

บทที่

6

พุทธบูรณาการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์
จังหวัดนครสวรรค์ :

วิเคราะห์ในเชิงกระบวนการและผลสัมฤทธิ์

The Buddhist Integration of the Sangha
Organization Administration in Nakhon Sawan Province:
Analyzed from the Process and Achievement

วิชัย ธรรมชอบ

Vichai Thamchob





พุทธบูรณาการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์ จังหวัดนครสวรรค์ : วิเคราะห์ในเชิงกระบวนการและผลสัมฤทธิ์¹ The Buddhist Integration of the Sangha Organization Administration in Nakhon Sawan Province: Analyzed from the Process and Achievement

วิชัย ธรรมชอบ²
Vichai Thamchob

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการเสริมสร้างการบริหารจัดการขององค์กรคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ และ 3) เพื่อเสนอผลวิเคราะห์ในเชิงกระบวนการและผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์เชิงพุทธบูรณาการ โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยวิจัยแบบผสม โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน 1) ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 17 รูป/คน 2) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากพระสังฆาธิการผู้ปกครอง นักวิชาการทางศาสนา อาจารย์ และผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ 3) ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพระภิกษุทั่วทั้งจังหวัด 364 รูป

¹ บทความนี้สรุปจากรายงานวิจัยเรื่อง พุทธบูรณาการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ : วิเคราะห์ในเชิงกระบวนการและผลสัมฤทธิ์

² อาจารย์พิเศษหลักสูตรพุทธศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

สำหรับผลการวิจัย ได้ข้อค้นพบที่เป็นรูปแบบของ “การบริหารจัดการเชิงพุทธบูรณาการ” ที่จะเป็นแนวทางในการบริหารจัดการนั้นได้แก่ 1) มีการส่งเสริมเติมเต็มกำลังใจ 2) มีขั้นตอนวิธีการที่ชัดเจนรัดกุม 3) ประพฤติปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัย 4) บริหารจัดการอย่างคุ้มค่า 5) มีการบริหารจัดการทันต่อเวลา 6) มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และ 7) สนับสนุนคนเก่งคนดีให้ทำงาน ขณะเดียวกันเพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์เกิดผลเชิงกระบวนการและผลสัมฤทธิ์ควรจะต้อง 1) มีการติดตามตรวจสอบอย่างเป็นธรรม 2) มีความสำรวมระวังทางกาย วาจา 3) หมั่นพัฒนาตามหลักศีล สมาธิ ปัญญา 4) บริหารจัดการอย่างคุ้มค่า 5) ดำเนินตามแนวทางพอเพียง 6) เคารพและตรงต่อเวลา 7) หมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

คำสำคัญ : พุทธบูรณาการ ; การบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์ ; ผลสัมฤทธิ์บริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์

Abstract

The purposes of the study are 1) to analyze the sangha organization administration in Nakhon Sawan Province, 2) to integrate the Buddhist principles to strengthen of the sangha organization administration in Nakhon Sawan Province, 3) to present the results of process analysis and achievement in the sangha organization administration in Nakhon Sawan Province. Methodology was the mixed methods. The data for this qualitative research were collected from key informants, who were administrators, experts and representatives from related agency with structured in-depth interviews of 17 experts. Data were also collected from participants in focus group discussion, who were administrators, religious scholars, professors and representatives from relevant agencies and concluded data for quantitative research by survey research of 364 monks with questionnaires.

For research results, the findings are in the form of “Integrative Buddhist Management” as a guideline for management as follows: 1) Promote the fulfillment of the spirit. 2) Have a clear and concise



algorithm. 3) Follow the principles of Dhamma-Vinaya. 4) Cost effective management. 5) Management on time. 6) More common benefit than personal one and 7) Putting the right man on the right jobs. At the same time, in order to have the effective monastic order administration in the process and the result the program should be: 1) monitored fairly, 2) operated for the benefits for all rather than for personal interest, 3) developed according to the precepts of concentration meditation, 4) followed cost effective management 5) followed the sufficiency economy 6) respected and punctual 7) persistent on self-development.

Keywords : Buddhist Integrative ; Sangha Organization Administration ; Achievement Sangha Organization Administration

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ได้ตระหนักถึงปัญหาของสังคมไทยที่ต้องเผชิญกับวิกฤตความเสื่อมถอยด้านคุณธรรมจริยธรรม การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่หลากหลายและมีแนวโน้มเป็นสังคมปัจเจกมากขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วดังกล่าวทำให้คนไทยขาดภูมิคุ้มกันที่ดี ขาดการใช้วิจารณญาณกลั่นกรอง เกิดความเสื่อมถอยทางด้านคุณธรรมจริยธรรม และมีความถ้อยในการใช้ความรุนแรงในการแก้ไขปัญหามากขึ้น ทั้งปัญหาในครอบครัวและปัญหาสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556) องค์กรคณะสงฆ์ถือเป็นสถาบันที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อแก้ไขปัญหาข้างต้น แต่ในการขับเคลื่อนเพื่อให้บรรลุยังเป้าหมายที่ได้วางไว้ต้องอาศัยระบบการบริหารจัดการที่ดี และการบริหารองค์กรที่ดีต้องมีรูปแบบและวิธีการจัดการหรือมีแนวคิดหรือหลักการเข้ามาประกอบ ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับภาระงานมอบอำนาจหรือการกระจายงานให้ผู้บริหาร รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะการบริหารองค์กรคณะสงฆ์ในปัจจุบันนี้มีอำนาจรัฐและจารีตประเพณีเข้ามาเกี่ยวข้อง เป็นต้นว่า เมื่อมีอธิการบดีเกิดขึ้นต้องอาศัยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์เป็นเกณฑ์จัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ให้ดำเนินตามพระธรรมวินัย กฎหมายกฎระเบียบมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ รวมทั้งมติ (กรมการศาสนา, 2540)

ในส่วนของโครงสร้างทางการบริหารองค์การคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบันนั้นมีสมเด็จพระสังฆราชทรงเป็นองค์ประมุขแห่งคณะสงฆ์ไทยและดำรงตำแหน่งประธานกรรมการมหาเถรสมาคม นอกจากนี้ยังกระจายการปกครองสงฆ์ไทยไปยังส่วนภูมิภาคจำนวน 18 ภาค เพื่อให้เป็นไปตามความในมาตรา 22 ของพระราชบัญญัติการปกครองคณะสงฆ์พุทธศักราช 2505 ที่กำหนดให้มีตำแหน่งพระสังฆาธิการหรือผู้ปกครองคณะสงฆ์ขยับขยายไปตามลำดับชั้น คือ เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาสตามลำดับ (สายัณห์ อินันนใจ และคณะ, 2553 : 63-73) ปัจจุบันการบริหารองค์การคณะสงฆ์ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.2505 กำหนดให้มหาเถรสมาคมมีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปโดยเรียบร้อยและได้มีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2535 หรือฉบับแก้ไขที่ให้มหาเถรสมาคมออกข้อบังคับ วาระระเบียบ ออกคำสั่งมีมติ และออกประกาศโดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายและพระธรรมวินัย รวมถึงดูแลคณะสงฆ์ในขอบเขตหน้าที่ของตนตามที่ระบุขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายมหาเถรสมาคมว่าด้วยระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ฉบับที่ 23 พ.ศ.2541 โดยมีพระสังฆาธิการมีหน้าที่รับผิดชอบกิจการคณะสงฆ์ 6 ประการ คือ

1. ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมายกฎหมายมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราชหรือคำสั่งผู้บังคับบัญชาเหนือตน
2. ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการและการสาธารณสงเคราะห์ให้ดำเนินไปด้วยดี
3. ระงับอธิกรณ์ วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยชั้นเจ้าคณะตำบล
4. แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าคณะใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปโดยชอบ
5. ควบคุมบังคับบัญชาเจ้าคณะและเจ้าอาวาส ตลอดถึงพระภิกษุสามเณรผู้อยู่ในบังคับบัญชาหรืออยู่ในเขตปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชาให้เป็นไปโดยเรียบร้อย
6. ตรวจสอบและประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน



อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันโครงสร้างการบริหารจัดการวัดและองค์กรคณะสงฆ์มีการจัดรูปแบบการบริหารของคณะสงฆ์ไทยโดยเฉพาะในส่วนภูมิภาคมีการรวมศูนย์อยู่ที่จังหวัด ซึ่งมีบุคลากรในสนองงานไม่เพียงพอหรือไม่มีองค์กรมารองรับเพื่อการสนับสนุนงาน ไม่มีองค์กรตรวจสอบการทำงานอย่างจริงจัง การรวมศูนย์อำนาจของการบริหารเช่นนี้ เกิดจากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.2505 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.2535 (กองแผนงาน กรมการศาสนา, 2542) จึงทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง เป็นผลให้การบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ขาดประสิทธิภาพ ขาดการบริหารจัดการวัดที่เหมาะสม ขาดเครื่องมือ หรือกลไกที่จะสนองงานให้ได้ผล อีกทั้งพระสังฆาธิการมีภาระงานมากจึงทำให้เกิดปัญหาต่างๆ กับวัด และเกิดประเด็นข่าวคราวความประพฤติในทางที่เสื่อมเสียของพระภิกษุสามเณรปรากฏในสื่อต่างๆ อยู่เนืองๆ ประกอบกับการบริหารจัดการวัดยังเป็นรูปแบบเดิมๆ คือทรงอยู่และทรุดลงตามลำดับ ไม่เกิดการพัฒนาและจัดวางยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการวัดที่เป็นระบบหรือรูปธรรมที่ดี เพื่อก่อให้เกิดความเหมาะสมกับยุคสมัยและสถานการณ์ซึ่งมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ ประกอบกับมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อม วัฒนธรรมอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการบริหารจัดการวัดหรือองค์กรคณะสงฆ์ในเชิงกระบวนการและผลสัมฤทธิ์จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายความศรัทธาของประชาชนที่มีต่อพระพุทธศาสนา

หากจะกล่าวถึงการบริหารองค์กรคณะสงฆ์นั้น อาจกล่าวได้ว่าได้เริ่มขึ้นมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล ตั้งแต่สมัยที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงประทานการอุปสมบทแก่พระอัญญาโกณฑัญญะนับว่าเป็นการสืบศาสนทายาทเป็นครั้งแรก และทรงประกาศความจริงแห่งชีวิตด้วยการแสดงพระธัมมจักกัปปวัตตนสูตรเป็นปฐมฤกษ์แห่งการประกาศพระพุทธศาสนา ณ ป่าอิสิปตนมฤคทายวัน จากนั้นพระพุทธองค์ได้ทรงส่งพระสาวกไปประกาศพระสัทธรรมด้วยพุทธดำรัสว่า “ภิกษุทั้งหลาย เราพ้นแล้วจากบ่วงทั้งปวง ทั้งที่เป็นของทิพย์ ทั้งที่เป็นของมนุษย์ แม้พวกเขาทั้งหลายพ้นแล้วจากบ่วงทั้งปวง ทั้งที่เป็นของทิพย์ ทั้งที่เป็นของมนุษย์พวกเขาจงจาริกไป เพื่อประโยชน์สุขแก่ชนจำนวนมาก เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลกเพื่อประโยชน์เกื้อกูล และความสุขแก่ท้าวดาและมนุษย์ทั้งหลาย พวกเขาอย่าได้ไปโดยทางเดียวกันสองรูป จงแสดงธรรมมีความ

งามในเบื้องต้น มีความงามในท่ามกลาง และมีความงามในที่สุด จงประกาศ
พรหมจรรย์พร้อมทั้งอรรถและพยัญชนะ บริสุทธิ์บริบูรณ์ครบถ้วน ลัทธิทั้งหลายผู้มี
กิเลสจตุจตุลีในตาน้อยมีอยู่ย่อมเสื่อมเพราะไม่ได้ฟังธรรม จักมีผู้รู้ธรรม ภิกษุทั้งหลาย
แม้เราก็จักไปยังตำบลอรุเวลาเสนาณิกมเพื่อแสดงธรรม” (สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย
สคาถวรรค เล่มที่ 15 ข้อที่ 141 หน้าที่ 174) และตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาทำให้พระพุทธ
ศาสนาเจริญมั่นคงอย่างรวดเร็วและมีจำนวนพระสาวกเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ ต่อมา
ได้มีการส่งเสริมการศึกษาด้านวิปัสสนาธุระและคัมภีร์พระไตรปิฎกเป็นแนวทางประพฤติก
ควบคุมกันไป พระพุทธองค์ทรงปกครองพระสงฆ์สาวกแบบพ่อปกครองลูกโดยอาศัย
พระธรรมวินัยเป็นหลัก เช่น เมื่อจะให้การอุปสมบทแก่กุลบุตรต้องมีพระอุปัชฌาย์
เป็นผู้ดูแลหรือเป็นผู้ปกครอง กล่าวคือพระอุปัชฌาย์เปรียบเสมือนผู้ค้ำประกันผู้บวช
ต่อที่ประชุมสงฆ์ว่ามีคุณสมบัติครบถ้วนหรือไม่อย่างไร (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต),
2541 : 45) และเมื่ออุปสมบทแล้วกุลบุตรต้องได้รับการอบรมข้อวัตรปฏิบัติต่างๆ ที่
พระอุปัชฌาย์และสัทธิดิหาริกพึงปฏิบัติต่อกันเหมือนพ่อปกครองลูก ใช้ระบบเคารพ
กันตามลำดับอาวุโส และมีการพิจารณาวินิจฉัยโทษอาชั้ยหลักพระธรรมวินัยเป็น
เกณฑ์ในการตัดสิน

ในสมัยพุทธกาลพระพุทธองค์ทรงใช้ระบอบสามัคคีธรรมเป็นแม่บทในการ
ปกครองคณะสงฆ์ โดยพระองค์ทรงอยู่ในฐานะเป็นประมุขหรือประธานของภิกษุสงฆ์
ทั้งหมด พระองค์ทรงประทานความเสมอภาคแก่ภิกษุทุกรูปโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ
สำหรับภิกษุที่เคยมีสถานะเดิมแตกต่างกันโดยไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะ เช่น บางรูป
เคยมีสถานะเดิมเป็นกษัตริย์ เชื้อพระวงศ์ชั้นสูง บุตรเศรษฐีหรือคนยากจน ซึ่งต่างก็
ต้องประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในหลักพระธรรมวินัยที่พระพุทธเจ้าได้ทรงแสดงและบัญญัติ
ไว้แล้วเสมอเหมือนกัน จึงทำให้พระพุทธศาสนามีหลักศาสนธรรมที่สามารถน้อมนำ
ไปปฏิบัติ มีศาสนสถานไว้สำหรับประกอบพิธีกรรมทางศาสนาและมีศาสนบุคคลคือ
พระสงฆ์เป็นผู้สืบทอดเจตนารมณ์และปฏิบัติตามคำสอนของพระพุทธเจ้า (พระธรรม
ปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2537 : 33) พระสงฆ์จึงถือเป็นศูนย์รวมจิตใจและเป็นที่พักของ
ชาวบ้าน ให้การศึกษาอบรมแนะนำชาวบ้านในทางที่ถูกที่ควร เป็นที่ปรึกษาชาวบ้าน
ที่ประสบความเดือดร้อน หรือชี้แนะแนวทางอาชีพที่สุจริตอันก่อให้เกิดผลทาง
เศรษฐกิจแก่ประเทศทางอ้อม นอกจากนี้ในทางสังคมพระสงฆ์ยังสามารถเป็น



ผู้ถ่ายทอดและรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามให้สืบทอดเป็นมรดกแก่ลูกหลานไทย ในอนาคตพระสงฆ์มีบทบาทสำคัญมากเกี่ยวกับความเชื่อ ความศรัทธา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอดีตที่ผ่านมาจึงเป็นผลให้ชาวบ้านมักจะเชื่อฟังพระสงฆ์มากกว่าเชื่อฟังข้าราชการหรือผู้อื่นๆ

ขณะเดียวกันในการบริหารจัดการวัดหรือองค์กรคณะสงฆ์ต้องมีกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่เปรียบเสมือนตัวชี้วัดทางการบริหารหรือการปกครอง (Government) ที่ต้องอาศัยหลักการบริหารจัดการ (Management) อาทิ McKinsey 7s และการบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม 7 ในทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์ เพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์สำเร็จลุล่วงและเป็นไปตามนโยบาย (Policy) วัตถุประสงค์ (Objectives) ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ซึ่งถือเป็นผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเครื่องชี้วัดผลของการบริหารจัดการองค์กร (Administrative Measurement) คำถามจึงมีอยู่ว่าจะมีการเสริมสร้างการบริหารจัดการวัดหรือองค์กรคณะสงฆ์อย่างไรจึงจะมีส่วนเสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และหากจะมีการนำหลักธรรมตามแนวพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้หรือบูรณาการร่วมกับศาสตร์ทางการบริหารจัดการสมัยใหม่จะมีรูปแบบและกระบวนการอย่างไร จึงจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์ให้เกิดความเป็นปึกแผ่น มั่นคง และยั่งยืนตลอดไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการเสริมสร้างการบริหารจัดการขององค์กรคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์
3. เพื่อเสนอผลวิเคราะห์ในเชิงกระบวนการและผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์เชิงพุทธบูรณาการ

วิธีการวิจัย

การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 ขั้นตอน 1) ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ 17 รูป/คน 2) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากพระสังฆาธิการผู้ปกครอง นักวิชาการทางศาสนา อาจารย์และผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ 3) การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพระภิกษุทั่วทั้งจังหวัด 364 รูป เพื่อสนับสนุนแนวทางและรูปแบบ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ 17 รูป/คน โดยการคัดเลือกตามคุณสมบัติแบบเฉพาะเจาะจงจากพระสังฆาธิการผู้ปกครองในระดับรองเจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด เลขานุการเจ้าคณะภาค เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาส รวมถึงวัฒนธรรมจังหวัด ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด ศึกษาธิการจังหวัด และนักวิชาการในทางพระพุทธศาสนาที่มีประสบการณ์ มีความรู้ ความเข้าใจและเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์ มาให้ความรู้ แนวคิด มุมมอง รวมถึงการสะท้อนปัญหาและเสนอแนะแนวทางที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการให้เกิดระบบ มีกระบวนการและมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่สัมภาษณ์แล้วเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาประมวลเป็นกรอบในการสร้างรูปแบบหรือแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์

2. การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จากผู้เชี่ยวชาญที่ไม่ใช่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และเป็นการคัดเลือกตามคุณสมบัติแบบเฉพาะเจาะจงที่เป็นพระสังฆาธิการผู้ปกครองระดับจังหวัด เป็นเจ้าคณะอำเภอที่มีประสบการณ์สูง และมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์ รวมถึงเป็นนักวิชาการศาสนา และผู้บริหารหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องจำนวน 9 รูป/คน โดยอาศัยกรอบทฤษฎี (Theoretical Sampling) ว่ามีความเหมาะสมที่สามารถสนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนารูปแบบและเป็นส่วนสำคัญที่จะนำไปสู่การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ สำหรับเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามที่จะเป็นกรอบในการนำไปสู่การแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีแบบมีส่วนร่วม



ภายใต้บรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ด้วยคำถามหลักที่ครอบคลุมประเด็นต่างๆ ในระดับลึกลงวิเคราะห์ที่ใจความ (Textual Analysis) และเสริมด้วยการวิเคราะห์เชิงบริบท (Contextual Analysis) รวมทั้งการใช้วิธีวิเคราะห์แบบการวิเคราะห์สาระ (Content Analysis) เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ในการพัฒนาแนวทางหรือรูปแบบมากยิ่งขึ้น

3. การวิจัยเชิงปริมาณโดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพระภิกษุสามเณรที่อยู่ในเขตการปกครองของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ทั้ง 15 อำเภอ ในสังกัดคณะสงฆ์มหานิกายจำนวน 7,599 รูป สำหรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างนั้นใช้เทียบตามตาราง เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้จำนวนตัวอย่าง 364 ตัวอย่าง และในการสุ่มตัวอย่างได้จากการเลือกแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling) จากจำนวนอำเภอทั้ง 15 อำเภอ แล้วทำการคัดเลือกแบบสัดส่วน (Proportional Sampling) ในแต่ละอำเภอที่มีสัดส่วนใกล้เคียงกันแล้วใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ผลการวิจัย

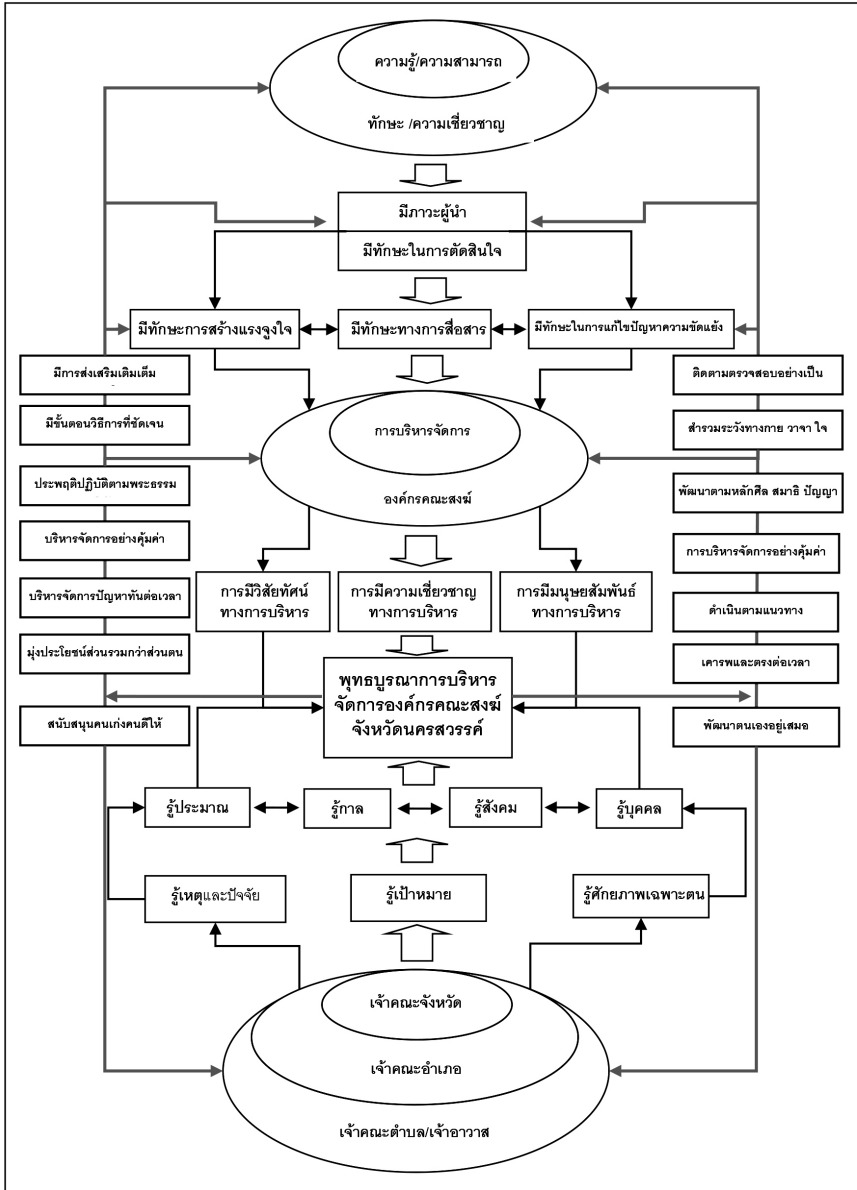
รูปแบบเชิงพุทธบูรณาการที่จะนำไปสู่การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์ให้เกิดระบบ มีกระบวนการและมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ จากการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยต่างๆ ได้ผล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลโดยรวมที่มีต่อพุทธบูรณาการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ : วิเคราะห์ในเชิงกระบวนการและผลสัมฤทธิ์

n = 364

พุทธบูรณาการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ : วิเคราะห์ในเชิงกระบวนการและผลสัมฤทธิ์	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. บริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์โดยรู้และเข้าใจในปัญหาหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือระเบียบขั้นตอนในการบริหารจัดการ	3.76	0.55	มาก
2. บริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์โดยรู้และเข้าใจในวัตถุประสงค์รู้เป้าหมาย ที่จะต้องขับเคลื่อนให้บรรลุผล	3.81	0.49	มาก
3. บริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์โดยรู้และเข้าใจในศักยภาพและปัจจัยทางการบริหารจัดการที่ตนหรือองค์กรของตนมี	3.80	0.54	มาก
4. บริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์โดยรู้และเข้าใจถึงวิธีการหรือแนวทางในการประหยัด สามารถบริหารจัดการได้ภายใต้ขีดจำกัด	3.79	0.58	มาก
5. บริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์โดยรู้และเข้าใจถึงสภาพการณ์สภาพการณ์ หรือการบริหารจัดการที่ทันต่อโลกและเหตุการณ์	3.87	0.49	มาก
6. บริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์โดยรู้และเข้าใจในขนบธรรมเนียมจารีต ประเพณี วัฒนธรรม และวิถีขององค์กร ตลอดจนทั้งชุมชนและสังคม	3.82	0.49	มาก
7. บริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์โดยรู้และเข้าใจถึงศักยภาพของบุคลากร เพื่อที่จะการจัดวางลงในระบบและตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.86	0.49	มาก
รวม	3.76	0.55	มาก

สรุปผลการดำเนินการวิจัยใน 3 ขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ออกมาเป็น รูปแบบพุทธบูรณาการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ : วิเคราะห์ในเชิงกระบวนการและผลสัมฤทธิ์ (The Buddhist Integration of the Sangha Organization Administration in Nakhon Sawan Province: Analyzed from the Process and Achievement) โดยให้ชื่อว่า “Nakhon Sawan Model” ดังนี้



แผนภาพที่ 1 พุทธบูรณาการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ :
วิเคราะห์ในเชิงกระบวนการและผลสัมฤทธิ์ “Nakhon Sawan Model”

สรุปและอภิปรายผล

ในการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์นั้นมีปัจจัยมาจาก 2 ประการสำคัญ คือ ประการแรกว่าด้วยเรื่องของความรู้ความสามารถเฉพาะตนของพระสังฆาธิการ ผู้ปกครองที่ถือเป็นเรื่องของศาสตร์ที่เป็นองค์ประกอบเฉพาะตัวบุคคลที่พึงมีและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปทั้งผู้บังคับบัญชาที่เหนือตน ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน และพุทธบริษัททั้ง 4 ที่มีส่วนร่วมในการจรรโลงสร้างสรรค์พัฒนาวัดหรือองค์กรคณะสงฆ์ในแต่ละระดับ ส่วนประการที่ 2 ว่าด้วยเรื่องทักษะหรือความชำนาญ ความเชี่ยวชาญทางการบริหารจัดการที่ถือเป็นศิลป์ ทั้งศิลป์ในเรื่องของการครองตน ครองคน และครองงาน ที่พระสังฆาธิการผู้ปกครองได้แสดงออกให้เป็นที่ยอมรับว่ามีความเก่ง ความดี จนเป็นที่เชื่อถือ เชื่อมั่นว่าสามารถที่จะทำได้ ทำเป็น และทำอย่างถูกต้อง

การบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์นั้นพระสังฆาธิการผู้ปกครองจำเป็นจะต้องมีความรู้ความสามารถที่ถือเป็นเรื่องของศาสตร์ ขณะเดียวกันก็จำเป็นต้องมีทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะตนที่ถือเป็นเรื่องของศิลป์ เมื่อนำทั้งสองส่วนมาผนวกเข้ารวมกันจะส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์ให้เป็นที่ไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นการมีทักษะทางการบริหารที่สำคัญดังต่อไปนี้ทำให้การบริหารจัดการเกิดความราบรื่นยิ่งขึ้น ซึ่งได้แก่ 1) การมีภาวะผู้นำ (Leadership) ที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจหรือสมัครใจที่จะทำให้งานหรือภารกิจสำเร็จผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการได้ 2) การมีทักษะในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ (Decision Making) ในทางเลือกที่เหมาะสมได้หรือสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตัดสินใจปฏิบัติหรือสั่งการให้ปฏิบัติตามทางเลือกนั้นได้อย่างมีเหตุมีผล 3) การมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ที่ชักนำกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความตั้งใจ ความเต็มใจ และความพร้อมใจที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่ง 4) การมีทักษะการติดต่อสื่อสาร (Communication) ที่สามารถถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และนัยแห่งการประพฤติ ปฏิบัติ จริยวัตร หรือความเป็นผู้ทรงศีลจริยวัตร ถือเป็นการสื่อสารเชิงสัญลักษณ์ที่จะติดต่อสื่อสารเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนพุทธศาสนิกชนและประชาชนได้เกิดความเคารพศรัทธามากยิ่งขึ้น และ 5) การมีทักษะการบริหารความขัดแย้ง (Conflict) โดยสามารถที่จะตัดสินใจเลือกแนวทางเหมาะสมและเป็นแนวทางที่จะทำให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเกิดความพึงพอใจสูงสุดและเกิดความรู้สึกไม่พอใจน้อยที่สุด



ขณะเดียวกันในการบริหารจัดการองค์คณะสงฆ์นั้นในทุกภารกิจหรือการขับเคลื่อนการบริหารเพื่อสืบสานงานทางพระพุทธศาสนาเพื่อให้เกิดผลเชิงกระบวนการและผลสัมฤทธิ์นั้นพระสังฆาธิการผู้ปกครองต้องรู้และเข้าใจหลักการแนวคิด หรือทฤษฎีทางการบริหารจัดการ โดยเริ่มตั้งแต่มีการวางแผนการทำงานว่าใคร (Who) ทำอะไร (What) ที่ไหน (Where) เมื่อไหร่ (When) อย่างไร (How) งบประมาณเท่าไร (How much) เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Purpose) เมื่อวางแผนแล้วก็ต้องลงมือทำ (Do) ในระหว่างลงมือทำมีการอำนวยความสะดวก (Directing) ติดต่อสื่อสาร (Communication) เมื่อพบอุปสรรคสามารถสร้างแรงจูงใจ (Motivation) หรือให้คำปรึกษา (Consulting) ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นทางออกของปัญหา รวมถึงการจัดกำลังคนและจัดเตรียมทรัพยากรสนับสนุนให้เพียงพอต่อการดำเนินงาน (Organizing) ขั้นตอนต่อมาเมื่อลงมือทำแล้วมีระบบการตรวจสอบ (Check) ความคืบหน้าหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดขึ้น โดยต้องอาศัยการประสานงาน (Coordinator) การควบคุมดูแล (Control) จากปัจจัยภายในภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมทำให้ผลงานเป็นไปตามแผนและมีความต่อเนื่อง (Continue) สม่าเสมอ เมื่อมีการทำงานเรื่องเดิม โครงการเดิม กิจกรรมเดิมในครั้งที่ 2, 3 หรือ 4 ต้องมีการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นตามลำดับโดยผ่านกระบวนการปรับปรุงแก้ไข (Act) เพื่อให้ผลงานออกมาตรงตามเป้าหมาย หรือในบางกรณีหากไม่ตรงกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบันมีการปรับแผนงาน (Adjust plan) โดยเน้นในประเด็นการปรับวิธีการ (How) เพื่อให้เกิดความเหมาะสมหรือสมดุลและต้องสั่งการ (Command) ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นแบบไม่สิ้นสุด (Action to improvement) ในกระบวนการบริหารจัดการนั้นสิ่งที่สำคัญอีกประการก็คือ ต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) สำหรับงานแต่ละอย่าง โดยมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดที่จะช่วยให้สามารถทำงานเสร็จจุล่งไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานของงาน โดยอาศัยความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ความรอบคอบ พิถีพิถัน ละเมียดละไม ที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นอกจากนั้นในการบริหารจัดการองค์คณะสงฆ์พระสังฆาธิการผู้ปกครองจะต้องยึดหลักการบริหารตามหลักทฤษฎีปาปนิกรธรรม กล่าวคือ 1) มีการบริหารจัดการองค์กรอย่างผู้มีจักษุมาคือบริหารจัดการองค์กรอย่างผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการ

วางแผนเป็นขั้นตอน มีการวางยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์ และกลยุทธ์ให้สอดคล้องภารกิจหน้าที่ทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว 2) มีการบริหารจัดการองค์กรอย่างผู้มีวิธูโร คือ เป็นผู้เชี่ยวชาญ รู้จักหลักการ รู้วิธีการ มีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นทุ่มเท และยึดถือกฎระเบียบรวมถึงหลักพระธรรมวินัยในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ขณะเดียวกันยังสามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยทุ่มเทและอุทิศตนให้กับงาน ก่อให้เกิดผลในการปฏิบัติงานและการเสริมสร้างความก้าวหน้าขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) มีการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์อย่างผู้มีนิสสัยสัมปันโน เป็นผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี ประสานงาน ประสานใจ ประสานประโยชน์ ให้ได้รับความเชื่อถือ เชื่อมั่นและศรัทธาจากผู้อื่น และสามารถที่จะประสานความมือทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรให้เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมเพื่อความมั่นคงและความเข้มแข็งของพระพุทธศาสนา

ขณะเดียวกันอีกในอีกมิติหนึ่งด้วยฐานะและตำแหน่งความเป็นพระสังฆาธิการ ผู้ปกครองตั้งแต่ระดับเจ้าอาวาส เจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ หรือเจ้าคณะจังหวัด คุณสมบัติเฉพาะในความเป็นผู้บริหารองค์กรคณะสงฆ์ต้องมีและเป็นคุณสมบัติที่ส่งผลให้เกิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์เชิงพุทธบูรณาการ พระสังฆาธิการ ผู้ปกครองต้องมีความเป็นสัตบุรุษตามหลักสัปปุริสธรรม กล่าวคือ 1) ต้องมีการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์ที่ตั้งบนฐานของการรู้จักเหตุ รู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กติกาที่มีความเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน 2) มีการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์ที่มีจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจน เข้าใจวัตถุประสงค์ บทบาท หน้าที่ขององค์กรดีว่าจะไปทางไหน เพื่อประโยชน์อะไร 3) มีการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์ที่เข้าใจดีว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความสามารถอย่างไร และต้องรู้จักพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมออย่างไร ประกอบกับมีจิตใจที่ประกอบด้วยคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงามจนเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลทั้งหลาย 4) มีการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความพอประมาณ รู้จักความพอดี รู้จักขอบเขตความเหมาะสมในการทำงาน ทำให้การดำเนินกิจการงานต่างๆ สามารถนำพาหมู่คณะไปสู่ความสุขสงบ ปลอดภัย และความเจริญงอกงามอย่างแท้จริง 5) มีการบริหารจัดการองค์กรที่รู้ว่าควรประกอบกิจการงานใดๆ ให้ทัน ให้เหมาะกับเวลา ทันต่อโลกและเหตุการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ 6) มีการบริหารจัดการองค์กรที่เข้าใจ



เข้าถึงชุมชน สังคม เข้าใจในระเบียบ กฎเกณฑ์ วัฒนธรรม ประเพณีของสังคมนั้นๆ ก่อนที่จะลงมือพัฒนาแก้ไขเพื่อให้ได้มาซึ่งความสุข ความเจริญก้าวหน้า และสุดท้าย 7) มีการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์ที่สามารถเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าและนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและสังคม

ในการบริหารจัดการขององค์กรคณะสงฆ์เชิงกลยุทธ์ที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์เชิงพุทธบูรณาการ พระสังฆาธิการผู้ปกครองต้องบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์โดย 1) มีการสนับสนุนส่งเสริมและเติมเต็มกำลังใจซึ่งกันและกันเพื่อให้การทำงานบรรลุยังวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ขณะเดียวกันก็มีมาตรการเสริมสร้างประสิทธิภาพโดยมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการทำงาน และในการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์มีการกำหนดโทษตามหลักพระธรรมวินัยและโดยอนุโลมกฎ กติกาที่กำหนดร่วมกันเพื่อความเหมาะสม 2) มีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการที่มีความชัดเจนและรัดกุม มีการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อง่ายต่อการขับเคลื่อนไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ 3) ในการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์มีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการได้ศึกษาเล่าเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพและทักษะทางการบริหาร มุ่งให้พระภิกษุ สามเณรหมั่นประกอบกิจการงานทางพระพุทธศาสนาด้วยความสุจริตธรรม มุ่งให้พระภิกษุ สามเณรประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามกรอบพระธรรมวินัยและศีลจรรย์ธรรมอันดี และในการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์ มุ่งให้พระภิกษุ สามเณรปฏิบัติหน้าที่ตามแนวทางแห่งศีล สมาธิ ปัญญา และมีความเคารพ ศรัทธา เชื่อมั่นต่อองค์กรคณะสงฆ์ที่ตนเองสังกัด 4) มีการบริหารจัดการงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด บนพื้นฐานของการรู้จักพอประมาณและบริหารตามศักยภาพในขีดจำกัดตามกำลังของตน และในการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์พระสังฆาธิการใช้ปัจจัยสนับสนุนการบริหารจัดการอย่างคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพสมควรตามสมณะสาธูป 5) มีการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์พระสังฆาธิการเป็นผู้รู้จักการบริหารเวลาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์และเวลา และในการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์พระสังฆาธิการบริหารจัดการสรรเวลาได้เหมาะสมเพื่อประโยชน์สูงสุด 6) การบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์พระสังฆาธิการเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนและทุกองค์กร โดย

ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว และในการบริหารจัดการองค์กร คณะสงฆ์พระสังฆาธิการให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของประชาชน และเยาวชน และ 7) การบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์พระสังฆาธิการผู้ปกครองมีส่วนสนับสนุนพัฒนาทรัพยากรบุคคลในความดูแลให้มีความรู้ตามความเหมาะสม มีการปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้ปกครองได้อย่างเหมาะสม และในการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์มีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ขึ้นเพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์เชิงพุทธบูรณาการที่จะก่อให้เกิดผลเชิงกระบวนการและผลสัมฤทธิ์ในมิติการบริหารตน พระสังฆาธิการผู้ปกครองต้องมีการพัฒนาเพื่อเติมเต็มคุณภาพและศักยภาพให้กับตนในเรื่องต่อไปนี้

- 1) ควรมีการสร้างระบบตรวจสอบและยึดถือหลักคุณธรรมที่มีตัวชี้วัดชัดเจน โปร่งใส และเป็นที่ยอมรับ และในการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์มีการควบคุมพฤติกรรม พระภิกษุสามเณรให้ประพฤติปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัด
- 2) ควรมีนโยบายอย่างเข้มงวดที่จะให้พระภิกษุ สามเณรสำรวมระวังทางกาย วาจา ใจ เพื่อเป็นที่เคารพศรัทธาของชุมชนและสังคม และควรมีการฝึกอบรม พัฒนา และถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญเพื่อให้การบริหารจัดการประสบผลที่ได้ตั้งไว้
- 3) ควรมุ่งให้พระภิกษุ สามเณรเอาใจใส่ต่อศึกษาเล่าเรียนเพื่อสืบสานพระธรรมคำสอนขององค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้า และมุ่งให้พระภิกษุ สามเณรมีความซื่อสัตย์ สุจริต ตั้งอยู่บนความศรัทธาและเชื่อมั่นของพุทธศาสนิกชนและบุคคลทั่วไป
- 4) มีการจัดวางขอบเขตในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม และพระสังฆาธิการผู้ปกครองต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหารจัดการบนพื้นฐานของความพอเพียง
- 5) ควรเป็นตัวอย่งที่ดีในเรื่องการตรงต่อเวลา ทั้งนี้เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจ สอดคล้องกับกาลเทศะ
- 6) ควรมีการสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดการส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม และพระสังฆาธิการควรมีส่วนเสริมสร้างความสงบและสันติสุขในสังคมโดยอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา และสุดท้าย
- 7) ควรมีการส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรได้ศึกษาเล่าเรียนเพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งการเรียนการสอนในเรื่องของนันทกรรม บาลีปริยัติธรรม และการเรียนในศาสตร์วิชาขั้นสูง และควรมีการสรรเสริญยกย่องบุคคลที่ควรสรรเสริญและลงโทษบุคคลที่ควรลงโทษโดยเฉพาะในกลุ่มที่ประพฤติผิดหลักพระธรรมวินัย



จากรูปแบบนี้ พบว่า มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ โชติ บดีรัฐ (2554) ที่ได้ศึกษาวิจัย “การบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 4 เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา” พบว่า การบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 4 มีการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำบุคลากรทางพระพุทธศาสนาให้มีประสิทธิภาพ ในการบริหารภาระงาน มีการออกกฎระเบียบในการปกครองคณะสงฆ์ และกำหนดโทษผู้ที่ละเมิดกฎระเบียบที่วางไว้ และในการบริหารองค์กร มีการทำงานเป็นทีม และมีการดำเนินไปอย่างรวดเร็วสนองต่องานที่มอบหมายให้ทำ โดยใช้คนตรงกับความรู้และความสามารถในการบริหารภาระงาน มุ่งบริหารอย่างประหยัด คุ่มค่าและสนองต่อความต้องการของผู้มาติดต่อ และในการบริหารองค์กร ได้เน้นในเรื่องสร้างศรัทธาเข้าวัดและปฏิบัติธรรมมากขึ้น ขณะเดียวกันยังมีการนำจุดเด่นของบุคลากรมาใช้ในการบริหารงาน และแก้ปัญหาจุดด้อยของบุคลากรในการบริหารงาน ในการบริหารภาระงาน มีการประยุกต์เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารงาน และในการบริหารองค์กร มีการจัดทำแผนงานหรือโครงการเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง และยังสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ พระมหาประสงค์ กิตติญาณโณ (พรมศรี) (2556) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในองค์กรสมัยใหม่กับแนวคิดทางพระพุทธศาสนา” พบว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่มีศักยภาพมากที่สุดจะทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุผล โดยใช้ระบบบริหารงานบุคคลเป็นกลไกขับเคลื่อนการได้มาซึ่งบุคคลกระทำเป็นกระบวนการต่อเนื่องชัดเจน มีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลมาจากบุคคลภายในและภายนอกองค์กร พร้อมกับต้องพัฒนาบุคคลทุกระดับเสมอโดยวิธีการฝึกอบรมในรูปแบบขององค์กร ส่วนประเด็นที่องค์กรสมัยใหม่และองค์กรทางพระพุทธศาสนาเห็นต่างกัน ได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ขณะเดียวกันยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บัญชายุทธ นาคมุจลินท์ (2556) ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “วิเคราะห์การบริหารองค์กรในการเผยแผ่ พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัดอุทัยธานี” พบว่า การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของทฤษฎีและหลักการบริหารทั่วไป เพื่อจะได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการทำงาน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม พระพุทธเจ้าทรงใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร

องค์การการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พระองค์ทรงอาศัยกระบวนการและทรัพยากรทางการบริหารต่าง ๆ เป็นปัจจัยในการบริหาร ปัจจุบันมีทฤษฎีการบริหารองค์การสมัยใหม่เกิดขึ้นมากมาย สามารถนำมาใช้บริหารองค์กรแล้วประสบผลสำเร็จ เช่น ทฤษฎีองค์กร ทฤษฎีการบริหาร ทฤษฎีภาวะผู้นำ ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์

นอกจากนั้นเพื่อให้การบริหารจัดการเกิดผลเชิงกระบวนการและผลสัมฤทธิ์ ควรที่พระสังฆาธิการผู้ปกครองจะต้องพัฒนาในส่วนของการพัฒนาตน พัฒนาคน และพัฒนางาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ พระมหาธาตุติ วิโรจโน (2556) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารองค์กรคณะสงฆ์” พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการพัฒนาพระสังฆาธิการที่จะสนับสนุนช่วยเหลือการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์นั้น ประกอบด้วย 1) การฝึกความประพฤติสุจริตกาย วาจาและสัมมาอาชีวะ เป็นเรื่องของการฝึกฝนด้านพฤติกรรม 2) การฝึกฝนในด้านคุณภาพและสมรรถนะทางจิตใจเป็นส่วนของการฝึกฝนด้านจิตใจ และ 3) การฝึกปรีชาปัญญาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง และยังสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ชัยยุทธ ชีโนกุล (2556) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาพระภิกษุสามเณรในจังหวัดชายแดนใต้” พบว่า ผู้บริหารต้องรู้และเข้าใจในทฤษฎีทางการจัดการ การสร้างทีมงาน จิตวิทยาการบริหาร และต้องใช้ความรู้และประสบการณ์มากในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ณัฐ วัฒนพานิช (2551) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การปรับพฤติกรรมมนุษย์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7” พบว่า จุดเริ่มต้นของการพัฒนาคุณภาพคือเริ่มจากการใช้ปัญญาเพื่อพัฒนาตนเองและเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนในโลกนี้เป็นผู้ที่ฝึกตนและพัฒนาตนได้ให้เกิดปัญญา ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนไปในทางบวกโดยในการจะนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาใช้จะต้องทำความเข้าใจในหลักดังกล่าวให้ดีและมีความเข้าใจในลักษณะของมนุษย์ในองค์กร ศึกษาถึงระบบบริหาร การจัดรูปแบบขององค์กรสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรมาประกอบด้วยผู้บริหารขององค์กรต้องมีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาใช้ในการบริหารงานในองค์กรได้อย่างมีระเบียบแบบแผน โดยอาศัยการสื่อสารภายในองค์กรที่ดีเป็นระบบ ตลอดจนการบริหารองค์กรโดยยึดหลักจริยธรรมและคุณธรรมอย่างมีเหตุมีผล เพื่อเกิดประโยชน์และ



เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำพาองค์กรให้เจริญเติบโตไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นธรรมสืบไป

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) การสร้างความรัก ความผูกพันในองค์กรคณะสงฆ์เพื่อก่อให้เกิดพลังแห่งการมีส่วนร่วมที่เข้มแข็งและยั่งยืน โดยส่งเสริมให้พระภิกษุ สามเณร และพุทธบริษัท ทั้ง 4 ร่วมกันสร้างความรักความผูกพันให้เกิดขึ้น และเร่งที่จะพัฒนาคุณภาพลักษณะที่ดีให้กลับคืนมาเพื่อไม่ให้เกิดความหวาดระแวงในศรัทธาของพุทธศาสนิกชนและประชาชน โดยมุ่งส่งเสริมให้เกิดความรัก ความผูกพัน ความห่วงหาอาทร ความช่วยเหลือเกื้อกูล ความร่วมแรงร่วมใจ และความเสมอภาคเท่าเทียม ให้เกิดขึ้นในองค์กรคณะสงฆ์ ขณะเดียวกันจะต้องหลีกเลี่ยงการรังเกียจเหยียดฉันท์ การแบ่งแยกแตกต่าง การแก่งแย่งแข่งขัน และการเอารัดเอาเปรียบไม่ให้เกิดขึ้นด้วย

2) การสร้างสามัคคีธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรคณะสงฆ์อย่างยั่งยืน โดยส่งเสริม สนับสนุน ปลุกจิตสำนึก เปลี่ยนจิตพฤติกรรมให้พระภิกษุ สามเณรทุกรูป ทุกฝ่ายประพฤติ ปฏิบัติตามกรอบพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัด และปฏิบัติต่อกันด้วยความเมตตา พุดจาปราศรัยต่อกันด้วยความเมตตา คิดแต่เรื่องดีหรือเรื่องที่มีประโยชน์ต่อกัน ทั้งนี้ต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้ทุกรูปตั้งมั่นอยู่ในศีลในธรรมและมีธรรมเสมอกัน ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเห็นที่สอดคล้องต้องกันและเป็นความเห็นที่ชอบประกอบด้วยธรรม ถือเป็น การเสริมสร้างพลังแห่งการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์อย่างยั่งยืนอีกทางหนึ่ง

3) องค์กรคณะสงฆ์จะต้องเป็นกำลังสำคัญในการสร้างสรรค์ชุมชนและสังคมสันติสุข ลดละปัญหาความขัดแย้ง ขับเคลื่อนพัฒนาและสนับสนุน ส่งเสริมให้ทุกคนทุกฝ่ายควรใช้หลักการเจรจา ไกล่เกลี่ย ประนีประนอม หรือดำเนินการให้เป็นไปตามหลักพุทธธรรม ไม่ว่าจะเป็นหลักพรหมวิหารธรรม หรือ หลักสารณียธรรม

4) องค์กรคณะสงฆ์ต้องเป็นกำลังสำคัญในการปลุกจิตสำนึกคุณธรรม จริยธรรมให้กับชุมชนและสังคม โดยสนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนและสังคมได้เข้ารับการอบรมพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมให้เข้าใจ เข้าถึงในหลักหลักธรรมทาง

ศาสนาให้เกิดความลึกซึ้งเพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวในการดำเนินชีวิตและช่วยให้เกิดสติ ในการที่จะอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน พัฒนาร่วมกัน หรือแก้ไขในทุกปัญหาเพื่อส่วนรวมร่วมกัน

5) องค์กรคณะสงฆ์จะต้องเป็นกำลังสำคัญในสานต่อโครงการหมู่บ้านชุมชนรักษาศีล 5 เพราะถือเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนและท้องถิ่นน้อมนำหลักศีล 5 ไปประพฤติปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดความสามัคคี ความปรองดอง ความเอื้ออาทร และนำมาซึ่งการมีส่วนร่วมที่จะอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ทั้งในเรื่อง (1) การเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น (2) การไม่เบียดบังผลประโยชน์ส่วนรวมเพื่อส่วนตัว (3) การไม่ละเมิดซึ่งสิทธิ เสรีภาพ หรือกระทำให้เกิดความไม่เสมอภาคและเท่าเทียม (4) การพูดจาหรือสื่อสารที่ตั้งอยู่บนฐานของความสะอาด บริสุทธิ์ ปราศจากอคติ และ (5) การมีสติที่พึงระลึกได้ในทางที่ชอบกอปรไปด้วยธรรม มีเหตุ มีผล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเทคโนโลยีกับการสนับสนุนส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กรคณะสงฆ์

2) ควรมีการศึกษาการพัฒนาเครือข่ายการบริหารจัดการเชิงสร้างสรรค์เพื่อรองรับกับการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3) ควรมีการศึกษาการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นองค์กรคณะสงฆ์ต้นแบบที่จะนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในองค์กรคณะสงฆ์ระดับต่างๆ

4) ควรมีการศึกษาพุทธธรรมนุญในการปกครองคณะสงฆ์เพื่อเป็นการพัฒนาเชิงรุกที่เกิดจากความต้องการขององค์กรสงฆ์มากกว่าที่จะให้ระบบและกลไกของทางบ้านเมืองทำการปฏิรูปและพัฒนาเฉกเช่นในปัจจุบัน

5) ควรมีการศึกษาธรรมาภิบาลกับสนับสนุนส่งเสริมและแก้ไขปัญหาการจัดการองค์กรคณะสงฆ์ ทั้งนี้เพื่อแสดงความชอบธรรมและความศรัทธาให้เกิดขึ้นพุทธศาสนิกชนและประชาชนทั่วไป



เอกสารอ้างอิง

- กรมการศาสนา. (2540). *คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยการคณะสงฆ์และการพระศาสนา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- กองแผนงาน กรมการศาสนา. (2542). *คู่มือพระสังฆาธิการและพระวินยาธิการ*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- ชัยยุทธ์ ชีโนกุล. (2556). *กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาพระภิกษุสามเณรในจังหวัดชายแดนใต้*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- โชติ บดีรัฐ. (2554). *การบริหารงานของพระสังฆาธิการ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 4 เพื่อความ มั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.
- ณรัฐ วัฒนพานิช. (2551). *การปรับปรุงพฤติกรรมมนุษย์ตามหลักสัปติสธรรม 7*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- บัญชายุทธ นาคมจลินท์. (2556). *วิเคราะห์การบริหารองค์กรในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัดอุทัยธานี*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2541). *นิติศาสตร์แนวพุทธ*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2537). *เมืองไทยจะวิฤตถ้าคนไทยมีศรัทธาวิปริต*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระมหาธฤติ วิโรจโน. (2556). *รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พระมหาประสงค์ กิตติญาโณ (พรมศรี). (2556). *การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในองค์กรสมัยใหม่กับแนวคิดทางพระพุทธศาสนา*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สคาถวรรค*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สายัณห์ อินันันใจ และคณะ. (2553). *การปกครองคณะสงฆ์ไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2556-2559)*. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี ทำเนียบรัฐบาล.
- Krejcie-Morgan. *Sample-Size-Table*. (3 มีนาคม 2559) สืบค้นจาก <http://www.kenpro.org/sample-size-determination-using-krejcie-and-morgan-table/en/>.