

รูปแบบการบริหารองค์กรคณะสงฆ์เงินนิกายในประเทศไทย

ศิริวรรณ พัทธนิวัฒนากุล¹ ปิยะนุช เงินคล้าย²
สมศักดิ์ บุญปุ้³ อำนาจ บัวศิริ⁴

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นขององค์กรคณะสงฆ์เงินนิกายในประเทศไทยในปัจจุบัน และเพื่อหาแนวทางและรูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารองค์กรของคณะสงฆ์เงินนิกาย เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ศึกษาวัดในสังกัดองค์กรคณะสงฆ์เงินนิกาย 4 แห่ง และข้อมูลทุติยภูมิจากแหล่งต่าง ๆ เก็บข้อมูลภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และการสนทนากลุ่ม กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 20 รูป/คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอในลักษณะการบรรยายแบบพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารงานขององค์กรคณะสงฆ์เงินนิกายในประเทศไทยทั้ง 6 ด้าน คือด้านการปกครอง ด้านการศึกษา ด้านสาธารณูปการ ด้านการเผยแผ่ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ และด้านสาธารณสงเคราะห์ เป็นแบบค่อยเป็นค่อยไป และมีปัญหาในแต่ละด้านน้อย ทั้งนี้ การบริหารงานปัญหาเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการองค์กรของ อองรี ฟาโยล 14 ประการ แต่มีจุดอ่อนเรื่องการประชาสัมพันธ์ (2) ในด้านความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การปฏิรูปประเทศไทยระยะ 20 ปี พบว่าการบริหารงาน 6 ด้าน มีความสอดคล้องกันจำนวน 6 ยุทธศาสตร์ และไม่สอดคล้องจำนวน 4 ยุทธศาสตร์ และ (3) แนวทางในการพัฒนาการบริหารได้มาจากการทำการประชุมกลุ่ม คือ APESPA (เอเปสป่า)

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหาร; องค์กรคณะสงฆ์เงินนิกาย; ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

ศิริวรรณ พัทธนิวัฒนากุล, ปิยะนุช เงินคล้าย, สมศักดิ์ บุญปุ้ และอำนาจ บัวศิริ. (2566). รูปแบบการบริหารองค์กรคณะสงฆ์เงินนิกายในประเทศไทย. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 13(1), 226-239.

¹ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: kobangsa5@hotmail.com

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

⁴ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

A Model of the Chinese Buddhist Sangha Order Administration in Thailand

Siriwat Patcharaniwattanakul¹ Piyanush Ngernklay²

Somsak Boonpoo³ Amnaj Buasiri⁴

Abstract

This research article aims to study the present administration and problems of the Chinese Buddhist Sangha in Thailand, and to seek for the path and the appropriate model to develop the organization administration. The research was a quality research method studied from selected 4 temples. Structured in-depth interview including various sources of secondary data, interview and focus group discussion were conducted. Data analysis was administrated by content analysis method and presented by description following descriptive analysis.

The results of the research revealed that: (1) the 6 present administrative aspects of the Chinese Buddhist Sangha in Thailand, namely, administration, religion, public support, propagation, educational support, and public service have slowly been going on with a few problems. The administrative figure analyzed through 14 items of Henri Fayol's ideology was effective and efficient. However, the weak point of the administration was insufficient publicizing the organization and the missions done. (2) 6 missions of the Chinese Buddhist Sangha related to 6 strategies of the 20-year National Development Strategies following 12th National Economic and Social Development Plan while other 4 did not. (3) The guideline to develop the administration synthesized through the consideration of the focus group meetings was "APESPA".

Keywords: Administrative Model; Chinese Buddhist Sangha; The 20-year National Development Strategies

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

Patcharaniwattanakul, S., Ngernklay, P., Boonpoo, S., & Buasiri, A. (2023). A model of the Chinese Buddhist Sangha order administration in Thailand. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 13(1), 226-239.

¹ Doctor of Philosophy Program in Social Sciences, Ramkhamhaeng University
2086 Ramkhamhaeng Road, Hau Mark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Corresponding Author Email: kobangsai5@hotmail.com

² Faculty of Political Sciences, Ramkhamhaeng University

³ Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

⁴ Mahachulalongkornrajavidyalaya University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรคณะสงฆ์จีนนิกายในประเทศไทยนั้นเริ่มมีมาตั้งแต่ประเทศไทยมีการติดต่อกับประเทศจีน มีพระภิกษุจีนเดินทางเข้ามาในประเทศไทยแต่ส่วนใหญ่ไม่ได้จำพรรษาอยู่เป็นการถาวร ศูนย์กลางทางศาสนาของชาวจีนจึงเป็นลักษณะศาลเจ้า หรือที่พักพระสงฆ์แบบจีน แต่ยังไม่มีการสร้างวัดจีนตามแบบแผนขึ้น การสถาปนาองค์กรคณะสงฆ์จีนนิกายอย่างเป็นทางการเริ่มขึ้นเมื่อพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงสถาปนาคณะสงฆ์จีนนิกายขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2423 เมื่อพระสงฆ์ฝ่ายจีนมีมากขึ้น จึงมีการสร้างวัดมังกรกมลาวาส (เล่งเน่ยยี่) ขึ้นเป็นศูนย์กลางการบริหารปกครองคณะสงฆ์จีนนิกาย คณะสงฆ์จีนนิกายมีการกำหนดรูปแบบการบริหารองค์กรมีเอกลักษณ์เฉพาะเป็นระบบที่ส่งเสริมสนับสนุนจุดด้อยให้เด่นชัดและที่เด่นอยู่แล้วก็จะเป็จุดแข็งทางพระพุทธศาสนา มหายานจีนนิกายได้มากขึ้น ในอดีตวัดจีนและศาลเจ้าจีนก็มีบทบาทในการสงเคราะห์และช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติด้านต่างๆ (Satsanguan, 2000) จึงจำเป็นต้องคิดและหาวิธีการใหม่มุ่งไปสู่การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง ‘องค์กร’ เพื่อประสิทธิภาพและความเจริญเติบโตขององค์กรต่อไปในอนาคต การปรับตัวหรือปฏิรูปกิจการต่างๆ ขององค์กรเพื่อลดจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งเพื่อเป็นโอกาสที่วัดและพระสงฆ์หรือพระพุทธศาสนาทั้งหมดจะได้รู้ทันบทบาทในการพัฒนาและบทบาทของผู้นำการพัฒนาขึ้นใหม่โดยปรับตัว ปรับวิธีการ และปรับบทบาทนั้นให้เข้ากับสภาพปัจจุบัน” (Phrarajaworametee, 2017)

สภาพปัญหาในปัจจุบันขององค์กรคณะสงฆ์จีนนิกายในประเทศไทยคือมีการเจริญเติบโตอย่างช้าๆ มีวัดจีนและที่พักสงฆ์เพียง 19 แห่ง ส่วนใหญ่มักตั้งอยู่ในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ในบางจังหวัดเป็นเพียงโรงเจ ศาลเจ้า สมาคม หรือมูลนิธิเท่านั้น เนื่องจากบุตรหลานชาวจีนในปัจจุบันไม่นิยมเรียน

ภาษาจีน ส่วนบิดามารดาไม่มีความรู้และทักษะที่จะอธิบายให้บุตรหลานฟังและเข้าใจถึงประเพณีวัฒนธรรมจีนที่ถูกต้อง จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พระพุทธศาสนา มหายานจีนนิกายไม่แพร่หลาย และวัดไทยหรือ “วัดพระพุทธศาสนานิกายเถรวาททั้งมหายานและธรรมยุตติกนิกาย” มีอยู่ในทุกหมู่บ้านและบางหมู่บ้านมีหลายวัด อีกประการคือชาวไทยเชื้อสายจีนต่างคิดว่าวัดไทยเป็นวัดพระพุทธศาสนาเหมือนกัน การทำบุญและทำนุบำรุงวัดเท่ากับทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาของพระพุทธเจ้าเช่นกัน จึงไม่มีความจำเป็นต้องสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับพระพุทธศาสนานิกาย มหายานจีนนิกาย จากปีพุทธศักราช 2552 นับจากวัดบรมราชากาญจนานิกะอนุสรณ์ คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์ วัดเล่งเน่ยยี่ 2 เสริมสมบูรณ์ คณะสงฆ์ มหายานจีนนิกายในประเทศไทย ยังไม่ได้มีโครงการในการสร้างวัดใหม่ขึ้นมาเลย ด้านองค์กรขาดกลไกและระบบรูปแบบบริหารจัดการพัฒนาและสืบสานสืบทอดที่ชัดเจนขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ให้สอดคล้องกับระบบสังคมที่เปลี่ยนแปลง กำหนดกลยุทธ์โดยไม่คำนึงถึงความเสี่ยง ตอบสนองผู้รับบริการไม่ได้อย่างเต็มศักยภาพหรือกำหนดกลุ่มเป้าหมายได้แต่การปฏิบัติการล้มเหลว การจัดการกระบวนการที่ล้มเหลว รักษาบุคลากรที่ดีไว้ไม่ได้ ภาวะผู้นำล้มเหลว ความหยิ่งผยองและหลงตนเองของผู้นำสูงสุด ความอ่อนด้อยและขาดประสบการณ์ เป็นเหตุผลที่จะส่งผลให้องค์กรหยุดนิ่งไม่พัฒนาและเสื่อมถอยในที่สุด

รูปแบบการบริหารงานของคณะสงฆ์จีนนิกายในประเทศไทยในปัจจุบันนั้นแม้มีรูปแบบการบริการเป็นไปตามพระราชบัญญัติการปกครองของคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และ พ.ศ. 2535 (ฉบับที่ 2) และ พ.ศ. 2561 ซึ่งคณะสงฆ์จีนนิกายยังคงรูปแบบบริหารและจัดการงานเช่นเดิม สายการบังคับบัญชายังคงมีเจ้าคณะใหญ่จีนนิกายเป็นประมุขสูงสุด ขึ้นตรงต่อสมเด็จพระสังฆราช มีภาระงาน 6 ด้าน ตามพระราชบัญญัติ

คณะสงฆ์ ในอดีตและปัจจุบัน วัดจีนิกายหลายวัดได้ทำหน้าที่ในด้านการอบรมขัดเกลาให้กับคนในสังคม โดยใช้พระโพธิญาณของพระโพธิสัตว์ในการให้ความเมตตาต่อมวลมนุษยาร่วมกับการนำรูปแบบพิธีกรรมที่ส่งผลต่อการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขในมวลมนุษยาร่วมพิธีกรรมที่สัมพันธ์กับวิถีชีวิตของชาวไทยเชื้อสายจีน โดยมีวัดมังกรกมลาวาสและวัดบรมราชานุสรณ์ฯ เป็นศูนย์กลางในการใช้วัดเป็นสถานศึกษาซึ่งเป็นผลดีในการนำเด็กและเยาวชนจากทั่วประเทศเข้ามาบรรพชาเป็นสามเณรและพระภิกษุเพื่อสืบสานองค์กรคณะสงฆ์จีนิกายในสังคมไทย อีกทั้งการปรับบริบทด้านพิธีกรรมต่างๆ ให้สอดคล้องกับการใช้ชีวิตของสังคมเมืองในยุคโลกาภิวัตน์” (Paitayawat, 2016)

ประเทศไทยได้ประกาศยุทธศาสตร์การปฏิรูปประเทศไทยระยะ 20 ปีไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายของประเทศในการขับเคลื่อนการพัฒนาไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน ซึ่งยุทธศาสตร์เหล่านี้จะนำไปสู่การปฏิบัติด้วยยุทธศาสตร์พัฒนาชาติของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ประเด็นการปฏิรูปจะต้องเกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านวัตถุกับการพัฒนาด้านจิตใจ และใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการขับเคลื่อน สอดคล้องกับองค์กรคณะสงฆ์จีนิกายที่เป็นองค์กรทางศาสนาซึ่งมีหน้าที่หลักคือ การพัฒนาจิตใจของพุทธบริษัท เป็นแกนนำด้านจิตวิญญาณ คณะสงฆ์จีนิกายภายใต้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช 2505 แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2535 และพุทธศักราช 2561 ส่งผลให้คณะสงฆ์ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน แต่คณะสงฆ์จีนิกายยังมิได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารองค์กรตามภาระงาน 6 ด้าน คือ (1) ด้านการปกครอง (2) ด้านการศาสนศึกษา (3) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ (4) ด้านการเผยแผ่ (5) ด้านการสาธารณูปการ และ (6) ด้านการสาธารณสงเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรให้ดี

กว่าแบบเดิมที่เป็นอยู่ อย่างไรก็ตามรูปแบบการบริหารองค์กรคณะสงฆ์จีนิกายในประเทศไทยที่มีสภาพปัญหาจากระบบการบริหารเชิงโครงสร้าง ยังคงเป็นประเด็นปัญหาและเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้วิจัยเลือกทำการศึกษาเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมไปเสนอเพื่อนำไปใช้เป็นกรอบการสร้างยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การบริหารเพื่อมิให้องค์กรต้องสูญสิ้นหรือเสื่อมสลายไปตามกาลเวลาแต่เจริญก้าวหน้าควบคู่กับพระพุทธศาสนาและสังคมไทยอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์รูปแบบและสภาพปัญหาการบริหารงานขององค์กรคณะสงฆ์จีนิกายในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสอดคล้องของรูปแบบการบริหารองค์กรของคณะสงฆ์จีนิกายในประเทศไทยกับยุทธศาสตร์การปฏิรูปประเทศไทยระยะ 20 ปี
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาและรูปแบบที่เหมาะสมในการบริหารงานขององค์กรคณะสงฆ์จีนิกายในประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษารูปแบบและสภาพปัญหาการบริหารงานในปัจจุบันขององค์กรคณะสงฆ์จีนิกายในประเทศไทย ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การปฏิรูปประเทศไทยระยะ 20 ปีและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12
2. ขอบเขตด้านประชากร คือ พระสงฆ์ที่อยู่ในระดับผู้บริหาร ข้าราชการ ผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการเกี่ยวกับคณะสงฆ์จีนิกายในประเทศไทย
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา เริ่มดำเนินงานตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2561 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2562

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบสภาพรูปแบบการบริหารงานขององค์กร คณะสงฆ์จีนนิกายในประเทศไทย และสภาพปัญหาในการบริหารงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

2. ทราบความสอดคล้องของรูปแบบการบริหารงานขององค์กรของคณะสงฆ์จีนนิกายในประเทศไทย กับ ยุทธศาสตร์การปฏิรูปประเทศไทยระยะ 20 ปี ปี ตาม แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศของแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

3. ได้แนวทางการพัฒนาและรูปแบบที่เหมาะสม ในการบริหารงานขององค์กรคณะสงฆ์จีนนิกายใน ประเทศไทย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่างๆ ของระบบที่สามารถ ยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่า จะประกอบด้วยอะไร จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและ ความสัมพันธ์กันอย่างไร ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ปัจจัย หรือตัวแปรต่างๆ ที่กำลังศึกษา ซึ่งจะออกแบบตาม แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และหลักการพื้นฐานในการ กำหนดรูปแบบนั้นๆ เป็นหลัก ส่วนกระบวนการวิจัย เพื่อการพัฒนารูปแบบ สามารถสรุปได้เป็น 2 ขั้นตอน คือ การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และการตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของรูปแบบ

Smith, Carroll, Kefalas, and Watson (1980) ได้ให้ความหมายของแบบจำลองไว้ว่า “รูปแบบ หมายถึง การย่อปรากฏการณ์จริงให้เล็กลงเพื่อใช้ ทำความเข้าใจข้อเท็จจริง ปรากฏการณ์หรือพฤติกรรม ต่างๆ โดยจัดวางแบบแผนให้เข้าใจง่ายขึ้น แบบจำลอง ไม่ใช่ข้อเท็จจริงแต่เป็นตัวแทนของความจริง หรือ ปรากฏการณ์ทั้งหมดที่เกิดขึ้น”

Willer (1986) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “รูปแบบ เป็นการสร้างมโนทัศน์ (conceptualization) เกี่ยวกับ ชุดของปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการ (rationale) ของระบบรูปนัย (formal system) และมีจุดมุ่งหมาย เพื่อการทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยาม ความ สัมพันธ์ และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง”

Procter (1981) ได้ให้ความหมายไว้ใน “Longman Dictionary of Contemporary English” ไว้ว่า รูปแบบมี 3 ลักษณะใหญ่ คือ “Model” ที่หมายถึง สิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของจริงความหมายนี้ตรงกับ ภาษาไทยว่า แบบจำลอง เช่น แบบจำลองของเรือดำน้ำ หมายถึงสิ่งของหรือคนที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการ ดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูแบบอย่าง นักเดินแบบ หรือแม่แบบในการวาดภาพศิลป์ หมายถึงแบบหรือรุ่น ของผลิตภัณฑ์ต่างๆ”

Fayol (1930) ได้เสนอทฤษฎีการบริหารภายใต้ หลักการทั่วไปไว้ 14 หลักการ ประกอบด้วย (1) การ แบ่งงานกันทำ (division of labor) (2) อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ (authority and responsibility) (3) การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว (unity of command) (4) สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (line of authority) (5) การรวมอำนาจ (centralization) (6) การมีเป้าหมายเดียวกัน (unity of direction) (7) หลักความเสมอภาค (equity) (8) การออกคำสั่ง (order) (9) ความคิดริเริ่ม (initiative) (10) ความ มีระเบียบวินัย (discipline) (11) ค่าตอบแทน (remuneration of personnel) (12) ความมั่นคงใน งาน (stability of tenure of personnel) (13) ผล ประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ ขององค์กร (subordination of individual interests to the common interest) (14) ความ สามัคคี (esprit de corps)

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์กรคณะสงฆ์

การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในปัจจุบัน คือ กิจการที่คณะสงฆ์จะต้องทำหรือที่จะต้องถือเป็นธุระหน้าที่ เพราะเป็นการคณะสงฆ์และการพระศาสนาหรือเพราะเกี่ยวกับการคณะสงฆ์และการพระศาสนา มี 6 ฝ่าย คือ การเพื่อความเรียบร้อยดีงาม (การปกครอง) การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งในปัจจุบันอยู่ภายใต้ การกำกับดูแลของมหาเถรสมาคม

Phratchepariyatmetee (2018) ได้นำเสนอถึงการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์สมัยปัจจุบัน มีปัจจัยมาจาก 2 ประการสำคัญ คือ (1) ว่าด้วยเรื่องของความรู้ความสามารถเฉพาะตนของพระสังฆาธิการผู้ปกครองที่ถือเป็นเรื่องของศาสตร์ที่เป็นองค์ประกอบเฉพาะตัวบุคคลที่พึงมีและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปทั้งผู้บังคับบัญชาที่เหนือตน ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน และพุทธบริษัททั้ง 4 ที่มีส่วนร่วมในการจรรโลงสร้างสรรค์พัฒนา วัดหรือองค์กรคณะสงฆ์ในแต่ละระดับ (2) ว่าด้วยเรื่องทักษะหรือความชำนาญ ความเชี่ยวชาญทางการบริหารจัดการที่ถือเป็นศิลป์ ทั้งศิลป์ในเรื่องของการครองตน ครองคนและ ครองงาน ที่พระสังฆาธิการผู้ปกครองได้แสดงออกให้เป็นที่ยอมรับว่ามีความเก่ง ความดี จนเป็นที่เชื่อถือ เชื่อมั่นว่า ผู้ปกครองจำเป็นจะต้องมีความรู้ความสามารถทางการบริหารจัดการที่ถือเป็นเรื่องของศาสตร์ ขณะเดียวกันก็จำเป็นต้องมีทักษะความเชี่ยวชาญทางการบริหารจัดการเฉพาะตนซึ่งถือเป็นเรื่องของศิลป์ เมื่อนำทั้งสองส่วนมาผนวกเข้ารวมกันจะส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์ให้ไปไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารหรือผู้ปกครองจะต้องมีสิ่งต่อไปนี้ (1) การมีภาวะผู้นำ (leadership) (2) การมีทักษะในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ (decision making) (3) การมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจ (motivation) (4) การมีทักษะการติดต่อสื่อสาร (communication) (5) การมีทักษะการ

บริหารความขัดแย้ง (conflict) สำหรับการบริหารจัดการวัด เป็นภาระหน้าที่โดยตรงของเจ้าอาวาส ซึ่งตามกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ 23 (พ.ศ. 2541) ระบุภาระงานในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการไว้ 6 ด้าน ได้แก่ การปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ (Phratampariyatsopon, 2005)

ยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

ยุทธศาสตร์ชาติที่ใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ และสาระสำคัญของแต่ละยุทธศาสตร์ 20 ปี มีเป้าหมายเพื่อสร้างความมั่นคงในทุกระดับตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน และความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อทำให้เกิดความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติโดยยึดหลักแนวทาง “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” รวมทั้งการบริหารจัดการและการฟื้นฟูสภาพแวดล้อมและกลไกพื้นฐานด้านความมั่นคง รวมถึงพัฒนากลไกการพัฒนาความมั่นคง ขจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบ การสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ กระจายอำนาจ และสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมตามหลักนิติธรรม

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ถูกถ่ายทอดมาสู่ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งได้จัดทำขึ้นโดยได้น้อมนำหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศต่อเนื่องจาก แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9-11 มีแนวทางการพัฒนาดังต่อไปนี้คือ (Office of the National Economic and Social Development Council, 2016) ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศ สู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบ โลจิสติกส์ ยุทธศาสตร์ที่ 8 การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ และยุทธศาสตร์ ที่ 10 ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Deeradorn (1983) ศึกษาเรื่อง “The Role of Mahayana Buddhist Sangha Towards Social Development: A Specific Case Study towards Chinese Sangha and Anamikaya Sangha in the Central Part of Thailand” พบว่า “พระสงฆ์มหายาน ส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่าตนควรมีบทบาทในการพัฒนา สังคมหรือไม่ และพระสงฆ์ส่วนใหญ่ไม่ได้รับการยอมรับ จากชาวนวน แต่ได้รับการยอมรับจากชาวจีน และ ไม่แน่ใจว่าจะได้รับการยอมรับจากชาวไทยหรือไม่ พระสงฆ์มหายานมีความยึดมั่นมากแต่ไม่แน่ใจว่าจะ บวชตลอดชีวิตหรือไม่ รวมถึงไม่มั่นใจในอุดมคติการ บำเพ็ญตนเป็นพระโพธิสัตว์ด้วย ด้านกิจกรรมการ พัฒนาสังคมนั้นพระสงฆ์มหายานมีกิจกรรมน้อยทั้งใน ด้านการพัฒนาจริยธรรม การพัฒนาการศึกษา การ พัฒนาสวัสดิการสังคมและการพัฒนาอาชีพ ส่วนใหญ่ จะเน้นกิจกรรมด้านการพัฒนาการศึกษามากที่สุด พร้อมกับมีพิธีกรรมที่นิยมมากที่สุดคือการประกอบพิธี กงเต็ก ส่วนกิจกรรมในการพัฒนาสังคมมีความสัมพันธ์ กับความคาดหวังบทบาทและความรู้สึกได้รับการ ยอมรับจากชาวไทย ความหมายบทบาทมีความสัมพันธ์

กับอายุและความยึดมั่นในความเป็นพระสงฆ์มหายาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับจากชาวไทยจะมีความ สัมพันธ์กับประเทศที่เกิดและความคาดหวังใน บทบาทด้วย”

Anampoch (2013) ศึกษาเรื่อง “The Development of the Effective Management in Anamikaya Sangha in Thailand” พบว่า “ปัญหา และอุปสรรคที่มีต่อกระบวนการบริหารกิจการของ คณะสงฆ์อนันมิกายในประเทศไทย” การปกครองคณะ สงฆ์อนันมิกายหรือพระภิกษุมีสถานะเป็นองค์กรทาง ศาสนาเทียบเท่ากับมหาเถรสมาคม ภายใต้การบังคับ บัญชาของสมเด็จพระสังฆราช โดยแบ่งการบริหาร จัดการเป็น 6 ด้าน ปัญหาและอุปสรรคของคณะสงฆ์ อนันมิกายได้แก่ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรและ ศาสนทายาทในการเผยแผ่การอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมการบริหารกิจการด้านการปกครอง เป็น ปัญหาสำคัญในการพัฒนาองค์กรของคณะสงฆ์ อนันมิกายในภาพรวม คือการขาดศาสนทายาท และ การลดลงของศาสนทายาท ไม่มีมาตรการแผนการและ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่รัดกุมและสอดคล้องกับ สภาพสังคมในระยะยาว”

Sangkawichit (2015) ศึกษาเรื่อง “The Administration of Present Buddhist Sangha in Thailand” พบว่า ปัจจุบันคณะสงฆ์ประสบปัญหา โครงสร้างการปกครอง ปัญหาการขาดประสิทธิภาพใน การปกครองที่มาจากสาเหตุที่รวมศูนย์อำนาจการ ตัดสินใจไว้ที่ผู้ปกครองสงฆ์ระดับสูงซึ่งมีอำนาจและ อิทธิพลต่อการปกครองสงฆ์จำนวนมาก ซึ่งด้อยใน ประสิทธิภาพการทำงานเพราะชราภาพและยังด้อย ความรู้ความสามารถในการปกครองสงฆ์ สืบเนื่องจาก ระบบกลไกคณะสงฆ์ไม่มีการพัฒนาประสิทธิภาพ ผู้ปกครองคณะสงฆ์ การแก้ไขปัญหาลักษณะของ พระสงฆ์ที่จะได้รับสมณะศักดิ์โดยแยกสมณะศักดิ์ออก จากตำแหน่งการปกครอง การให้พุทธบริษัทมีส่วนร่วม

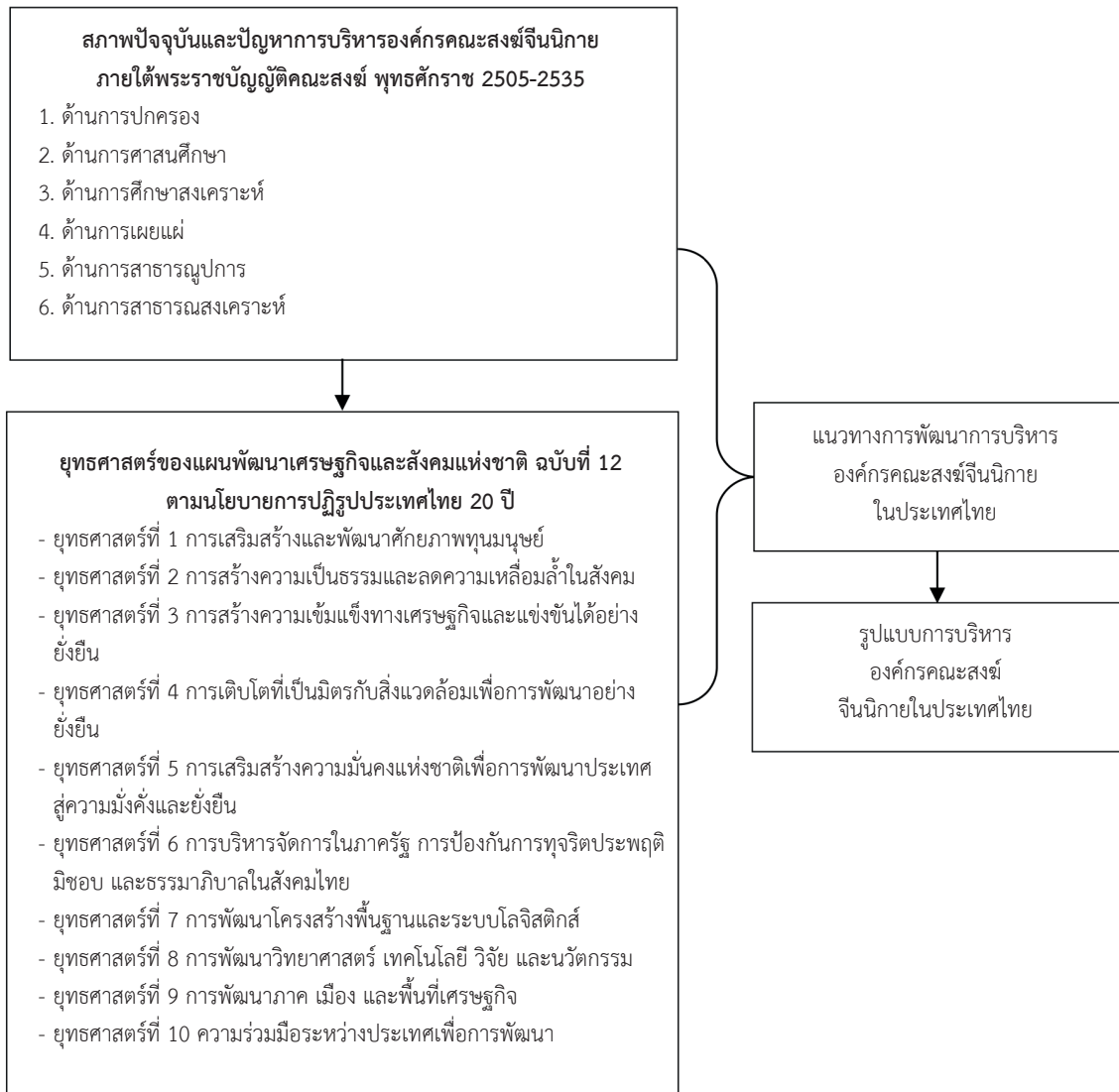
ในการวางกฎเกณฑ์ และการกำหนดหลักเกณฑ์ของ พระสงฆ์ที่จะได้รับสมณศักดิ์โดยคำนึงถึงการสร้าง ศาสนวัตถุที่จำเป็นต่อการใช้สอยและตามฐานะของวัด และกำหนดหลักเกณฑ์โดยการเน้นการสร้างศาสนวัตถุ ที่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน

Steyn and Niemann (2013) ศึกษาเรื่อง “Strategic Role of Public Relations in Enterprise Strategy, Governance and Sustainability: A Normative Framework “ พบว่า “การกำหนด กลยุทธ์องค์กรเพื่อให้เกิดความยั่งยืนขึ้นอยู่กับความ สัมพันธ์ของการกำกับดูแล การจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืน และความรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งมีแนวทางการดำเนิน การที่สำคัญ 2 เรื่อง คือ (1) เน้นวิธีการตามแนวทาง Triple Bottom Line ซึ่งในการพัฒนากลยุทธ์จะต้อง มั่นใจได้ว่าองค์กรได้รับผลตอบแทนที่ดีทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (2) การดำเนินการที่ เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียซึ่งองค์กรจะต้องประเมิน ความคาดหวัง การสร้างความสัมพันธ์และสร้างความ ผูกพันระหว่างผู้มีส่วนได้เสียกับองค์กร โดยเน้นเรื่อง การกำกับดูแล ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ทั้งนี้การประชาสัมพันธ์และการสื่อสารองค์กรจะเป็น

เครื่องมือที่ช่วยให้การดำเนินการเป็นไปในทิศทางที่ สอดคล้องกันและเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กิจการ ดังนั้นบทบาทของประชาสัมพันธ์ต่อการจัดการธุรกิจ อย่างยั่งยืนจึงมีทั้งบทบาทในแง่การกำหนดกลยุทธ์และ บทบาทในการเป็นงานสนับสนุน”

Marcoulides and Heck (1993) ศึกษาเรื่อง “Organizational Culture and Performance: Proposing and Testing a Model” พบว่า “วัฒนธรรม องค์กรประกอบด้วยตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ (1) โครงสร้างองค์กรประกอบด้วย ความซับซ้อน การ อ้างเหตุผลการผลิตและการบริการ (2) งานขององค์กร ประกอบด้วย การคัดเลือก ประเมินผล จ่ายค่าตอบแทน ผลการปฏิบัติงานการสอนงาน การตัดสินใจและความ ทำหาย (3) ค่านิยมขององค์กร ประกอบด้วย ความเสี่ยง ความปลอดภัยประสิทธิภาพความเป็นมืออาชีพ ภาพลักษณ์และการตลาด การวิจัยและพัฒนา (4) บรรยากาศในองค์กร ประกอบด้วย บทบาทของ องค์กร การสื่อสาร การร่วมมือประสานงาน เทคโนโลยี และความเครียด (5) ทศนคติของพนักงาน ประกอบด้วย อดิ ความอดทน ซาตินิยม ความสุขในสังคม ความผูกพัน”

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ พื้นที่ในการวิจัย คือ วัดในสังกัดองค์กรคณะสงฆ์เงินนิกายที่เปิดโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ จำนวน 4 วัด ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 20 รูป/คน แบ่งเป็นพระสงฆ์ที่อยู่ในระดับผู้บริหาร 10 รูป และ

ฆราวาสผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการเกี่ยวกับคณะสงฆ์เงินนิกาย 10 คน ประกอบด้วย (1) เจ้าคณะใหญ่เงินนิกาย (2) รองเจ้าคณะใหญ่เงินนิกาย (3) ผู้ช่วยเจ้าคณะใหญ่ฝ่ายขวา และผู้ช่วยเจ้าคณะใหญ่ฝ่ายซ้ายเงินนิกาย (4) ปลัดขวา และปลัดซ้ายเงินนิกาย (5) รองปลัดขวา และรองปลัดซ้ายเงินนิกาย (6) ผู้ช่วยปลัดขวาและผู้ช่วยปลัดซ้ายเงินนิกาย (7) เลขานุการเจ้าคณะใหญ่เงินนิกาย

(8) เจ้าอาวาส หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนเจ้าอาวาส วัดจีนิกาย (9) รองเจ้าอาวาส วัดจีนิกาย (10) ผู้ช่วยเจ้าอาวาส วัดจีนิกาย (11) ผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการเกี่ยวกับคณะสงฆ์จีนิกายทำการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) และการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) ในพื้นที่เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์ (interview) และแบบสนทนากลุ่ม (focus group) การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอในลักษณะการบรรยาย (description) แบบพรรณนาวิเคราะห์ (descriptive analysis)

ผลการวิจัย

สภาพรูปแบบการบริหารงานปัจจุบันเกี่ยวกับระบบการบริหารงาน 6 ด้าน

1. งานด้านการปกครอง พบว่า องค์การคณะสงฆ์จีนิกายมีลำดับขั้นตอน มีโครงสร้างขององค์กรอย่างชัดเจนภายใต้การปกครองโดยตรงของสมเด็จพระสังฆราช ผู้บริหารสูงสุดของคณะสงฆ์จีนิกายคือเจ้าคณะใหญ่จีนิกาย และมีสายการบริหารในแนวตั้งจากบนลงล่าง ปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านนี้นั้นมีน้อยมากหรือแทบไม่มีปรากฏให้เห็นหรือตกเป็นข่าวทางสื่อต่างๆ

2. ด้านการศาสนศึกษา พบว่า มีการส่งเสริมให้สามเณรและพระภิกษุได้ศึกษาเล่าเรียนพระธรรมในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมอย่างจริงจัง มีการจัดทำโครงการตำราใหม่ๆ เพื่อเป็นเครื่องช่วยในการศึกษาพระพุทธศาสนาหายานปัจจุบัน ปัญหาด้านนี้ก็ไม่ปรากฏให้เห็นเด่นชัด มีแต่เพียงจำนวนสามเณรและพระสงฆ์ที่เข้ามาบรรพชายังมีจำนวนไม่มาก

3. ด้านการสาธารณูปการ พบว่า นับเป็นด้านที่มีกิจกรรมน้อยกว่าด้านอื่นๆ มีเพียงการก่อสร้างและซ่อมแซมศาสนสมบัติภายในวัด และการให้การ

สนับสนุนทุนทรัพย์แก่หน่วยงานที่เป็นของรัฐและเอกชน ปัญหาด้านนี้ไม่ค่อยปรากฏให้เห็นเด่นชัด

4. ด้านการเผยแผ่ พบว่า มีกิจกรรมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งในประเทศและต่างประเทศตามจารีตที่เคยปฏิบัติมา ปัญหาที่พบในด้านนี้คือขาดการประชาสัมพันธ์กิจกรรมการเผยแผ่ที่เด่นๆ ของวัดต่างๆ ที่ได้ทำไปในหลายๆ ช่องทาง

5. ด้านการศึกษาสงเคราะห์ พบว่า มีการสนับสนุนในด้านนี้อย่างจริงจัง มีการมอบทุนการศึกษาให้กับนักเรียน นักศึกษา และสมทบทุนในการก่อสร้างอาคารจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ทางการศึกษามอบให้กับหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาต่าง และยังมีการให้ทุนสนับสนุนให้พระภิกษุและสามเณรเรียนต่อในระดับอุดมศึกษา ปัญหาด้านนี้คืองบประมาณอุดหนุนรายหัวจากทางสำนักพุทธศาสนาแห่งชาติไม่พอ และขาดบุคลากรชำนาญการ

6. ด้านการสาธารณะสงเคราะห์ พบว่า องค์การคณะสงฆ์จีนิกายได้ปฏิบัติภารกิจงานบริการในด้านนี้โดยเฉพาะเมื่อมีวิกฤติการณ์ภัยพิบัติต่างๆ เกิดขึ้น ปัญหาในด้านนี้แทบไม่พบเนื่องจากงานต่างๆ ด้านการสาธารณะสงเคราะห์จะทำตามงบประมาณที่มีในแต่ละปี จะมีเพียงปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์ภาระงานขององค์กรเหมือนกับภาระงานด้านอื่นๆ สำหรับการวิเคราะห์การบริหารจัดการขององค์การคณะสงฆ์จีนิกายพบว่าเป็นไปตามแนวคิดของ Henri Fayol ทั้ง 14 ประการ

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของการบริหารงาน 6 ด้าน ขององค์กรของคณะสงฆ์จีนิกายในประเทศไทยกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 นั้นพบว่ามีการภารกิจของบริหารงาน 6 ด้าน ขององค์กรของคณะสงฆ์จีนิกายมีความสอดคล้อง จำนวน 6 ยุทธศาสตร์ ไม่มีความสอดคล้อง 4 ยุทธศาสตร์ เนื่องจากมีข้อจำกัดเพราะเป็นภารกิจที่

อยู่นอกเหนือขอบเขตการปฏิบัติของคณะสงฆ์เงินนิกาย ซึ่งเป็นองค์กรทางศาสนา

แนวทางการพัฒนาการบริหารองค์กรของคณะสงฆ์เงินนิกายในประเทศไทย และรูปแบบที่เหมาะสมในการบริหารองค์กรของคณะสงฆ์เงินนิกายในประเทศไทย

จากการศึกษา พบว่า การบริหารงานขององค์กรคณะสงฆ์เงินนิกายส่วนมากคล้อยตามไปกับหลักการบริหารจัดการองค์กรตามแนวคิดของ Henri Fayol ทั้ง 14 ประการ และพบว่า ภารกิจงานที่องค์กรคณะสงฆ์เงินนิกายปฏิบัติตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 ถึงปี พ.ศ. 2562 มีส่วนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 จำนวน 6 ยุทธศาสตร์ และไม่สอดคล้องจำนวน 4 ยุทธศาสตร์ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารงาน 6 ด้านจากการวิเคราะห์ภาระงาน 6 ด้าน การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ด้วยวิธีการ SWOT Analysis การวิเคราะห์การบริหารงานองค์กรด้วยหลักการบริหารจัดการองค์กรตามแนวคิดของ Henri Fayol ทั้ง 14 ประการ และการวิเคราะห์ความสอดคล้องของภาระกิจงานของการบริหารงาน 6 ด้าน กับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 นำเสนอต่อที่ประชุมกลุ่ม (focus group discussion) เพื่ออภิปรายสรุปออกมาเป็นรูปแบบเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารองค์กรของคณะสงฆ์เงินนิกายในประเทศไทย ได้รูปแบบ คือ APESPA

การอภิปรายผล

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารงานและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงาน ในภาพรวมมีรูปแบบอย่างเป็นทางการ ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังที่ (Pfiffner & Sherwood, 1962) กล่าวว่า องค์กรจะ

ต้องมีโครงสร้าง (structure) โดยมีการจัดแบ่งหน่วยงานภายในตามหลักความชำนาญเฉพาะ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่างภายในองค์กร มีแบบอย่างวิธีปฏิบัติที่เป็นแบบแผนคงที่แน่นอน นอกจากนี้ Putapoompitak and Inwarg (2011) กล่าวว่า องค์กรที่ดีต้องมีโครงสร้างอย่างมีรูปแบบ วางข้อกำหนดกฎเกณฑ์ไว้ในระเบียบแบบแผน หรือกำหนดไว้ในกฎหมาย มีสายบังคับบัญชา มีขั้นตอน มีการกำหนดหน้าที่ไว้อย่างเด่นชัด มีการแบ่งงานกันทำ ซึ่งในการบริหารขององค์กรคณะสงฆ์เงินนิกายได้แบ่งภาระงานออกเป็น 6 ด้าน ซึ่งแต่ละด้านมีผลความสำเร็จของงานแต่ละด้านด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

(1) ด้านการปกครอง เป็นไปตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขปรับปรุง พ.ศ. 2535 และพ.ศ. 2561 การจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kantitammo (2017) ศึกษาพบว่า ในระยะแรก พระพุทธเจ้าทรงปกครองพระสงฆ์ด้วยพระองค์เอง และมีการผ่อนคลายเป็นให้พระสงฆ์ช่วยปกครองบ้างจนถึงในยุคตอนปลายทรงมอบความเป็นใหญ่ให้หมู่พระสงฆ์ ในการบัญญัติพระวินัยเพื่อควบคุมความประพฤติของพระสงฆ์ให้เรียบร้อยดังตาม

(2) ด้านการศาสนศึกษา มีการส่งเสริมการศึกษา ด้านพระพุทธศาสนา โดยให้พระภิกษุและสามเณรได้ศึกษาเล่าเรียนหลักพระธรรม มีผลการเรียนเกินร้อยละ 80 ของจำนวนผู้เข้าสอบ และได้จัดทำโครงการค่ายธรรมะสำหรับพระภิกษุและสามเณรนักเรียน การจัดทำโครงการตำรา โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะเผยแพร่ตำราความรู้ทางพระพุทธศาสนามหาชน

(3) ด้านสาธารณูปการ เป็นด้านที่มีการปฏิบัติเด่นชัดน้อยที่สุดเพราะงานส่วนใหญ่เป็นการซ่อมแซมบูรณะสิ่งชำรุดและก่อสร้างสิ่งต่างๆ ภายในวัด โดยเจ้าอาวาสเป็นผู้สั่งการผู้ได้บังคับบัญชา สำหรับการสาธารณูปการภายนอกวัดเป็นเพียงการให้ทุนทรัพย์

สนับสนุนในการซ่อมสร้างศาสนสถานทั้งในและต่างประเทศเป็นครั้งคราวไป

(4) ด้านการเผยแผ่ ด้านนี้นับว่าทำได้ในระดับดี เนื่องจากในแต่ละปีจะมีผู้เข้ามาบรรพชาเป็นพระภิกษุและสามเณรเป็นจำนวนพอประมาณด้วยความสมัครใจ มีการไปเผยแผ่ศาสนานิกายมหายาน ณ ต่างประเทศ สอดคล้องกับ Khanlae (2017) ศึกษาพบว่า การสืบสานอนุรักษ์พิธีกรรมและการปฏิบัติของคณะสงฆ์อนัมนิกายต้องมีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างเป็นระบบและสร้างความเข้มแข็งให้กับศาสนทายาท

(5) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ องค์คณะสงฆ์จีนิกายได้จัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญขึ้น 4 แห่ง มีการบริหารงานตามมาตรฐานของโรงเรียนสามัญทั่วไป มีการให้ทุนแบบให้เปล่าแก่พระภิกษุและสามเณรที่ประสงค์จะเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นไปแบบไม่จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Suntara (1997) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า “พระพุทธศาสนามุ่งเน้นการพัฒนาคนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต ใช้คุณธรรมและสติปัญญาในการดำเนินชีวิตเพื่อพัฒนาตนเองและร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาชุมชน พัฒนาสังคมและพัฒนาชาติบ้านเมืองให้เจริญ”

(6) ด้านการสาธารณสงเคราะห์ องค์คณะสงฆ์จีนิกายมีบทบาทอย่างมากในการช่วยเหลืองานด้านสาธารณสงเคราะห์ต่างๆ เช่นการมอบทุนทรัพย์ให้กับโรงพยาบาลของรัฐ การช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติในวาระต่างๆ ปัญหาที่พบบ่อยประมาณที่ใช้ในกิจการด้านนี้ไม่มีแน่นอนไม่สามารถกำหนดเป็นแผนการที่แน่นอนได้ ขึ้นอยู่กับรายรับที่ได้จากการทำบุญของพุทธศาสนิกชนในแต่ละปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Komlittipong (2007) ศึกษาพบว่า “งานด้านสาธารณะสงเคราะห์เป็นกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการและไม่มีกำหนดการเป็นที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับการสั่งการของเจ้าอาวาส”

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ การสัมภาษณ์บุคคล และการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดด้อย โอกาส และอุปสรรค ของการบริหารงาน 6 ด้าน ด้วยวิธี SWOT Analysis จะเห็นได้ว่าองค์กรคณะสงฆ์จีนิกายบริหารองค์กรตามภารกิจ 6 ด้าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แม้จะมีปัญหาเกิดขึ้นบ้างในแต่ละด้านแต่เป็นปัญหาขนาดเล็กที่ไม่เป็นปัญหาต่อการบริหารงานทั้ง 6 ด้าน

2. จากผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของการบริหารองค์กรในปัจจุบันกับยุทธศาสตร์การปฏิรูปประเทศไทยระยะ 20 ปี ตามแนวยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พบว่า การบริหารงานขององค์กรสอดคล้องกับด้านนี้ จำนวน 6 ยุทธศาสตร์จากจำนวน 10 ยุทธศาสตร์

3. จากการวิเคราะห์รูปแบบการบริหารงานขององค์กรคณะสงฆ์จีนิกายในประเทศไทยในปัจจุบันและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงาน และการวิเคราะห์ความสอดคล้องของการบริหารองค์กรของคณะสงฆ์จีนิกายในประเทศไทยในปัจจุบันกับยุทธศาสตร์การปฏิรูปประเทศไทยระยะ 20 ปี ตามแนวยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์มาสังเคราะห์และนำเสนอต่อที่ประชุมกลุ่ม ได้สรุปเป็นรูปแบบการบริหารงานเพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานขององค์กรคณะสงฆ์จีนิกายในอนาคต คือ APESPA (เอเปสปา)

ข้อเสนอแนะ

1. ต้องมีการประชาสัมพันธ์องค์กรให้มากกว่าที่เป็นอยู่เพราะเป็นจุดอ่อนอย่างหนึ่งขององค์กร อีกประการหนึ่งคือการประชาสัมพันธ์ภาระงานในการบริหาร โดยเฉพาะด้านการเผยแผ่ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ และด้านสาธารณสงเคราะห์ เพราะ

จะทำให้เป็นที่รู้จักแก่คนโดยทั่วไปและจะส่งผลถึงการเสาะหาศาสนทายาทที่จะมาสืบสานองค์กรคณะสงฆ์ จินนิกายให้ยั่งยืนต่อไป

2. ควรจัดตั้งหน่วยงานตามรูปแบบที่ได้เสนอแนะ (APESPA) เน้นให้มีการสื่อสารระหว่างวัดและสำนักสงฆ์ ต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะเรื่องการวางแผนงาน ประจำปีร่วมกันตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพื่อหาจุดบกพร่องที่ต้องแก้ไขและพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น

3. ควรเร่งการพัฒนาการศึกษาสงเคราะห์ เนื่องจากเป็นภารกิจที่สนองต่อแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับปัจจุบัน (ฉบับที่ 12) และฉบับต่อไปในอนาคต เนื่องจากการให้การศึกษาแก่คนจะเป็นฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

References

- Anampoch, O. (2013). *The development of the effective management in Anamikaya Sangha in Thailand*. Doctoral Dissertation of Philosophy in Buddhist Studies, Mahachulalongkornrajavidyalaya University. [In Thai]
- Deeradorm, A. (1983). *The role of Mahayana Buddhist Sangha towards social development: A case study towards Chinese Sangha and Anamikaya Sangha in the Central Part of Thailand*. A Master's Thesis of Sociology, Thammasat University. [In Thai]
- Fayol, H. (1930). *Industrial and general administration*. McGraw-Hill.
- Kantitammo, S. (2017). *Future Thai Buddhist Sangha administration model*. Doctoral Dissertation of Philosophy in Buddhist Studies, Mahachulalongkornrajavidyalaya University. [In Thai]
- Khanlae, K. (2017). *Model and conservation of continuing rites and practices of Anumnikaya Buddhist Sangha in Thailand*. Doctoral Dissertation of Philosophy in Buddhist Studies, Mahachulalongkornrajavidyalaya University. [In Thai]
- Komlittipong, K. (2007). *The management of Buddhist Chinese Sangha in Thailand*. Doctoral Dissertation of Philosophy in Buddhist Studies, Mahachulalongkornrajavidyalaya University. [In Thai]
- Marcoulides, G. A., & Heck, R. H. (1993). Organizational culture and performance: Proposing and testing a model. *Organization Science*, 4(2), 209-225.
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2016). *The 12th National Economic and Social Development Plan (2017–2021)*. Author. [In Thai]
- Pitayawat, S. (2016). *Opening space of society and culture to propagate Mahayana Buddhism in the city of Chinese Buddhist Sangha: A case study of Watmangkornkamalaward (Leng-nei-yhee) Bangkok*. Suan Sunandha Rajabhat University, Research and Development Institute. [In Thai]

- Pfiffner, J. M., & Sherwood, F. P. (1962). *Administrative organization* (3rd ed.). Prentice Hall.
- Phrarajaworametee. (2017). *A strategic plan to reform Buddhist missions 2017-2020: Policy implementation*. Mahachulalongkornrajavidyalaya University Press. [In Thai]
- Phratampariyatsopon. (2005). *Buddhist Sangha and Buddhism* (3rd ed.). Mahachulalongkornrajavidyalaya University Press. [In Thai]
- Phrateppariyatmetee. (2018). *Strategy towards Buddhist Sangha organization management through process and effectiveness*. Retrieved from [http://ir.mcu.ac.th/content/2561/16.%20กลยุทธ์การบริหาร%20\(195-205\).pdf](http://ir.mcu.ac.th/content/2561/16.%20กลยุทธ์การบริหาร%20(195-205).pdf) [In Thai]
- Procter, P. (1981). *Longman dictionary of contemporary English*. Longman.
- Putapoompitak, W., & Inwarng, K. (2011). *Organizational theory and management*. Phitsanulok University Press. [In Thai]
- Sangkawichit, N. (2015). *The administration of present Buddhist Sangha in Thailand*. Master's Thesis of Arts in Buddhist Studies. Faculty of Fine Art. Thammasat University. [In Thai]
- Satsanguan, N. (2000). *Anthropology: Physical development and culture*. Chulalongkorn University Press. [In Thai]
- Smith, H. R., Carroll, A. B., Kefalas, A. G., & Watson, H. J. (1980). *Management: Making organizations perform*. Macmillan.
- Steyn, B., & Niemann, L. (2013). Strategic role of public relations in enterprise strategy, governance and sustainability: A normative framework. *Public Relations Review*, 40(2), 171-183.
- Suntara, T. (1997). *Mahayana Buddhism in Chinese Sangha and Anumnikaya Sangha*. Mahachulalongkornrajavidyalaya University Press. [In Thai]
- Willer, D. (1986). *Scientific sociology: Theory and method*. Prentice Hall.