดำเนินการนั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อด้วยตนเองในภายหลังอีกครั้ง

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(พระมหาสุโรจน์ ชินพุทธสิริ, ผศ.)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

บันทึกฉบับนี้เป็นเจ้าภาพตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

(ผศ.มนตรี รอดแก้ว)

๒๐ ม.ก. ๒๕๖๙

คำชี้แจง : ขอเชิญท่านพิจารณาแบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย (มหาดินคดี) แต่ละข้อว่า มีความเหมาะสม ไม่ขัดต่อจริยธรรมการวิจัย และมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและ/หรือเนื้อหาของตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่ โดยกรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หลังคำสัมภาษณ์ให้ตรงกับความคิดเห็นตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว คือ ถ้าพิจารณาแล้วเห็นว่า คำสัมภาษณ์มีความสอดคล้อง ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 4 = มีความสอดคล้องมาก, 3 = ค่อนข้างมีความสอดคล้อง, 2 = มีความสอดคล้องบางส่วน, 1 = ไม่มีความสอดคล้อง และขอความกรุณาให้คำแนะนำเพื่อการแก้ไขด้วย

ข้อที่	คำสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	
1	ท่านใช้หลักธรรมอะไรในการกำหนดนโยบายการกระจายอำนาจ			✓		
2	มีการศึกษาเหตุผลและหลักการก่อนตัดสินใจกระจายอำนาจอย่างไร				✓	
3	เป้าหมายของการกระจายอำนาจในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาคืออะไร			✓		
4	ท่านประเมินผลสัมฤทธิ์ของการกระจายอำนาจอย่างไร				✓	
5	ท่านประเมินศักยภาพของคณะสงฆ์ในแต่ละระดับอย่างไร			✓		
6	มีการพัฒนาคุณสมบัติของพระสงฆ์ในการรับมืออำนาจหรือไม่ อย่างไร			✓		
7	ท่านกำหนดขอบเขตอำนาจในแต่ละระดับอย่างไร			✓		
8	มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้พระสงฆ์กระจายอำนาจได้หรือไม่			✓		
9	ท่านพิจารณาความเหมาะสมของเวลาในการกระจายอำนาจอย่างไร			✓		
10	มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการกระจายอำนาจตามสถานการณ์หรือไม่			✓		
11	ท่านคำนึงถึงบริบทของชุมชนและสังคมในพื้นที่อย่างไร			✓		

ข้อที่	คำสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3	4	ข้อเสนอแนะ
12	การกระจายอำนาจสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนหรือไม่ อย่างไร				/	
13	ท่านพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในการมอบหมายอำนาจอย่างไร			/	/	
14	มีการคัดเลือกและพัฒนาผู้รับมอบอำนาจอย่างไร				/	
15	ในการแบ่งอำนาจระหว่างระดับต่าง ๆ ของคณะสงฆ์ (ส่วนกลาง, จังหวัด, อำเภอ, ตำบล, วัด) ปัจจุบันมีหลักเกณฑ์หรือแนวคิดในการแบ่งอำนาจอย่างไร และท่านเห็นว่าจุดแข็ง-จุดอ่อนอย่างไรบ้าง			/		
16	เมื่อมีการมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงสู่ระดับรองลงมา ท่านใช้หลักเกณฑ์อะไรในการตัดสินใจว่าเรื่องใดควรมอบอำนาจ และควรมอบให้แก่ผู้ใด				/	
17	หลังจากมีการมอบอำนาจแล้ว คณะสงฆ์มีวิธีการกำกับ ติดตาม หรือประเมินผลการใช้อำนาจของผู้ที่ได้รับมอบอำนาจอย่างไร และท่านเห็นว่ากระบวนการนี้เพียงพอหรือไม่			/		
18	ในส่วนของการถ่ายโอนอำนาจหรือโอนอำนาจด้านการบริหารงานเรื่องจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่ง (เช่น จากส่วนกลางสู่จังหวัด หรือจากจังหวัดสู่วัด) มีตัวอย่างหรือกรณีใดที่ท่านเห็นว่าชัดเจน และผลที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร			/		
19	มีปัจจัยใดบ้าง (เช่น บุคลากร, งบประมาณ, กฎระเบียบ, หรือวัฒนธรรมองค์กร) ที่เอื้อต่อหรือเป็นอุปสรรคต่อการถ่ายโอนอำนาจให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารคณะสงฆ์				/	
20	ในมิติของการให้เอกชนดำเนินการแทนคณะสงฆ์ ในบางภารกิจ (เช่น การจัดการทรัพย์สิน, การก่อสร้าง, การจัดกิจกรรมสาธารณะ) ปัจจุบันมีการดำเนินการในลักษณะนี้หรือไม่ อย่างไร และท่านมองข้อดี-ข้อเสียอย่างไร				/	

ข้อที่	คำสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3	4	ข้อเสนอแนะ
21	หากจะพัฒนารูปแบบการแบ่งอำนาจ มอบอำนาจ ถ่ายโอนอำนาจ หรือให้เอกชนดำเนินการ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสัมปัตติธรรม ท่านมีข้อเสนอแนะหรือแนวทางปรับปรุงอย่างไรบ้าง				/	
22	ในการ แบ่งอำนาจ ระหว่างส่วนกลาง, จังหวัด, อำเภอ, ตำบล, และวัด ท่านประสงค์ใช้หลักสัมปัตติธรรม (รู้จักเหตุ) และอัตตัญญา (รู้จักผล) อย่างไรในการพิจารณาว่าอำนาจเรื่องใดควรมอบให้ระดับใดรับผิดชอบ			/		
23	เมื่อมีการมอบอำนาจ ให้พระสังฆาธิการหรือพระภิกษุในระดับต่าง ๆ ท่านใช้หลักอัตตัญญา (รู้จักตน) และบุคคลัญญา (รู้จักบุคคล) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความเหมาะสมของผู้รับมอบอำนาจอย่างไรบ้าง				/	
24	ในกระบวนการมอบอำนาจ ท่านนำหลักอัตตัญญา (รู้จักประมาณ) มาใช้ในการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรู้สึกรอบของผู้รับมอบอำนาจอย่างไร เพื่อไม่ให้มีการเบียดำรงหรืออื่นอีกต่อไป				/	
25	สำหรับการถ่ายโอนอำนาจหรือโอนอำนาจ จากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่ง เช่น จากส่วนกลางสู่จังหวัด หรือจากจังหวัดสู่วัด ท่านใช้หลักอัตตัญญา (รู้จักตน) ในการเลือก "เวลาและจังหวะ" ที่เหมาะสมในการถ่ายโอนอำนาจอย่างไร และมีตัวอย่างที่เห็นชัดเจนอย่างไรบ้าง				/	
26	ในการถ่ายโอนอำนาจด้านการบริหารคณะสงฆ์สู่ระดับพื้นที่ ท่านพิจารณาถึงปัจจัยชุมชนและสังคมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้หลักปริสัญญญา (รู้จักชุมชน) อย่างไร เพื่อให้การถ่ายโอนอำนาจสอดคล้องกับวิถีชีวิตและศรัทธาของผู้นับถือนในพื้นที่				/	

ข้อที่	คำสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3	4	ข้อเสนอแนะ
27	ในกรณีที่มีการให้เอกชนหรือบุคคลภายนอกดำเนินการแทนคณะสงฆ์ (เช่น การจัดการทรัพย์สิน, การก่อสร้าง, การจัดโครงการสาธารณะ) ท่านใช้หลักปฏิบัติธรรมข้อใดบ้างในการพิจารณาคัดเลือกเอกชน กำกับดูแล และประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระพุทธศาสนา					
28	โดยภาพรวม ท่านมองว่า "การประยุกต์ใช้หลักปฏิบัติธรรมทั้ง 7 ข้อ" สามารถช่วยยกระดับความโปร่งใส ความเป็นธรรม และประสิทธิภาพของการแบ่งอำนาจ มอบอำนาจ ถ่ายโอนอำนาจ และการให้เอกชนดำเนินการของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้อย่างไร และท่านมีข้อเสนอแนะหรือแนวทางปรับปรุงเพิ่มเติมอย่างไรบ้าง					
29	ข้อเสนอแนะและเพิ่มเติม					

ได้ประเมินผลแบบสัมภาษณ์ เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักปฏิบัติธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เรียบร้อยแล้ว

ลงชื่อ

น.ท. ดร. ฐิติ ใจเด็ด

ผู้เชี่ยวชาญ

วันที่ 29

เดือน

1.0

พ.ศ.

2569

มหาวิทยาลัย



ที่ ๑๖ ๗๗๐๘.๔/ว๑๐๓๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ ถนนพหลโยธิน กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐

โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เรียน พระราชวรวิหารสุโขทัย เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา(อ)

ด้วย พระมหาสิทธิโรจน์ จิริโรจน์ (คำไท) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๐๑๓๑๐๑๒๐๐๒
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
(The Application of the Principle of Dharma in the Decentralization of the Authority of the
Ayutthaya Provincial Sangha)" มีความประสงค์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนงาน
วิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะสังคมศาสตร์ จึงเรียนมาเพื่อขอ
ความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาให้
สมบูรณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดเกล้าฯ ขอแสดงความนับถือ

ขอแสดงความนับถือ

(พระมหาสุรเกียรติ์ ชินบุญศิริ, ผศ.)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์

โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖

ผู้ประสานงาน พระมหาสิทธิโรจน์ จิริโรจน์ (คำไท)

โทร. ๐๙-๙๒๑๔-๑๘๕๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ อ.ศาสตรา-นภวชิรย์

๑. ศาสตราจารย์ อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๖๔๙๐

โทร. ๐๒-๕๕๕-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๕๕-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๗๐๘.๕/๖๐๐๓๐

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
เรียน พระครูคณาธรรมวัฒน์ รก.จอ.บางปะอิน(๒)

ด้วย พระมหาสิทธิโรจน์ จิวโรจน์ (คำไท) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๓๓๑๐๑๒๐๐๒
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัมปยุตธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
(The Application of the Principle of Dharma in the Decentralization of the Authority of the
Ayutthaya Provincial Sangha)” มีความประสงค์ขออนุญาตนำข้อมูลสำหรับการเขียนงาน
วิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะสังคมศาสตร์ จึงเรียนมาเพื่อขอ
ความอนุเคราะห์ให้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลในการเขียนวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาให้
สมบูรณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดคุณคราะห์ จักรกฤษณ์คุณยัง

Handwritten signature: H. J. ...

ขอแสดงความนับถือ

(พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช)

คุณคือคนระแวดระวังตัว

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัยพยาบาล

มหาวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์

ໂທ. ໐໒-໔໔໔-໒໐໐໐ ກັບ ສະໂມ

ผู้ประสานงาน พระมหาสิทธิโรจน์ จิริโรจน (คำไท)

1773. 00-01000-0000

ที่ อว ๕๙๐๔.๕/๖๐๐๓๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ อ.ศาลายา-นครชัยศรี

ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๕๙๐๐๐

โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
เรียน พระครูวิมลบริรักษ์ รก.จอ.วังน้อย,ท่าเรือ,บางปะหัน(๒)

ด้วย พระมหาสิทธิโรจน์ จิริโรจน์ (คำไท) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๓๓๑๐๑๒๐๐๒
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักสันตติธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
(The Application of the Principle of Dharma in the Decentralization of the Authority of the
Ayutthaya Provincial Sangha)" มีความประสงค์จะสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนงาน
วิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะสังคมศาสตร์ จึงเรียนมาเพื่อขอ
ความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาให้
สมบูรณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ ขออนุญาตด้วย

ฉันได้ให้ท่านสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
แล้วได้คำให้สัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว

พระครูวิมลบริรักษ์
๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

ขอแสดงความนับถือ

(พระมหาสุรไกร ชินพุทธสิริ ผศ.)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์

โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖

ผู้ประสานงาน พระมหาสิทธิโรจน์ จิริโรจน์ (คำไท)

โทร. ๐๘-๙๐๑๔-๑๘๕๕

ที่ อว ๗๖๐๘.๘/๖๐๐๓๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ อ.ศาลายา-นครชัยศรี

อ.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๖๑๓๐

โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

๓๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
เรียน พระครูโอภาสกลิ่นยานธรรม,ดร. เจ้าคณะตำบลบางช้าง

ด้วย พระมหาสิทธิโรจน์ จิริโรจน์ (คำไท) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๓๓๑๐๑๒๐๐๒
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัพพัญญูธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
(The Application of the Principle of Dhamma in the Decentralization of the Authority of the
Ayutthaya Provincial Sangha)” มีความประสงค์เข้าสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนงาน
วิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะสังคมศาสตร์ จึงเรียนมาเพื่อขอ
ความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาให้
สมบูรณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ดร. วิฑูรย์ อรรถพร

ดร. วิฑูรย์

ดร. วิฑูรย์ อรรถพร

(พระมหาสุรโกธ ชินพุทธสิริ, ผศ.)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์

โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖

ผู้ประสานงาน พระมหาสิทธิโรจน์ จิริโรจน์ (คำไท)

โทร. ๐๙-๕๒๑๔-๑๘๕๔

ที่ อว ๗๒๐๔.๔/ว๑๐๓๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ อ.ศาลายา นครชัยศรี

ค.ศ.ล.ย. อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๖๐

โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เรียน พระครูวินัยธร นันทกร ธมฺมาโม เจ้าคณะตำบลสนับทึบ(ธ)

ด้วย พระมหาสิทธิโรจน์ จิวโรจน์ (คำไท) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๑๓๑๐๑๒๐๐๒
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักสังฆปริณายกในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
(The Application of the Principle of Dhamma in the Decentralization of the Authority of the
Ayutthaya Provincial Sangha)" มีความประสงค์จะเชิญผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนงาน
วิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะสังคมศาสตร์ จึงเรียนมาเพื่อขอ
ความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาให้
สมบูรณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดคุณเครวาท จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ฉันตีในนามของคณะ
ในวัดมกุฏราชวิทยาลัย
พระครูวินัยธร

(พระมหาสุรโก ขันพุทธสิริ, ผ.ศ.)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์

โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ PB ๑๑๕๖

ผู้ประสานงาน พระมหาสิทธิโรจน์ จิวโรจน์ (คำไท)

โทร. ๐๙-๙๒๑๔-๑๘๕๔

ที่ อว ๗๕๐๘.๕/๖๐๐๓๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๗๕๘ อ.ศาลายา นครชัยศรี

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๕๑๓๐

โทร. ๐๒-๕๔๕-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๕-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
เรียน พระครูโสภณปริยัตยานุยุต,ดร. เจ้าอาวาสวัดจันทน์

ด้วย พระมหาสิทธิโรจน์ จิรโรจน์ (คำไท) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๐๐๓๓๑๐๑๒๐๐๒
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักสันติธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
(The Application of the Principle of Dharma in the Decentralization of the Authority of the
Ayutthaya Provincial Sangha)" มีความประสงค์จะเข้าสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนงาน
วิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะสังคมศาสตร์ จึงเรียนมาเพื่อขอ
ความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาให้
สมบูรณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ จึงเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(พระมหาสุรโรจน์ จันทโรจศิริ, ดร.)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

อธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
คณาจารย์
คณาจารย์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์

โทร. ๐๒-๕๔๕-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖

ผู้ประสานงาน พระมหาสิทธิโรจน์ จิรโรจน์ (คำไท)

โทร. ๐๙-๖๒๑๔-๑๘๕๔

ที่ อว ๗๙๐๘.๔/ว๐๓๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ ถนนพหลโยธิน กรุงเทพมหานคร

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๙๐

โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

๓๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
เรียน พระครูอาทรพัฒนโกศล เจ้าอาวาสวัดทองนพคุณ

ด้วย พระมหาสิทธิโรจน์ จิริโรจน์ (คำไท) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๐๑๓๓๐๑๒๐๐๒
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
(The Application of the Principle of Dharma in the Decentralization of the Authority of the
Ayutthaya Provincial Sangha)” มีความประสงค์เข้าสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนงาน
วิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะสังคมศาสตร์ จึงเรียนมาเพื่อขอ
ความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาให้
สมบูรณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ ขออนุญาตเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

วิมลทิพย์
ภรรยา
๒๖.๖.๖๔

(พระมหาสุรโกศล ชินพุทธสิริ, ผศ.)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์

โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๓๕๕๖

ผู้ประสานงาน พระมหาสิทธิโรจน์ จิริโรจน์ (คำไท)

โทร. ๐๙-๙๐๑๔-๑๘๕๔

ที่ อว ๗๙๐๘.๕/ว๐๐๓๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ ถนนสายงามนครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

๓๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
เรียน พระครูปลัด ฐริทัต ฐริทัตโต ประธานที่พัทสงฆ์พระรัตนตรัย

ด้วย พระมหาสิทธิโรจน์ จิริโรจน์ (คำไท) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๑๓๑๐๑๒๐๐๒
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
(The Application of the Principle of Dhamma in the Decentralization of the Authority of the
Ayutthaya Provincial Sangha)" มีความประสงค์เข้าสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนงาน
วิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะสังคมศาสตร์ จึงเรียนมาเพื่อขอ
ความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาให้
สมบูรณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ขอแสดงความนับถือ

(พระมหาสุรโกธ ชินพุทธสิริ, ผศ.)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์

โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖

ผู้ประสานงาน พระมหาสิทธิโรจน์ จิริโรจน์ (คำไท)

โทร. ๐๙-๙๒๑๔-๑๘๕๔

ที่ อว ๗๙๐๘.๔/๖๐๐๓๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี

ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๙๐

โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
เรียน พระครูวิจิตรธรรมโกศล ประธานที่ปรึกษาสมัชชาคุณวุฒิ

ด้วย พระมหาสิทธิโรจน์ จิวโรจน์ (คำไท) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๐๑๑๓๑๐๑๒๐๐๒
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักสัมปยุตธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
(The Application of the Principle of Dhamma in the Decentralization of the Authority of the
Ayutthaya Provincial Sangha)" มีความประสงค์เข้าสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนงาน
วิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะสังคมศาสตร์ จึงเรียนมาเพื่อขอ
ความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาให้
สมบูรณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ ขออนุญาตด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(พระมหาสุรโกธ ชินพุทธสิริ, ผศ.)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พระครูวิจิตรธรรมโกศล
ประธานที่ปรึกษาสมัชชาคุณวุฒิ

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์

โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖

ผู้ประสานงาน พระมหาสิทธิโรจน์ จิวโรจน์ (คำไท)

โทร. ๐๙-๐๒๑๔-๑๘๕๔

ที่ อว ๗๙๐๘.๔/ว๐๐๓๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๔ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
เรียน พระปลัด อัจฉริยะ จิตตคุตโต วัดจุฬารามวรวิหาร(ธ)

ด้วย พระมหาสิทธิโรจน์ จิริโรจน (คำไท) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๐๐๓๓๓๐๓๒๐๐๒
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักสังฆปริณายกในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
(The Application of the Principle of Dharma in the Decentralization of the Authority of the
Ayutthaya Provincial Sangha)" มีความประสงค์เข้าสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนงาน
วิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะสังคมศาสตร์ จึงเรียนมาเพื่อขอ
ความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาให้
สมบูรณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(พระมหาสุรไกร ชินพุทธสิริ, ผศ.)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์

โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖

ผู้ประสานงาน พระมหาสิทธิโรจน์ จิริโรจน (คำไท)

โทร. ๐๙-๙๒๑๔-๑๘๕๔

ที่ อว ๗๙๐๘.๔/ว๐๐๓๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ ถนนสายนครชัยศรี

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
เรียน พระมหาพรหมโชติ ธรรมรัตน์ วัดจุฬารามวรวิหาร(ธ)

ด้วย พระมหาสิทธิโรจน์ จีระโรจน์ (คำไท) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๑๓๑๐๑๒๐๐๒
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักสัมปชัญญะธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
(The Application of the Principle of Dharma in the Decentralization of the Authority of the
Ayutthaya Provincial Sangha)" มีความประสงค์เข้าสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนงาน
วิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะสังคมศาสตร์ จึงเรียนมาเพื่อขอ
ความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาให้
สมบูรณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(พระมหาสุรโกธ ชินพุทธสิริ, ผศ.)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย

ยื่น ถัดในข้อมูล
พ.ก.๑๕๕
๗ เม.ย. ๖๔

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์

โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖

ผู้ประสานงาน พระมหาสิทธิโรจน์ จีระโรจน์ (คำไท)

โทร. ๐๙-๙๒๑๔-๑๔๕๔

ที่ อว ๗๙๐๘.๔/ว๐๓๓๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลาขาวนครชัยศรี
ต.ศาลาขาว อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๓๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
เจริญพร ดร.ปวรุตม์ วุฒิจิวกุล นักวิชาการศาสนาชำนาญการพิเศษ

ด้วย พระมหาสิทธิโรจน์ จีระโรจน์ (คำไท) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๑๓๑๐๑๒๐๒
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักสัปตธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
(The Application of the Principle of Dharma in the Decentralization of the Authority of the
Ayutthaya Provincial Sangha)" มีความประสงค์เข้าสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนงาน
วิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะสังคมศาสตร์ จึงเจริญพรมมา
เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา
ให้สมบูรณ์ต่อไป

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

อ. ๗๑/๑
ยื่นขอสงวนความอนุเคราะห์พื้นที่งาน
และดำเนินการเรื่องต่อไป

ผู้ร่วมจัดทำวิทยานิพนธ์
คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ขอเจริญพร

(พระมหาสุรโรจน์ ชินพุทธวิจิตร, ม.ค.)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์

โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๓๑๕๖

ผู้ประสานงาน พระมหาสิทธิโรจน์ จีระโรจน์ (คำไท)

โทร. ๐๙-๙๒๑๔-๑๘๕๔

ที่ อว ๗๙๐๘.๔/๖๐๐๓๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ ถนนสายนครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๓๐
โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
เจริญพร นายกรวิชญ์ ทับทอง ครูโรงเรียนอยุธยาธรรม

ด้วย พระมหาสิทธิโรจน์ จิริโรจน์ (คำไท) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๑๓๓๐๑๒๐๐๒
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักสัพพัตถ์ธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
(The Application of the Principle of Dhamma in the Decentralization of the Authority of the
Ayutthaya Provincial Sangha)" มีความประสงค์เข้าสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนงาน
วิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะสังคมศาสตร์ จึงเจริญพรมหา
เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา
ให้สมบูรณ์ต่อไป

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอเจริญพร

(พระมหาสุรโกธ ชินพุทธสิริ, ผศ.)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

- กราบ

- มีผลตามมติในการให้สัมภาษณ์

๑. ได้สัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการเขียน

งานวิทยานิพนธ์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์

โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖

ผู้ประสานงาน พระมหาสิทธิโรจน์ จิริโรจน์ (คำไท)

โทร. ๐๙-๕๒๑๔-๑๘๕๔

(นายกรวิชญ์ ทับทอง)

ที่ อว ๗๙๐๘.๔/ว๐๐๓๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

 ๒๔๘ ถนนสาย-นครชัยศรี
 ศ.ศ.สา.อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๙๐
 โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐
 www.mbu.ac.th

๓๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
 เจริญพร นายอติกานต์ งานสูง ครูโรงเรียนคอตันคลอง ๒๗

ด้วย พระมหาสิทธิโรจน์ จิรโรจโน (คำไท) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๓๓๑๐๑๒๐๐๒
 หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อ
 วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 (The Application of the Principle of Dharma in the Decentralization of the Authority of the
 Ayutthaya Provincial Sangha)" มีความประสงค์เข้าสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนงาน
 วิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะสังคมศาสตร์ จึงเจริญพรมมา
 เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา
 ให้สมบูรณ์ต่อไป

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอเจริญพร

- กราพณณมัสการ ผู้มีอำนาจคุณศรัทธา

นพ.อติกานต์ งานสูง

๗ ม. ๒. ๖๗

(พระมหาสุรโกธ ชินพุทธสิริ, ผศ.)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์

โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๓๓๕๖

ผู้ประสานงาน พระมหาสิทธิโรจน์ จิรโรจโน (คำไท)

โทร. ๐๙-๙๒๓๔-๓๘๕๔

ที่ อว ๗๐๐๔.๔/๖๐๐๓๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ อ.สาธิตา-นครชัยศรี

ค.สาธิตา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๐

โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐

www.mbu.ac.th

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นางสาวณิรัตน์ ธรรมเที่ยง ครูโรงเรียนมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

ด้วย พระมหาสิทธิโรจน์ จิริโรจน (คำไท) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๐๐๑๓๑๐๑๒๐๐๒
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
(The Application of the Principle of Dharma in the Decentralization of the Authority of the
Ayutthaya Provincial Sangha)" มีความประสงค์เข้าสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนงาน
วิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะสังคมศาสตร์ จึงเจริญพรมมา
เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา
ให้สมบูรณ์ต่อไป

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดคุณพระเดช จักขโมยพระคุณยิ่ง

ขอเจริญพร

กราบขอพร

ปี ๒๕๖๔

ในทำ ให้จึงขอ
ขอให้ คำสั่ง ข้าราชการ

ขอให้มี พ.ศ.

๒๕๖๔

๒๕๖๔

๒๕๖๔

๒๕๖๔

๒๕๖๔

๒๕๖๔

๒๕๖๔

๒๕๖๔

๒๕๖๔

๒๕๖๔

๒๕๖๔

๒๕๖๔

๒๕๖๔

๒๕๖๔

๒๕๖๔

๒๕๖๔

๒๕๖๔

๒๕๖๔

๒๕๖๔

๒๕๖๔

(พระมหาสุวโรจน์ ชื่นพุทธสิริ, ผศ.)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์

โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖

ผู้ประสานงาน พระมหาสิทธิโรจน์ จิริโรจน (คำไท)

โทร. ๐๙-๗๒๑๔-๑๘๕๕

ที่ อว ๗๙๐๘.๔/๖๐๐๓๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ ถ.กาญจนาภิเษก
 ศ.ค.ล.ยา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
 โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐
 www.mbu.ac.th

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
 เจริญพร นายวารี หุ่นประการ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดนวมินทรธรรมประวัติน

ด้วย พระมหาสิทธิโรจน์ จิริโรจน (คำไท) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๑๓๑๐๑๒๐๐๒
 หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อ
 วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 (The Application of the Principle of Dharma in the Decentralization of the Authority of the
 Ayutthaya Provincial Sangha)" มีความประสงค์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนงาน
 วิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะสังคมศาสตร์ จึงเจริญพรมมา
 เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา
 ให้สมบูรณ์ต่อไป

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดคุณครูให้แจ้งเป็นพระคุณยิ่ง

ขอเจริญพร

นายวารี หุ่นประการ
 นักวิชาการศึกษา

(พระมหาสุรโกธ ชินพุทธสิริ, พ.ศ.)
 คณบดีคณะสังคมศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์

โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖

ผู้ประสานงาน พระมหาสิทธิโรจน์ จิริโรจน (คำไท)

โทร. ๐๙-๙๒๑๔-๑๘๕๔

ที่ อว ๗๕๐๘.๔/ว๐๐๓๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๕๑๓๐

โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
เจริญพร นายวสิน แสงระยับ ไวยาวัจกรวัดบ้านราม

ด้วย พระมหาสิทธิโรจน์ จิวโรจน์ (คำไท) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๑๓๑๐๑๒๐๐๒
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
(The Application of the Principle of Dharma in the Decentralization of the Authority of the
Ayutthaya Provincial Sangha)" มีความประสงค์เข้าสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนงาน
วิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะสังคมศาสตร์ จึงเจริญพรมมา
เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา
ให้สมบูรณ์ต่อไป

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอเจริญพร
ยินดีให้ตามอนุเคราะห์
ในหรือผู้เกี่ยวข้อง
กสิณ
(กสิณ แสงระยับ)
(พระมหาสุรโกธ ชินพุทธสิริ, ผศ.)
คณบดีคณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์

โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖

ผู้ประสานงาน พระมหาสิทธิโรจน์ จิวโรจน์ (คำไท)

โทร. ๐๙-๐๒๑๔-๑๘๕๕

ที่ อว ๗๗๐๘.๔/๖๐๐๓๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ ถนนสายนครชัยศรี

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๓๐

โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
เจริญพร พันเอก(พิเศษ) ธนพล รุจิเลิศ วิทยารัตนบัณฑิตสำนักพระเจ้าทรงธรรม

ด้วย พระมหาสิทธิโรจน์ จีระโรจน์ (คำไท) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๑๓๑๐๑๒๐๒
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัทธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
(The Application of the Principle of Dharma in the Decentralization of the Authority of the
Ayutthaya Provincial Sangha)” มีความประสงค์เข้าสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนงาน
วิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะสังคมศาสตร์ จึงเจริญพรมหา
เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา
ให้สมบูรณ์ต่อไป

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดคุณครูฯ ดังเป็นพระคุณยิ่ง

อันได้โปรด
๐๔.๐๖.๖๔ ในข้อสรุป
พ.อ. (เฉพาะ รุจิเลิศ)

ขอเจริญพร

(พระมหาสุรโกศล จันทบุรี, ผศ.)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์

โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๓๕๖

ผู้ประสานงาน พระมหาสิทธิโรจน์ จีระโรจน์ (คำไท)

โทร. ๐๙-๙๒๑๔-๑๘๕๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ วนาสาธา-นควชัยศรี

ค.ศาลาชา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๖๑๗๖๐

โทร. ๐๒-๕๕๕-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๕๕-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

ที่ ๒๖ ๑๙๐๘.๔/๖๐๐๓๐

๓๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร ดร.ปัญญวัฒน์ เหล่าจุม อาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ด้วย พระมหาสิทธิโรจน์ จิริโรจน์ (คำไท) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๓๓๑๐๑๒๐๐๒
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังฆธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
(The Application of the Principle of Dharma in the Decentralization of the Authority of the
Ayutthaya Provincial Sangha)” มีความประสงค์เข้าสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนงาน
วิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะสังคมศาสตร์ จึงเจริญพามาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้คุณครูในการให้สัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาให้สมบูรณ์ต่อไป

จึงเสด็จออกมาเพื่อไปรดอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

১০০০ টি মালমধ্যম শ্রেণীর
 শিক্ষার্থীর উপস্থিতিতে
 প্রধান অতিথি
 (সহ) মন্ত্রণালয় প্রধান

ขอเจริญพร

(พระมหาสุรไกร ชินสุทธิศิริ, ผศ.)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์

โทร. ๐๒-๕๕๔-๖๐๐๐ หรือ ๐๒-๕๕๔-๖๐๐๑

ผู้ประสานงาน พระมหาสิทธิโรจน จีระโรจน (คำโพ)

โทร. ๐๕-๕๒๑๔-๑๘๕๕

ที่ อว ๗๖๐๘.๔/ว๐๐๓๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ ถนนวิภาวดีรังสิต

ต.จตุรพักตรพิมาน อ.เมือง จ.นครปฐม ๗๖๐๐๐

โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
เจริญพร ผศ.อาทิตย์ ชูชัย อาจารย์วิทยาเขตมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยานิพนธ์

ด้วย พระมหาสิทธิโรจน์ จิรโรจน์ (คำไท) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๑๓๑๐๑๒๐๒
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
(The Application of the Principle of Dharma in the Decentralization of the Authority of the
Ayutthaya Provincial Sangha)" มีความประสงค์จะเชิญผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนงาน
วิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะสังคมศาสตร์ จึงเจริญพรมมา
เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา
ให้สมบูรณ์ต่อไป

จึงเจริญพรมเพื่อโปรดคุณครูฯ ดังเป็นพระคุณยิ่ง

กราบนำวัดโพธิ์โต
๗ เม.ย. ๖๔

ขอเจริญพร

(พระมหาสุรโกธ ฐิตะปัญโญ, ผศ.)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์

โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖

ผู้ประสานงาน พระมหาสิทธิโรจน์ จิรโรจน์ (คำไท)

โทร. ๐๙-๙๐๑๔-๑๘๕๔

ภาคผนวก จ
เครื่องมือเพื่อการวิจัย





ชุดแบบสอบถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)
เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดขึ้นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 การกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะและเพิ่มเติม

ผู้วิจัยหวังว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสัมภาษณ์ด้วยดี และขอความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์ตามความเป็นจริง โดยมีการบันทึกเสียงสัมภาษณ์พร้อมเก็บภาพถ่าย ซึ่งข้อมูลที่ได้จะแปลผลเฉพาะในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อนานแต่ประการใด แต่จักเป็นประโยชน์เชิงวิชาการด้านการศึกษาเพื่อเผยแผ่พระพุทธศาสนา และจะดำเนินการให้สอดคล้องภายใต้เงื่อนไขจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ทุกประการ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการสัมภาษณ์เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

พระมหาสิทธิโรจน์ จิโรจน์ (คำไพ)

นักศึกษาปริญญาโท

หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ..... ฉายา..... นามสกุล..... พรรษา..... อายุ..... ปี
 ที่อยู่บ้าน/วัด เลขที่..... หมู่ที่..... ซอย..... ถนน.....
 ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต.....
 จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์..... โทร..... Line ID.....
 สถานที่ให้สัมภาษณ์..... วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....
 เวลาที่ให้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

- ธัมมัญญาตา(ความเป็นผู้รู้จักเหตุ)

2.1 ท่านใช้หลักธรรมอะไรในการกำหนดนโยบายการกระจายอำนาจ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 มีการศึกษาเหตุผลและหลักการก่อนตัดสินใจกระจายอำนาจอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- อัตถัญญาตา(ความเป็นผู้รู้จักผล)

2.3 เป้าหมายของการกระจายอำนาจในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาคืออะไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.4 ท่านประเมินผลสัมฤทธิ์ของการกระจายอำนาจอย่างไร

- อัตตัญญูตา(ความเป็นผู้รู้จักตน)

2.5 ท่านประเมินศักยภาพของคณะสงฆ์ในแต่ละระดับอย่างไร

2.6 มีการพัฒนาคุณสมบัติของพระสงฆ์ในการรับมอบอำนาจหรือไม่ อย่างไร

- มัตตัญญูตา(ความเป็นผู้รู้จักประมาณ)

2.7 ท่านกำหนดขอบเขตอำนาจในแต่ละระดับอย่างไร

2.8 มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาว่าอำนาจใดควรกระจายอำนาจใดควรรวมศูนย์หรือไม่

- กาลัญญตา(ความเป็นผู้รู้จักกาล)

2.9 ท่านพิจารณาความเหมาะสมของเวลาในการกระจายอำนาจอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.10 มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการกระจายอำนาจตามสถานการณ์หรือไม่

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- ปริสัญญตา(ความเป็นผู้รู้จักชุมชน)

2.11 ท่านคำนึงถึงบริบทของชุมชนและสังคมในพื้นที่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.12 การกระจายอำนาจสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- บุคคลัญตา(ความเป็นผู้รู้จักบุคคล)

2.13 ท่านพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในการมอบหมายอำนาจอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.14 มีการคัดเลือกและพัฒนาผู้รับมอบอำนาจอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 การกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.1 ในการแบ่งอำนาจระหว่างระดับต่าง ๆ ของคณะสงฆ์ (ส่วนกลาง, จังหวัด, อำเภอ, ตำบล, วัด) ปัจจุบันมีหลักเกณฑ์หรือแนวคิดในการแบ่งอำนาจอย่างไร และท่านเห็นว่ามีจุดแข็ง-จุดอ่อนอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.2 เมื่อมีการมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงสู่ระดับรองลงมา ท่านใช้หลักเกณฑ์อะไรในการตัดสินใจว่าเรื่องใดควรมอบอำนาจ และความมอบให้แก่ผู้ใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.3 หลังจากมีการมอบอำนาจแล้ว คณะสงฆ์มีวิธีการกำกับ ติดตาม หรือประเมินผลการใช้อำนาจของผู้ที่ได้รับมอบอำนาจอย่างไร และท่านเห็นว่ากระบวนการนี้เพียงพอหรือไม่

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.4 ในส่วนของการถ่ายโอนอำนาจหรือโอนอำนาจ ด้านการบริหารบางเรื่องจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่ง (เช่น จากส่วนกลางสู่จังหวัด หรือจากจังหวัดสู่วัด) มีตัวอย่างหรือกรณีใดที่ท่านเห็นว่าชัดเจน และผลที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.5 มีปัจจัยใดบ้าง (เช่น บุคลากร, งบประมาณ, กฎระเบียบ, หรือวัฒนธรรมองค์กร) ที่เอื้อต่อหรือเป็นอุปสรรคต่อการถ่ายโอนอำนาจให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารคณะสงฆ์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.6 ในมิติของการให้เอกชนดำเนินการแทนคณะสงฆ์ในบางภารกิจ (เช่น การจัดการทรัพย์สิน, การก่อสร้าง, การจัดกิจกรรมสาธารณะ) ปัจจุบันมีการดำเนินการในลักษณะนี้หรือไม่ อย่างไร และท่านมองข้อดี-ข้อเสียอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3.7 หากจะพัฒนารูปแบบการแบ่งอำนาจ มอบอำนาจ ถ่ายโอนอำนาจ หรือให้ออกชนดำเนินการ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสัปปริธรรม ท่านมีข้อเสนอแนะหรือแนวทางปรับปรุงอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้หลักสัปปริธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.1 ในการแบ่งอำนาจ ระหว่างส่วนกลาง, จังหวัด, อำเภอ, ตำบล, และวัด ท่านประยุกต์ใช้หลักอัมมัญญา (รู้จักเหตุ) และอัตถัญญา (รู้จักผล) อย่างไรในการพิจารณาว่าอำนาจเรื่องใดควรแบ่งให้ระดับใดรับผิดชอบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4.2 เมื่อมีการมอบอำนาจ ให้พระสังฆาธิการหรือพระภิกษุในระดับต่าง ๆ ท่านใช้หลักอัตถัญญา (รู้จักตน) และบุคคลัญญา (รู้จักบุคคล) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความเหมาะสมของผู้รับมอบอำนาจอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4.3 ในกระบวนการมอบอำนาจ ท่านนำหลักมัตถัญญา (รู้จักประมาณ) มาใช้ในการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้รับมอบอำนาจอย่างไร เพื่อไม่ให้เกิดภาระเกินกำลังหรือน้อยเกินไป

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4.4 สำหรับการถ่ายโอนอำนาจหรือโอนอำนาจ จากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่ง (เช่น จากส่วนกลางสู่จังหวัด หรือจาก จังหวัดสู่วัด) ท่านใช้หลักกาลัญญา (รู้จักกาล) ในการเลือก “เวลาและจังหวะ” ที่เหมาะสมในการถ่ายโอนอำนาจอย่างไร และมี ตัวอย่างที่เห็นผลชัดเจนอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4.5 ในการถ่ายโอนอำนาจด้านการบริหารคณะสงฆ์ระดับพื้นที่ ท่านพิจารณาบริบทของชุมชนและสังคม ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้หลักปรัญญา (รู้จักชุมชน) อย่างไร เพื่อให้การถ่ายโอนอำนาจสอดคล้องกับวิถี ชีวิตและศรัทธาของญาติโยมในพื้นที่

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4.6 ในกรณีที่มีการให้เอกชนหรือบุคคลภายนอกดำเนินการแทนคณะสงฆ์ (เช่น การจัดการทรัพย์สิน, การก่อสร้าง, การจัดโครงการสาธารณะ) ท่านใช้หลักสัปปุริสธรรมข้อใดบ้างในการพิจารณาคัดเลือกเอกชน กำกับดูแล และประเมินผล การดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระพุทธศาสนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4.7 โดยภาพรวม ท่านมองว่า “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมทั้ง 7 ข้อ” สามารถช่วยยกระดับความ โปร่งใส ความเป็นธรรม และประสิทธิภาพของการแบ่งอำนาจ มอบอำนาจ ถ่ายโอนอำนาจ และการให้เอกชน ดำเนินการของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้อย่างไร และท่านมีข้อเสนอแนะหรือแนวทางปรับปรุงเพิ่มเติม อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะและเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้มา ณ โอกาสนี้
 พระมหาสิทธิโรจน์ จิรโรจน์ (คำไพ)
 นักศึกษาปริญญาโท
 หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย





ภาคผนวก ฉ
รายชื่อบุคคลผู้ให้สัมภาษณ์

รายชื่อบุคคลผู้ให้สัมภาษณ์

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
1	พระราชวรสารสุธี	จจ.พระนครศรีอยุธยา (ธ)
2	พระครูอดุลธรรมวัฒน์	รก.จอ.บางปะอิน (ธ)
3	พระครูวิมลปริยัติวัฒน์	รก.จอ.วังน้อย,ท่าเรือ,บางปะหัน (ธ)
4	พระครูโสภาสกลญาณธรรม,ดร.	จต.ข้าวงาม
5	พระครูวินัยธร นันทกร ธรรมกาโม	จต.สนับทึบ
6	พระครูโสภณปริยัตยานุยุต,ดร.	เจ้าอาวาสวัดจันทร์
7	พระครูอาทรพิพัฒน์โกศล	เจ้าอาวาสวัดทองบ่อ (ธ)
8	พระครูปลัด ภูริทัต ภูริทตฺโต	ประธานที่พัทสงฆ์พระรัตนตรัย
9	พระครูวิจิตรธรรมโกศล	ประธานที่พัทสงฆ์หลวงปู่ทวด
10	พระปลัด อัจฉริยะ จิตตคุตฺโต	พระวัดชูจิตธรรมาราม (ธ)
11	พระมหาวรโชติ ธรรมรตโน	พระวัดชูจิตธรรมาราม (ธ)
12	ดร.ปวรุตม์ จิตติพิงศิริกุล	นักวิชาการศานาชำนาญการพิเศษ
13	นายกรวิษฐ์ ทับทอง	ครูโรงเรียนอยุธยาสตรี
14	นายอดิگانต์ งานสูง	ครูโรงเรียนคอดันคลอง 27
15	นางสาวมณีนรัตน์ ธรรมเที่ยง	ครูโรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏราชวิทยาลัย
16	นายวาริ หุ่นประการ	ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดนิเวศน์ธรรมประวัติ
17	นายวศิน แสงระยับ	ไวยาวัจกรวัดบ้านราม
18	พันเอก(พิเศษ) ธนพล รุจิเลิศ	ไวยาวัจกรวัดตำหนักพระเจ้าทรงธรรม
19	ดร.บุญวัฒน์ เหล่าจุม	อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชวิทยาลัย
20	ผศ.อาทิตย์ ชูชัย	อาจารย์วิทยาลัยเกษตรศาสตร์ราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ข
ภาพการสัมภาษณ์





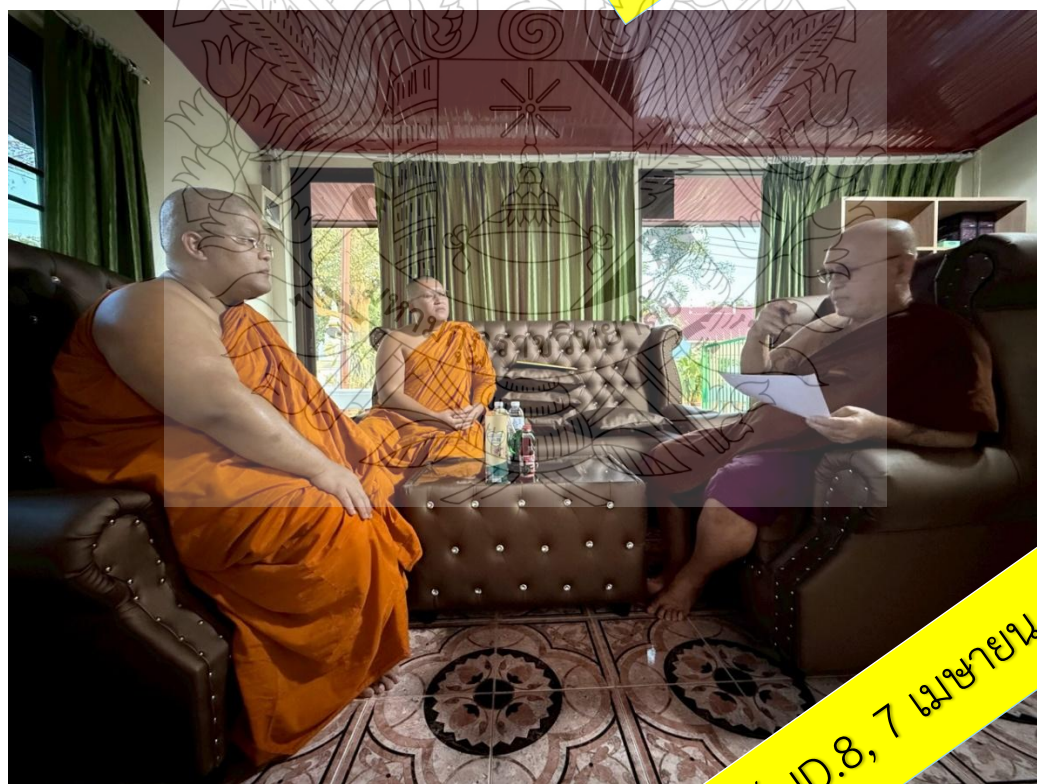
สัมภาษณ์: ID.1, 7 เมษายน 2569



สัมภาษณ์: ID.9, 7 เมษายน 2569



สัมภาษณ์: ID.4, 7 เมษายน 2569



สัมภาษณ์: ID.8, 7 เมษายน 2569



สัมภาษณ์: ID.12, 7 เมษายน 2569



สัมภาษณ์: ID.13, 7 เมษายน 2569



สัมภาษณ์: ID.16, 7 เมษายน 2569



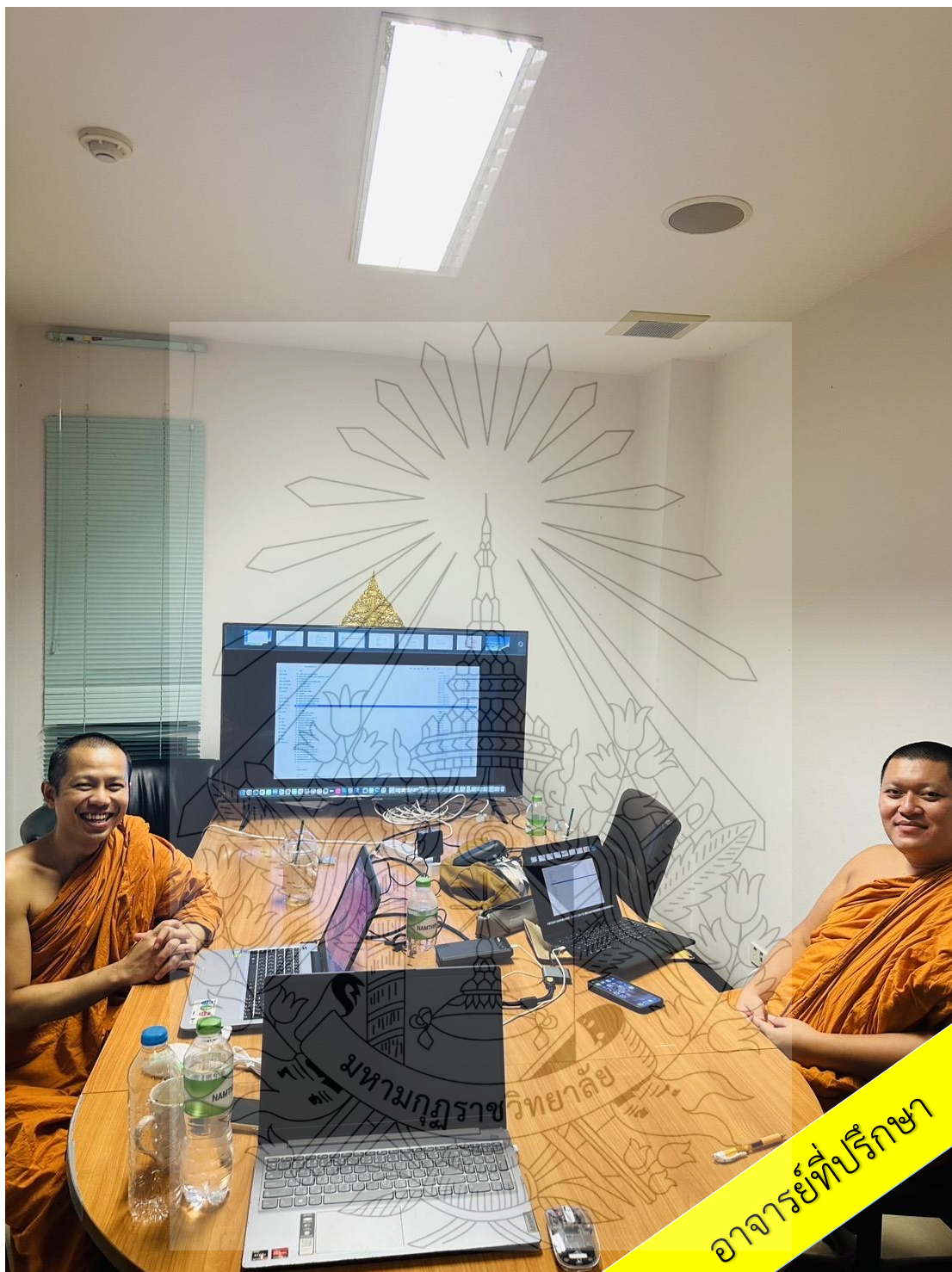




สัมภาษณ์: ID.19, 7 เมษายน 2569



สัมภาษณ์: ID.20, 7 เมษายน 2569



อาจารย์ที่ปรึกษา

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ	พระมหาสิทธิโรจน์ จิรโรจน์ (คำไพ)
วัน เดือน ปี เกิด	29 กรกฎาคม 2540
สถานที่เกิด	-
ประวัติการศึกษา	การศึกษาทางธรรม : พ.ศ. 2553 สอบไล่ได้นักธรรมชั้นตรี สำนักเรียนวัดชูจิตธรรมาราม : พ.ศ. 2555 สอบไล่ได้นักธรรมชั้นโท สำนักเรียนวัดชูจิตธรรมาราม : พ.ศ. 2556 สอบไล่ได้นักธรรมชั้นเอก สำนักเรียนวัดชูจิตฯ : พ.ศ. 2557 สอบไล่ได้ประโยค 1-2 สำนักเรียนวัดชูจิตธรรมาราม : พ.ศ. 2560 สอบไล่ได้เปรียญธรรม 3 ประโยค สำนักเรียนวัดโมลีฯ : พ.ศ. 2566 สอบไล่ได้เปรียญธรรม 4 ประโยค สำนักเรียนวัดมกุฏฯ การศึกษาทางโลก : พ.ศ. 2558 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏราชวิทยาลัย : พ.ศ. 2563 รัฐศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 1) สาขาการปกครอง คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ที่อยู่ปัจจุบัน	57 หมู่ 1 ตำบลสนับทึบ อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-