

การบริหารจัดการวัดในมิติของพลังบวรเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรม
การท่องเที่ยววิถีพุทธ

The Management of Temples in the Dimension of Bowons Power
to Promote Buddhist Tourism Culture

พระมหาโชตนิพิฐพนธ์ ผลเจริญ, กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, โชติ บดีรัฐ, ภาสกร ดอกจันทร์
Phramaha Chotniphitphon Phoncharoen, Kampanart Wongwatthanaphong,

Chot Bodeerat, Phasakorn Dokchan

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Pibulsongkram Rajabhat University

Corresponding Author, E-mail: chotniphitphon.sm@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

การบริหารจัดการวัดในมิติของพลังบวรเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการท่องเที่ยววิถีพุทธเป็นการบริหารจัดการวัดด้วย บ้าน วัด และโรงเรียน เพื่อการพัฒนานำไปสู่ความเจริญพร้อม ๆ กัน ทั้งนี้ บวร จะต้องมีการทำงานร่วมกันหรือการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การบริหารมิติใหม่จะต้องครอบคลุมไปสู่การแบ่งงานกันทำ งานที่รับผิดชอบมีความเอกภาพในการทำงานตามลำดับตามหน้าที่ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีระเบียบวินัย ผลประโยชน์ทั้ง 2 ฝ่าย สุดท้ายจะต้องมีความสามัคคีซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ยังส่งผลไปสู่การบริหารจัดการด้วยความมีศักยภาพ เพื่อสร้างการดึงดูดใจ การเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว ที่พัก ความปลอดภัย และมีกิจกรรมเพื่อการสนับสนุน พร้อมทั้งมีการแนะนำและคนในชุมชนตระหนักถึงการพัฒนาตนเองเพื่อสามารถตอบสนองกิจกรรมการท่องเที่ยวมากขึ้น รวมถึงการบริหารจัดการประโยชน์ให้ลงไปถึงชุมชนเพิ่มขึ้นด้วย

คำสำคัญ: การบริหารจัดการวัด, พลังบวร, ส่งเสริมวัฒนธรรม, การท่องเที่ยววิถีพุทธ

Abstract

The management of temples in the dimension of Bowons, power to promote Buddhist tourism culture is the management of temples with homes, temples, and schools for development leading to prosperity together. Bowons must be collaboration or participation to achieve efficiency and effectiveness. The new dimension of management should encompass task delegation, individual responsibility, uniqueness in job execution according to hierarchy and duty, shared goals, innovative thinking, discipline, and mutual benefits. Finally, there must be mutual understanding and harmony between each other. All of these also

ได้รับบทความ: 19 มีนาคม 2567; แก้ไขบทความ: 4 สิงหาคม 2567; ตอรับตีพิมพ์: 7 สิงหาคม 2567

Received: March 19, 2024; Revised: August 4, 2024; Accepted: August 7, 2024

contribute to management with capability, aiming to create attraction, accessibility to tourist attractions, accommodations, safety, and supportive activities. Additionally, there is a recommendation for community members to be aware of self-development to better participate in tourism activities, as well as to manage and distribute benefits to the community more effectively.

Keywords: Temple Management, Bowons Power, Cultural Promotion, Buddhist Tourism Culture

1. บทนำ

การพัฒนาการบริหารจัดการวัดให้มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการของพระสงฆ์ระดับเจ้าอาวาสเป็นสำคัญ เจ้าอาวาสซึ่งเป็นผู้ปกครองคณะสงฆ์ระดับต้นซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารจัดการวัดในด้านต่าง ๆ เจ้าอาวาสนับเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ทั้งนี้ เพราะเจ้าอาวาสเป็นพระสงฆ์ผู้มีหน้าที่บริหารและปกครองวัด ที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด เจ้าอาวาสย่อมเป็นตัวจักรสำคัญในการทำให้ประชาชนเกิดความเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศาสนา ดังนั้นการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน เจ้าอาวาสจะต้องเป็นบุคคลที่ประชาชนเคารพนับถือ เป็นที่ศรัทธาของประชาชน (พระธรรมวโรดม, 2539: 118) ความสำเร็จของวัดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารหมู่คณะหรือการปกครองดูแล ตลอดจนทั้งการแนะนำการสั่งสอนอบรมพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ ที่มาพำนักในวัดให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในพระธรรมวินัย ปฏิบัติตนตามกฎหมายบ้านเมือง ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง และประกาศของมหาเถรสมาคม ซึ่งเป็นองค์กรสูงสุดของคณะสงฆ์ไทยและผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารหมู่คณะเป็นหัวหน้าสงฆ์ในวัดก็คือ “เจ้าอาวาส” เจ้าอาวาสจึงมีบทบาทในการเป็นผู้นำระดับท้องถิ่น ซึ่งมีความใกล้ชิดกับชาวบ้านมาก ชาวบ้านจะให้ความเคารพยกย่องว่าเป็นผู้นำทางวิญญาณของชาวบ้านทุกหมู่เหล่า เพราะผู้ที่เป็นเจ้าอาวาสได้นั้นต้องมีพรรษา 5 ขึ้นไป เป็นผู้มีความรู้ความสามารถสมควรแก่ตำแหน่ง มีความประพฤติเรียบร้อยตามพระธรรมวินัยมีศีลจารวัตรที่น่าเคารพเลื่อมใสเป็นผู้ทรงเกียรติ เป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ในท้องถิ่นนั้น (พระมหาเสริมชัย ชยมงคล, 2541: 104)

ปัจจุบันการท่องเที่ยวของไทยได้มีการพัฒนารูปแบบไปอย่างมาก หลากหลายวัตถุประสงค์และมีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไปตามประเภทของการท่องเที่ยว เช่น การท่องเที่ยวเชิงเกษตร การท่องเที่ยวเชิงศาสนา แต่จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวของผู้วิจัยพบว่า การท่องเที่ยวเชิงศาสนาเป็นการเดินทางที่มีการผสมผสานสลับกันไปสลับกันมาระหว่างการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมกับการท่องเที่ยวเชิงทัศนศึกษา หรืออาจกล่าวสรุปได้ว่าการท่องเที่ยวเชิงศาสนาหมายถึงการเดินทางไปท่องเที่ยวเพื่อเยี่ยมชมความงดงามของโบราณสถาน โบราณวัตถุเที่ยวชมงานพุทธศิลป์ นมัสการขอพรสิ่งศักดิ์สิทธิ์ กราบไหว้พระสงฆ์ผู้

ปฏิบัติปฏิบัติชอบที่เคารพนับถือ และเพื่อการปฏิบัติธรรม การเดินทางท่องเที่ยวเชิงศาสนา สำหรับในสังคมไทยที่มีศาสนาพุทธเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจนั้น มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยวส่วนใหญ่ เรียกว่า เป็นการท่องเที่ยวทางพระพุทธศาสนาบ้าง หรือการท่องเที่ยวเชิงพุทธบ้าง เพราะ 96% ของคนไทยนับถือศาสนาพุทธ ที่มีมานับตั้งแต่ปี พ.ศ. 1822 ที่อาณาจักรสุโขทัยรับเอาพระพุทธศาสนา นิกายเถรวาท แบบลังกาวงศ์เข้ามาเป็นศาสนาประจำชาติ (สุริยวุฒิ สุขสวัสดิ์, 2530: 60) โดยมีวัดเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาคน และนับจากนั้นชาติไทยไม่เคยเปลี่ยนแปลงไปจากศาสนาพุทธอีกเลย คนไทยมีวัดเป็นแหล่งแสวงบุญในทุก ๆ กิจกรรม รวมถึงการเดินทางไปปฏิบัติธรรมด้วย

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจเรื่องการบริหารจัดการวัดในมิติของพลังบวรเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการท่องเที่ยววิถีพุทธ เพื่อต้องการทราบถึงการบริหารจัดการวัดมิติใหม่ การบริหารตน การบริหารคน และการบริหารงาน พร้อมทั้งการบริหารจัดการที่มีบ้าน วัด และโรงเรียนควบคู่ในส่วนของการท่องเที่ยววิถีพุทธ เพื่อความเจริญและความมั่นคงของชุมชนที่อาศัยอยู่ร่วมกันสืบต่อไป

2. การบริหารจัดการวัด

การบริหารวัด เป็นกระบวนการจัดการและดำเนินการทุก ๆ ด้าน เพื่อให้การคณะสงฆ์ซึ่งตั้งอยู่บนฐานของการวัด และเป็นฐานรองรับพระศาสนามีความก้าวหน้า สามารถอำนวยความสะดวก เสริมสร้างความผาสุก ความถูกต้อง ความเป็นระเบียบเรียบร้อยดีงาม และแสดงความเมตตาอนุเคราะห์ต่อปวงชน ปราบกษัตริย์ทั้งทางรูปธรรมและนามธรรม การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting things done through other people) เมื่อว่าตามคำนิยามนี้ การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือน นับจากวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือในวันอาสาฬหบูชา เมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย์ ซึ่งทำให้เกิดพระสงฆ์ขึ้น เมื่อมีพระสงฆ์ขึ้นเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้ พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์(พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549: 38) ให้มีระเบียบวินัยเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

การบริหารจัดการวัด หมายถึง การปกครอง, บังคับบัญชา, กำกับดูแล, แนะนำสั่งสอน พระภิกษุสามเณรและฆราวาสผู้อยู่ในวัด ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยให้อยู่ในศีลธรรมอันดีและดำเนินกิจการโครงการต่าง ๆ ของวัด ให้สำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพสูงสุด (กรมการศาสนา, 2546: 2) การบริหารจัดการวัด เป็นการใช้ศาสตร์ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การประเมินผลงาน การบริหารงบประมาณ เพื่อให้ได้ผลเต็มที่และการใช้ศิลป์ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมืออันจะทำให้การดำเนินงานของวัดบรรลุวัตถุประสงค์ (น้อย ลายคราม และสุบรรณ จันทบุตร, 2548: 168) การบริหารจัดการวัดเป็นการทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยการให้เจ้าอาวาสหรือคณะผู้บริหาร

ตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปร่วมกันใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างผสมผสานให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน (บุญช่วย จันทน์เฝ้า, 2544: 90) เป็นการดำเนินการบริหารและปกครองภิกษุสงฆ์ สามเณรและศิษย์วัด ให้สอดคล้องกับระบบการพัฒนาวัดที่เอื้อต่อการเผยแผ่พุทธศาสนาธรรม แก่ชุมชน (พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ), 2546: 34) การบริหารวัด ต้องบริหารจัดการด้านการ เงิน คน วัสดุ แผนงาน เพื่อให้การดำเนินการภายในวัดเป็นไปอย่างราบรื่น เกิดประโยชน์ต่อสังคม โดยบุคคลเป็นผู้สร้างงาน ทำงานและแก้ไข (พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), 2547: 102) การที่เจ้าอาวาสใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการตัดสินใจ ดำเนินงานด้านปกครอง เผยแผ่ศาสนาธรรม ศาสนศึกษา สาธารณูปการและสาธารณ สงเคราะห์ให้ประสบผลสำเร็จ ภายใต้วามร่วมมือทั้งบุคคลภายในวัดและภายนอกวัด (พระวิบูลธรรมวาที (วิบูล กลยาโณ), 2546: 31)

การบริหารจัดการวัดที่ดีอยู่กับการลงมือปฏิบัติจริง หลักการบริหารจัดการวัดสมัยใหม่นั้นจะต้องประกอบด้วยหลักการดังนี้ คือ

1. การสร้างค่านิยม (Shared Values) ได้แก่ การสร้างฉันทะให้เกิด ทั้งแก่ผู้บริหารเองและผู้ที่อยู่ในโครงสร้างการบริหารจัดการนั้นด้วย เพื่อให้เกิดแนวคิดและการประพฤติปฏิบัติเป็นไปในทางระบบ แบบแผนที่ได้วางไว้ เพื่อการบริหารจัดการวัดจะได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด
2. จัดโครงสร้าง (Structure) ได้แก่ การสร้างรูปแบบระบบการบริหารให้เหมาะสมเป็นไปตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่ได้วางไว้ โครงสร้างจึงถือว่าเป็นส่วนสำคัญอีกส่วนหนึ่งในการสร้างความสำเร็จให้แก่การบริหารจัดการวัด
3. จัดระบบงาน (Systems) ได้แก่ การวางหลักการบริหารจัดการต่าง ๆ ที่อยู่ภายในวัด ให้เป็นไปอย่างมีระบบและเป็นระเบียบ เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการดำเนินงานและเป็นการง่ายแก่การตรวจสอบ
4. จัดกิจกรรม (Style) ได้แก่ การสร้างรูปแบบในเชิงปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับการบริหารงาน เพื่อให้การบริหารจัดการ เป็นไปทั้งในด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ
5. บุคลากร (Staff) ได้แก่ บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้อยู่อาศัยในวัดนั้น ๆ การเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นสิ่งที่ควรตระหนักอย่างยิ่งเพราะการบริหารงานจะสำเร็จหรือไม่ส่วนนี้นับว่าเป็นส่วนสำคัญ ดังนั้นควรเลือกใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน
6. เสริมทักษะ (Skills) ได้แก่ การสร้างความรู้เพิ่มเติมแก่บุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
7. กลยุทธ์ (Strategy) ได้แก่ วิธีการหรือกลวิธีที่เลือกใช้ในการบริหารจัดการ นั้นระบบ รูปแบบ ต้องเหมาะสมกับปัจจัยต่าง ๆ ทางสังคมและสิ่งแวดล้อม (กรมการศาสนา, 2546: 46)

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการวัดเป็นภาระหน้าที่ของพระสงฆ์การระดับเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส ในการใช้ศาสตร์และศิลป์ ปกครอง บังคับ บัญชา กำกับ ดูแล แนะนำ สั่งสอน พระภิกษุสามเณรและฆราวาสผู้อยู่ในวัด ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ให้อยู่ในศีลธรรมอันดีและดำเนินกิจการโครงการต่าง ๆ ของวัด ให้สำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพสูงสุด

3. การบริหารจัดการมิติใหม่

การบริหารสมัยใหม่จะมีเทคนิคการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพว่าเป็นกลวิธีจัดการที่มีปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จ องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารหรือการจัดการ จึงมีอยู่ 3 ส่วน คือ การบริหารตน คือ ตัวเราเอง การบริหารคน คือ คนที่เกี่ยวข้องและ การบริหารงานซึ่งเป็นจุดสำคัญ

การบริหารตน เป็นความเข้าใจในความสำเร็จของชีวิตที่มีความสุขจากการทำงานในความรับผิดชอบ จนสำเร็จมากกว่าตำแหน่งหน้าที่ฐานะทางเศรษฐกิจโดยนักบริหารต้องมีคุณธรรมสำหรับผู้นำ เช่น พรหมวิหาร 4 อิทธิบาท 4 ทศพิธราชธรรม สัปปุริสธรรม เป็นแนวทางประพฤติและเป็นหลักในการปฏิบัติงาน มีความรอบรู้ทางวิชาการและวิชาชีพและต้องพัฒนาตนให้เกิดความรอบรู้สูง มีความคิดเชิงวิสัยทัศน์คิดเป็นระบบ และคิดทั่วทุกด้านในการแก้ไขปัญหาปรับปรุงพัฒนางานปรับตัวปรับความคิดให้ทันสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน คำนึงถึงต้นทุนผลลัพธ์และผลสำเร็จของงานมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง รู้จักเสียสละให้อภัยเปิดใจกว้างยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีความอดทนและมองโลกในแง่ดี ปรับวิธีการทำงานอย่างเท่าทันเหตุการณ์ ทำงานเชิงรุก ทำงานล่วงหน้าและคู่ขนานสร้างความเชื่อถือ และมีความเที่ยงตรง

การบริหารคน มีปฏิสัมพันธ์อย่างเหมาะสมกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง 4 กลุ่ม คือ 1) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ทำให้ได้รับความเชื่อถือและปฏิบัติงานตามประสงค์ โดยต้องมีความจริงใจซื่อตรงและรู้จักการทำความเข้าใจคำสั่ง 2) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีความเที่ยงธรรมให้เวลาให้โอกาส ให้อภัย ให้ข้อแนะนำช่วยเหลือแก้ปัญหา มีความเข้าใจในความแตกต่างของคน 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ต้องพยายามปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกเอื้ออาทร เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักประสานงานประสานใจด้วยความนุ่มนวล นอบน้อม แน่วแน่และหนักแน่น การทำงานมีความยืดหยุ่นเกิดความรู้สึกประสานได้อย่างคล่องตัว และ 4) ความสัมพันธ์กับประชาชนต้องทราบปัญหาความต้องการของประชาชนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้อง โดยข้าราชการที่ดีต้องรู้จักสำนึกในการบริการประชาชนไม่ใช่บริการแต่พวกเดียวกัน

การบริหารงาน นอกจากบริหารตนและบริหารคน การบริหารงานมีความสำคัญมากองค์ประกอบของการบริหารงานหรือ POSDCORB เป็นหลักพื้นฐานของการบริหาร P ตัวแรก คือ Planning การวางแผน ในแผนวางแล้วต้องนำไปปฏิบัติ O คือ Organizing การจัดองค์การ การจัดโครงสร้าง การวางจัดวางระบบงานต่าง ๆ S คือ Staffing การจัดหา

บุคลากรการสรรหาบุคลากร เข้ามาทำหน้าที่ การใช้คนให้ตรงกับงาน D คือ Directing การบริหารจัดการการกำกับดูแลทรัพยากรการบริหารโดยเฉพาะงบประมาณ Co คือ Coordinating การประสานงานการประสานสัมพันธ์ รวมถึง Communication การติดต่อสื่อสาร R คือ Reporting การรายงาน การตรวจสอบกลั่นกรอง สดุดท้าย B คือ Budgeting เป็นกรอบในการบริหารงานแบบกว้าง ๆ ในปัจจุบันแนวคิดหรือเทคนิคการบริหารมีมากขึ้นกว่าเดิม (นภดล เสงเจริญ, 2546: 24)

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการมิติใหม่ หมายถึง การที่คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันตั้งวัตถุประสงค์และมาร่วมกันทำกิจกรรมขององค์การหรือหน่วยงาน ด้วยความสามารถด้วยศาสตร์ ด้วยศิลป์ ด้วยกลยุทธ์ และด้วยการบริหารงานมิติใหม่ โดยการบริหารตน การบริหารคน และการบริหารงาน เพื่อการพัฒนาและใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเป็นที่พอใจของคนทุกฝ่าย

4. บวร

“บวร” คือ การนำเอารูปแบบและแนวคิดการพัฒนาแบบ “บวร” (บ้าน วัด โรงเรียน) กล่าวคือ เป็นแนวคิดที่มุ่งพยายามที่จะนำเอาองค์กรและ/หรือ สถาบันหลักในชุมชนท้องถิ่นมาเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนา อันได้แก่การนำเอาสถาบันที่สำคัญในชุมชน 3 สถาบัน (ราชชนทร์ นพณัฐรวงศ์ และคณะ, 2559: 1) ได้แก่

- 1) สถาบันทางสังคม (บ = บ้าน)
- 2) สถาบันศาสนา (ว = วัด)
- 3) สถาบันการศึกษา (ร = โรงเรียน)

ดังนั้น คำว่า “บวร” จึงเป็นคำย่อ โดยการนำเอาพยัญชนะต้นของคำว่า บ้าน วัด โรงเรียน มาบัญญัติเป็นคำใหม่ คือ ซึ่งมีองค์ประกอบของ “บวร” ดังนี้

1) สถาบันทางสังคม (บ้าน) ซึ่งประกอบไปด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน อบต. สาธารณสุขตำบล เกษตรตำบล เป็นต้น รวมทั้งระบบกลไกในการบริหารที่มาจากรัฐในรูปอื่น ๆ ที่จะพัฒนาทางด้านสภาพแวดล้อม ทางด้านกายภาพต่าง ๆ ภายในหมู่บ้านหรือชุมชน

2) สถาบันศาสนา (วัด) หน่วยงานทางสังคมอีกหน่วยงานหนึ่งที่สำคัญยิ่ง ประกอบด้วย เจ้าอาวาส พระภิกษุสามเณร อุบาสก อุบาสิกา ในอดีตวัดคือศูนย์รวมของทุก ๆ สิ่งตั้งแต่เกิดจนตาย

3) สถาบันการศึกษา (โรงเรียน) หน่วยงานทางสังคมสุดท้ายที่กล่าวถึง ประกอบด้วยครูใหญ่, อาจารย์ใหญ่, คณะครู, นักวิชาการ และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ทั้งในโรงเรียน มหาวิทยาลัย วิทยาลัย และองค์กรทางการศึกษาอื่น ๆ

ดังนั้น บวร (บ้าน วัด โรงเรียน) จึงเป็นหน่วยทางสังคมที่มีความสำคัญทั้งหมด วัดมีบ้านและโรงเรียนให้การอุปถัมภ์ค้ำชู ทำนุบำรุงพระศาสนา บ้านก็มีวัดคอยให้สติ เตือนใจ

รวมทั้งจิตวิญญาณและมีโรงเรียนคอยสนับสนุนกิจกรรมในชุมชน โรงเรียนมีวัดที่ให้การสนับสนุน อบรมสั่งสอนศีลธรรม และมีบ้านที่คอยให้การสนับสนุนผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยอาจเป็นครูภูมิปัญญาให้ความรู้ในเรื่องที่เป็นภูมิปัญญาของท้องถิ่นนั้น ๆ และกรรมการสถานศึกษาก็มีพระ มีผู้นำชุมชน เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารงานในโรงเรียน คำว่า “บวร” คำนี้ไม่ได้แค่คำพูดสละสลวยคำหนึ่ง แต่เป็นถึงการรวมตัวของหน่วยทางสังคมที่สำคัญที่สุด เพื่อความเจริญงอกงามบ่งบอกถึงวัฒนธรรมอันจะเกิดจากความดีงามของคนทุก ๆ คนที่จะร่วมกันพัฒนาทั้งสามสิ่งไปพร้อม ๆ กัน

“บวร” จึงเป็นการนำเอาสถาบันหลัก ๆ ในชุมชนมาเป็นกลไกในการพัฒนาและสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ทำหน้าที่เป็นแกนกลางในการเชื่อมสัมพันธ์ พัฒนา ตัดสินใจ แก้ปัญหาตนเองกำหนดแผนแม่บทชุมชนด้วยการ ร่วมกันคิด สร้างและบริหารจัดการชุมชนของคนในท้องถิ่นที่ร่วมกันเป็นเจ้าของอันจะนำไปสู่ “การพัฒนาชุมชนให้ยั่งยืน” ตลอดไป

สรุปได้ว่า จากข้อมูลข้างต้นสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นของการจัดการแบบมีส่วนร่วม ระหว่าง บ้าน วัด และโรงเรียน (บวร) ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นสมควรที่หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องเร่งส่งเสริมดำเนินงานในเรื่องนี้อย่างจริงจัง เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนมีสาระที่สะท้อนคุณค่าของชุมชน วัฒนธรรมศักยภาพของท้องถิ่น ขณะเดียวกันการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการวัดที่ดี เพื่อการบริหารจัดการที่ดีและการเรียนรู้ในชุมชนสืบไป

5. การท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมเชิงพุทธ

การท่องเที่ยวเชิงศาสนาหรือเชิงพุทธเป็นการเดินทางท่องเที่ยวไปยังศาสนสถานหรือสถานที่ที่มีความสำคัญทางศาสนา เพื่อเยี่ยมชมการบูชาสิ่งศักดิ์สิทธิ์ การนมัสการ เจริญอภิญญา ร่วมไปถึงการทำกิจกรรมด้านศาสนา เช่น การนั่งวิปัสสนากรรมฐาน การนั่งสมาธิตามสถานที่ที่จัดไว้สำหรับปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนา โดยเฉพาะเพื่อให้นักท่องเที่ยวได้รับความรู้ ประวัติความเป็นมาของศาสนสถานต่าง ๆ พร้อมกับ สามารถนำหลักธรรมคำสอนไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันโดยกิจกรรมการท่องเที่ยวทางศาสนา ได้แก่ การเยี่ยมชม วัดวาอารามต่าง ๆ การไปนมัสการพระเกจิอาจารย์และบูชาศาสนสถาน และปฏิบัติธรรมหรือนั่งวิปัสสนากรรมฐานและได้แบ่งแหล่งท่องเที่ยวเชิงศาสนาออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. แหล่งท่องเที่ยวประเภทศาสนา หมายถึง อาคารหรือสิ่งปลูกสร้างที่เกี่ยวข้องกับศาสนา คือ ที่ประดิษฐานรูปเคารพ, สถานที่สำหรับศาสนิกชนมาประชุมกันเพื่อทำพิธีกรรมทางศาสนาตลอดจนที่พักของนักบวชตามศาสนานั้น โดยมีการแบ่งพื้นที่ออกเป็น ส่วน ๆ ตามกิจกรรมการใช้ที่แตกต่างกัน แหล่งท่องเที่ยวของศาสนาพุทธ ได้แก่ วัด เจตีย์ พระธาตุ ปราสาท

2. สถานที่ท่องเที่ยวประเภทสถานปฏิบัติธรรม หมายถึงสถานที่สำหรับบำบอดจิตใจโดยการเข้าฝึกปฏิบัติตนตามแนวทางพระพุทธศาสนาได้แก่ การนั่งสมาธิ และทำวิปัสสนากรรมฐานเพื่อฝึกฝนจิตใจให้สงบ (ธนภุต สังข์เลย, 2550: 63)

ดังนั้น จึงควรพิจารณาศึกษาเพื่อหาแนวทางการอนุรักษ์ พัฒนา และปรับปรุงวัดทางด้านกายภาพทั้ง 4 ประเภท คือ วัดพระธาตุ วัดป่า วัดพื้นบ้าน และวัดที่ออกแบบในลักษณะร่วมสมัย อีกทั้งให้มีการศึกษาเพื่อเสนอแนะเส้นทางเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวประเภทวัดกับแหล่งท่องเที่ยวอื่น ๆ ตามตลาดของการท่องเที่ยว ดังที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย อันจะเป็นผลทางอ้อมกับการพิจารณาวัดพื้นบ้านเล็ก ๆ ซึ่งมีคุณลักษณะทางสถาปัตยกรรมและศิลปกรรมที่น่าสนใจ ซึ่งอยู่ในพื้นที่ที่มีแนวโน้มว่าอาจขยายเขตของกลุ่มท่องเที่ยวออกไป การท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนามีจุดมุ่งหมายในการเพื่อก่อให้เกิดรายได้แก่ชุมชน และยังเป็น การสืบทอดพระพุทธศาสนา โดยการส่งเสริมให้นักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างชาติมาท่องเที่ยวสถานที่ท่องเที่ยวประเภทวัดมากขึ้น ตลอดจนเกิดทัศนคติของเจ้าอาวาสที่มีต่อการส่งเสริมให้วัดเป็นส่วนหนึ่งของการท่องเที่ยว

ในปัจจุบันบทบาทหนึ่งที่เกิดขึ้นมาคือเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจ โดยบางวัดมีความสำคัญทางประวัติศาสตร์ บางวัดมีพุทธศิลป์เป็นโบราณวัตถุสถานที่มีความค่าทางศิลปะ บางวัดเป็นแหล่งอำนวยความสะดวกแก่การประกอบพิธีกรรม ทำให้สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศให้เข้ามาเยือน จึงก่อให้เกิดกิจกรรมเพื่อการบริการต่าง ๆ สำหรับนักท่องเที่ยวในพื้นที่ของวัดหรือพื้นที่ใกล้เคียง เช่น ที่จอดรถ ร้านอาหาร ร้านขายของที่ระลึก ร้านขายดอกไม้ธูปเทียน เป็นต้น (วิวัฒน์ชัย บุญยภักดี, 2531: 74)

สรุปว่า การท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาของวัดในสังคมไทย แบ่งออกได้เป็น 2 รูปแบบ คือ 1) แหล่งท่องเที่ยวประเภทศาสนาที่ส่งเสริมให้เป็นแหล่งชมความงดงามของงานพุทธศิลป์ และทำบุญไหว้พระขอพร ที่มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพทั้งภายนอกและภายในตามบริบทของวัด มีการใช้สัญลักษณ์และการสื่อสารที่ทันสมัยเข้าใจง่าย ซึ่งเป็นการท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยมสูงมากนับตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน 2) สถานที่ท่องเที่ยวประเภทสถานปฏิบัติธรรมที่เน้นส่งเสริมให้เป็นสถานที่สำหรับการปฏิบัติธรรม กำลังได้รับความนิยมมากจากนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ

6. การบริหารจัดการวัดในมิติของพลังบวรเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการท่องเที่ยววิถีพุทธ

ในการบริหารจัดการวัดในมิติของพลังบวรเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการท่องเที่ยววิถีพุทธ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องร่วมด้วยช่วยกันทั้ง วัด บ้าน และโรงเรียน เพื่อการขับเคลื่อนไปสู่ความเจริญในมิติใหม่พร้อม ๆ กัน ซึ่งจะต้องปฏิบัติ 2 ประเด็น ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของบวร

1) การแบ่งงานกันทำ คนงานควรจะได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติมากขึ้น หรือได้รับการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น ซึ่งหลักการนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การยุคปัจจุบันได้

2) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการจะได้มาจากตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารในสายการบังคับบัญชา ส่วนอำนาจหน้าที่แบบไม่เป็นทางการ

จะได้รับจากความชำนาญงานของบุคคล ความรู้ทางด้านเทคนิค ความมีคุณค่าทางศีลธรรม และความสามารถในการเป็นผู้นำ และสร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเน้นว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควรอยู่คู่กัน

3) ความมีเอกภาพในการบังคับบัญชา คำสั่งสองคำสั่ง อาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน เช่น การรายงานจะมีความเกี่ยวข้อง ในเมื่อผู้ควบคุมสองคนได้ให้คำสั่งกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ทำให้เกิดการสับสนในบางสถานการณ์ คำสั่งสองคำสั่งนี้ทำให้เกิดความยุ่งยากแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และทำให้เกิดการสับสนในลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการ การประเมินอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารในระบบผู้บังคับบัญชาสองคนจะเป็นการยาก และผู้บริหารจะไม่สนใจในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชามากจะโกรธและอาจไม่ให้ความร่วมมือ ในอนาคตถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาอาจไม่เชื่อฟัง

4) สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ เป็นสายการบังคับบัญชาจากผู้บริหารในระดับบนสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์การ ความสัมพันธ์ของการจำกัดความยาวของสายการบังคับบัญชา โดยการควบคุมจำนวนของระดับในลำดับชั้นของการบริหารจัดการ จำนวนที่ดีที่สุดที่ลำดับชั้นการบังคับบัญชา คือความยาวของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับล่าง รวมถึงความล่าช้าในการวางแผน และการจัดการ ซึ่งการจำกัดจำนวนของระดับชั้นการบังคับบัญชาให้น้อยลงจะทำให้การติดต่อสื่อสารลดลง และองค์การจะมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ภายในองค์การได้มีการแบ่งแยกแผนกต่าง ๆ ซึ่งแต่ละแผนกจะมีระดับชั้นการบังคับบัญชาโดยผู้บริหารในระดับกลาง และระดับต้นของสายการบังคับบัญชาแต่ละแผนก ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้จัดการในระดับเดียวกันในแผนกอื่น ๆ ซึ่งปฏิสัมพันธ์นี้ช่วยในการตัดสินใจให้เร็วขึ้น เนื่องจากผู้บริหารจะรู้จักบุคคลอื่น และรู้วิธีการในการแก้ปัญหาเพิ่มมากขึ้น สำหรับการทำงานข้ามแผนกหรือการทำงานข้ามสายนั้นเป็นการสร้างทีมงานข้ามสาย ซึ่งสามารถควบคุมโดยผู้นำของแต่ละทีม

5) การรวมอำนาจ เป็นการรวมอำนาจของการบังคับบัญชาไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ซึ่งอำนาจหน้าที่จะไม่ได้รวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงของสายการบังคับบัญชา แต่เป็นการกำหนดว่า ควรมีการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่าไร อย่างไร และมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและคนงานในระดับล่างอย่างไร สิ่งนี้ถือว่ามีผลสำคัญเนื่องจากว่าจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในทุกระดับขององค์การ

6) การมีเป้าหมายเดียวกัน เป็นการออกแบบหรือกำหนดแผนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคนงานที่ใช้ทรัพยากรขององค์การ องค์การใดที่ไม่มีวางแผนจะทำให้ขาดประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผล ซึ่งจะไม่มีการมุ่งไปสู่กิจกรรมของกลุ่มหรือกิจกรรมของบุคคล แต่การวางแผนจะเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงทำงานเป็นทีมร่วมกับกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งจะต้องมีการติดต่อกับผู้บริหารในระดับกลางที่มีส่วนในการตัดสินใจว่าจะใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์ หลักการในข้อนี้ยึดหลักกว่า กิจกรรมของแต่ละกลุ่มต้องมีจุดมุ่งหมายและแผนเดียวกัน

7) หลักความเสมอภาคความเสมอภาค คือ ความเป็นธรรม ความยุติธรรม และความเหมาะสม สำหรับสมาชิกทุกคนภายในองค์กรซึ่งในปัจจุบันพนักงานมีความต้องการความเสมอภาคมากขึ้นเป็นการจัดการที่ใช้หลักความเท่าเทียมกัน

8) การออกคำสั่ง คือ วิธีการจัดการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนั้นในการจัดหา เพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด และเป็นการจัดหางานให้แก่พนักงานโดยใช้ผังองค์กรเพื่อแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน และเป็นการชี้วัดว่าตำแหน่งของพนักงานแต่ละคนอาจจะมีการเลื่อนขึ้นได้ในอนาคต การวางแผนเกี่ยวกับอาชีพได้รับความสนใจมากขึ้นในองค์กรยุคปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความจำเป็นที่จะต้องให้การฝึกอบรม และการพัฒนากำลังแรงงาน โดยองค์กรกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับคนทุกคน และทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของตน

9) ความคิดริเริ่ม เป็นความสามารถของบุคคลในการกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยปราศจากการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม ซึ่งความคิดริเริ่มนี้นับถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์กร เนื่องจากจะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ ผู้บริหารต้องมีทักษะ (Skill) และไหวพริบ เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างประโยชน์ขององค์กรและความต้องการของพนักงาน และความสามารถของผู้บริหารระหว่างองค์กรกับพนักงาน จะทำให้เกิดความสมดุล ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้วัดผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาคนและการบริหารงาน

10) ความมีระเบียบวินัย เป็นการมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง การเชื่อฟัง อำนาจ คำขอร้อง และลักษณะของการแสดงความนับถือออกมา สำหรับอำนาจของผู้บังคับบัญชา ความมีระเบียบวินัยเป็นบุคลิกลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหลาย ๆ คนที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดและทำงานอย่างเข้มแข็งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความมีระเบียบวินัยจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์กรกับคุณสมบัติของผู้นำภายในองค์กร และเป็นความสามารถของผู้บริหารในการที่จะให้พนักงานปฏิบัติตามอย่างยุติธรรมอีกด้วย

11) ค่าตอบแทนของบุคลากร การให้รางวัลประกอบด้วยโบนัส และแผนการแบ่งกำไร เป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานได้ การให้หรือการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร ระบบการให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพสามารถให้ความยุติธรรมทั้งพนักงานและองค์กร รวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิตเพิ่มโดยการให้รางวัล เพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทนควรยุติธรรมและตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้

12) ความมั่นคงในงานของบุคลากร ความมั่นคงในงานมีความสำคัญต่อการจ้างงานระยะยาว เมื่อพนักงานอยู่ในองค์กรซึ่งมีแนวโน้มจะทำงานเป็นทีมเป็นระยะเวลานาน โดยพยายามพัฒนาทักษะและปรับปรุงความสามารถในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากร การจ้างงานระยะยาวเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้อธิบายการประสบความสำเร็จของบริษัทขนาดใหญ่ในญี่ปุ่น

13) ผลประโยชน์ส่วนตัวของสมาชิกในองค์กร มีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์กร ผลประโยชน์ขององค์กรถือว่าเป็นประโยชน์ของทุก ๆ คน หรือของทุกกลุ่มในองค์กร ในขณะที่องค์การยังดำเนินกิจการอยู่จะต้องมีการกำหนดผลประโยชน์เพื่อให้เกิดความยุติธรรมระหว่างองค์กรและสมาชิกภายในองค์กร

14) ความสามัคคี เป็นความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กรที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม ในการออกแบบประยุกต์ของอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้นภายในองค์กร และสิทธิในการสั่งการ หรือการบริโภค และความร่วมมือกัน ถือว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญในการที่ทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จและมีการพัฒนา ความสามัคคีจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากมีการติดต่อกันระหว่างผู้บริหารและคนงาน โดยการติดต่อเพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่สำคัญ เพราะความสามัคคีคือพลัง เมื่อสมาชิกมีความสามัคคีกันสูงก็จะทำให้องค์การมีความแข็งแกร่ง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545: 68)

2. การมีศักยภาพร่วมกัน

การบริหารจัดการแบบมีศักยภาพการท่องเที่ยววิถีพุทธ ได้แก่

1) ด้านสิ่งดึงดูดใจ คือ มีศาสนสถาน โบราณสถาน การมีชื่อเสียงของพระเกจิอาจารย์ วัดให้ความรู้สึกทางจิตใจในด้านบวก เช่น ความสงบ ความสบายใจ

2) ด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว สะดวกทั้งทางอากาศ ทางรถไฟ และรถยนต์ส่วนบุคคล (ระบบขนส่งมวลชนอาจยังไม่ครอบคลุมพื้นที่)

3) ด้านที่พัก มีกระจายอยู่ทุกพื้นที่ หลายระดับ หลายราคา ให้เลือกใช้บริการ

4) ด้านความปลอดภัย นับว่ามีความปลอดภัยค่อนข้างสูง เมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่อื่น ๆ ของประเทศ

5) ด้านกิจกรรมสนับสนุนการท่องเที่ยว การสนับสนุนของภาครัฐเอกชน ประชาชน จะมีมากในช่วงเทศกาลวันสำคัญทางศาสนา

6) ด้านรายการนำเที่ยว มีบริษัททัวร์หลายแห่งบรรจุรายการไหว้พระและจัดกิจกรรมทางพุทธศานามากมาย เป็นแรงเสริมกระตุ้นให้นักท่องเที่ยวเพิ่มจำนวนมากขึ้น

7) ด้านสังคม คนในชุมชนตระหนักถึงการพัฒนาตนเองเพื่อสามารถตอบสนองกิจกรรมการท่องเที่ยวมากขึ้น รวมถึงการจัดการผลประโยชน์ให้ลงไปถึงชุมชนเพิ่มขึ้นด้วย (กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม, 2557: 33)

8. สรุป

การบริหารจัดการวัดในมิติของพลังบวรเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการท่องเที่ยววิถีพุทธเป็นการบริหารจัดการวัดด้วย บ้าน วัด และโรงเรียน เพื่อการพัฒนาไปสู่ความเจริญพร้อม ๆ กัน ทั้งนี้ บวร จะต้องมีการทำงานร่วมกันหรือการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการบริหารมิติใหม่จะต้องครอบคลุมไปสู่การแบ่งงานกันทำงานที่รับผิดชอบ มีความเอกภาพในการทำงานตามลำดับ ตามหน้าที่ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ความมีระเบียบวินัย ผลประโยชน์ทั้ง 2 ฝ่าย สุดท้ายจะต้องมีความสามัคคี ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ยังส่งผลไปสู่การบริหารจัดการด้วยความรู้ศักยภาพ เพื่อสร้างการดึงดูดใจ การเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว ที่พัก ความปลอดภัย และมีกิจกรรมเพื่อการสนับสนุน พร้อมทั้งมีการแนะนำคนในชุมชนตระหนักถึงการพัฒนาด้านตนเองเพื่อสามารถตอบสนองกิจกรรมการท่องเที่ยวมากขึ้น รวมถึงการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ให้ลงไปถึงชุมชนเพิ่มขึ้นด้วย

9. องค์ความรู้ที่ได้รับ

จากการศึกษาการบริหารจัดการวัดในมิติของพลังบวรเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการท่องเที่ยววิถีพุทธ สามารถได้รับองค์ความรู้ ดังนี้

1. ได้ทราบการบริหารจัดการวัด เพื่อการมีส่วนร่วมของบวร การส่งเสริมการท่องเที่ยววิถีพุทธหรือการท่องเที่ยวในสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ทางศาสนา ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่ง และเป็นรูปแบบการท่องเที่ยวที่มีความพิเศษของการท่องเที่ยวมรดกทางวัฒนธรรม โดยต้องปฏิบัติ ดังนี้ 1) การแบ่งงานกันทำ 2) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ 3) ความมีเอกภาพในการบังคับบัญชา 4) สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ 5) การรวมอำนาจ 6) การมีเป้าหมายเดียวกัน 7) หลักความเสมอภาคความเสมอภาค 8) การออกคำสั่ง 9) ความคิดริเริ่ม 10) ความมีระเบียบวินัย 11) ค่าตอบแทนของบุคลากร 12) ผลประโยชน์ส่วนตัวของสมาชิกในองค์กร 13) ผลประโยชน์ส่วนตัวของสมาชิกในองค์กร และ 14) ความสามัคคี

2. ได้ทราบการบริหารจัดการวัด เพื่อการมีศักยภาพร่วมกัน พุทธ ได้แก่ 1) ด้านสิ่งดึงดูดใจ คือ มีศาสนสถาน โบราณสถาน การมีชื่อเสียงของพระเกจิอาจารย์ วัดให้ความรู้สึทางจิตใจในด้านบวกเช่น ความสงบ ความสบายใจ 2) ด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว สะดวกทั้งทางอากาศ ทางรถไฟ และรถยนต์ส่วนบุคคล (ระบบขนส่งมวลชนอาจยังไม่ครอบคลุมพื้นที่) 3) ด้านที่พัก มีกระจายอยู่ทุกพื้นที่ หลายระดับ หลายราคา ให้เลือกใช้บริการ 4) ด้านความปลอดภัย นับว่ามีความปลอดภัยค่อนข้างสูง เมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่อื่น ๆ ของประเทศ 5) ด้านกิจกรรมสนับสนุนการท่องเที่ยว การสนับสนุนของภาครัฐเอกชน ประชาชน จะมีมากในช่วงเทศกาลวันสำคัญทางศาสนา 6) ด้านรายการนำเที่ยว มีบริษัททัวร์หลายแห่งบรรจุรายการไหว้พระและจัดกิจกรรมทางพุทธศาสนามากมาย เป็นแรงเสริมกระตุ้นให้นักท่องเที่ยวเพิ่มจำนวนมากขึ้น และ 7) ด้านสังคม คนในชุมชนตระหนักถึงการพัฒนาด้านตนเองเพื่อสามารถตอบสนองกิจกรรมการท่องเที่ยวมากขึ้น รวมถึงการจัดการผลประโยชน์ให้ลงไปถึงชุมชนเพิ่มขึ้นด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กรมการศาสนา. (2546). **วัดพัฒนา 46**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กรมการศาสนา. (2546). **คู่มือการบริหารจัดการวัดฉบับย่อ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม. (2557). **แนวทางการดำเนินงานโครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวเส้นทางแสวงบุญในมิติทางศาสนา ปี 2557**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม.

- ธนกฤต สังข์เฉย. (2550). **อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ**. คณะวิทยาการจัดการ: มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศ.
- น้อย ลายคราม และสุพรรณ จันทบุตร. (2548). **หลักการบริหารและจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.
- นภดล เสงเจริญ. (2546). **เทคนิคการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ข้าราชการ.
- บุญช่วย จันทรเห่า. (2544). พฤติกรรมการบริหารของเจ้าอาวาสที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์คณะจังหวัดกรุงเทพมหานคร. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปณโณ). (2546). **การคณะสงฆ์และการศาสนา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมวโรดม. (2539). **การปกครองวัด**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). **พุทธวิธีบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2547). **พระสงฆ์กับกรมศาสนา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- พระมหาเสริมชัย ชยมงคล. (2541). **การบริหารวัด**. กรุงเทพมหานคร: วีชั่นอาร์ต คอร์ปอเรชั่น.
- พระวิบูลธรรมวาที (วิบูล กัลยาโณ). (2546). **พระสังฆาธิการกับวัด**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์ และคณะ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- วิวัฒน์ชัย บุญยภักดี. (2531). วัด: จำเป็นอย่างไรรจะต้องมีคู่มือพัฒนา. **จุลสารการท่องเที่ยว**, 7(1), 73-77.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). **ทฤษฎีองค์การ: ฉบับมาตรฐาน**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.
- สุริยวุฒิ สุขสวัสดิ์. (2561). กลุ่มพระพุทธรูปสี่อิริยาบถในศิลปะสุโขทัย: ความหมายทางพระพุทธศาสนาบางประการ. **วารสารเมืองโบราณ**, 13(3), 57-61.