



## การพัฒนาสมรรถนะการบริหารวัดเชิงพุทธของเจ้าอาวาสในประเทศไทย\*

### DEVELOPING THE ADMINISTRATIVE COMPETENCY OF BUDDHIST TEMPLES ABBOTS IN THAILAND

พระใบฎีกามงคล ปณญาทีโป

Phrabaidika Mongkol Panyateepo

วัดเอนกพิมพ์พรประชานาถ

Wat Anekphimpornprachanat

Corresponding Author E-mail: phrathirwachrxudmsin@gmail.com

#### บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งศึกษา การพัฒนาสมรรถนะการบริหารวัดเชิงพุทธของเจ้าอาวาสในประเทศไทย ใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร ตำรา หนังสือ วารสาร เว็บไซต์ รวมถึงการวิเคราะห์สังเคราะห์จากผู้เขียน ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของเจ้าอาวาสที่จะบริหารวัดสามารถประยุกต์ได้ 6 ด้านตามทฤษฎีตะวันตก กล่าวคือ 1. มีสมรรถนะในการสื่อสาร เจ้าอาวาสจำเป็นต้องมีลักษณะที่สามารถสื่อสาร รวมถึงการเผยแผ่พุทธศาสนา 2. สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ 3. สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของยุคปัจจุบัน 4. สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ 5. สมรรถนะการตระหนักรู้โลกโลกาภิวัตน์มีการแสดงตนเองให้เป็นที่ศรัทธาและเป็นผู้นำชาวพุทธถือว่าเป็นบทบาทสำคัญ 6. สมรรถนะในการพัฒนาตนเอง คือ การศึกษา การสร้างทัศนคติการมีทักษะในการทำงานการมีความคิดสร้างสรรค์และประกอบด้วยคุณลักษณะการบริหารวัดเชิงพุทธ ประกอบด้วย อาวาสสิกธรรม 5 เป็นคุณสมบัติของเจ้าอาวาสหมวดที่หนึ่งประเภทที่ควรยกย่อง ได้แก่ 1. ถึงพร้อมด้วยมารยาทและวัตร 2. เป็นพหูสูตร ทรงความรู้ 3. เป็นผู้ปฏิบัติขัดเกลาชอบความสงบ ยินดีในกัลยาณธรรม 4. มีวาจาจาม รู้จักพูด รู้จักเจรจาให้เป็นผลดี 5. มีปัญญาเฉลียวฉลาด

**คำสำคัญ:** การพัฒนาสมรรถนะ; การบริหารวัดเชิงพุทธ; เจ้าอาวาส



## Abstract

This academic article aimed to study developing the administrative competency of Buddhist monasteries abbots in Thailand, used study methods from documents, textbooks, books, journals, websites, including synthetic analysis from authors. The results of the study were found that the competencies of the abbot who managed the monasteries can be applied in 6 areas according to Western theory, namely: 1. Having the ability to communicate The abbots must have the characteristics of being able to communicate. including dissemination of Buddhism 2. Competency in planning and management 3. Competency in working as a team change according to the conditions of the present era. 4. Competency in strategic practice. 5. Competency in being aware of the globalization world, showing oneself to be a believer, and being a Buddhist leader is considered to be an important role. 6. Competencies for self-development are education, creating attitudes, having skills in working, being creative, and consisting of Buddhist monasteries management characteristics, consisting of the 5 Avasika-dhamma, which are the qualifications for entering a monastery in the first category that should be praised, including 1. is well equipped with manners and practices 2. is a scholar and has knowledge 3. is a person who practices refinement and likes peace Delighted in Kalyana-dhamma. 4. Have good speech, know how to speak, and know how to negotiate for good results. 5. Having intelligence and shrewdness.

**Keywords:** Competency Development, Buddhist Temple Management, Abbot

## บทนำ

คำว่า วัด ในพระราชบัญญัตินี้ หมายถึงวัดที่ชอบด้วยกฎหมาย มิได้หมายถึงสถานที่ซึ่งสร้างวัดโดยพลการ วัดเป็นหน่วยงานขั้นต้นแห่งพุทธจักรและเป็นศูนย์กลางประดิษฐานพระพุทธรูปศาสนา แต่เดิมวัดเป็นนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 72 (2) แต่ปัจจุบันวัดเป็นนิติบุคคลตามมาตรา 31 วรรค 2 แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 (วัดโมลีโลกยาราม, 2562) ซึ่งการบริหารวัดของเจ้าอาวาสในประเทศไทยย่อมเป็นไปตาม



พระธรรมวินัยและพระราชบัญญัติคณะสงฆ์รวมถึงนโยบายที่เป็นกฎหมายบ้านเมืองการที่มีพระสงฆ์ประพจน์ต่อพระธรรมวินัยรวมไปทั้งภาพที่ออกมาทางสังคมเป็นผู้ถือกฎหมายเสียเองกล่าวคือเจ้าอาวาส เช่น ชาวพระเม้าหลังกฐิน เหตุเกิดที่จังหวัด อุดรธานีพระอุทัยและพระคมสันต์ เมฆาจนปลิ้นปล้อน บอกว่า อาตมาเพิ่งกลับมาจากงานบุญกฐินวัดหนองบ่อ บ้านดงยาง ตำบลจอมศรี อำเภอฟะนิง จังหวัดอุดรธานี และจะพาไปกินเยี่ยมโยมพ่อโยมแม่ของพระคมสันต์ที่อำเภอฟะนิงพิสัย ก่อนจะกลับวัดที่จังหวัดร้อยเอ็ด แต่หลังเสร็จงานกฐิน พวกเขากลับมาไกล เห็นรถมันเหนื่อย เลยพากันจอดพัก จนมีเจ้าหน้าที่ตำรวจมาตรวจสอบนี้แหละโยม ขณะที่พระอุทัย บอกกับเจ้าหน้าที่อีกว่า ช่วยลูกหลานหน่อยเถอะ ไม่ได้ทำอะไรผิด แต่ยอมรับมาไปหน่อย หลังไปฉลองงานบุญกฐิน แหมยังยั่วขอให้ปล่อยตัวไป พระคมสันต์ ยังยืนยันเพื่อติดสินบนเจ้าหน้าที่แลกกับการปล่อยตัว แต่เจ้าหน้าที่ไม่รับพร้อมนำตัวไปสึกที่วัดมณีมาวาส เพื่อสงบสติ และทำการสึกทันทีโดยไม่ต้องรอพระผู้ใหญ่ เนื่องจากทำผิดวินัยสงฆ์ร้ายแรงเมื่อไปถึงวัด พระคมสันต์ ยินยอมสึกโดยดี แต่ตอนให้รับผิด ก็ยังพนมมือเซไปเซมา ส่วนพระอุทัย นาราวงค์ ไม่ยอมสึก อ้างว่าไม่เมา ตำรวจจึงเชิญตัวไปยัง สภ.เมืองอุดรธานี เพื่อตรวจวัดแอลกอฮอล์ แต่เมื่อไปถึงพระอุทัยฯ กลับไม่ยอมตรวจอีก สักพักพระอุทัยฯ จึงยินยอมที่จะสึกจากการเป็นพระ (3 Plus News, 2023) เพราะในส่วนของพระธรรมวินัย ซึ่งเป็นคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ได้กำหนดพระธรรมวินัยหลักตัดสินพระธรรมวินัย เพื่อเป็นคำสอนหลักความจริงและแนะนำความประพฤติ และกำหนดบทบัญญัติความระเบียบความเป็นอยู่และกำกับความประพฤติ ซึ่งเป็นเรื่องควบคุมกาย และวาจาสำหรับเหล่าพระสงฆ์ ทั้งภิกษุ และภิกษุณี ซึ่งในยุคนั้นสมัยนั้นพระพุทธเจ้าทรงอยู่ในฐานะ เป็นพระธรรมราชา ผู้ปกครองพระภิกษุสงฆ์ เป็นสังฆปริณายก ผู้ดูแลพระสงฆ์ และทรงเป็นสังฆปริณายก คือ ผู้นำในหมู่พระภิกษุสงฆ์ และกำหนดในส่วนของการปกครองบริหารสำหรับพระสงฆ์ด้วย และได้กำหนดสภาพ หรือปัญหาการบริหารงานวัดที่มีนโยบายไม่ชัดเจนถึงแม้จะบอกว่ามาแต่สมาคมได้บัญญัติข้อพระราชบัญญัติมากมายหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับพุทธศาสนาบังคับพระวินัย มีการอาบัติ ในส่วนของการลงโทษพระทางวินัย พระสงฆ์จะมีโทษทางโลก และทางธรรมด้วย และมีการออกกฎหมายตราสามดวง ในสมัยรัชกาลที่ 1 เป็นกฎหมายพระสงฆ์ในกฎหมายตราสามดวง ที่กำหนดโทษพระสงฆ์ที่ทำความผิดด้วย

การบริหารวัดเป็นการบริหารจากข้างบนสุดข้างล่างความเป็นวัดไม่มีประเทศและการรวบอำนาจของเจ้าอาวาสซึ่งทำโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ซึ่งทุกสิ่งทุกอย่างถูกต้องตามข้อผิดกฎหมายแต่สิ่งสำคัญคือองค์ความรู้ที่จะพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะเป็นความเตรียมความพร้อมที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งเมื่อมีตำแหน่งการบริหารวัดและการบริหารกิจการ



คณะสงฆ์ย่อมสามารถที่จะบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพสูงเพราะฉะนั้นบทความเรื่องนี้จึงมุ่งเน้นอาศัยตำราการวิเคราะห์และการสังเคราะห์จากผู้เขียนจึงได้เขียนในเรื่องของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวัดเชิงของเจ้าอาวาสในประเทศไทยเพื่อชี้ให้เห็นถึงบทบาทหน้าที่ของการบริหารจัดการวัดและแนวทางในการพัฒนารวมถึงการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะโดยภาพรวมให้ผู้เขียนได้เข้าใจและเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการต่อไป

### แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลซึ่งจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหนึ่ง ๆ ให้ประสบความสำเร็จโดยได้ ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือโดดเด่นกว่า เพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า (สุนิดา พินิจการ, 2550) สมรรถนะหมายถึง การบูรณาการความรู้ ทักษะ ทักษะคติและคุณลักษณะส่วนบุคคลจนทำให้ผลงานนั้นมีคุณค่าสูงสุดหรือ มีประสิทธิผล (दनัย เทียนพุด, 2550) โดยสมรรถนะ แบ่งได้เป็น 5 ประเภท คือ 1. สมรรถนะส่วนบุคคล 2. สมรรถนะเฉพาะงาน 3. สมรรถนะขององค์การ 4. สมรรถนะหลัก 5. สมรรถนะในงาน (เทียนทองแก้ว, 2560)

แนวคิดของซีเวล (Zwell) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 5 กลุ่ม ประกอบด้วย สมรรถนะด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ ในหน้าที่งาน สมรรถนะด้านสัมพันธภาพ สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะ ด้านการจัดการ และสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน (Task Achievement Competencies) สมรรถนะด้านนี้เป็นสมรรถนะที่จะทำให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 1. การมุ่งในผลลัพธ์ (Results Orientation) 2. การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Managing Performance) 3. อิทธิพล (Influence) 4. ความคิดริเริ่ม (Initiative) 5. ประสิทธิภาพในการผลิต (Production Efficiency) 6. ความยืดหยุ่น (Flexibility) 7. นวัตกรรม (Innovation) 8. ความสนใจในคุณภาพ (Concern For Quality) 9. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) และ 10. ความเชี่ยวชาญทางเทคนิค (Technical Expertise)

2. สมรรถนะด้านสัมพันธภาพ (Relationship Competencies) สมรรถนะ ประเภทนี้ สัมพันธ์กับลักษณะนิสัยและคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่น ได้แก่ 1. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) 2. การมุ่งในการบริการ (Service Orientation) 3. การตระหนักรู้ด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Interpersonal Awareness)



4. ความเข้าใจในความเป็นไปขององค์กร (Organizational Savvy) 5. การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Building) 6. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution) 7. ความตั้งใจในการติดต่อสื่อสาร (Attention To Communication) และ 8. ความรู้สึกไวต่อวัฒนธรรม (Cross - Cultural Sensitivity)

3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute Competencies) สมรรถนะ ที่อยู่ภายในตัวบุคคล สามารถสะท้อนออกมาในรูปของคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความเชื่อ ความรู้สึก และส่งผลต่อการทำงาน การรับรู้เอกลักษณ์ของตนเอง ประกอบด้วย 1. ความ ซื่อสัตย์และความจริง (Integrity and Truth) 2. การพัฒนานตนเอง (Self - Development) 3. ความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness) 4. คุณภาพในการตัดสินใจ (Decision Quality) 5. การจัดการความเครียด (Stress Management) 6. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) และ 7) ความคิดรวบยอด (Conceptual Thinking)

4. สมรรถนะด้านการจัดการ (Managerial Competencies) เป็นสมรรถนะที่จะเป็นตัวตัดสินว่าใครจะสามารถเป็นผู้จัดการที่ดีเยี่ยมได้ ความสามารถนี้ประกอบด้วยหน้าที่การทำงาน หลักที่สำคัญคือ การจัดการโครงการ การนิเทศพนักงาน และการพัฒนาพนักงาน สมรรถนะนี้ ประกอบด้วย 1. การสร้างทีมการทำงาน (Building Teamwork) 2. การจูงใจผู้อื่น (Motivating Others) 3. การสร้างพลังจูงใจแก่ผู้อื่น (Empowering Others) และ 4. การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) 5. สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ (Leadership Competencies) เป็นสมรรถนะสำคัญ เฉพาะที่ช่วยให้บุคคลนำผู้อื่นไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์และภารกิจหลัก ประกอบด้วย 1. ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) 2. การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) 3. การให้ความสนใจในการประกอบการ (Entrepreneurial Orientation) 4. การจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) 5. การสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Building Organizational Commitment) 6. การสร้างจุดรวม (Establishing Focus) และ 7. วัตถุประสงค์ หลักการ และค่านิยม (Purpose, Principle, And Values) (Zwell, 2000)

แนวคิดของเฮลรีเกล แจ็คสัน สโลคัม และเฮลรีเกล แจ็คสัน และสโลคัม ได้สรุปสมรรถนะ ผู้บริหารไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. สมรรถนะในการสื่อสาร (Communication Competency) เป็นความสามารถในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทักษะการ สื่อสาร ด้านการพูดและตอบคำถามต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม การเขียนได้ชัดเจน ตรงประเด็นและตอบสนอง วัตถุประสงค์ตามที่องค์กรต้องการ ด้วยการรับฟังและการแสดงออกของท่าทางที่สื่อ ความหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้วย



หลักเหตุผลและความถูกต้อง มีการจัด ประชุมและ นำเสนอข้อมูล โดยเลือกใช้สื่อและเทคนิค วิธีการที่เหมาะสม รวมถึงการเจรจาต่อรองเพื่อ ขจัดและลด ปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้

2. สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ (Planning And Administration Competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการแก้ปัญหา นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้น โดยมีการวางแผนกำหนดแนวทางการดำเนินงาน จัดลำดับความสำคัญของงาน และมอบหมายความ รับผิดชอบให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง สามารถจัดสรรทรัพยากรและบริหาร การเงินและงบประมาณ รวมถึงการติดตามและประเมินผลโครงการ เพื่อให้สำเร็จลุล่วงตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้และภายในเวลาที่กำหนด

3. สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม (Teamwork Competency) เป็นความสามารถ ของผู้บริหารในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารที่ จะต้อง กำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ตลอดจนมอบหมายงาน ให้แก่สมาชิกแต่ละ คนอย่างเหมาะสม สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน เกิด แรงจูงใจให้ร่วมกันทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมาย และมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นที่ ยอมรับของสมาชิกของทีมได้

4. สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (Strategic Action Competency) เป็น ความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์กลยุทธ์ขององค์กรและปรับโครงสร้างของการ ทำงานให้ เหมาะสมกับ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีความเข้าใจในภารกิจของ องค์กรอย่างถ่องแท้โดยมีการกำหนดแผนปฏิบัติการโดยใช้หลักการบริหารโครงการ การ ควบคุมติดตามและการ ประเมินผลกลยุทธ์ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เป็นรูปธรรม

5. สมรรถนะในการตระหนักรู้โลกาภิวัตน์ (Global Awareness Competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ องค์กร จำเป็นต้อง ใช้บุคลากรและทรัพยากรต่าง ๆ จากต่างประเทศมากขึ้น สามารถรับรู้ถึง สถานการณ์ต่าง ๆ ของโลก และผลกระทบต่อโลกที่มีต่อการเมือง เศรษฐกิจและสังคม มีความรู้และความเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลาย และสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรม เหล่านั้นได้อย่างกลมกลืน ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์

6. สมรรถนะในการบริหารตนเอง (Self-Management Competency) เป็น ความสามารถของผู้บริหารในการรู้จักตัวตนของตนเอง มีความกระตือรือร้นและแรงจูงใจใน การ ทำงานให้บรรลุ เป้าหมายนั้นทุ่มเทและทำงานหนักเพื่อให้งานสำเร็จ อดทนกับอุปสรรค และสามารถ พลิกฟื้น สถานการณ์เมื่อต้องประสบกับความล้มเหลว สามารถสร้างความสมดุล



ระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัวรับรู้บทบาทหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อการตนเองและ  
ผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Hellriegel et al., 2005)

ดังนั้น เมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะอาจกล่าวโดยย่อว่า มีเพียง 3 ส่วน คือ  
ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ เพราะสมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ  
และเจตคติ แรงจูงใจ หรือความรู้ ทักษะ และเจตคติ แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ อย่างไร  
ก็ตาม ความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่ศักยภาพ แต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดศักยภาพ  
โดยแท้จริง ความรู้เพียงอย่างเดียวจะไม่เป็นศักยภาพ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้  
เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของศักยภาพ ศักยภาพในที่นี้  
จึงหมายถึง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสูดนั้น ตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถ ถือว่าเป็น  
ความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถและมีรายได้จากส่วนนี้เป็นศักยภาพ  
ในทำนองเดียวกัน ความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการ  
สร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง ได้ถือว่าเป็นศักยภาพ หรือในกรณี  
เจตคติ แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันก็ไม่ใช่ศักยภาพ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตาม  
เวลาหรือเรียกว่ากำหนดหรือดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็นศักยภาพ ฉะนั้น ศักยภาพตาม  
นัยดังกล่าวข้างต้น สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 ศักยภาพขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความรู้ หรือ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของ  
บุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่าหรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการ  
พูด การเขียน เป็นต้น

กลุ่มที่ 2 ศักยภาพที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies)  
หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไป  
จึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

ศักยภาพ (Competency) อาจมีองค์ประกอบมาก แต่ก็อาจแบ่งจำแนกออกเป็น  
2 ส่วนใหญ่ ๆ ดังนี้

ส่วนแรก คือ ส่วนที่มองเห็นได้ชัด พัฒนาได้ไม่ยากนักด้วยการศึกษาค้นคว้า  
มีองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่ ความรู้ และทักษะ

ส่วนที่สอง คือ ส่วนที่ซ่อนเร้นอยู่ในแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะซ่อน  
เร้นอยู่ในตัวบุคคล มีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ทศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับ  
ภาพลักษณ์ของตนเอง โดยองค์ประกอบทั้ง 3 ประการนี้ ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม  
ที่จำเป็นและมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น อย่างไร  
ก็ตาม ศักยภาพของคนอาจเกิดได้จาก 3 ทาง คือ เป็นพรสวรรค์มาตั้งแต่เกิด เกิดจาก  
ประสบการณ์ และเกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547)



ศักยภาพ ประกอบด้วย กลุ่มของความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547)

องค์ประกอบของศักยภาพในตัวบุคคลที่นำมาพิจารณาระดับศักยภาพของบุคคลนั้น ๆ มี 3 ประการ ดังนี้

1. ศักยภาพด้านเทคนิควิธี (Technical Competencies) คือ ความสามารถในการทำงานด้านที่เกี่ยวกับกิจกรรมเฉพาะอย่าง ซึ่งเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการ และเทคนิคอาศัยความรู้การวิเคราะห์และรู้จักใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน ศักยภาพนี้เรียนรู้ได้ด้วยการปฏิบัติระหว่างฝึกหรือการเตรียมตัว เช่น ความสามารถในการเขียนคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร การพูด การอ่านแผนผัง การสร้างอาคาร การรู้จักจัดตารางทำงาน การทำทะเบียน เข้าใจแบบฟอร์มต่าง ๆ การบัญชี การรู้จักเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน

2. ศักยภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Competencies) เป็นความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยใช้ศักยภาพทางด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างดี เนื่องด้วยในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องทำงานสัมพันธ์กับบุคคลหลายประเภทซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้านขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรม สังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ทัศนคติ และค่านิยม จึงต้องศึกษาพฤติกรรมและพยายามเข้าใจบุคคลทุกประเภท ต้องมีความเห็นใจผู้อื่น ทักษะด้านนี้ศึกษาได้จากประสบการณ์ในการทำงาน และจากวิชาสังคมศาสตร์ ที่เกี่ยวกับจิตวิทยา การศึกษาความต้องการของมนุษย์ ขวัญกำลังใจ กระบวนการหมู่พวกและสังคมวิทยา

3. ศักยภาพด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Competencies) เป็นความสามารถในการเข้าใจหน่วยงานของตนในทุกลักษณะ และเห็นความสัมพันธ์ของหน่วยงานของตนที่มีต่อหน่วยงานหรือองค์การอื่นที่เกี่ยวข้อง ต้องเข้าใจว่างานแต่ละหน้าที่ในองค์การขึ้นต่อกันและกัน และหากมีการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่หรือหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ส่วนใดส่วนหนึ่งของโรงเรียนก็จะกระทบกระเทือนถึงส่วนอื่น ๆ ดังนั้น จึงต้องใช้ความรู้ในด้านสังคม ศาสตร์ ประกอบด้วย สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ การเมือง มานุษยวิทยา จิตวิทยาสังคม (Katz, 1995)

ทั้งนี้ ศักยภาพของบุคคลที่เป็นผู้บริหาร อาจมีตัวแปรที่สามารถสังเกตเห็นได้มากถึง 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ในงาน ทักษะการบริหาร ทักษะการบริการและติดต่อสื่อสาร บุคลิกภาพส่วนบุคคล ความรู้รอบตัว และบุคลิกภาพการบริหารอารมณ์ (อรรวิวรร โมลรัตน์วัฒนะ, 2557)



สรุปได้ว่า ศักยภาพ หมายถึง พลังอำนาจ หรือความพร้อมในตัวบุคคล หรือความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในตัวบุคคล และสามารถดึงออกมาใช้ได้หากได้รับการกระตุ้นจากภายนอก บุคคลสามารถแสดงศักยภาพให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้อื่นได้ทั้งทางร่างกายและสติปัญญา ประการสำคัญ คือ ศักยภาพเป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา การปรับปรุง การจัดการ หรือการเข้ามาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ขึ้น อย่างไรก็ดี คำว่า ศักยภาพ หรือขีดความสามารถ หรือสมรรถนะ ถึงแม้จะเรียกแตกต่างกันออกไป แต่ก็ล้วนมาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Competency เช่นเดียวกัน ซึ่งเมื่อก้าวถึงเจ้าอาวาสที่จะบริหารวัดสามารถสรุปเป็น 6 ด้านตามทฤษฎีตะวันตกกล่าวคือ มีสมรรถนะในการสื่อสาร เจ้าอาวาสจำเป็นต้องมีลักษณะที่สามารถสื่อสาร สานงานต่อ ก่องานใหม่ และใช้คนให้ได้ ไม่จำเป็นจะต้องทำเองทุกอย่าง แต่มีศักยภาพในงานที่จะสื่อสารรวมถึงการเผยแพร่พุทธศาสนาที่จะต้องใช้อำนาจในการสื่อสารมีท่าทีและสื่อความหมายที่ถูกต้องประเด็นที่ 2 คือการวางแผนและการบริหารจัดการเป็นการมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ตนเองดูแล โดยได้รับนโยบายจากผู้บังคับบัญชาและควบคุมสั่งการกำกับดูแลวัดให้มีความเรียบร้อยดังามสิ่งที่จะต้องเข้าใจก็คือหลักของพระธรรมวินัย กฎหมายหรือบริบทของสังคมที่เปลี่ยนไป เจ้าอาวาสจะต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทของชุมชนโรงเรียนวัด ประเด็นที่ 3 คือ การทำงานเป็นทีมมีการระดมอำนาจไว้แบบเดิมนั้นอาจจะโดนเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของยุคปัจจุบัน เพราะฉะนั้น ความเหมาะสมในการที่คนหรือพัฒนาคนเพื่อเป็นตัวแทนหรือสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นเป็นการสร้างกลยุทธ์ไปในตัว การตระหนักรับรู้โลกโลกาภิวัตน์มีความเปลี่ยนแปลงเจ้าอาวาสต้องบริหารงานวัดให้เป็นไปโดยปราศจากอคติและมองถึงความเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคม การแสดงตนเองให้เป็นที่ศรัทธาและเป็นผู้นำชาวพุทธถือว่าเป็นบทบาทสำคัญนำไปสู่การพัฒนาตนเองคือการศึกษาศึกษาการสร้างทัศนคติการมีทักษะในการทำงานการมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาว่าจะทำให้เจ้าอาวาสมีบทบาทในการบริหารจัดการวัดที่ชัดเจนและสามารถปกครองคนปกครองตนและปกครองงานให้มีประสิทธิภาพผลงาน ของมหาเถรสมาคมซึ่งเป็นองค์กรปกครองสูงสุดของคณะสงฆ์ได้

### การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาส

ในยุคแรกของการปกครองหรือ บริหารงานวัดของพระพุทธเจ้า เน้นการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในระยะแรก พระภิกษุสงฆ์ยังมีน้อย อีกทั้งไม่มีที่พักอาศัยที่เป็นทางการ จึงไม่ได้อยู่ประจำปัญหาต่าง ๆ จึงยังไม่มีมากแต่ต่อมาเมื่อมีวัดเกิดขึ้นพุทธบัญญัติให้พระสงฆ์จำพรรษาในฤดูฝน มีการอยู่ร่วมกันเป็นคณะเกิดขึ้นปัญหาต่าง ๆ ก็ตามมามากมายเพราะเมื่อคนหมู่มากอยู่ร่วมกันเป็นเวลานาน ๆ ก็ย่อมมีการขัดแย้งกันบ้าง ระเบียบวินัยก็เริ่มหย่อนยาน จึงต้องมีการบริหารจัดการปกครองวัด เพื่อให้ความเป็นอยู่ภายในวัดเป็น



ระเบียบเรียบร้อยและง่ายต่อการบริหารด้วยเหตุนี้จึงเกิดมีกิจกรรมของคณะสงฆ์เกิดขึ้น โดยการแต่งตั้งพระสงฆ์ที่มีความเหมาะสมให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ภายในวัด ดังนี้

1. เจ้าอาวาสปกครองวัด ตำแหน่งเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญ เนื่องจากเปรียบเสมือนผู้นำของพระสงฆ์ ต้องดูแลพระภิกษุสงฆ์ในวัดไม่ให้ประพฤติดี เสื่อมเสีย และต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกด้วย รวมทั้งควบคุมดูแลกิจการภายในวัดทั้งหมด เจ้าอาวาสจึงต้องมีความรับผิดชอบสูง พระราชมารยาทหรือความเจริญของวัดขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบในหน้าที่ของเจ้าอาวาสเป็นประการสำคัญพระพุทธเจ้าจึงได้ทรงแสดงคุณลักษณะและคุณธรรมของเจ้าอาวาสหลายประการดังนี้

1.1 อาวาสสิกขธรรม 5 เป็นคุณสมบัติของเจ้าอาวาสหมวดที่หนึ่งประเภทที่ควรยกย่อง ได้แก่ 1. ถึงพร้อมด้วยมารยาทและวัตร 2. เป็นพหูสูตร ทรงความรู้ 3. เป็นผู้ปฏิบัติขัดเกลาชอบความสงบ ยินดีในกัลยาณธรรม 4. มีวาจางาม รู้จักพูด รู้จักเจรจาให้เป็นผลดี 5. มีปัญญาเฉลียวฉลาด

1.2 ปิยธรรมของเจ้าอาวาส เป็นคุณสมบัติของเจ้าอาวาสประเภทเป็นที่รักที่เคารพของพรหมจารี เพื่อภิกษุสามเณรประพฤติพรหมจรรย์ร่วมกัน ได้แก่ 1. มีศีลสำรวมในพระปาฏิโมกข์ ประพฤติเคร่งครัดในสิกขาบททั้งหลาย 2. เป็นพหูสูตร ทรงความรู้ 3. มีวาจางาม รู้จักพูด รู้จักเจรจาให้เป็นผลดี 4. ได้คล่องแคล่วในมานสิ สำหรับอยู่เป็นสุขในปัจจุบัน 5. บรรลุเจโตวิมุตติ ปัญญาวิมุตติ สิ้นอาสวะแล้ว (อง.ปญจก.(ไทย) 22/231/238)

1.3 โสณธรรมของเจ้าอาวาส ประเภททำวัตรให้งาม ได้แก่ 1. มีศีลสำรวมในพระปาฏิโมกข์ ประพฤติเคร่งครัดในสิกขาบททั้งหลาย 2. เป็นพหูสูตร ทรงความรู้ 3. มีวาจางาม รู้จักพูด รู้จักเจรจาให้เป็นผลดี 4. สามารถกล่าวธรรมมีกาให้ผู้มาหาเห็นแจ่มชัด ยอมรับไปปฏิบัติ 5. เข้าใจให้แก่วรรณและเบิกบานใจได้คล่องแคล่วในมานสิที่เป็นเครื่องอยู่สุขสบายในปัจจุบัน (อง.ปญจก. (ไทย) 22/ 231/239)

1.4 อุปการธรรมของเจ้าอาวาส เป็นธรรมประเภทมีอุปการะมากแก่วัด ได้แก่ 1. มีศีลสำรวมในพระปาฏิโมกข์ ประพฤติเคร่งครัดในสิกขาบททั้งหลาย 2. เป็นพหูสูตร ทรงความรู้ 3. รู้จักปฏิสังขรณ์เสนาสนะและสิ่งของที่ชำรุดหักพัง 4. เมื่อมีสงฆ์หมู่ใหญ่มาจากต่างถิ่นต่างแคว้น ขวนขวายบอกชาวบ้านผู้ปรารถนาไว้ให้ทำบุญ 5. ได้คล่องแคล่วในมานสิที่เป็นเครื่องอยู่

1.5 กรุณาธรรมของเจ้าอาวาส เป็นธรรมประเภทอนุเคราะห์คฤหัสถ์ ซึ่งได้แก่ 1. ชักนำคฤหัสถ์ให้ถือปฏิบัติในอริสัจ 2. ยังคฤหัสถ์ให้ตั้งอยู่ในธรรมทัศนะ คือ รู้เห็นเข้าใจธรรม 3. เมื่อคฤหัสถ์เจ็บไข้ไปเยี่ยมให้สติ เมื่อมีสงฆ์หมู่ใหญ่มาจากต่างถิ่นต่าง



แคว้นชนวนขวยบอกชาวบ้านผู้ปรารถนาไว้ให้มาทำบุญ เขาถวายโภชนะใด ๆ จะเลวหรือดี ก็ฉันด้วยตนเองไม่ยั้งศรัทธาไทยให้ตกไป (อง.ปญจก. (ไทย) 22/231/240)

จะเห็นได้ว่าตำแหน่งของเจ้าอาวาสนั้นไม่เพียงแต่จะมีผลต่อกิจกรรมภายในวัด เท่านั้นยังมีผลต่อชุมชนด้วย ดังนั้น คุณธรรมของเจ้าอาวาสจึงมีนอกเหนือไปจากที่กล่าวมาข้างต้นอีก คือ ธรรมที่ทำให้เจ้าอาวาสเลวหรือดี ธรรมที่ทำให้เจ้าอาวาสตกต่ำและไม่ตกต่ำ

วัดเป็นนิติบุคคลที่มีกฎหมายให้อำนาจจัดตั้งและการดำเนินการเป็นเอกเทศจึงมีข้อควรศึกษาดังนี้

1. ฐานะเป็นนิติบุคคล 1. กฎหมายให้วัดเป็นนิติบุคคล กล่าวคือ เป็นบุคคล โดยกฎหมาย 2. วัดได้รับการคุ้มครองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และกฎหมายอื่น

#### 1.1 สิทธิและหน้าที่ของวัด

1.1.1 วัดมีสิทธิและหน้าที่เหมือนบุคคลธรรมดา

1.1.2 แต่สิทธิและหน้าที่ดังว่านั้น จะต้องไม่ขัด

(ก) กับสภาพของวัด

(ข) กับบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

(ค) กับวัตถุประสงค์ของวัด

#### 1.2 ภูมิลำเนาของวัด

1.2.1 วัดต้องมีภูมิลำเนา คือที่ตั้งวัดเหมือนบุคคลธรรมดา

1.2.2 วัดต้องมีทะเบียนบ้านเช่นเดียวกับครอบครัวหนึ่ง ๆ

#### 1.3 การแสดงความประสงค์ ของวัด

1.3.1 วัดแสดงความประสงค์เองมิได้

1.3.2 วัดแสดงความประสงค์ได้โดยอาศัยผู้แทน

(ก) ผู้แทนโดยตำแหน่ง

(ข) ผู้แทนโดยการแต่งตั้ง

35 มาตรา 31 เป็นบทบัญญัติใหม่ มีสาระสำคัญ แยกวัดไว้ 2 อย่าง

1. วัดที่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา

2. สำนักสงฆ์

#### 2. ฐานะวัดและผู้แทนวัด

2.1 ให้วัดมีฐานะเป็นนิติบุคคล

2.2 ให้เจ้าอาวาสเป็นผู้แทนวัดในกิจการทั่วไป

41 มาตรา 36 เป็นบทบัญญัติเดิม กำหนดถึงผู้ปกครองวัด

1. โดยตำแหน่ง ให้วัดหนึ่งมี



- 1.1 เจ้าอาวาสรูปหนึ่ง
- 1.2 รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาสรูปหนึ่งหรือหลายรูปก็ได้
2. โดยฐานะของเจ้าอาวาส เป็น
  - 2.1 ผู้ปกครองวัดตามกฎหมายและพระธรรมวินัย
  - 2.2 เจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา
  - 2.3 ผู้แทนนิติบุคคลของวัด
  - 2.4 ผู้แสดงความประสงค์ของวัด
  - 2.5 ผู้ใช้สิทธิและหน้าที่ของวัด
42. มาตรา 37 เป็นบทบัญญัติเดิม กำหนดหน้าที่เจ้าอาวาสแยกตามลักษณะงาน
  1. การสาธารณูปการ และการศาสนสมบัติ
    - 1.1 บำรุงรักษาวัดให้เป็นไปด้วยดี
    - 1.2 จัดกิจการของวัดให้เป็นไปด้วยดี
    - 1.3 จัดศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี
  2. การปกครอง
    - 2.1 ปกครองบรรพชิตในวัด
    - 2.2 ปกครองคฤหัสถ์ในวัด
    - 2.3 ควบคุมความประพฤติของคฤหัสถ์ในวัด
  3. การศาสนศึกษาและการศึกษาสงเคราะห์
    - 3.1 เป็นธุระในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแก่บรรพชิต
    - 3.2 เป็นธุระในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแก่คฤหัสถ์
    - 3.3 เป็นธุระในการอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิต
    - 3.4 เป็นธุระในการอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่คฤหัสถ์
  4. การสาธารณสงเคราะห์
    - 4.1 อำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลตามปกติตามสมควร
    - 4.2 อำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลเป็นกรณีพิเศษตามสมควร

อนึ่ง นอกจากนี้เจ้าอาวาสยังมีหน้าที่เกี่ยวกับการคณะสงฆ์อื่นอีก

- 43. มาตรา 38 เป็นบทบัญญัติเดิม กำหนดอำนาจเจ้าอาวาส
  1. อำนาจรับคนเข้า
    - 1.1 สัมมิให้บรรพชิตซึ่งไม่ได้รับอนุญาตเข้าไปอยู่อาศัยในวัดนั้น
    - 1.2 ห้ามมิให้คฤหัสถ์ ซึ่งมิได้รับอนุญาตเข้าไปอยู่อาศัยในวัดนั้น
  2. อำนาจเอาคนออก
    - 2.1 สัมมิให้บรรพชิต ซึ่งไม่อยู่ในโอวาทให้ออกไปเสียจากวัด



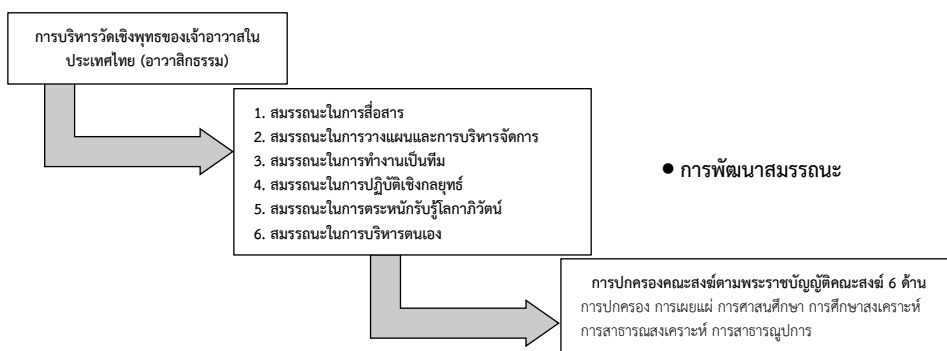
- 2.2 สังกะสี ซึ่งไม่อยู่ในโอวาทออกไปเสียจากวัด
- 3. อำนาจสั่งให้ช่วยทำงานในวัด
  - 3.1 สั่งให้บรรพชิตผู้อยู่ในวัดทำงานภายในวัด
  - 3.2 สั่งให้คฤหัสถ์ผู้อยู่ในวัดให้ทำงานภายในวัด
- 4. อำนาจสั่งลงโทษ
  - 4.1 สั่งลงโทษบรรพชิต ผู้ประพฤติดีคำสั่งของเจ้าอาวาสซึ่งสั่งการโดยชอบ
  - 4.2 สั่งลงโทษคฤหัสถ์ ผู้ประพฤติดีคำสั่งของเจ้าอาวาสซึ่งสั่งการโดยชอบ
  - 4.3 โทษที่ลงนั้น ให้อำนาจเฉพาะ
    - (ก) ทณฑกรรม กล่าวคือ ให้ทำงานภายในวัด
    - (ข) ให้ทำทัณฑ์บน
    - (ค) ให้ขอขมาโทษ
- 44. มาตรา 39 เป็นบทบัญญัติเดิม กำหนดเรื่องผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาส
  - 1. ให้แต่งตั้งในเมื่อ
    - 1.1 ไม่มีเจ้าอาวาส และจะแต่งตั้งทันทีมิได้ หรือ
    - 1.2 เจ้าอาวาสไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้
  - 2. ให้มีอำนาจและหน้าที่เช่นเดียวกับเจ้าอาวาส
    - 2.1 หน้าที่ตามมาตรา 37(2) อำนาจตามมาตรา 38
  - 3. หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง
    - 3.1 ให้เป็นไปตามกฎหมายเถรสมาคม
    - 3.2 จะแต่งตั้งขัดกับกฎหมายเถรสมาคมมิได้ (วัดโมลีโลกยาราม, 2562)

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ได้แบ่งเขตการปกครองคณะสงฆ์เป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ การปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลางให้มี เจ้าคณะใหญ่ ปฏิบัติหน้าที่ในเขตปกครองคณะสงฆ์ การแต่งตั้งและการกำหนดอำนาจหน้าที่เจ้าคณะใหญ่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎหมายเถรสมาคม และในส่วนของการปกครอง คณะสงฆ์ส่วนภูมิภาคให้มีพระภิกษุเป็นผู้ปกครองตามชั้น ตามลำดับ คือ เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาส และเมื่อมหาเถรสมาคมเห็นสมควรจะจัดให้มี รองเจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะอำเภอ และรองเจ้าคณะตำบล เป็นผู้ช่วยเจ้าคณะนั้น ๆ ก็ได้



การปกครองเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารกิจการพระสงฆ์และพระศาสนาให้มีความเจริญก้าวหน้า เพื่อความตั้งมั่นของพระศาสนาให้เกิดประโยชน์แก่คณะสงฆ์ และมหาชนผู้มีส่วนทำให้เกิดผลกระทบเกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม การศึกษาให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ในแง่วิชาการเกี่ยวกับความหมายของการปกครอง ประเภทการปกครอง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์ รวมถึง การใช้อำนาจในรูปแบบตามพระวินัยบัญญัติกับรูปแบบตามอำนาจของรัฐ ซึ่งตราผ่านพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับต่าง ๆ และวิวัฒนาการการปกครองในแต่ละยุคสมัย ที่มีการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ นำมาซึ่งความเข้าใจอันดีงามและมีประโยชน์โดยตรงต่อการปกครองคณะสงฆ์ให้มีความสงบเรียบร้อย เป็นแบบอย่างการปกครองของสังคมโดยทั่วไป ซึ่งในสังคมสงฆ์ได้รับการยกย่องเชิดชูให้มีสถานภาพสูงกว่าบุคคลธรรมดาทั่วไป (คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2549)

สรุปในส่วนนี้ การบริหารวัดเชิงพุทธจำเป็นต้องนำความรู้จากการศึกษาหลักธรรม หรือ ข้อปฏิบัติในทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารในยุคปัจจุบัน อย่างที่ผู้เขียนได้เขียนไว้แล้วเช่น อาวาสิกธรรม กรุณาธรรม เป็นต้น ซึ่งเจ้าอาวาสถือว่าเป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่หลักและเป็นผู้มีบทบาทอย่างยิ่งในการที่จะกำหนดทิศทางของการบริหารจัดการวัดให้มีการศึกษามีการปกครองที่ดีมีการเผยแผ่ที่มีประสิทธิภาพ การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เข้าหลักของพระธรรม และพระวินัยซึ่งปัจจุบันนี้นอกจากเหนือจากพระวินัยแล้วจะมีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ มีการปกครองการเผยแผ่พระพุทธศาสนา การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การสาธารณสงเคราะห์ และการสาธารณูปการ เหล่านี้จะทำให้เจ้าอาวาสมีสมรรถนะในการบริหารจัดการโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างทัศนคติที่ทำให้ส่วนรวมซึ่งเจ้าอาวาสในประเทศไทยก็มีความพร้อมในด้านนี้ถือว่าเป็นผู้นำพัฒนาผู้นำให้มีความพร้อมที่จะบริหารจัดการวัดได้



ภาพที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะการบริหารวัดเชิงพุทธของเจ้าอาวาส  
ในประเทศไทย



## สรุป

การพัฒนาสมรรถนะในการบริหารวัดเริ่มต้นจากเจ้าอาวาสรับนโยบายจากหน่วยเหนือ คือ มหาเถรสมาคม (พระราชบัญญัติคณะสงฆ์) มาสร้างเป็นวิสัยทัศน์ในการบริหารคน บริหารตน บริหารวัด ตามธรรมวินัยและกฎหมายของบ้านเมือง และเข้าใจบริบทของสังคมในแต่ละพื้นที่ ซึ่งมีความแตกต่างกัน โดยอาศัยหลักการการพัฒนาสมรรถนะของตะวันตก คือ 1. สมรรถนะในการสื่อสาร 2. สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ 3. สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม 4. สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ 5. สมรรถนะในการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ 6. สมรรถนะในการบริหารตนเอง ซึ่งหลักเหล่านี้ก็สามารถนำมาใช้เพราะในโลกปัจจุบันเป็นยุคที่มีความพัฒนาในเรื่องของเทคโนโลยี ดิจิตอลหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการพัฒนาเพราะฉะนั้นการพัฒนาสมรรถนะนี้จึงเริ่มจากการพัฒนาวัดพัฒนาตนเองและพัฒนาคนให้เข้ากับหลักของธรรมวินัยมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่เสมอก็สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในอนาคตได้

## เอกสารอ้างอิง

- คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2549). *การปกครองคณะสงฆ์ไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2550). *ความสามารถในพระคณา ดร.दनัย เทียนพุ่ม*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ. อาร์. อินฟอร์เมชั่น แอน พับลิเคชั่น จำกัด.
- เทียน ทองแก้ว. (2560). *สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ*. สืบค้น 4 พฤศจิกายน 2566, จาก [http://www.safetynewlook.com/private\\_folder/competenc.pdf](http://www.safetynewlook.com/private_folder/competenc.pdf)
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วัดโมลีโลกยาราม. (2562). *วิทยาพระสังฆาธิการ*. สืบค้น 4 พฤศจิกายน 2566, จาก <https://www.watmoli.com/wittaya-four/2311/>
- สุกัญญา รัตมิธรรมโชติ. (2547). Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้. *Productivity*, 9(53), 44-48.
- สุนิดา พินิจการ. (2550). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารหลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา : สมรรถนะของผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



- อรรวิวรร โมลรัตน์วัฒนะ. (2557). *การศึกษารายละเอียดประกอบของศักยภาพของผู้บริหารระดับสูงในการบริหารงานเพื่อเพิ่มความสามารถการแข่งขันในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์* (ดุชนิพนธ์ปริญญาดุชนิพนธ์ิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- 3 Plus News. (2023). *Arrest of two drunk monks driving swaying back and forth, saying they were a bit drunk after celebrating a merit-making Kathin ceremony*. Retrieved November 20, 2023, from <https://ch3plus.com/news/social/morning/374894>
- Hellriegel, D. et al. (2005). *Management: A Competency-Based Approach* (10th ed.). Singapore: Thomson South-Western.
- Katz, L. (1995). Skills of an Effective Administrator. *Harvard Business Review*, 33(1), 33-42.
- Zwell, M. (2000). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley and Sons.