

**การวิเคราะห์สถานการณ์การปกครองคณะสงฆ์ไทย**  
**ANALYSIS OF THE SITUATION SANGHA ADMINISTRATION OF**  
**ADMINISTRATIVE MONKS**

พระครูอาทรยติกิจ (ชื่น ขำวงษ์) \*

**บทคัดย่อ**

การปกครองคณะสงฆ์เป็นองค์การหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสืบทอดกันมายาวนาน ซึ่งคณะสงฆ์มีความเจริญรุ่งเรืองจนถึงปัจจุบัน หน่วยงานนี้เรียกว่าองค์การ ซึ่งองค์การนี้มีอยู่ทั้งในภาครัฐและเอกชน แม้แต่การปกครองคณะสงฆ์ก็มีอยู่ด้วย ทั้งที่บัญญัติว่าด้วยการคณะสงฆ์ไม่ปรากฏคำนี้เลย แต่เมื่อว่าโดยลักษณะการปกครอง หรือการดำเนินกิจการคณะสงฆ์แล้ว ย่อมจัดเป็นองค์การได้ เพราะการปกครองคณะสงฆ์นั้นโดยรูปแบบมีสมเด็จพระสังฆราช ทรงดำรงตำแหน่งสกลมหาสังฆปริณายก แล้วมีหน่วยบัญชาการคณะสงฆ์หรือศูนย์รวมอำนาจการปกครองคณะสงฆ์ คือมหาเถรสมาคม นอกจากนั้นยังมีหน่วยงานย่อยลดหลั่นกันตามสายงาน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และส่วนวัด ทุกหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันและเชื่อมโยงเข้าสู่ผู้บัญชาการคณะสงฆ์จนถึงมหาเถรสมาคม

**คำสำคัญ:** วิเคราะห์สถานการณ์, การปกครองคณะสงฆ์

**ABSTRACT**

Monastic governance is one of the most important organizations in the long-standing succession. The monks are prosperous to the present. This organization is called Organization. This organization exists both in the public and private sectors. Even the monks are there. The provisions of the monk did not appear at all. But when by nature. Or the operation of the Sangha is organized. Because of the rule of the monks, the form of the apostolic. He held the position of the apostle. There is a monastic command center or a Buddhist monastic center. The Great Synod In addition, there are subordinate units along the line. Both in the central and provincial areas, and all units are connected and linked to the commander of the monks to the synod.

**Keywords:** Analysis of the Situation, Sangha Administration

---

\* ครูสอนศีลธรรมโรงเรียนอนุบาลศรีประจันต์ ตำบลศรีประจันต์ อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

## 1. บทนำ

การบริหารงานในพระพุทธศาสนาเริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวช พระอุปัชฌาย์มีการกลั่นกรองอย่างรอบคอบ คือพระสงฆ์เป็นประธานพิธีอุปสมบทเรียกว่าพระอุปัชฌาย์ การรับคนเข้ามาอุปสมบทต้องได้รับความเห็นชอบเป็นเอกฉันท์จากคณะสงฆ์ที่ประชุมพร้อมกันในอุโบสถ เมื่อบวชเข้ามาในพระพุทธศาสนาแล้ว พระบวชใหม่ต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียน โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลจนกว่าจะมีพรรษาครบ 5 จึงเรียกว่านีสัมมุตกะ ผู้พ้นจากการพึ่งพาพระอุปัชฌาย์ ดังนั้น กระบวนการฝึกอบรมพระบวชใหม่จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง กระบวนการนี้ก่อให้เกิดระบบโรงเรียนพระปริยัติธรรม ซึ่งต่อมาได้พัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยที่สำคัญ เช่น มหาวิทยาลัยนันทา ระบบการศึกษาในพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร ทรายไต่ที่บุคลากรนั้นยังไม่บรรลุนั้นพระอรหันต์ เขาผู้นั้นก็จะต้องได้รับการศึกษาอบรมตลอดไปเรียกว่าเป็นเสขะ คือผู้ยังต้องศึกษา ต่อเมื่อสำเร็จการศึกษาเป็นพระอรหันต์แล้วจึงเรียกเป็นอเสขะคือผู้ไม่ต้องศึกษา (สำนักเรียนวัดประยุรวงศาวาส, 2554 : 66)

การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนามีระบบการให้รางวัลและการลงโทษซึ่งเทียบได้กับการใช้พระเดชพระคุณในสมัยปัจจุบัน คือใครทำดีก็ควรได้รับการยกย่อง ใครทำผิดก็ควรได้รับการลงโทษ พระพุทธเจ้าเพียบพร้อมไปด้วยอรรถกถาธรรมวินัยและประเพณีปฏิบัติ จึงสามารถใช้ภาวะผู้นำบริหารกิจการพระพุทธศาสนาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ความสามารถในการจูงใจคนตรงกับสมัญญาว่า ตถาคต หมายถึงคนที่พูดอย่างไรแล้วทำอย่างนั้น ทรงมีภาวะผู้นำโดยทรงสอนให้รู้ (ตถาวาทิ) ทำให้ดู (ตถากาโร) ยิ่งไปกว่านั้นการสั่งสอนแต่ละครั้งเป็นที่ยอมรับได้ง่ายเพราะทรงใช้วิธีการแบบธรรมาธิปไตย ทรงจำแนกแรงจูงใจในการทำความดีซึ่งเรียกว่าอธิปไตย 3 ประการ (อง.ต.ก. (ไทย) 20/475/186.) อธิปไตยการทำความดีเพราะยึดผลประโยชน์หรือความพอใจของตนเป็นที่ตั้ง โลกาธิปไตย การทำความดีเพราะต้องการให้ชาวโลกยกย่อง นั่นคือยึดทัศนคติหรือคะแนนนิยมจากคนอื่นเป็นที่ตั้ง และธรรมาธิปไตย การทำความดีเพื่อความดี ทำหน้าที่เพื่อหน้าที่ คือยึดธรรมคือหน้าที่ที่สำคัญ

พระพุทธเจ้าประกาศว่า พระองค์เป็นธรรมราชา แต่ก็ไม่ทรงใช้อำนาจเบ็ดเสร็จโดยลำพัง ทรงกระจายอำนาจในการบริหารให้กับคณะสงฆ์ ไม่ใช่เพื่อความยิ่งใหญ่ส่วนพระองค์ การบริหารของพระองค์ไม่ใช่อธิปไตย นอกจากนี้ทรงบริหารกิจการพระศาสนาไปตามค่านิยมและสรรเสริญของชาวโลก การบริหารของพระองค์ไม่ใช่โลกาธิปไตย พุทธวิธีการบริหารเป็นแบบธรรมาธิปไตย คือหลักการสร้างประโยชน์สุขเพื่อส่วนรวมเป็นสำคัญ ตามพระพุทธดำรัสว่า (อง.ต.ก. (ไทย) 20/475/186) พระตถาคตอรหันต์สัมมาสัมพุทธเจ้าเป็นผู้ทรงธรรม เป็นธรรมราชา ทรงอาศัยธรรม สักการะธรรม เคารพธรรม ยำเกรงธรรม มีธรรมเป็นธง มีธรรมเป็นตรา เป็นธรรมาธิปไตย ทรงจัดการรักษาป้องกันและคุ้มครองที่เป็นธรรม เพราะเหตุที่พระพุทธเจ้าทรงยึดหลักธรรมาธิปไตยนี้เอง จึงไม่มีการตั้งใครเป็นศาสดาสืบต่อจากพระองค์ ก่อนที่พระพุทธเจ้าจะเสด็จดับขันธปรินิพพาน พระอานนท์ทูลถามว่า ทรงตั้งใครเป็นศาสดาสืบต่อจากพระองค์หรือไม่ พระพุทธเจ้าตรัสว่า ไม่ทรงตั้งใครเป็นศาสดาสืบต่อจากพระองค์ ทั้งนี้เพราะทรงประสงค์ให้คณะสงฆ์

ปกครองกันเอง โดยยึดพระธรรมวินัยเป็นหลักการปกครอง ตามพระดำรัสว่า “อานนท์ ธรรมวินัยอันใดอันเราแสดงแล้ว บัญญัติแล้ว แก่เธอทั้งหลาย ธรรมและวินัยนั้นจักเป็นศาสดาของเธอทั้งหลาย โดยกาลล่วงไปแห่งเรา” (หลักสูตรประโยค ป.ธ.8, 2556 : 8) ภายหลังจากพระพุทธเจ้าปรินิพพานไปแล้วไม่นาน พระมหากัสสปะได้ปฏิบัติตามพระพุทธพจน์นี้ โดยเรียกประชุมพระอรหันต์ 500 รูป เพื่อสังคายนาพระธรรมวินัยให้เป็นหมวดหมู่สำหรับใช้เป็นเอกสารหลักฐานอ้างอิงในการบริหารกิจการพระศาสนา นับแต่นั้นมาการบริหารกิจการพระศาสนาก็ยึดพระธรรมวินัยในพระไตรปิฎกเป็นหลัก โดยมีคณะสงฆ์เป็นองค์การบริหารสืบทอดกันมาจนถึงทุกวันนี้

การปกครองคณะสงฆ์เป็นไปตามพระธรรมวินัย ที่พระพุทธเจ้าวางไว้ จากพัฒนาการด้วยความเป็นห่วงทางพระพุทธศาสนาที่เห็นว่า ความหลากหลายของความคิดเห็น ข้อปฏิบัติของพระสงฆ์ที่มีมากมายอาจเป็นปัจจัยนำไปสู่ความเสียหายทางพระพุทธศาสนา จึงได้ตรากฎระเบียบที่เรียกว่าพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ถูกตราขึ้นก็เพื่อจะดูแลกิจการคณะสงฆ์ให้เกิดความมั่นคง เพื่อความสะดวกในการเข้าช่วยเหลือดูแลจากฝ่ายราชอาณาจักร โดยได้มอบให้คณะสงฆ์ได้ดูแลกันเองเป็นลำดับ (วันชัย พลเมืองดี, 2556 : 399)

การบริหารจัดการปกครองคณะสงฆ์ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะถ้ามีระบบบริหารที่ดีศาสนาก็มีความเจริญมั่นคง การบริหารที่ดีนั้นจะต้องมีรูปแบบและวิธีการจัดการแบ่งงานมอบอำนาจ กระจายงานให้ผู้อยู่ฝ่ายบริหารระดับต่างๆ รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถของตน และพัฒนาการด้านต่างๆ เพราะการบริหารคณะสงฆ์ปัจจุบันมีอำนาจรัฐและจารีตประเพณีเข้ามาเกี่ยวข้อง เมื่อมีอิทธิพลเกิดขึ้นต้องอาศัยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์เป็นเกณฑ์จัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ การบริหารคณะสงฆ์จึงถือว่าเป็นหัวใจหลักในงานบริหารกิจการของคณะสงฆ์ กล่าวคือ ด้านการปกครอง การศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย และสิ่งแวดล้อม (กองแผนงาน, 2553 : 16)

พระสังฆาธิการ (เจ้าพนักงาน) มีบทบาทหน้าที่ในการปกครองและบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่บ่งชี้ความสำเร็จในการส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนถาวรสืบต่อไป ดังคำกล่าวที่ว่า พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติจะเจริญรุ่งเรืองถาวรสืบต่อไปก็ต้องอาศัยพระสังฆาธิการเป็นสำคัญ เนื่องจากพระสังฆาธิการเป็นผู้ใกล้ชิดประชาชนโดยเฉพาะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นที่เคารพเลื่อมใสศรัทธาของประชาชน มีบทบาทโดยตรงต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้ดำรงอยู่สืบต่อไป (กองแผนงาน, 2553 : 17)

วัด เป็นหน่วยงานปกครองและหน่วยงานบริหารกิจการคณะสงฆ์ รวมถึงกิจการอื่นๆ ที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรมและสังคม หลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆ ที่เกี่ยวกับวัดนั้นทรงตราเป็นพระราชบัญญัติ โดยมีมหาเถรสมาคม เป็นองค์การปกครองคณะสงฆ์ นอกจากนั้นวัดยังมีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย ดังนั้นวัดทั้งหลายย่อมมีสิทธิและหน้าที่ตามบทกฎหมาย ดังเช่นบุคคลธรรมดา เว้นแต่สิทธิและหน้าที่บางอย่างที่ทำเองมิได้ จำเป็นต้องมีผู้แทน ดังเช่นบทบัญญัติใน

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ มาตรา 31 วรรคสามว่า “เจ้าอาวาสเป็นผู้แทนของวัดในกิจการทั่วไป” ดังนั้น เจ้าอาวาสเป็นทั้งผู้ปกครองวัดตามมาตรา 36 และเป็นผู้แทนวัดตามมาตรา 31 วรรคสาม ทั้งเป็นฐานะเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญา ดังความแห่งมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ และไวยาวัจกรเป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญา เพราะเหตุนี้ ตำแหน่งเจ้าอาวาสจึงเป็นตำแหน่งที่สำคัญยิ่ง (พระธรรมปริยัติโสภณ (วรวิทย์ คงคปณโณ), 2553 : 16)

ปัญหาอุปสรรคการปกครองคณะสงฆ์ยังเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการปกครองแต่ละพื้นที่แต่ละวัดมีปัญหาทั้งคล้ายคลึงและแตกต่างกัน รวมถึงการสื่อสารที่ยังไม่ทั่วถึงกัน บางครั้งก็ยังมี การดำเนินงานล่าช้า การจัดกิจกรรมในทางพุทธศาสนาในแต่ละวัดยังมีการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึงกัน และเห็นได้ชัดคือการขาดความร่วมมือระหว่างวัดต่างๆ มีความขัดแย้งกันในเรื่องการบริหาร ภายในวัด เช่น ลาภสักการะ ตำแหน่งหน้าที่การงาน การศึกษาปริยัติธรรม การเผยแพร่ การสงเคราะห์ทุนการศึกษาพระภิกษุ สามเณร ญาติโยมผู้ให้ความอุปถัมภ์และปัญหาอื่นๆ อีกหลาย ประการ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่า พระสังฆาธิการควรจะมีแนวทางการพัฒนาคน พัฒนางาน และส่งเสริมวิธีการปกครองให้แก่บุคลากรด้านการปกครองตามหลักพุทธวิธีการบริหาร (กอง แผนงาน, 2553 : 19)

การปกครองคณะสงฆ์จึงมีความเป็นมายาวนานต่อเนื่อง ซึ่งแสดงถึงพัฒนาการมาเป็น ลำดับ และยังมีการเชื่อมต่อกับการวิเคราะห์เนื้อหาพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับต่างๆ เช่น กฎ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ เพื่อส่งเสริมวิชาการให้พระสังฆาธิการปรับตัวเพื่อทำงานเชิงรุก เพื่อให้ เกิดการกระตุ้นงานคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะพระสังฆาธิการผู้มีบทบาทในการปกครอง อาจจะมีเวลาในการดูแลการบริหารได้ไม่ทั่วถึง ส่งผลกระทบต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ รวมทั้ง อาจทำให้ขาดการวางแผนพัฒนาศาสนาวัตถุและศาสนบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้แม้แต่การ จัดระบบหนังสือโต้ตอบ หรือการประสานงานกับฝ่ายต่างๆ ก็ไม่สามารถจะดำเนินการได้อย่าง รวดเร็ว เพราะพระสังฆาธิการบางรูปไม่สามารถเขียนหนังสือราชการได้ หรืออาจไม่เข้าใจเรื่องงาน เอกสาร ส่งผลให้การรายงานตามระเบียบของคณะสงฆ์บางอย่างล่าช้าออกไป จึงเป็นภาระของเจ้า คณะปกครองชั้นสูงขึ้นไปที่จะต้องเอาใจใส่ดูแลเป็นพิเศษ การปกครองเป็นภาระหน้าที่ของพระ สังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ในการที่จะดูแลปกครองพระภิกษุ สามเณร ให้เป็นไปด้วยความ เรียบร้อย และถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย และพระราชบัญญัติคณะสงฆ์

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัย จึงมีความสนใจ ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครอง คณะสงฆ์ภาค 1” เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการปกครองของพระสังฆาธิการ เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมสำหรับการปกครองของพระสังฆาธิการ และเพื่อนำเสนอรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครอง คณะสงฆ์ภาค 1 นอกจากนี้ องค์กรความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นปัจจัยสนับสนุนการบริหาร

กิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครองคณะสงฆ์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทรัพยากรทั้งปวงให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองในพระพุทธศาสนาสิ้นกาลนาน

## 2. สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการปกครองของพระสังฆาธิการ

การปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงสลับซับซ้อนเกิดขึ้นหลายประการ การเปลี่ยนแปลงเช่นนี้เกิดขึ้นตามการเมืองการปกครอง การปกครองคณะสงฆ์ตามพระราชบัญญัติ คณะสงฆ์ที่ผ่านมาก็ยังไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาการเปลี่ยนแปลงเท่าที่ควร ถึงแม้ว่าจะมีโครงสร้างเป็นสังฆาธิปไตย มีการแยกการบริหารเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายตุลาการ เพื่อพิจารณาวินิจฉัยอธิกรณ์อย่างเป็นอิสระตามรูปแบบระบอบประชาธิปไตย (กรมการศาสนา, 2553 : 325)

การทำงานทุกอย่างมีอุปสรรคเข้ามาแทรกแซงอยู่ตลอดเวลา ทั้งจากภายในกลุ่มและนอกกลุ่ม ยิ่งการทำงานที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งมีลักษณะที่จะต้องกระทบกับผลประโยชน์ของบุคคลภายในกลุ่มและนอกกลุ่ม อุปสรรคที่เข้ามาแทรกแซงก็จะขยายขอบเขตกว้างขวางออกไป ทั้งนี้เพราะจิตสำนึกของแต่ละบุคคลแต่ละกลุ่มนั้นแตกต่างกัน บางคนบางกลุ่มคิดเพียงเฉพาะผลประโยชน์ตนเองหรือกลุ่มของตนเองเท่านั้น โดยมิได้คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเสมอภาคและถูกต้องตามความเป็นจริงแต่อย่างใด ดังนั้น สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการปกครองของพระสังฆาธิการ ผู้วิจัย จึงได้นำเสนอรายละเอียด ดังต่อไปนี้

### 2.1.1 สภาพทั่วไปการปกครองของพระสังฆาธิการ

สภาพทั่วไปการปกครองคณะสงฆ์ พระสังฆาธิการ อาจจะทำงานไม่ชัดเจน ไม่รัดกุม ไม่รอบคอบ ปฏิบัติหน้าที่หย่อนยาน ไม่บำรุงรักษาวัด ไม่จัดกิจการศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี ไม่ดำเนินการสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีอยู่ภายในวัดให้ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฏระเบียบ ไม่เป็นธุระในการศึกษาอบรมสั่งสอน ไม่ให้ความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล นอกจากนั้น ปัญหาอุปสรรคพระสังฆาธิการ หย่อนยานความสามารถ ไม่ปฏิบัติหน้าที่ ไม่ควบคุมคณะสงฆ์ในพื้นที่การปกครองให้เป็นไปโดยเรียบร้อยดีงาม ไม่กำหนดการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน ไม่ส่งเสริมการศึกษาการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นปัจจุบันเป็นต้น (พระปลัดสัมฤทธิ์ เทวธมโม, 2553 : 379)

**วิสัยทัศน์ (Vision)** พระสังฆาธิการ ผู้บริหารจัดการวัดไม่มีความชัดเจน ทิศทางนโยบายการบริหารจัดการไม่แน่นอนทั้งปัจจุบันและอนาคต (วิพุธ อ่องสกุล, 2551 : 85) มีปัญหาต้องแก้ไขอีกหลายประการ สำหรับวิสัยทัศน์ของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ต้องเป็นไปตามที่มหาเถรสมาคมเป็นผู้กำหนด เป็นองค์กรสนับสนุนในกระบวนการขับเคลื่อนพระพุทธศาสนาให้มีความมั่นคงยั่งยืน แต่ที่ผลการดำเนินการที่ผ่านมา มีผลงานน้อยมาก ไม่เหมาะสมกับปัจจัยต่างๆ ที่สูญเสียไปกับการดำเนินโครงการต่างๆ นอกจากนั้น การบริหารบุคคล การเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการไม่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

**พันธกิจ (Mission)** ไม่เหมาะสมกับการจัดการต่างๆ คือวิธีการดำเนินการที่ผ่านมาที่ เป็นส่วนดีก็มี ที่เป็นส่วนเสียก็มี เมื่อพิจารณาถึงการจัดการแล้วโอกาสได้มีน้อยแต่โอกาสเสีย ผลประโยชน์มีมากกว่า และจุดอ่อนคือมีพันธกิจที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายการบริหารจัดการที่นำมา ปฏิบัติ (วิพุธ อ่องสกุล, 2551 : 83) การเสริมสร้างกิจการทางพระพุทธศาสนามีน้อย การสนับสนุน ส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรมมีน้อย

**เป้าหมาย (Goals)** ไม่ชัดเจน ไม่มีการกำหนดวิธีการจัดการทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อเป็นจุดหมายปลายทาง (วิพุธ อ่องสกุล, 2551 : 8.0) การพัฒนานโยบายและเสริมสร้าง ศักยภาพระบบบริหารจัดการศาสนสมบัติไม่ชัดเจน การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับข้าราชการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติไม่ชัดเจน นอกจากนี้ การปกครองคณะสงฆ์ไม่ชัดเจน การควบคุมและส่งเสริมการศาสนศึกษา การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ไม่ชัดเจน นอกจากนี้ ไม่มีความชัดเจนในกระบวนการบริหารจัดการ มหาเถรสมาคมมีอำนาจ บริหารฝ่ายนิติบัญญัติไม่ชัดเจน เช่น ตรากฎ ออกข้อบังคับ วางระเบียบ ออกคำสั่ง มติ และออก ประกาศเป็นต้น สำหรับการบริหารจัดการก็ไม่ชัดเจน เช่น จัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ จัดแบ่งเขตปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค จัดตำแหน่งผู้ปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค และแต่งตั้ง และถอดถอนผู้ปกครองคณะสงฆ์เป็นต้น มหาเถรสมาคมแบ่งอำนาจตุลาการเพื่อวินิจฉัยอธิกรณ์เป็น 3 ชั้นไม่ชัดเจน คือการพิจารณาชั้นต้น เป็นอำนาจของเจ้าอาวาสที่พระภิกษุผู้ถูกฟ้องสังกัดอยู่ ถ้าผู้ ถูกฟ้องเป็นเจ้าอาวาสวัดหรือเจ้าคณะ ก็ให้เป็นอำนาจของเจ้าคณะหรือผู้ปกครองคณะสงฆ์เหนือขึ้นไป อีกชั้นหนึ่ง การพิจารณาชั้นอุทธรณ์ เป็นอำนาจของคณะผู้พิจารณาชั้นอุทธรณ์ซึ่งประกอบด้วย เจ้าคณะหรือผู้ปกครองเหนือขึ้นไปกว่าเจ้าอาวาสหรือเจ้าคณะผู้พิจารณาในชั้นต้น การพิจารณา ชั้นฎีกา เป็นอำนาจของมหาเถรสมาคม คำสั่งหรือคำวินิจฉัยของมหาเถรสมาคมเป็นการลง นิคมกรรมไม่ว่าในกรณีใดให้เป็นอันถึงที่สุด

**สรุปได้ว่า** การปกครองคณะสงฆ์ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ที่ผ่านมา นั้น การบริหาร จัดการแบ่งเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายตุลาการ เพื่อเป็นอิสระดำเนินการสอดคล้อง ตามราชการ การปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบัน มีความเปลี่ยนแปลงสลับซับซ้อนมากขึ้น บรรพชิต และคฤหัสถ์ส่วนใหญ่ถ้าไม่ได้ศึกษาข้อมูลอย่างดี ก็ไม่สามารถคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในวงการคณะสงฆ์ได้เลย

### 2.1.2 ปัญหาอุปสรรคการปกครองของพระสังฆาธิการ

การปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบัน มีอำนาจรัฐและจารีตประเพณีเข้ามาเกี่ยวข้อง เมื่อมี อธิกรณ์เกิดขึ้นต้องอาศัยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์เป็นเกณฑ์เพื่อการปกครองคณะสงฆ์ (กรมการ ศาสนา, 2551 : 1) การปกครองคณะสงฆ์เป็นหัวใจหลักในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ กล่าวคือด้าน การปกครองให้ดำเนินไปตามหลักพระธรรมวินัย กฎระเบียบ กฎหมายและสิ่งแวดลอม ดังนั้น การปกครองคณะสงฆ์ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันได้ตระหนักถึงความสำคัญในการปกครองคณะสงฆ์ที่ เกี่ยวข้องกับวิทยาการจัดการยุคเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนการปกครองคณะสงฆ์ การปกครองคณะ

สงฆ์ต้องอาศัยการบริหารแบบราชาการ และการบริหารแบบเอกราช (พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมมจิตโต), 2550: 78)

**บุคลากร** การรับบุคคลใดบุคคลหนึ่งให้เข้ามาเป็นสมาชิกของสังฆม ถ้าไม่มีระบบ กฎเกณฑ์กำหนดไว้อย่างเป็นกิจลักษณะ ไม่มีการพิจารณาให้ละเอียดรอบคอบ หรือไม่ผ่านความเห็นชอบของบุคคลส่วนใหญ่ในสังฆม อาจก่อให้เกิดปัญหายุ่งยากเกี่ยวกับความประพฤติปฏิบัติ ยากต่อการควบคุมดูแล จนกระทั่งอาจเป็นสาเหตุนำไปสู่ความแตกแยกของสังฆมในที่สุด (แสง อุดมศรี, 2550: 29) การบวชคือขั้นตอนที่พระพุทธเจ้าทรงอนุญาตเพื่อพิจารณารับบุคคลเข้ามาเป็นสมาชิก เมื่อก้าวโดยสรุปแล้วก็มี 4 รูปแบบด้วยกัน กล่าวคือเอทธิภิกขุอุปสัมปทา ติสสรณคณอุปสัมปทา รับโอวาท 3 ข้อ และญัตติจตุตถกรรมวาจา

การบริหารบุคคลในปัจจุบัน วัดจำนวนมากขาดเจ้าอาวาส แนวโน้มขาดเจ้าอาวาสมากขึ้นเรื่อยๆ พระสงฆ์ที่มีอยู่ขาดคุณสมบัติที่จะเป็นเจ้าอาวาสจึงไม่อาจแต่งตั้งเป็นเจ้าอาวาสได้ ผู้บริหารระดับสูงไม่มีแผนผลิตเจ้าอาวาส ไม่มีแผนรับผู้จบการศึกษาเข้ามาเป็นเจ้าอาวาส ไม่มีใครอยากบวชมาเป็นเจ้าอาวาส เพราะตำแหน่งนี้ไม่มีอะไรน่าสนใจ ชาวบ้านสร้างวัดมากขึ้น แต่ไม่คิดสร้างพระเป็นเจ้าอาวาส พระสงฆ์ไม่เต็มใจดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาส จึงไม่สนใจการศึกษา ไม่สนใจการอบรม เมื่อมีการประชุมส่งผู้อื่นไปแทน จึงไม่รู้งาน ตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสโดยไม่ได้ฝึกงาน ทำงานขาดการวางแผนที่ดี ไม่มีความริเริ่ม ไม่ทันเหตุการณ์ ชราภาพ เมื่อมีสาเหตุดังกล่าวนี้ การแต่งตั้งโดยถืออาวุโสเป็นเกณฑ์ ไม่ได้แต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ การถอดถอนผู้ที่มีพรรษามากทำได้ยาก เพราะความเกรงใจ หรือหาผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสไม่ได้ (แสง อุดมศรี, 2550: 135)

**การเงินงบประมาณ** ภาครัฐไม่สนับสนุนหรือไม่เห็นความสำคัญที่จะต้องสนับสนุนแก่วัด วัดต่างๆ จึงหารายได้มาบำรุงวัดทุกวิถีทางเพื่อความอยู่รอดตามที่ปรากฏว่า ภาครัฐคิดว่าประชาชนสนับสนุนแล้ว ทำบุญอุปัถม์วัดเพียงพอแล้วจึงไม่คิดอุปัถม์ องค์กรที่ทำหน้าที่มาประสานระหว่างสงฆ์กับรัฐ ยังไม่สามารถที่จะผลักดันเองงบประมาณมาช่วยคณะสงฆ์ ทางวัดไม่ดำริจะทำงานใดๆ ตามนโยบาย ตามแผนของรัฐ ไม่มีโครงการแผนงานที่ชัดเจนเสนอเข้าสู่แผนของรัฐ ไม่เข้าใจแนวทางที่รัฐปฏิบัติงานเกี่ยวกับงบประมาณ ได้แต่พูดว่ารัฐไม่ช่วย จำนวนวัดมีมากเกินงบประมาณของรัฐและประชาชนจะอุปัถม์บำรุงได้ทั่วถึง เมื่อรัฐและประชาชนช่วยเหลือไม่ได้ หรือไม่สนใจอุปัถม์บำรุงวัด ส่งผลให้วัดต่างๆ จึงหันไปหาลาภผลด้วยการล่อใจ เช่น เป็นหมอดู ทำน้ำมนต์ สร้างวัดถมุงคล จำหน่ายเครื่องรางของขลัง บอกใบ้ให้หวย จนกลายเป็นกิจกรรมใหญ่โต สร้างมิชฌาติภริฐิ์ทั่วแผ่นดิน (กรมการศาสนา, 2553 : 134) เมื่อวัดหารายได้ด้วยวิธีการต่างๆ แบบพิธีกรรม จนกลายเป็นประเพณีที่แก้ไขได้ยาก เนื่องจากสาเหตุดังกล่าวนี้ วัดจึงดิ้นรนหารายได้ตามยถากรรม วัดเห็นว่ากิจกรรมเป็นที่มาของรายได้ จึงใจให้คนมาทำบุญมากกว่าอย่างอื่น จึงรับเอามาจัดทำ ชาวบ้านรู้สึกว่าการทำเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ไม่คิดว่าเสียหายตรงไหน วัดจึงกลายเป็นสถานที่ดึงดูดผู้คนเข้ามาทำบุญอย่างน่าส่งเสริม (กรมการศาสนา, 2553 : 138)

**วัสดุอุปกรณ์** ได้แก่ ขาดแคลนครุภัณฑ์ อุปกรณ์ สถานที่ สื่อการสอนอื่นๆ ขาดแคลนบุคลากรสนับสนุนด้านวิชาการ ขาดแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร ขาดงบประมาณสนับสนุน ขาดความคล่องตัวในการใช้ครุภัณฑ์และสถานที่ ขาดบรรยากาศของการทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงานเฉื่อยชา ขาดโอกาสแสดงศักยภาพผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญ เป็นต้น (กุลธนะ ธนาพงศธร, 2553 : 179)

สำหรับปัญหาอาคารสถานที่เป็นปัญหาของพระสังฆาธิการในการวางแผนอาคารสถานที่และบริเวณวัด การก่อสร้าง การรื้อถอน การบำรุงรักษา เป็นต้น ปัญหาสำหรับการบริหารวัด สภาพวัดส่วนใหญ่ไม่ได้จัดทำแปลนแผนผังก่อสร้างให้มีระบบ ผู้สร้างวัดไม่เคยมีความรู้เรื่องการทำแบบแปลนแผนผัง วัดไม่เคยคำนึงถึงเรื่องนี้มาก่อน ทำตามใจจะคิดได้ ขาดผู้ชำนาญที่มีความเข้าใจในเรื่องวัดเข้าไปช่วยวัด ความล่าหลังยังมีอยู่ นอกจากนั้น ปัญหาด้านความสะอาด ไม่เน้นความร่มรื่น วัดไม่ค่อยจะใส่ใจเรื่องความสะอาด วัดขาดกำลังพระภิกษุสามเณร พื้นที่วัดมีความกว้างดูแลไม่ทั่วถึง วัดไม่มองเห็นประโยชน์ในการพัฒนาความร่มเย็น เห็นต้นไม้เป็นสิ่งกีดขวางมากกว่า วัดมุ่งสร้างอาคารมากเกินไปจนไม่มีที่ปลูกต้นไม้ อีกอย่างหนึ่ง วัดถูกปล่อยให้รกร้าง ทรุดโทรม วัดไม่มีสิ่งจูงใจที่จะให้ประชาชนเข้ามาร่วมกันบำรุงวัดความประพฤติไม่ดีไม่งามของพระภิกษุสามเณรเป็นตัวบั่นทอนศรัทธาประชาชน ประชาชนยากจนไม่มีกำลังจะทำนุบำรุงวัด ขาดองค์กรชั้นนำควบคุมดูแลที่มีประสิทธิภาพ

นอกจากนั้น วัดบางวัดสร้างใหญ่โตขาดระเบียบ สร้างสิ้นเปลืองเกินจำเป็น ไร้คุณค่าทางศิลปะ ผู้สร้างอยากเด่น แข่งขันกัน อวดบารมีกันไม่คำนึงถึงความเหมาะสมหรือความจำเป็น ปล่อยตามใจผู้สร้าง ไม่รู้เรื่องของสถาปัตยกรรม แม้สร้างใหญ่โตก็ไร้ค่า ไม่ได้คำนึงถึงประโยชน์ใช้สอยเป็นหลัก ไม่รู้เกณฑ์ความเหมาะสมว่าจะใครควรสร้างไม่ควรสร้าง ที่ดินของวัดไม่มีหนังสือแสดงกรรมสิทธิ์ ที่ถูกต้องสมบูรณ์ เพราะทางวัดไม่มีผู้รู้ในการจัดการปัญหากรรมสิทธิ์ที่ดิน เจ้าอาวาสไม่รู้เรื่องและละเลยหน้าที่ตนเอง เจ้าคณะไม่สนใจเหลือแล้ว วัดตั้งอยู่ในเขตป่าสงวน ที่สาธารณะ ที่เอกชน จึงขอตั้งเป็นวัดไม่ได้ โดยทางวัดมักใช้วิธีสร้างวัดขึ้นมาก่อนทั้งๆ ที่รู้ว่าเป็นป่าสงวน และที่ดินสาธารณะไม่ได้ขอความเห็นจากเจ้าของที่ดินก่อน มิได้ขออนุญาตการสร้างวัด ตั้งวัด ตามระเบียบ จึงมีปัญหาสร้างวัดขึ้นแล้วไม่ได้เป็นวัด ที่ดินวัดถูกบุกรุก ยึดครอง ฉกฉวย แย่งผลประโยชน์ต่างๆ ประชาชนเห็นแต่ประโยชน์ส่วนตัว ไม่เกรงกลัวต่อบาป มุ่งแต่จะเอาผลประโยชน์จากวัดอย่างเดียว วัดเบื้อหน่าย ไม่ต้องการที่จะให้เกิดปัญหา ไม่กล้าทักท้วงว่ากล่าวชาวบ้าน เพราะต้องพึ่งพาชาวบ้าน ผู้ใหญ่บ้าน นายบ้าน ก็เพิกเฉยไม่ช่วยเหลือดูแลปกป้องวัด (กรมการศาสนา, 2553, 10)

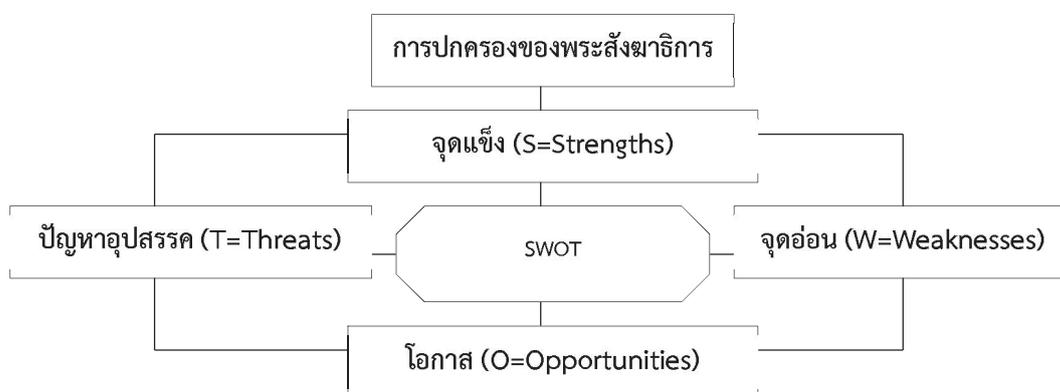
**การจัดการ** การอยู่ร่วมกันของคนเป็นจำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็นสังคมนักบวชหรือสังคมของชาวบ้าน ถ้ายังไม่สามารถฝึกฝนอบรมจิตใจของตนให้หลุดพ้นจากวังวนของความโลภ โกรธ และหลงได้อย่างเด็ดขาดแล้ว ย่อมจะเกิดความขัดแย้งขึ้น ไม่ช่วงใดก็ช่วงหนึ่ง เมื่อเป็นเช่นนี้จึงจำเป็นต้องมีระเบียบหรือกฎเกณฑ์อะไรสักอย่างหนึ่ง ที่คนส่วนใหญ่ของสังคมนั้นให้ความเห็นชอบร่วมกันว่าสามารถใช้มาตรการหรือแนวทางควบคุมความประพฤติปฏิบัติของแต่ละคนให้เป็นไปในลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสมดีงาม ทั้งนี้ ก็เพื่อให้สังคมนั้นๆ สามารถดำรงอยู่ได้อย่างสงบสุข

เมื่อศึกษาสังคมสงฆ์เป็นสังคมบรรพกาลที่ดำรงอยู่คู่กับสังคมมนุษย์สืบกาลนาน สมาชิกของสังคมนี้นี้มีพื้นฐานที่มาแตกต่างกัน กล่าวคือบางท่านเคยเป็นพระราชามหากษัตริย์ เศรษฐี คฤหบดี มีการศึกษาสูงบ้าง ต่ำบ้าง ชาติตระกูลสูงบ้าง ต่ำบ้าง จนกระทั่งเคยเป็นคนยากจนคนแค้นที่สุดก็มี แต่ทุกคนที่สมัครเข้ามาเป็นสมาชิกของสังคมนี้นั้นล้วนมีความเลื่อมใสเป็นเบื้องต้น และผ่านขั้นตอนการรับเข้าเป็นสมาชิกของสังคมคือการอุปสมบทมาอย่างถูกต้องทั้งสิ้น

**สรุปได้ว่า** ปัญหาอุปสรรคการปกครองของพระสังฆาธิการ ได้แก่ บุคลากร ขาดความรู้ความสามารถทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ต้องมีการฝึกอบรม ให้การส่งเสริมความรู้ความสามารถ เพื่ออยู่รอดในสังคมปัจจุบัน งบประมาณ วัดหารายได้มาบำรุงวัดทุกวิถีทางเพื่อความอยู่รอด วัสดุอุปกรณ์ สภาพวัดส่วนใหญ่ไม่ได้จัดทำแผนผังก่อสร้างให้มีระบบที่ดูแลแล้วเกิดความสะบายใจ การจัดการ ถ้าบุคคลยังไม่สามารถฝึกฝนอบรมจิตใจให้หลุดพ้นจากความโลภ โกรธ และหลงได้อย่างเด็ดขาดแล้ว ย่อมจะเกิดความขัดแย้งขึ้น การจัดการควบคุมความประพฤติปฏิบัติของแต่ละคนให้เป็นไปในลักษณะที่ถูกต้องตามกฎระเบียบจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อส่งเสริมการปกครองที่พึงประสงค์

### 2.1.3 การวิเคราะห์การปกครองของพระสังฆาธิการ

การปกครองของพระสังฆาธิการ คือมุมมองถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การเพื่อนำไปกำหนดกลยุทธ์ (อำนาจ ชีระวนิช, 2553 : 414) ได้แก่ การวิเคราะห์การปกครองเพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อน จุดแข็งเป็นกิจกรรมที่มีศักยภาพในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ส่วนจุดอ่อนเป็นแหล่งความเสียเปรียบในการแข่งขัน กลยุทธ์ระดับบทบาทและระดับหน้าที่ อยู่บนพื้นฐานการใช้จุดแข็ง และแก้ไขจุดอ่อน เพื่อหาประโยชน์จากโอกาสสภาพแวดล้อมและป้องกันอุปสรรคที่ทำให้ขัดขวางการบรรลุภารกิจและเป้าหมายหลัก การกำหนดกลยุทธ์โดยใช้การวิเคราะห์ ควรสอดคล้องกับปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งหมด กลยุทธ์ที่ดีที่สุดเพื่อให้ประสบความสำเร็จในภารกิจโดยแสวงหาประโยชน์จากโอกาสและจุดแข็งขององค์การ ทำให้อุปสรรคเป็นกลาง และหลีกเลี่ยงหรือแก้ไขจุดอ่อน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ 2.1 การปกครองของพระสังฆาธิการ

จากแผนภาพที่ 2.1 การปกครองของพระสังฆาธิการ คือสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยการวิเคราะห์การจัดการ เพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อน จุดแข็งเป็นกิจกรรมที่มีศักยภาพในการสร้างความได้เปรียบ กลยุทธ์ระดับบทบาทและระดับหน้าที่ อยู่บนพื้นฐานการใช้จุดแข็ง และแก้ไขจุดอ่อน เพื่อหาประโยชน์จากโอกาสของสภาพแวดล้อมและป้องกันอุปสรรคที่ทำให้ขัดขวางการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กร มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์องค์กรในการวางแผนกลยุทธ์ มีความจำเป็นจะต้องประเมินสภาพแวดล้อมปัจจุบันภายในองค์กร ด้านจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรหรือหน่วยงาน และประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรในด้านอุปสรรคและโอกาส เพื่อนำข้อมูลจากการวิเคราะห์องค์กรนี้ไปดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ต่อไป การพิจารณาประเมินสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก มีสถานการณ์ 4 รูปแบบที่ควรพิจารณา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2550 : 38)

**สถานการณ์ที่ 1 (จุดแข็ง=โอกาส)** สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่พึงปรารถนามากที่สุด เนื่องจากองค์กรค่อนข้างที่จะมีจุดแข็งภายในค่อนข้างมาก ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมค่อนข้างที่จะให้โอกาสแก่องค์กรในหลายอย่าง ฝ่ายผู้บริหารขององค์กรควรกำหนดกลยุทธ์ในเชิงรุก ข้อเสนอแนะสิ่งที่ควรพิจารณาการประเมินจุดแข็ง ได้แก่ ความสามารถพิเศษ ทรัพยากรการเงินเพียงพอ ความสามารถทางการแข่งขัน การแข่งขันที่รุนแรง เทคโนโลยีเฉพาะ ความได้เปรียบทางการแข่งขัน ความได้เปรียบทางต้นทุน การบริหารที่มีประสิทธิภาพ การประหยัดจากขนาด ความสามารถด้านการค้นคว้าผลิตภัณฑ์ จุดแข็งที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

**สถานการณ์ที่ 2 (จุดอ่อน=อุปสรรค)** สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด เนื่องจากองค์กรกำลังเผชิญอยู่กับภัยอุปสรรคจากภายนอก และมีปัญหาจุดอ่อนภายในหลายประการ ทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับผู้บริหารองค์กร คือกลยุทธ์การตั้งรับหรือป้องกันตัว เพื่อพยายามหลบหลีกอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ตลอดจนหามาตรการที่จะทำให้องค์กรเกิดความสูญเสียที่น้อยที่สุด รวมทั้งแก้ไขปัญหาลักษณะต่างๆ ข้อเสนอแนะสิ่งที่ควรพิจารณาการประเมินจุดอ่อน ได้แก่ ทิศทางไม่ชัดเจน ฐานะการแข่งขันถอยลง เครื่องมืออุปกรณ์ล้าสมัย การทำกำไรต่ำกว่ามาตรฐาน การขาดความสามารถทางการบริหาร การวิจัยและพัฒนาล่าช้า สายผลิตภัณฑ์แคบเกินไป ภาพพจน์ทางการตลาดไม่ดี ความเสียเปรียบทางต้นทุน การเสียเปรียบทางการแข่งขัน ความสามารถทางการตลาดขององค์กรต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ย ความไม่มั่นคงจากการแข่งขัน ปัญหาการดำเนินงานภายใน จุดอ่อนที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

**สถานการณ์ที่ 3 (จุดอ่อน-โอกาส)** สถานการณ์นี้องค์กรจะมีโอกาสที่เป็นข้อได้เปรียบด้านการแข่งขันอยู่หลายประการ แต่ติดขัดอยู่ตรงที่มีปัญหาอุปสรรคภายในที่เป็นจุดอ่อนอยู่หลายอย่างเช่นกัน ทางออกสำหรับผู้บริหารองค์กร คือกลยุทธ์การพลิกตัว เพื่อขจัดหรือแก้ไขจุดอ่อนภายในให้พร้อมที่จะฉกฉวยโอกาสที่เปิดให้ ข้อเสนอแนะสิ่งที่ควรพิจารณาการวิเคราะห์โอกาส ได้แก่ ตอบสนองกลุ่มลูกค้าเพิ่มขึ้น การเข้าสู่ตลาดใหม่ การขยายสายผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าเพิ่มขึ้น การขยายเข้าสู่ผลิตภัณฑ์ใหม่ การเพิ่มผลิตภัณฑ์ที่ใช้ร่วมกัน การ

รวมธุรกิจตามแนวคิด การเจริญเติบโตของตลาดเร็วขึ้น การพึ่งพอใจระหว่างคู่แข่ง

**สถานการณ์ที่ 4 (จุดแข็ง-อุปสรรค)** สถานการณ์นี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน แต่ตัวองค์กรเองมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็งอยู่หลายประการ แทนที่ผู้บริหารขององค์กรจะรองจนกระทั่งสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารองค์กรสามารถที่จะเลือกกลยุทธ์การแตกตัว หรือกระจายกิจการ เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีอยู่ในการสร้างโอกาสในระยะยาวสำหรับองค์กรต่อไป ข้อเสนอแนะสิ่งที่ควรพิจารณาการวิเคราะห์อุปสรรค ได้แก่ การเข้ามาของคู่แข่งรายใหม่ ยอดขายของผลิตภัณฑ์ที่ใช้แทนกันได้เพิ่มขึ้น การเจริญเติบโตของตลาดซาลง ความไม่มั่นคงต่อการถดถอยทางเศรษฐกิจ ธรรมเนียมและความต้องการของลูกค้ากำลังเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงของประชากรในทางตรงกันข้าม นโยบายของรัฐในทางตรงกันข้าม อำนาจการต่อรองของลูกค้าหรือผู้จำหน่ายกำลังเพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า การปกครองของพระสังฆาธิการ คือจุดแข็งปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นองค์กรควรนำมาใช้ในการปกครอง จุดอ่อนคือปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อยข้อเสียเปรียบที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น โอกาสสภาพแวดล้อมคือปัจจัยที่สามารถส่งผลกระทบต่ออุปสรรคทางสภาพแวดล้อมคือปัจจัยภายนอกที่สามารถส่งผลกระทบต่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม

## สรุป

การปกครองคือควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม หมายถึงงานในหน้าที่ของพระสังฆาธิการในการบริหารปกครองดูแลพระภิกษุ สามเณรในเขตปกครองของตน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย และตามพระบัญญัติคณะสงฆ์ ทั้งนี้ คำว่าการปกครองแปลว่า การควบคุมดูแล รักษา ควบคุมให้ท่านอยู่ในที่ท่านควรจะอยู่ ด้วยเหตุนี้พระสังฆาธิการจึงต้องดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามพระธรรมวินัย กฎหมายกฎหมายเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ และพระบัญชาจากสมเด็จพระสังฆราช นอกจากนี้ พระสังฆาธิการยังจะต้องทำหน้าที่ระงับอธิกรณ์ วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยลงข้ออุทธรณ์คำสั่ง รวมทั้งตลอดควบคุมบังคับบัญชาพระภิกษุสามเณรผู้อยู่ภายใต้เขตปกครองของตน ชี้แจง แนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใช้ในการบังคับบัญชาให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยพร้อมทั้งการตรวจการ และประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน

## บรรณานุกรม

- สำนักเรียนวัดประยุรวงศาวาส. 2554. **คู่มือธรรมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สามลดา.  
 อง.ตึก. (ไทย) 20/475/186.  
 อง.ตึก. (ไทย) 20/453/139.

- หลักสูตรประโยค ป.ธ.8. 2556. อรรถกถาพระวินัย, **ปฐมสมันตปาสาทิกาแปล**, กรุงเทพมหานคร :  
มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วันชัย พลเมืองดี. 2556. “วิเคราะห์ความเชื่อทางพระพุทธศาสนาต่อการขึ้นบ้านใหม่ของชาว  
ล้านนา”.**บทความทางวิชาการ**. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์. บัณฑิตวิทยาลัย:  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- กองแผนงาน. 2553. **คู่มือพระสังฆาธิการ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- พระธรรมปริยัติโสภณ (วรวิทย์ คงคปณฺโณ). 2553. **การปกครองคณะสงฆ์**. กรุงเทพมหานคร: มหา  
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2553.
- กรมการศาสนา. 2553. **คู่มือพระสังฆาธิการ**, กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระปลัดสัมฤทธิ์ เทวธมฺโม. 2553. “บทบาทภารกิจพระสังฆาธิการผู้ทรงสมณศักดิ์ในจังหวัดขอนแก่น  
ที่มีต่อการพัฒนาสังคมไทย”, **รวมบทความวิชาการโครงการสัมมนาวิชาการ**, (บัณฑิต  
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิพุธ อ่องสกุล. 2551. **การให้ความสำคัญกับผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย**, กรุงเทพมหานคร:  
วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.
- กรมการศาสนา. 2551. **คู่มือพระสังฆาธิการ**, กรุงเทพมหานคร: การการศาสนา.
- พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). 2550. **การปกครองคณะสงฆ์ไทย**, กรุงเทพมหานคร:  
บริษัทสหนิคมธรรม จำกัด.
- แสวง อุดมศรี. 2550. **การปกครองคณะสงฆ์ไทย**. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- กรมการศาสนา. 2553. **หลักการบริหารจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์**, กรุงเทพมหานคร:  
กรมการศาสนา.
- กุลชน ธนาพงศธร. 2553. **การพัฒนาบุคลากร**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กรมการศาสนา. 2553. **หลักการบริหารจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์**, กรุงเทพมหานคร: กรมการ  
ศาสนา.
- อำนาจ ธีระวนิช. 2553. **การจัดการยุคใหม่**. กรุงเทพมหานคร: มาเธอร์บอส แพคเคจจิ้ง.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. 2550. **นโยบายสาธารณะ**, กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.