

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยประยุกต์ใช้หลักอริยบท ๔ ของพระสังฆาธิการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยดังต่อไปนี้

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ
- ๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
- ๒.๓ แนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์
- ๒.๔ แนวคิดที่เกี่ยวกับหลักอริยบท ๔
- ๒.๕ แนวคิดที่เกี่ยวกับพระสังฆาธิการ
- ๒.๖ ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในอำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี
- ๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ คือการที่องค์การมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีคุณธรรมและมีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการที่จะให้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคุณธรรมและมีศักยภาพได้นั้น ก็คือการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายและแนวความคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้อย่างน่าสนใจดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายที่เกี่ยวประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพตามความหมายของนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดไว้ ส่วนมากมักกล่าวถึงผลของการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน หากผลของการปฏิบัติงานดีก็จะให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูง และหากผลของการปฏิบัติงานไม่ดีก็จะให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ โดยมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ดิน ปรัชญพฤทธิ ได้ให้ความหมายไว้ในหนังสือ “ศัพท์รัฐประศาสตร์” ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การสนับสนุนให้มีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย

น้อยที่สุด นั่นก็คือ การลดค่าใช้จ่ายด้านวัตถุ และบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความมั่นคง ตรง
ความเร็ว และความรวดเร็วของการบริหารให้มากขึ้น [□]

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไปตามที่
คาดหวังไว้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การทำงานที่ต้องให้ได้รับประโยชน์สูงสุด และการที่จะพิจารณา
ว่างานใดมีประสิทธิภาพหรือไม่ ก็พิจารณาได้จากผลงาน [□]

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพไว้ว่า มีความหมายรวมถึง ผลผลิตและ
ประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา [□] คือ

๑. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ได้
มาตรฐาน รวดเร็ว ถูกต้อง และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม

๒. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิด
ประโยชน์ต่อสังคมเกิดผลกำไร ทนเวลาผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและให้บริการเป็นที่
พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

วิทยา ด้านธำรงกุล ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถในการใช้
ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปแบบของต้นทุน
หรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้อัตรา
ผลตอบแทนจากการลงทุน [□]

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพว่าหมายถึง การวัดผลการทำงานของ
องค์กรนั้น ว่าทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงินใช้เวลา ใช้
แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมความมีประสิทธิภาพจึง

[□] ดิน ปรัชญพฤทธิ์, ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์ , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๖), หน้า ๑๓๐.

[□] สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๙), หน้า ๑๒.

[□] ทิพาวดี เมฆสวรรค์, การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ , (กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๘), หน้า ๒.

[□] วิทยา ด้านธำรงกุล, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: เอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๖), หน้า ๓๔.

หมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความสมัครสมานสามัคคี มีสันติภาพและความสุขร่วมกัน เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ แต่ใช้เวลาแรงงาน และงบประมาณน้อย [□]

ระพี แก้วเจริญ และติตยา สุวรรณขุ ได้กล่าวถึง ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง คล่องแคล่วในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ [□]

อุทัย หิรัญโต ได้กล่าวถึง คำว่าประสิทธิภาพในวงการธุรกิจ หรือการจัดการที่ได้รับผลกำไรหรือขาดทุน สำหรับในการบริหารราชการ ในทางปฏิบัติวัดได้ยากมากวิธีวัดประสิทธิภาพที่ใช้ในวงราชการจึงหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดความพึงพอใจ และประโยชน์แก่สังคม แต่ประสิทธิภาพในวงราชการจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคม จึงไม่จำเป็นต้องประหยัดหรือมีกำไร เพราะงานบางอย่างถ้าทำประหยัดอาจไม่มีประสิทธิภาพลักษณะการบริหารที่มีประสิทธิภาพ คือการบรรลุเป้าหมาย แต่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพคือการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดผลอย่างรวดเร็ว งานเสร็จทันเวลา ถูกต้อง เป็นต้น

ดังนั้น ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคล ที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตน อย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียรมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภาคภูมิใจต่อองค์กร งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

๒.๑.๒ แนวคิดที่เกี่ยวข้องประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ไว้หลายท่าน ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึง การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานนี้ ความจริงก็เป็นเรื่องที่มีชื่อแบบสมัยใหม่ ถ้าจะจับเข้ากับหลักธรรมะก็ยังนึกไม่ขัด ว่าคำว่าประสิทธิภาพ นี้จะแปลว่าอะไรดี คำว่า ประสิทธิภาพ ก็หาตัวศัพท์ในภาษาบาลีได้อยู่

[□] สัญญา สัญญาวิวัฒน์, **ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ**, รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, (กรุงเทพมหานคร:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๑๑๔.

[□] ระพีแก้วเจริญและติตยาสุวรรณขุ, **การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในระดับบริหารอาวุโส**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี, ๒๕๑๐), หน้า ๕.

แต่ก็ไม่ใช้เป็นคำแบบดั้งเดิมที่ใช้ คือเอารูปศัพท์มาประกอบกันคำว่า สติ ก็แปลว่า ความสำเร็จ ถ้าเติม‘ป’ เข้าไปข้างหน้าก็เป็น ‘ปสติ’ แปลว่าความสำเร็จทั่วแล้วก็มีภาพ หรือภาวะเข้าไป ภาวะแห่งความสำเร็จทั่ว หรือภาวะที่ทำให้สำเร็จผลอย่างใดอะไรทำนองนี้ แต่นี่ก็เป็นการพูดเชื่อมโยงไปทางภาษาบาลีนิดหน่อยเท่านั้นเอง ความเป็นจริงความหมายต่างๆ ไปก็เข้าใจกันอยู่แล้วอย่างที่ได้อธิบายมาแล้วว่าเรื่องที่จะพูดต่อไปนี่คือ เรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน จึงอยากจะโยงเรื่องประสิทธิภาพนี้ไปถึงพระพุทธเจ้า พูดถึงประสิทธิภาพการทำงานของพระพุทธเจ้าเพราะตอนนี้จะพูดถึงธรรมะของพระองค์ที่ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ก็ต้องแสดงให้เห็นว่าพระพุทธเจ้านั้น ทรงมีประสิทธิภาพในการทำงานมากชีวิตของพระองค์เป็นตัวอย่างของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพระองค์มีประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว คำสั่งสอนของพระองค์ที่ว่าจะช่วยให้มีประสิทธิภาพในการทำงานนั้น จึงจะน่าเชื่อถือจริงเพราะฉะนั้นจะเริ่มด้วยข้อความที่แสดงว่าพระพุทธเจ้าทรงมีประสิทธิภาพในการทำงาน ในแง่ที่เป็นประวัติของพระองค์เองอย่างไรก่อน หรือว่าพระพุทธเจ้าตรัสไว้เกี่ยวกับผลสำเร็จแห่งงานของพระองค์อย่างไร¹

กัณฺธยา เพิ่มผล ได้กล่าวถึงการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานว่า เป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ อันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์การเกิดความสุขในที่สุด ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การหรือการพัฒนาสังคม นอกจากนั้นการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานยังมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดอีกด้วย กล่าวคือประการแรกก่อนที่คนจะเข้าสู่การทำงานในองค์การหนึ่งๆ นั้น บุคคลนั้นต้องมีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติตรงตามที่องค์การนั้นต้องการ ซึ่งบุคคลจะมีคุณสมบัติตามที่องค์การกำหนดนั้นก็จะต้องมีการพัฒนาตนเอง หรือได้รับการพัฒนาจากสถาบันต่างๆ จนมีความสามารถเพียงพอที่จะเข้าสู่งาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สองเมื่อบุคคลเข้าสู่งานแล้ว ก็เป็นหน้าที่ขององค์การที่จะต้องพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ความสามารถ) ในการทำงานให้ดีที่สุด

¹ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน , (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๔๓), หน้า ๑.

เพื่อประสิทธิผลขององค์กรจึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานจะก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรในที่สุดนั่นเอง¹

โรเบิร์ต อี เคลลี (Robert E. Kelly) ได้กล่าวถึง การพัฒนาประสิทธิภาพตนเองว่าผู้ที่มีความสามารถโดดเด่นระดับแนวหน้านั้นเกิดจากการเรียนรู้และการฝึกฝน ทำให้พวกเขามีแนวคิดในการทำงานที่แตกต่างจากคนอื่น เคลลีได้แนะนำกลยุทธ์ ๔ ประการที่สามารถนำมาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น[□] ได้แก่

๑. การเป็นผู้ริเริ่ม (Initiative) โดยการที่ริเริ่มในสิ่งที่นอกเหนือจากงานประจำที่สามารถสร้างความแตกต่างให้กับเป้าหมายหลักของบริษัท โดยต้องพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและยังคงมีความเสี่ยงอยู่บ้าง

๒. เครือข่าย (Networking) คือ การใช้เครือข่ายในการเพิ่มผลผลิต เพื่อช่วยให้งานประจำที่ทำอยู่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉลี่ยแล้วผู้ปฏิบัติงานจะต้องคอยจนกว่าจะได้รับข้อมูลที่แน่นอนแล้วจึงสั่งให้ดำเนินการ ซึ่งการปฏิบัติงานแบบนี้จะไม่ประสบผลเลยถ้าไม่มีระบบเครือข่าย

๓. การจัดการตนเอง (Self-management) ต้องคาดการณ์ล่วงหน้าและเป็นผู้ลงมือปฏิบัติการทันทีมากกว่าที่จะรอให้เหตุการณ์เกิดขึ้น เนื่องจากต้องการมองภาพรวมเพื่อวางแผนการชีวิตในการทำงาน ดังนั้นพวกเขาต้องรู้จักตนเองเป็นอย่างดี และต้องรู้ว่าทำงานให้ดีที่สุดได้อย่างไร

๔. ทักษะ (Perspective) โดยส่วนใหญ่แล้วมักจะเชื่อในทักษะและมุมมองของตนเอง แต่ผู้ที่เปี่ยมมืออาชีพจะคำนึงถึงแนวคิดของผู้อื่นด้วย เช่น หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้าและคู่แข่งซึ่งจะช่วยให้มีมุมมองที่หลากหลายในการหาทางแก้ไขปัญหาลดลง

๕.การเป็นผู้ตาม (Followership) ไม่เพียงแต่รู้จักการทำตัวให้เด่น แต่ยังรู้จักวิธีการช่วยเหลือคนอื่นด้วย คือสามารถเป็นผู้นำได้ดีเท่ากับการเป็นผู้ตาม

๖. การเป็นผู้นำ (Leadership) ซึ่งในที่นี้หมายถึง การเข้าใจถึงความสนใจของผู้อื่น และการนำส่วนที่ดีที่สุดออกมา ในทางกลับกันทุกคนต้องการผู้นำที่มีความรู้ มีความมุ่งมั่นในการ

¹ กันตยา เพิ่มผล, การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน , (กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๑), หน้า ๖-๗.

[□] Robert E.Kelly อ้างใน เบญจมาภรณ์ อิศรเดช, องค์การและการจัดการ ๓ , (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แมคกรอฮิล, ม.ป.ป), หน้า ๒๒๕-๒๒๖.

ทำงานต่างๆ มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น รวมทั้งให้ความสำคัญกับความ
ต้องการของทีมงาน

๗. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) พวกดาวเด่นมักจะร่วมกับทีมงานที่สามารถสร้าง
ความแตกต่างได้ และกลายมาเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี ดังนั้น พวกเขาต้องมั่นใจว่าทีมงานนี้จะร่วมกัน
ทำงานให้ประสบความสำเร็จ

๘. ความเข้าใจในองค์กร (Organization Savvy) โดยเฉลี่ยทุกคนมักคิดว่าการเมืองใน
ที่ทำงานเป็นเรื่องสกปรก จึงหลีกเลี่ยงที่จะเกี่ยวข้องกับเรื่องราวส่วนตัวในที่ทำงานแต่จะเรียนรู้การ
จัดการเพื่อที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตน

๙. การนำเสนอ (Show and Tell) การประชุมมีทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็น
ทางการ ดังนั้น จึงต้องเรียนรู้ว่าเมื่อใดเป็นเวลาที่เหมาะสมในการนำเสนอข้อมูลแบบใดและต้องม
ความใส่ใจในการเลือกการใช้ภาษาสื่อสารให้ตรงกับผู้ที่รับข่าวสารก่อนที่จะเริ่มส่งข่าวสาร

ซูเปอร์ (Super) ได้กล่าวถึง พื้นฐานทฤษฎีการพัฒนาการทางอาชีพ (Theory of
Vocational Development) ไว้ ๙ ประการ □□ คือ

๑. มนุษย์มีความแตกต่างกันในด้านความสามารถ ความสนใจและบุคลิกภาพ
๒. ความแตกต่างของบุคคลแต่ละคน ทำให้เขาเหมาะสมกับอาชีพต่างกันออกไป
๓. ในงานแต่ละอาชีพ แม้ต้องการบุคคลที่มีลักษณะบางอย่างก็ตามแต่ก็มีความกว้าง
มากพอที่บุคคลที่มีบุคลิกภาพใกล้เคียงสามารถประกอบอาชีพอื่นได้ เช่นกัน

๔. ความพึงพอใจของบุคคล ความสามารถ สถานการณ์ที่เขาดำรงชีวิตอยู่ตลอดจน
กระทั่งความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเอง มีการเปลี่ยนแปลงไปตามเวลาและประสบการณ์ ทำให้การ
ตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลอาจมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเสมอ

๕. ชีวิตเป็นกระบวนการไม่หยุดนิ่ง

๖. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อแบบแผนทางอาชีพของบุคคล คือ ระดับสถานภาพทาง
เศรษฐกิจและสังคมของพ่อแม่ ความสามารถทางด้านสติปัญญา ลักษณะของบุคลิกภาพและโอกาสที่
เขาจะได้มีประสบการณ์ทางอาชีพต่างๆ

□□ Super อ้างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ , จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล , (กรุงเทพมหานคร :
ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๕๓), หน้า ๙๑-๙๒.

๗. การพัฒนาทางอาชีพ เป็นการพัฒนาทางจิตใจ และร่างกายผสมไปกับกระบวนการ การแสดงออกของความคิดรวบยอดของบุคคล

๘. การเข้าสู่อาชีพของบุคคลมักจะถูกกำหนดโดยกระบวนการประนีประนอมระหว่างตัวบุคคลกับตัวแปรทางสังคม เช่น ระหว่างสภาพที่มีอยู่กับสภาพความเป็นจริง

๙. ความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับ

ก. ความสามารถ ความสนใจ บุคลิกภาพ และค่านิยมของเขามีโอกาสได้แสดงออกมาน้อยเพียงใดในงานที่ทำ

ข. ประสบการณ์ที่เขาได้รับจากการทำงาน สอดคล้องกับภาพพจน์ของตัวเขาเองที่ต้งขึ้นมาน้อยเพียงใด

ฮาร์ริงตัน อีเมอร์สัน (Harrington Emerson) ได้กล่าวถึงหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ The Twelve Principles of Efficiency ซึ่งได้รับการยกย่อง กล่าวถึงกันมากในหลัก ๑๒ ประการ ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีสาระสำคัญดังนี้□□

๑. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างแจ้ง

๒. ใช้หลักสามัญในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน

๓. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง

๔. ต้องรักษาด้วยความยุติธรรม

๕. ปฏิบัติด้วยความยุติธรรม

๖. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพ และมีการลงระเบียบ

(Record) เป็นหลักฐาน

๗. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง

๘. งานสำเร็จทันเวลา

๙. ผลงานได้มาตรฐาน

๑๐. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้

๑๑. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนได้

๑๒. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

□□ Harrington Emerson, *The Twelve Principles of Efficiency*, (New York : The Engineering Magazine, 1931), p.30.

เฮอร์เบิร์ต เอ ไชมอน (Herbert A. Simon) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจ เกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักร โดยพิจารณาว่างานใดที่มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ดูได้จาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าประสิทธิภาพ เท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า แต่หากเป็นระบบการทำงานของภาครัฐ ต้องนำความพึงพอใจของ ประชาชนผู้มาขอรับบริการรวมอยู่ด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสมการได้ดังนี้□□

องค์กรภาคเอกชน	$E = (O-I)$
องค์กรภาครัฐ	$E = (O-I)+S$
$E = \text{Efficiency}$	ประสิทธิภาพในการทำงาน
$O = \text{Output}$	ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา
$I = \text{Input}$	ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารทั่วไป
$S = \text{Satisfaction}$	ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

๒.๑.๓ แนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพกับการปฏิบัติงาน

การทำงานให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ได้มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษา และพอสรุปปัจจัยที่สำคัญอันเป็นที่น่าสนใจ ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ ศ. (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้อธิบายถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังจะเห็นได้จากการจัดการเรียน การสอนให้สอดคล้องกับการพัฒนาการและวุฒิภาวะของนักเรียนเป็นศูนย์กลาง โดยที่พระพุทธเจ้า ทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่า และทรงจำแนกประเภทของ บุคคลที่จะเข้ารับการศึกษอบรมไปตามจริต ๖ และที่สำคัญคือ พระพุทธเจ้ามุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ ด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวช ที่ ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การ

□□ Herbert A Simon, *Administrative Behavior*, (New York: McMillan, 1960), pp. 180-

อุปสมบทแก่กุลบุตร เมื่อบวชแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์ โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนบรรพชาครบ ๕ พรรษา □□

หลวงวิจิตรวาทกร กล่าวว่า การทำงานเป็นการแสดงการมีชีวิตและเป็นการแสดงถึงการมีส่วนร่วมอาศัยอยู่ในสังคม งานจะทำให้เราใช้ศักยภาพของเราอย่างเต็มที่ สร้างประสบการณ์อันกว้างขวาง การทำงานจะทำให้เกิดการเรียนรู้การใช้พลังงานของคนเราอย่างฉลาด และที่สำคัญที่สุดความสำเร็จจะพึงบังเกิดแก่ตัวเราเองก็ดี ประโยชน์อันพึงให้แก่ประเทศเต็มหรือองค์การที่เรามีหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นส่วนความก็ดี ต้องเป็นผลของงานทั้งสิ้น ขณะรู้ประเทศชาติต้องการคนที่ทำงาน เพราะคนที่ทำงานเท่านั้นที่เป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติ พวกไม่ยอมทำงานเป็นกาฝาก กินและใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้หมดเปลืองโดยไม่สร้างอะไรขึ้นมาตอบแทน พวกนี้มีแต่จะนำความเสื่อมโทรมเสียหายมาให้องค์การ สำนักงานกระทรวง ทบวง กรม หรือแหล่งธุรกิจทั้งหลายย่อมต้องการคนที่ทำงานไม่มีใครต้องการผู้ที่มีฐานันดรสูง ประกาศนียบัตรกล้าเลิศ ตีกริปริญญาบัตรไม่ถ้วนแต่ไม่ทำอะไร □□

อรุณ รักธรรม กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละคนในองค์การ ซึ่งมี ๔ ประเภท คือโครงสร้างขององค์การ วิทยาการ สิ่งแวดล้อมภายนอก และนโยบายด้านการบริหาร และการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ □□

๑. ด้านโครงสร้างขององค์การ จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน คือ เมื่อมีการควบคุมในเรื่องของกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ในองค์การ จะทำให้เกิดการขาดการยืดหยุ่น บรรยากาศความตึงเครียดจะเกิดขึ้นมา แต่ในทางตรงข้าม ถ้าองค์การนั้นให้ความอิสระส่วนบุคคล รวมถึงให้มีความร่วมมือร่วมใจระหว่างกลุ่ม เช่น มีความจริงใจต่อกัน และในการเปิดเผยข้อมูลและความรับผิดชอบในงานบรรยากาศองค์การก็จะดีขึ้น ซึ่งย่อมมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ก็คือ ขนาดขององค์การและตำแหน่งของบุคคลในสายการบังคับบัญชา โดยที่องค์การขนาดเล็กจะมีความจริงใจหรือความไว้วางใจเชื่อใจ และเป็นกันเองมากกว่าองค์การขนาดใหญ่ เป็นต้น

□□ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีในการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓๙.

□□ หลวงวิจิตรวาทการ, **วิธีการทำงานและสร้างอนาคต**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คลังวิทยา, ๒๕๐๒), หน้า ๑-๒.

□□ อรุณ รักธรรม, **การพัฒนาองค์การ : แนวความคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๖), หน้า ๒๔๕-๒๔๖.

๒. วิทยาการต่างๆ ที่ใช้ในองค์กร ซึ่งมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ในองค์กรวิทยาการที่ใช้ในการทำงานประจำปีแนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศของการควบคุมโดย กฎหมายที่ยืดหยุ่นน้อย และบรรยากาศของการไว้น้ำใจจะอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นการใช้วิทยาการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงควรเปิดโอกาสในด้านติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยมีความจริงใจต่อกัน และกัน และมีพฤติกรรมในการสร้างสรรค์งาน รวมถึงการมีความรับผิดชอบส่วนบุคคลต่อความสำเร็จ ของงาน

๓. สิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เช่นกัน เช่น ในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจเกิดการชะลอตัว ทำให้โรงงานหลายแห่งได้ปิดกิจการ หรือไม่ก็ ปลดพนักงานบางส่วนออกไปซึ่งทำให้บุคคลที่อยู่โรงงานปัจจุบัน อาจจะมีขวัญกำลังใจไม่ดี ซึ่งมี ผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานได้

๔. นโยบายด้านการบริหาร และการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร จะมีอิทธิพลอย่างมาก ต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละองค์กร เช่น การจัดให้มีข่าวสารย้อนกลับ ความอิสระในการทำงาน และลักษณะงาน ย่อมจะเป็นเครื่องสร้างบรรยากาศในการทำงานอันจะนำมาสู่ความสำเร็จในงาน ซึ่ง มีส่วนช่วยให้บรรยากาศของพนักงานในองค์กรมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อจุดมุ่งหมายของกลุ่มมากขึ้น

สมชาย หิรัญกิตติ ได้กล่าวถึงการใช้ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการตอบสนอง มีรายละเอียดดังนี้□□

๑. บทบาทของทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างองค์การการเรียนรู้ (HR's rule in building learning organizations)จะประกอบด้วยกิจกรรม ๕ อย่าง คือ

๑.๑ ทรัพยากรมนุษย์ และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (HR and systematic problem solving) องค์การเรียนรู้จะใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ พนักงานและผู้บริหาร จะไม่ทำการตัดสินใจโดยใช้ข้อสมมุติของตนเอง แต่จะต้องหาข้อมูลและใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล แล้งจึงลงความคิดเห็น

□□ สมชาย หิรัญกิตติ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ , (กรุงเทพมหานคร : บริษัท วีระฟิล์มจำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๑๘๓-๑๘๔.

๑.๒ ทฤษฎีการมนุษย์และการทดลอง (HR experimentation) ในองค์การเรียนรู้ ยังขึ้นอยู่กับ การทดลอง (Experimentation) ซึ่งหมายถึงการทดสอบความรู้ใหม่ๆ อย่างเป็นระบบ

๑.๓ ทฤษฎีการมนุษย์และการเรียนรู้จากประสบการณ์ (HR and learning from experience) องค์การการเรียนรู้จะต้องพบพานทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว การประเมินอย่างเป็นระบบ และการจัดบันทึกบทเรียน ในลักษณะที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นไปอย่างเปิดเผย และสามารถเข้าถึงได้

๑.๔ ทฤษฎีการมนุษย์และการเรียนรู้จากบุคคลอื่นๆ (HR and learning from other) สิ่งหนึ่งที่ประสิทธิภาพในองค์การการเรียนรู้ คือ เรียนรู้จากสิ่งอื่นๆ หรืออาจกล่าวได้ว่า สิ่งที่ผ่านมาเข้ามาในสายตาทั้งหมดเหล่านั้น มีความสำคัญถ้ามาจากสภาพแวดล้อมภายนอก เพราะจะเป็นการเพิ่มมุมมองใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น การฝึกอบรมและการพัฒนาจะทำให้เกิดความเชี่ยวชาญ เช่น พนักงานจะได้รับการฝึกหัดเพื่อเป็นคนที่เปิดกว้าง มีการฟังอย่างตั้งใจ

๑.๕ ทฤษฎีการมนุษย์และการถ่ายโอนความรู้ (HR and transferring Knowledge) องค์การการเรียนรู้จะมีความชำนาญ โดยได้รับการถ่ายโอนความรู้ คือ สามารถขยายฐานความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์การ ซึ่งการฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยให้ผู้เข้ารับอบรมเก็บเกี่ยวประสบการณ์ให้เกิดความชำนาญ เช่น การหมุนเวียนกันเข้าฝึกงานตามที่ได้รับมอบหมาย จะมีประโยชน์ในการได้รับการถ่ายโอนความรู้

๒. การจัดให้พนักงานมีการเรียนรู้ตลอดชีพ (Providing employees with lifelong learning) นายจ้างไม่เพียงแต่สร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารเท่านั้น ในปัจจุบัน องค์การมีการลดขนาดแรงงานลง (Downsized) มีโครงสร้างแบบแบนมากขึ้น (Flattened) มีเทคโนโลยีระดับสูง (High-tech) มีการมอบอำนาจ (Empowered organization) ทำให้นายจ้างต้องอาศัยความสามารถของพนักงานระดับล่าง (First – line employees) โดยซึ่งเป็นสมาชิกทีม เพื่อหาโอกาสรวบรวมปัญหา และมีปฏิกิริยาอย่างรวดเร็ว ด้วยการวิเคราะห์และเสนอแนะ จากเหตุผลดังกล่าวจึงจำเป็นต้องมีการกระตุ้นให้พนักงานระดับล่างมีการเรียนรู้ตลอดชีพ (Lifelong learning) เพื่อให้พนักงานทั้งหมดเกิดการฝึกอบรมอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง จากทักษะพื้นฐานสู่การพัฒนาที่ก้าวหน้าและมีเทคนิคด้านการตัดสินใจ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารจะต้องอาศัยหลักในการบริหารงานและหลักธรรมประยุกต์เข้าด้วยกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น เช่น การสร้างองค์การองค์การเรียนรู้เชิงพุทธ การจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตเชิงพุทธ เป็นต้น

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารในการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูล การบริหารบทบาทหน้าที่ทางการบริหารพุทธวิธีการบริหาร พอเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

๒.๒.๑ ความหมายของการบริหาร

ผู้วิจัยได้ศึกษา “การบริหาร” ได้มีหน่วยงาน และนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายลักษณะโดยผู้ศึกษาค้นคว้าไว้พอที่จะยกมากล่าวพอสังเขป ดังนี้

พระมหาจุฬาลงกรณ วชิรเมธี กล่าวว่า ผู้บริหารงานที่ดีจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่จะทำให้ชนะใจลูกน้อง ธรรมะสำหรับผู้บริหารงาน คือ จะต้องมีความหนักแน่นมั่นคงและสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องทำตามความชำนาญของแต่ละบุคคลและรู้จักกระจายอำนาจให้แก่ลูกน้องได้ช่วยแบ่งเบาภาระของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารงานที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแลภาพรวมในการทำงานของบุคคลในองค์กร^{□i}

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) กล่าวถึง การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี ๕ ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้ คือ ^{□i}

๑. P คือ Planning หมายถึงการวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จที่จะทำตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

^{□i}พระมหาจุฬาลงกรณ วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี), **คนสำราญงานสำเร็จ**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทอัมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐), หน้า ๒๕-๓๒.

^{□i}พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีในการบริหาร**, หน้า ๓-๕.

๒. O คือ Organizing หมายถึง คือ การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

๓. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

๕. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

จันทร์ณี สงวนนาม กล่าวว่า การบริหารงานเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ซึ่งเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบอย่างมีระบบ กล่าวคือ มีหลักการ กฎเกณฑ์และทฤษฎีที่เชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน โดยลักษณะเช่นนี้ การบริหารงานจึงเป็นศาสตร์ทางสังคม ที่อยู่ในกลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยาและรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารงานในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารงานแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม □□

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตวณะบุตร กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การจัดการ หรือควบคุมกิจการต่างๆของรัฐ เช่น การบริหารการเงินของมูลนิธิ การบริหารกิจการภาษี การบริหารกิจการแพทย์ การบริหารที่ดินรกร้างว่างเปล่า รัฐประศาสนศาสตร์ (Public Administration) □□

วัชร บวรสิงห์ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทางสังคม ซึ่งพิจารณาได้เป็น ๓ ทาง คือ □□

□□ จันทร์ณี สงวนนาม, เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง , (กรุงเทพมหานคร : มปท., ๒๕๓๖), หน้า ๔.

□□ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตวณะบุตร, **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา** , (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

□□ วัชร บวรสิงห์, **การบริหารหลักสูตร**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓), หน้า ๙.

๑. ทางโครงสร้าง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นตอนของสายการบังคับบัญชา
๒. ทางหน้าที่ เป็นขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุหน้าที่ บทบาท ความรับผิดชอบและเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย
๓. ทางปฏิบัติการ เป็นกระบวนการบริหารดำเนินการในสถานการณ์ที่บุคคลต่อบุคคลกำลังมีปฏิสัมพันธ์กันหรือร่วมทำปฏิกิริยาเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

สุปรีชา กมลาศน์ อธิบายว่า แนวคิดการบริหารได้รับการพัฒนาขึ้นมาตามแบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จนเกิดเป็นทฤษฎีการบริหารที่มุ่งจะวิเคราะห์ศึกษาถึงการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยองรี ฟาโย นักวิชาการชาวฝรั่งเศส ซึ่งได้วางรากฐานสำคัญของทฤษฎีการบริหารทั่วไปอันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีอันหนึ่งที่ว่าด้วยหน้าที่ในการบริหาร ๕ ประการคือ การวางแผน การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม ต่อมาได้พัฒนาและปรับปรุงจนกลายเป็นตำราการบริหาร เช่น ทฤษฎีของลูเธอร์ กุลิคศาสตราจารย์การบริหารรัฐกิจชาวอเมริกัน ที่ได้ขยายแนวคิดของฟาโย กำหนดหน้าที่ในการบริหารที่เรียกกันว่า POSDCoRB : Planning (การวางแผน) Organization (การจัดองค์การ) Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) Coordinating (การประสานงาน) Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) Budgeting (การงบประมาณ) □□

สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสิโยภักษ์ กล่าวว่า การบริหารงานเป็นการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน □□

ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวว่า การบริหารงานเป็นภาระหน้าที่ของผู้นำกลุ่มซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคนและวัสดุสามารถประสานเข้าด้วยกัน เพื่อร่วมกันทำงานเป็นองค์กรที่มี

□□ สุปรีชา กมลาศน์, พลอากาศโท, หม่อมหลวง, กลยุทธ์การบริหาร , (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕), หน้า ๒.

□□ สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสิโยภักษ์, หลักการบริหารเบื้องต้น , (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๓๖), หน้า ๑๒.

ประสิทธิภาพได้ และในขณะเดียวกันจะต้องจัดการนำองค์กรให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก ได้อย่างดีที่สุด ^{□□}

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ กล่าวว่า การบริหาร การบริหารจัดการเป็นกระบวนการ ของกิจกรรมที่ต่อเนื่องกันและประสานงานกัน ซึ่งผู้บริหารต้องเข้ามาช่วยเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของ องค์กร ^{□□}

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอา ทรัพยากรการบริหาร (Administration Resources) มาประกอบตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ^{□□}

วิลเลียม (William Ouchi) ได้กล่าวทฤษฎีของการบริหาร คือ ทฤษฎี Z โดยหลังจาก การศึกษาการบริหารของธุรกิจญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา และได้ทำการประสมประสานกัน โดยมี แนวคิดด้านการบริหาร ดังนี้ ^{□i}

๑. การจ้างงานระยะยาว
๒. การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์
๓. ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล
๔. การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป
๕. การควบคุมในตัวเองไม่เป็นการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็นทางการ
๖. เส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง
๗. มีความเกี่ยวข้องในลักษณะครอบครัว

เฮอร์เบิร์ต เอ ไชม่อน (Herbert A. Simon) กล่าวถึงการบริหารว่ากิจกรรมที่บุคคล ตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ^{□i}

^{□□} อังชัย สันติวงศ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๒๖.

^{□□} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทธรรมสารจำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๑๒.

^{□□} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, หน้า ๖.

^{□i} William Ouchi, **Organization and Management**, (Eaglewood Cliffs : Prentice Hill, 1971), p.283.

ฮัทชินสัน (Hutchinson) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถในการรวมวัตถุประสงค์และกำลังคนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด □□

คุนทซ์ และดอนเนลล์ (Koontz and Donnell) กล่าวว่า การบริหารหมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น □□

เออร์เนสต์เดล (Ernest Dale) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการจัดองค์การและการใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า □□

ปีเตอร์เอฟดริคเกอร์ (Peter F. Drucker) กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันผู้อื่น ภายในสภาพองค์กรนั้นๆ ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรหลักขององค์กรที่เข้าร่วมกันทำงานในองค์การ ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุดิบ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสนเทศต่างๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม □□

เฟรดเดอริก ดับเบิลยู เทเลอร์ (Frederick W. Taylor) ให้ความหมายไว้ว่า งานบริหารทุกอย่างจำเป็นต้องกระทำโดยมีหลักเกณฑ์ ซึ่งกำหนดจากการวิเคราะห์ศึกษาโดยรอบคอบ ทั้งนี้ เพื่อให้มีวิธีที่ดีที่สุดในอนาคตที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์สำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง □□

องรี ฟาร์โย (Henri Fayol) ได้สรุปสาระสำคัญของหลักการบริหาร ไว้ดังนี้

๑. หน้าที่ทางการบริหาร (Management Function) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่การบริหาร ๕ ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling)

□ Herbert A. Simon, **Administrative Behavior**, (New York : Macmilan, 1947), p.3.

□□ Hutchinson, John G., **Organization : Theory and Classical Concepts**, (New York: McGraw-Hill, 1967), p.12.

□□ Koontz, Harold & Cyril O'Donnell, **Principle Of Mangement :An Analysis of Mannagerial Functions**, (New York:McGraw-Hill, 1972), p.43.

□□ Ernest Dale, **Management : Theory and Practice**, (New York:McGraw-Hill, 1973), p.4.

□□ Peter F. Drucker อ้างใน สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓), หน้า ๖.

□□ Frederick W. Taylor, อ้างใน เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๗.

๒. ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางร่างกายจิตใจ ไหวพริบ การศึกษาหาความรู้ เทคนิคการทำงานและประสบการณ์ต่างๆ

๓. หลักการบริหาร ซึ่งหลักทั่วไปที่ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร ๑๔ ข้อ คือ □□

- (๑) หลักการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ (Authority and responsibility)
- (๒) หลักการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of command)
- (๓) หลักการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of direction)
- (๔) หลักการดำรงไว้ซึ่งสายงาน (Scalar of chain)
- (๕) หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of work, or specialization)
- (๖) หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline)
- (๗) หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลรองจากประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of individual to general interest)
- (๘) หลักการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration)
- (๙) หลักการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization)
- (๑๐) หลักของการมีระเบียบเรียบร้อย (Order)
- (๑๑) หลักของความเสมอภาค (Equity)
- (๑๒) หลักของการมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน (Stability of tenure)
- (๑๓) หลักของความสามัคคี (Esprit de corps)

แซมแมน (Chapman) กล่าวว่า หมายถึง การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ (Leadership) การแนะแนว (Guiding) และการกระตุ้น (Motivative) ความเพียรของผู้อื่นเพื่อสู่เป้าหมายขององค์กร และยังรวมไปถึง การให้กำลังใจ

□□ Henri Fayol, *industrial and General Administration*, (New York : Mc-Grew Hill, 1930), pp. 17-18.

(Inspiring) การสื่อสาร (Communicating) การวางแผน (Planning) และการจัดการ (Management) □□

โยเดอร์ (Yoder) กล่าวว่า หมายถึง การนำไปสู่กระบวนการของการทำกิจการที่มีการวางแผน (Planning) การอำนวยการ (Directing) และความร่วมมือ (Coordinating) โดยเฉพาะกิจกรรมด้านเศรษฐกิจ □□

เฮร์ลิค (Hellriegel) กล่าวว่า “ Management” หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น □i

กูลิคและเออร์วิค (Luther H. Gulick and LyndallUrwick) นำเสนอกระบวนการบริหารงาน ๗ ประการ เรียกโดยย่อว่า “ POSDCoRB” เป็นกระบวนการบริหารงานที่นำเสนอไว้ในหนังสือ “Papers on the Science of Administration” ในปี พ.ศ.๒๔๗๙ โดยมีกระบวนการบริหารงาน ดังนี้ □i

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนทางในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

๒. การจัดหน่วยงาน (Organization) หมายถึง การจัดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนของงานให้เหมาะสมและลงตัว

๓. การจัดสายงานและการจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากรอันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การรักษาสภาพการทำงานและการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร

□□ E.N. Chapman, **Supervisor Survival Kit**, Second edition,(California : Science Research Associates Inc.,1995), p.3.

□□ Dale Yoder, **Personnel Principles and Policies**, (Fourth printing, Englewood Cliffs : New Jersey Prentice-Hall, Inc. 1956), p.7.

□i Don Hellriegel, **Management**, (Third edition, Addison-Wesley Publishing Company. Lmc.,1982), p.6.

□i Luther Gulick and LyndallUrwick, **Papers on the Science of Administration**, (New York : Institute of Public Administration, 1937), pp.37-38.

๔. การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การดำเนินการตัดสินใจและสั่งการในการปฏิบัติงานของส่วนต่างๆ ให้ดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผน ทั้งในลักษณะงานทั่วไปและในลักษณะงานเฉพาะ ตลอดจนการให้คำแนะนำและควบคุมการปฏิบัติงานในทุกภาคส่วน

๕. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การร่วมมือกันของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามส่วนต่างๆ ให้ประสานสอดคล้องกันอย่างกลมกลืน

๖. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ผู้บริหารงานและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบถึงความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าของกิจการต่างๆ ภายในหน่วยงาน

๗. งบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การควบคุมใช้จ่ายให้รอบคอบและรัดกุมรวมถึงการจัดสรรงบประมาณและการจัดทำบัญชี

ออนรี ฟาโย (Henri Fayol) ได้เสนอทฤษฎีการบริหารโดยมีความเชื่อว่า เป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร (Administrative) ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาลโดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร (Management Functions) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร ๕ ประการ คือ □□

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

๒. การจัดองค์กร (Organization) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงของงานต่างๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของ และตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

๓. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งการงานต่างๆ ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้ผลสำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีจะต้องเข้าใจคนงานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่ รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้นและลง นอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วย หากโครงสร้าง

□□ Price, Alan, Human Resource Management, In a Business Context, 2 editition, (London : Thomson Learning, 2004), p.110.

ขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน ถ้าผู้อยู่ได้บังคับบัญชาคนใด
หย่อนประสิทธิภาพ การไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็นต้องทำ

๔. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดหมายเดียวกัน

๕. การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถ
ประกันได้ว่ากิจกรรมต่างๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

สรุปได้ว่า การบริหาร คือ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน โดยมีกระบวนการบริหาร คือ ๑. การวางแผน (Planning) ๒. การจัดหน่วยงาน (Organizing) ๓. การจัดสายงานและการจัดตัวบุคคล (Staffing) ๔. การอำนวยการ (Direction) ๕. การประสานงาน (Coordinating) ๖. การรายงาน (Reporting) ๗. งบประมาณ (Budgeting)

๒.๒.๒ บทบาทหน้าที่ทางการบริหาร

ในโลกแห่งการแข่งขันทุกวันนี้ นักบริหารผู้ยิ่งใหญ่ทั้งหลายไม่เพียงปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลง แต่ยังคงประยุกต์ใช้หลักการบริหารขั้นพื้นฐานต่างๆ อย่าง
เคร่งครัด หลักขั้นพื้นฐานเหล่านี้ คือบทบาทหน้าที่ทางการบริหารแบบประเพณีนิยม ๔ ประการ คือ □□

๑. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดจุดหมายต่างๆ (Goals) ที่ต้องการบรรลุถึงหรือมีสัมฤทธิ์ผลและตัดสินใจล่วงหน้าเกี่ยวกับการปฏิบัติที่เหมาะสมที่จำเป็นต่อการบรรลุ
จุดหมายดังกล่าว การวางแผนครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ คือ วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน
คาดการณ์อนาคต กำหนดวัตถุประสงค์ต่างๆ ตัดสินใจว่าองค์การจะดำเนินกิจกรรมประเภทใด เลือก
กลยุทธ์ระดับสูง และกำหนดทรัพยากรการบริหารที่จำเป็นต่อการบรรลุจุดหมายต่าง ขององค์การ
แผนซึ่งเป็นผลผลิตของการวางแผน เป็นเครื่องมือสำหรับการวางแผนพื้นฐานเพื่อเป็นการปฏิบัติและความ
มีสัมฤทธิ์ผลหลักๆ

□□ กฤษ เพิ่มทันจิตต์, การแสวงหาแนวทางการบริหารภายใต้กระบวนการทัศน์วิพทุธ ,
(กรุงเทพมหานคร : บริษัท ทวีวัฒนาการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๔๕-๔๙.

๒. การจัดองค์การ (Organization) คือการรวบรวมและการประสานทรัพยากรการบริหารที่เป็นคน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ การจัดองค์การประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ที่ครอบคลุมการดึงดูดหรือล่อใจคนเข้าสู่องค์การ การกำหนดความรับผิดชอบต่องาน การจัดกลุ่มงานไปสู่หน่วยย่อยขององค์การ การจัดระเบียบและการจัดทรัพยากรการบริหาร และการสร้างสรรค์เงื่อนไขต่างๆ ให้บุคลากรและทรัพยากรอื่นๆ ทำงานร่วมกันอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อบรรลุความสำเร็จสูงสุดนั่นเอง

๓. การนำ (Leading) คือ การกระตุ้นหรือการให้กำลังใจบุคลากรในองค์การให้เป็นผู้สร้างผลการดำเนินงานระดับสูง ซึ่งก็คือ การกำหนดทิศทาง (Directing) การสร้างแรงจูงใจ (Motivating) และการสื่อสาร (Communicating) กับบุคลากรทั้งส่วนบุคคลและกลุ่ม การนำเกี่ยวข้องกับพันธสัญญากับบุคลากรขององค์การวันต่อวัน ช่วยชี้แนะและให้กำลังใจหรือสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากรเหล่านั้น บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มงานและองค์การ การนำเกิดขึ้นได้ทั้งในกลุ่มงาน ฝ่าย หรือหน่วย เท่าๆ กับเกิดขึ้นในระดับสูงขององค์การขนาดใหญ่

๔. การควบคุม (Controlling) ประกอบด้วยกิจกรรมการตรวจสอบ (Monitoring) ความก้าวหน้าของงาน การประเมินผล (Evaluation) และการเปลี่ยนแปลงตามความจำเป็น

การตรวจสอบเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งของการควบคุม เมื่อนักบริหารนำแผนของตนไปปฏิบัติ เขามักจะพบว่าสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นมิได้เป็นไปตามหนทางที่วางแผนไว้ เพราะฉะนั้น การควบคุมทำให้นักบริหารประการนี้ด้วยคำถามดังนี้ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับจุดหมายของเราหรือไม่

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าบทบาทหน้าที่ทางการบริหารแบบประเพณีนิยมมี ๔ ประการ คือ

๑. การวางแผน (Planning)
๒. การจัดองค์การ (Organization)
๓. การนำ (Leading)
๔. การควบคุม (Controlling)

๒.๒.๓ พุทธวิธีการบริหาร

สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงมีพระคุณสมบัติยอดเยี่ยมหลายประการเช่นที่มีในพระไตรปิฎกกล่าวไว้ ๙ ประการ ที่เรียกว่า พุทธคุณ ๙ ^{□□} เช่น อรหิสมมาสมพุทโธ พระองค์เป็นพระอรหันต์เป็นผู้ตรัสรู้เองโดยชอบ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีพระคุณสมบัติอื่น ๆ อีกมากมายโดยเฉพาะพุทธรูปในการบริหารและการปกครอง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพระคุณสมบัตินักบริหารและนักปกครองชั้นยอดของพระองค์ เพราะพระคุณสมบัติในด้านนี้ของพระองค์นั่นเอง จึงทำให้พระองค์สามารถประกาศพระพุทธศาสนาได้อย่างรวดเร็วและเป็นปึกแผ่นคงสืบทอดมาถึงเราทั้งหลายถึงทุกวันนี้

ปรีชา ช่างขวัญยืน ได้แสดงความคิดเห็นทางการเมืองในพระไตรปิฎก ไว้ว่า พระพุทธเจ้าทรงเปลี่ยนแนวคิด เกี่ยวกับมนุษย์และจุดมุ่งหมายของมนุษย์จากแนวเดิม ซึ่งเป็นความคิดตามหลักศาสนาพราหมณ์และลัทธิอื่นๆ พระพุทธองค์ทรงสอนว่า การยึดมั่นในตัวตน (อัตตา) ทำให้เกิดความทุกข์ขึ้นในสังคม ทำให้คนเราคิดถึงตัวเองมากกว่าสังคม ส่วนการละตัวตน จะทำให้คนเรามีความสำนึกต่อสังคมได้มากขึ้น การละตัวตนจะต้องอาศัยการจัดระบบสังคมเสียใหม่ แต่การเสนอให้เปลี่ยนแปลงสังคมน้อยมติดัดขัดที่ผู้ปกครองซึ่งรักษาอำนาจที่ถือว่าเป็นต้นแบบของการบริหารที่มาตั้งแต่สมัยพุทธกาลดังนี้ ^{□□}

๑. ในการบัญญัติพระวินัย มีการบัญญัติพระวินัยเพื่อใช้ปกครองสงฆ์ หรือใช้เป็นหลักปฏิบัติของพระภิกษุ แต่พระวินัยนั้นเป็นพุทธบัญญัติทั้งหมด หาใช่พระสงฆ์เป็นผู้บัญญัติอย่างที่รัฐสภาเป็นผู้บัญญัติกฎหมายในระบอบประชาธิปไตยไม่ จุดประสงค์ในการบัญญัติพระวินัยก็เพื่อให้สงฆ์อยู่ร่วมกันด้วยดี พ้นจากมลทินและกิเลสต่างๆ ทำให้ประชาชนเกิดความเลื่อมใสและเป็นเครื่องส่งเสริมการปฏิบัติธรรม ดังข้อความว่า

“ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย เพราะเหตุนี้แล เราจักบัญญัติสิกขาบทแก่ภิกษุทั้งหลาย อาศัยอำนาจประโยชน์ ๑๐ ประการ คือ เพื่อความดีแห่งสงฆ์ ๑ เพื่อความสำราญแห่งสงฆ์ ๑ เพื่อข่มผู้เกียติ ๑ เพื่ออยู่สำราญแห่งภิกษุผู้มีศีลเป็นที่รัก ๑ เพื่อป้องกันอาสวะอันจักบังเกิดในปัจจุบัน ๑ เพื่อกำจัดอาสวะอันจักบังเกิดในอนาคต ๑ เพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่ยังไม่เลื่อมใส ๑ เพื่อความเลื่อมใสยิ่งของชุมชนที่เลื่อมใสแล้ว ๑ เพื่อความตั้งมั่นแห่งสังฆธรรม ๑ เพื่อถือตามพระวินัย ๑” ^{□□}

^{□□} ม.ม. ๑๒ / ๙๕ / ๔๙.

^{□□} ปรีชา ช่างขวัญยืน, *ความคิดทางการเมืองในพระไตรปิฎก* , พิมพ์ครั้งที่ ๒ , (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๔๒-๔๓.

^{□□} อัง.ทุก.(ไทย) ๒๐/๔๓๖/๑๑๐.

๒. ในด้านการบริหารพระวินัย ในสมัยมีพระสาวกไม่มากนัก พระพุทธองค์ทรงบริหารพระศาสนาด้วยพระองค์เอง โดยมีพระสาวกที่สำคัญ เช่น พระสารีบุตร และพระมหาโมคคัลลานะ ช่วยแบ่งเบาภาระบ้างตามความจำเป็น ต่อมาเมื่อมีพระสาวกเพิ่มขึ้น และมีผู้ขอเข้าอุปสมบทในพุทธศาสนามากขึ้น ก็ได้ทรงอนุญาตให้พระสาวกให้อุปสมบทแก่ผู้เข้ามาขอบวชได้ โดยให้ผู้ขอบวชเปล่งวาจาถึงพระรัตนตรัยเป็นสรณะ ครั้นต่อมาเมื่อภิกษุเพิ่มขึ้นอีก ทรงมอบความเป็นใหญ่ให้แก่สงฆ์ในการทำกิจกรรมทั้งปวงของพุทธศาสนา เช่น การให้บรรพชาอุปสมบท การกรานกฐิน การกำหนดเขตสีมา การระงับอธิกรณ์ เป็นต้น ซึ่งเท่ากับมอบให้สงฆ์เป็นผู้บริหารงานพระศาสนาตามระเบียบที่ได้ทรงกำหนดไว้นั่นเอง

๓. ด้านอธิกรณ์ของสงฆ์ สถาบันตุลาการทางพระพุทธศาสนามีลักษณะบางอย่างคล้ายกับสถาบันตุลาการทางอาณาจักร มีกฎระเบียบที่สังคมวางไว้เป็นบรรทัดฐานแห่งการกระทำของบุคคลในสังคม ป้องกันไม่ให้มีการกระทำหรือความประพฤติที่เป็นปฏิปักษ์ต่อความสงบสุขของสังคม ฝ่ายอาณาจักรมีกฎหมายเป็นหลักในการปกครอง ส่วนฝ่ายพุทธจักรมีวินัยเป็นหลัก ทั้งฝ่ายอาณาจักรและพุทธจักรมีกระบวนการพิจารณาคดีหรืออธิกรณ์ และมีวิธีลงโทษตามโทษานุโทษ แต่ลักษณะการลงโทษตามหลักพระวินัยกับโทษของกฎหมายบ้านเมืองมีข้อแตกต่างกันมาก

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้อธิบายรายละเอียดพุทธวิธีการบริหารในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้ □□

๑. การวางแผน (Planning) การกำหนดนโยบายและมาตรการการวางแผนปฏิบัติ หมายถึง การกำหนดแผนงาน หรือวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเพื่อผลสำเร็จตามที่ต้องการ การวางแผนจะเกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจพิจารณาถึงผลสำเร็จที่ต้องการจะได้หนทางที่จะทำได้ตามเป้าหมายไว้ ในทางปฏิบัติในการวางแผนผู้บริหาร จะทำการคาดการณ์อนาคต และมีการคิดวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าหมายต่างๆ

ในการวางแผนนั้น ผู้บริหารได้ใช้ดุลยพินิจต่างๆ ว่าองค์กรจะต้องทำอะไร ให้ได้ผลอะไร ทำอย่างไร ทำโดยใคร ทำเมื่อไหร่ ก็จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้โดยกล่าวไว้ว่า

ในการวางแผนนี้พระพุทธเจ้าทรงกำหนดวัตถุประสงค์ส่วนบุคคล เพื่อให้สมาชิกใหม่ได้ปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะเห็นได้จากการที่ทรงประทานการอุปสมบทแก่อัญญาโกณฑัญญะ

□□ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีการบริหาร, หน้า ๓-๒๔.

พระภิกษุรูปแรกในทางศาสนาพุทธศาสนาด้วยพระดำรัส ว่า “เธอจงเป็นพระภิกษุ มาเถิดธรรมอันเรากล่าวดีแล้ว เธอจงประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดแห่งทุกข์โดยชอบเถิด” จะเห็นได้ว่า พระพุทธดำรัสนี้มีการกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการอุปสมบทชัดเจน ว่า “เธอจงประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดแห่งทุกข์โดยชอบเถิด” นั้นหมายถึงว่า ให้สมาชิกให้ปฏิบัติให้หลุดจากทุกข์ส่วนตัว หรือแนะนำคนอื่นให้หลุดพ้นจากทุกข์ อันเป็นเป้าหมายสูงสุดในการดำเนินชีวิต

๒. การจัดองค์การ (Organization) การจัดองค์การหรือการจัดรูปงาน หมายถึงการจัดรูปงาน และโครงสร้างการแบ่งหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ คือการจัดตำแหน่งสายบังคับบัญชาในองค์การ รวมถึงการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งภายในองค์การตามความถนัด และตามความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนในเชิงวิชาการด้วย

สำหรับคณะสงฆ์พระพุทธเจ้าทรงกำหนดให้พระภิกษุเคารพกันตามลำดับอาวุโส หรืออายุพรรษา ผู้บวชทีหลังต้องแสดงความเคารพต่อผู้ที่บวชก่อน คณะสงฆ์ได้มีการบริหารกันมาในรูปแบบอาจารย์ปกครองศิษย์ หรือพ่อปกครองลูก โดยปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัยเป็นสำคัญ ในการจัดระเบียบการบริหาร โดยให้อำนาจการบัญญัติหลักเกณฑ์ และวิธีการดำเนินงานของคณะสงฆ์ตามความเหมาะสม ต่อมาฝ่ายบ้านเมืองจึงได้เข้ามามีบทบาทช่วยอุปถัมภ์ ทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา

๓. การนำ (Leading) คือ การสรรหาบุคคลมาบรรจุในตำแหน่งที่กำหนดไว้ หมายถึง การสรรหา การรับสมัคร การสัมภาษณ์ การคัดเลือก การบรรจุ การฝึกอบรมของบุคลากรให้เข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงาน

สำหรับการบริหารบุคลากรของคณะสงฆ์ เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งที่พระสังฆาธิการผู้หวังความสำเร็จในการบริหาร ต้องปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัยในการบริหารภารกิจ และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารคณะสงฆ์ให้เข้มแข็งขึ้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา มีความละเอียดและเป็นขั้นตอนในการกลั่นกรองรับบุคคลเข้ามาบวชโดยที่พระพุทธเจ้ามอบความเป็นใหญ่ให้แก่คณะสงฆ์ในการอุปสมบทกุลบุตรตามแบบวิถีติตติตถกรรมโดยมีพระอุปัชฌาย์เป็นประธานในการอุปสมบทและต้องรับผิดชอบต่อเห็นชอบเป็นเอกฉันท์จากคณะสงฆ์พร้อมกันในโบสถ์ที่ประกอบพิธีอุปสมบท

เมื่อเข้ามาในพระพุทธศาสนาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกอบรมจากพระอุปัชฌาย์หรือผู้ปกครองจนกว่าจะมีพรรษา ๕ ที่เรียกว่า นิสสัยมุตกะ คือพ้นจากการพึ่งพาอุปัชฌาย์ ดังนั้นกระบวนการฝึกอบรมพระบวชใหม่จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

ระบบการศึกษาในพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ トラバไดที่บุคคลนั้นยังไม่บรรลุพระอรหันต์ ผู้นั้นจะต้องได้รับการศึกษาอบรมในด้านพระธรรมวินัยต่อไป ที่เรียกว่า เลขา คือผู้ยังต้องศึกษา ต่อเมื่อผู้นั้นสำเร็จการศึกษาเป็นพระอรหันต์แล้ว จึงเรียกว่าพระอเลขา คือ ผู้ไม่ต้องศึกษา

“กระบวนการจัดการศึกษาในทางพระพุทธศาสนายึดหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นการฝึกอบรม (Tanning) ที่เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าจะเป็นการเรียน การสอนในทางทฤษฎี (Teaching) เมื่อกล่าวในเชิงบริหารเราต้องยอมรับว่า พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญแก่การจัดการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างยิ่งด้วยเหตุนี้พระพุทธศาสนาจึงได้ชื่อว่าเป็นศาสนาแห่งการศึกษา”

การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนสำคัญที่สุด หมายถึง การกำหนดจุดสาระ กิจกรรม แหล่งการเรียนรู้ สื่อการเรียน และการวัดประเมินผล ที่มุ่งพัฒนาคนและชีวิตให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้เต็มความสามารถ สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและความต้องการของผู้เรียน □□ ดังจะเห็นได้จากการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการ และวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเปรียบเทียบกับบัว ๔ เหล่า และทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่ได้รับการศึกษาอบรมไปตามจรีต ๖ ประการ และที่สำคัญพระพุทธเจ้าทรงมุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ดังมีพุทธพจน์ที่ว่า “ตุมเหทิจจอาตปโปกขาทา โร คคาคตา เธอทั้งหลายต้องทำความเพียรเผากิเลส พระคณาตตเจ้าเป็นเพียงผู้บอกทาง” □□

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะได้รับการจัดสรรภาระหน้าที่ให้ปฏิบัติงานภายในองค์กรตามความรู้ความสามารถ ดังพระพุทธเจ้าทรงแต่งตั้งเอตทัคคะในด้านต่างๆ ดังกล่าวมาแล้วในการบริหารงานบุคคลพระพุทธศาสนามีระบบการให้รางวัลและการลงโทษซึ่งเปรียบเทียบกับกับการใช้พระเดชพระคุณในสมัยปัจจุบัน ใครทำดีก็จะได้การยกย่องใครทำผิดก็ต้องได้รับการลงโทษดังพระ

□□ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, กระทรวงศึกษาธิการ, **ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกระทรวงกรมการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐.

□□ พ.ร. (ไทย) ๒๕/๓๐/๕๑.

บาลีว่า “นิคฺคณฺเห นิคฺคหารหํปคฺคณฺเห ปคฺคหารหํ ชมฺเหคนฺที่ควรชฺมยกฺยงคนฺที่ควรยกฺยง” □ⁱ

เราจะเข้าใจระบบการให้รางวัลและการลงโทษได้ดีจากเรื่องเกสียุตร ว่า

วันหนึ่ง สารถิผู้ฝึกม้าชื่อนายเกสียเข้าไปเฝ้าพระพุทธเจ้าแล้วทูลว่า พระพุทธเจ้าทรงมีวิธีฝึกคนอย่างไร พระพุทธเจ้าทรงย้อนถามว่า นายเกสียมีวิธีฝึกม้าอย่างไร นายเกสียกราบทูลว่า ข้าพระองค์ใช้ ๓ วิธี คือ วิธีนุ่มนวล วิธีรุนแรง วิธีผสมผสาน คือมีทั้งนุ่มนวลและรุนแรงพระพุทธเจ้าตรัสถามว่า ถ้าใช้ ๓ วิธี ไม่ได้ผลแล้วจะทำอย่างไรนายเกสียทูลว่า ถ้าฝึกไม่ได้ผลก็ฆ่าม้าทิ้งเสีย เพราะปล่อยไปก็ทำให้เสียชื่อเสียงสถาบันเกสียวิทยา

พระพุทธเจ้าตรัสว่า พระองค์ทรงใช้ทั้ง ๓ วิธีฝึกคนเหมือนกัน คือใช้วิธีนุ่มนวลกับคนที่ควรให้กำลังใจ ใช้วิธีรุนแรงกับคนที่ควรตำหนิห้ามปราม และใช้วิธีผสมผสานกับคนที่ควรยกย่องเมื่อถึงคราวต้องยกย่อง และตำหนิเมื่อถึงคราวที่ตำหนิ

นายเกสียทูลถามว่า ถ้าใช้ ๓ วิธีแล้วไม่ได้ผลจะทำอย่างไรพระพุทธเจ้าตรัสว่า ก็มีการฆ่าม้าเหมือนกัน

นายเกสียทูลถามว่า การฆ่าไม่สมควรสำหรับสมณะมิใช่หรือพระพุทธเจ้าทรงอธิบายว่า ในวินัยของพระอริยะเจ้า การฆ่า หมายถึง การเลิกว่ากล่าวสั่งสอน คนที่พระพุทธเจ้าเลิกว่ากล่าวสั่งสอนย่อมหมดโอกาสเจริญเติบโตทางธรรม □ⁱ

๔. การวินิจฉัยสั่งการ (Directing) คือการเลือกเอาทางใดทางหนึ่ง ในจำนวนทางที่มีให้เลือกจำนวนมาก การตัดสินใจสั่งการที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารทั้งหมด เพราะว่าบรรดากระบวนการต่างๆ ล้วนแต่ดำเนินไปเพื่อช่วยและสนับสนุนในการตัดสินใจสั่งการทั้งสิ้น

ในการตัดสินใจด้านการบริหารของพระสังฆาธิการ จะต้องอาศัยพระธรรมวินัยตัวบท กฎหมาย ระเบียบ กฎ และข้อบังคับ ตลอดจนทั้งแนวนโยบายและระเบียบประเพณีที่เคยปฏิบัติมา ฉะนั้น การตัดสินใจหมายถึง การอำนวยความสะดวก การชี้แนะงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตลอดทั้งติดตามคำสั่งชี้แนะนั้น และการสั่งงานซึ่งตัดสินใจสั่งการลงไป พระสังฆาธิการลงไป พระสังฆาธิการจะต้องอาศัยข้อมูลข้อเท็จจริง ตลอดจนความคิดเห็นของบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการพิจารณาการสั่งการ ดำเนินไปในทิศทางอันเป็นจุดหมายของหน่วยงานนั้นๆ ต้องใช้เทคนิคกลวิธีให้เกิดแรงจูงใจ การ

□ⁱ พุ.ชา. (ไทย) ๒๗/๒๔๒/๕๓๑.

□ⁱ อง.จตุกก (ไทย) ๒๑/๑๑๑/๑๕๐.

ติดต่อสื่อสารความคิด และการทำงานให้เกิดขึ้นนั้น จึงจะทำให้การปฏิบัติงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติตามคำสั่ง

๕. การควบคุม (Controlling) คือ การควบคุมกิจกรรมของผู้เกี่ยวข้องกับการทำงานให้ได้คุณภาพที่ต้องการโดยถือหลักปรัชญาที่ว่า “คุณภาพใส่เข้าไปในผลงานระหว่างกระบวนการทำงาน ไม่ใช่การตรวจสอบครั้งสุดท้าย” ดังนั้น การควบคุมจึงหมายถึง การส่งเสริมและเสริมสร้างคุณภาพทุกขั้นตอน

การควบคุมแต่ละขั้นตอนเพื่อให้ได้คุณภาพตามวัตถุประสงค์นั้น เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของทุกคนที่เกี่ยวข้อง มิใช่เป็นหน้าที่ของคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ด้วยเหตุนี้การควบคุมคุณภาพ คือ การทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความสูญเสีย ป้องกันไม่ให้งานผิดพลาดไปจากข้อกำหนด หาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน

การกำกับดูแลเป็นการควบคุมสมาชิกภายในองค์กร ให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญแก่การกำกับดูแลคณะสงฆ์เป็นอย่างดีดังที่พระพุทธเจ้าบัญญัติพระวินัย เพื่อให้พระสงฆ์ใช้มาตรฐานการควบคุมความประพฤติให้เป็นแบบเดียวกัน พระพุทธเจ้าทรงให้เหตุผลในการบัญญัติพระวินัยไว้ ๑๐ ประการ เช่น เพื่อความผาสุกแห่งคณะสงฆ์ เพื่อข่มบุคคลผู้ไม่มีความละอาย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสื่อมเสียทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อความมั่นคงแห่งพระศาสนา

๖. การประสานงาน (Coordinating) การประสานงาน หมายถึง การประสานงานแนวคิดพฤติกรรมของตนเอง และเพื่อร่วมงานผสมผสานกรรมกลืนกัน ไม่ขัดหรือแย้งหรือซ้ำซ้อนกัน เพื่อประสานผลประโยชน์ ของการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันการประสานงานจึงเป็นการสร้างวิธีการทำงานร่วมกัน หรือบุคคลภายนอกเพื่อให้เกิดความเข้าใจต่อกัน สำหรับคณะสงฆ์ต้องมีการประสานงานกันระหว่างพระสังฆาธิการ ตั้งแต่ระดับบนไปจนระดับล่าง และระดับล่างขึ้นสู่ระดับบน

๗. การเสนอรายงาน (Reporting) การเสนอรายงาน คือ การเสนอจะเป็นไปด้วยวาจา หรือการบันทึกเป็นหลักฐานในการดำเนินงาน พร้อมทั้งเสนอแนะปัญหาและสถิติข้อมูลที่แท้จริงต่อผู้บังคับบัญชา ตลอดทั้งการประชาสัมพันธ์เพื่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสำหรับ พระสังฆาธิการซึ่งเป็นผู้บริหารงานคณะสงฆ์ ควรแนะนำหลักและวิธีการปฏิบัติดังกล่าวไปปรับปรุงใช้ในงานคณะสงฆ์จะเป็นประโยชน์ต่องานคณะสงฆ์อย่างยิ่ง

หลักการบริหารดังกล่าวมาแล้วนั้น เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ และจำเป็นต่อการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์ เพราะคณะสงฆ์มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องกระทำร่วมกันเพื่อประโยชน์แก่พระพุทธศาสนา ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่คณะสงฆ์ตั้งเอาไว้จึงต้องอาศัยหลักการบริหารสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อความเหมาะสมถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย และทันยุคสมัยปัจจุบัน

สรุปได้ว่า พุทธวิธีการบริหาร คือ การนำเอาหลักการทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้กับการบริหารในปัจจุบัน เช่น การคัดเลือกบุคลากรทางพระพุทธศาสนา โดยองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงเป็นแบบอย่างในการบริหารจัดการที่ดี นับเป็นต้นแบบสำหรับผู้บริหารในปัจจุบัน

๒.๓ แนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์

การบริหารกิจการคณะสงฆ์เป็นการบริหารงานของคณะสงฆ์ทุกท่านที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการดูแลคณะสงฆ์ดังนั้นก็จะได้มีการออกพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ คือ รูปแบบของการปกครองสงฆ์ไว้เพื่อเป็นรูปแบบของการดูแลและการปกครองคณะให้อยู่อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อยดีงาม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ที่ได้มีหน่วยงาน และนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายลักษณะ โดยมีผู้ศึกษาค้นคว้าไว้พอที่จะยกมากล่าวพอสังเขป ดังนี้

การปกครองคณะสงฆ์หรือสถาบันสงฆ์ในสมัยพุทธกาลนั้น พระพุทธเจ้าจะทรงดูแลด้วยพระองค์เอง ทรงอยู่ในฐานะประมุข และทรงให้ความสำคัญในเรื่องของความเสมอการบัญญัติสิกขาบทต่างๆ พระองค์จะทรงทำท่ามกลางสงฆ์ สังฆกรรมต่างๆ ที่กระทำต้องได้รับเสียงเอกฉันท์จากคณะสงฆ์จึงจะสามารถดำเนินต่อไป ทำให้พระพุทธศาสนาเผยแผ่ไปอย่างรวดเร็ว สิ่งที่พระองค์ทรงทิ้งไว้เป็นมรดกมาถึงปัจจุบันก็คือ พระธรรมวินัย ซึ่งจะเป็นหลักในการที่สถาบันสงฆ์จะใช้เป็นสื่อในการสร้างสรรค์สิ่งดีงามให้กับชาวโลกต่อไป และจะเป็นสิ่งกำหนดบทบาทหรือจุดยืนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างสงฆ์กับสังคมชาวโลกในปัจจุบันและอนาคตอีกด้วย พระพุทธศาสนาเป็นแหล่งคำสอนและระบบจริยธรรม ซึ่งแผ่ไปทั่วและหยั่งรากฝังลึกลงแล้วในพื้นฐานของสังคมไทย □□

□□ พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), การศึกษาที่สากลบนพื้นฐานแห่งภูมิปัญญาไทย , (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป, ๒๕๓๔), หน้า ๓๒.

การปกครองคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน ถือว่าเป็นการปกครองในระบบอบประชาธิปไตย โดยมีสมเด็จพระสังฆราชเป็นประธาน มีการบังคับบัญชากันลงไปตามลำดับชั้น นับตั้งแต่ระดับมหาเถรสมาคมลงไปจนถึงเจ้าอาวาสอันเป็นการปกครองบังคับบัญชาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕ □□

การบริหารงานเป็นกิจการของคณะสงฆ์ที่จะต้องทำ หรือจะต้องเป็นธุระหน้าที่และเป็นภารกิจของพระสังฆาธิการจะต้องปฏิบัติ อันเป็นภารกิจของคณะสงฆ์และการพระศาสนา มี ๖ ประการ คือ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระศาสนา ด้านการสาธารณูปการ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๒.๓.๑ ด้านการปกครอง

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ แก้ไขปรับปรุง ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๓๕ ได้ลำดับชั้นการปกครองคณะสงฆ์ไว้ดังนี้

มาตรา ๒๐ คณะสงฆ์ต้องอยู่ภายใต้การปกครองของมหาเถรสมาคม การจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายมหาเถรสมาคม

กฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๓ (พ.ศ.๒๕๔๑) ว่าด้วยระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ หมวด ๒ ระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลาง หมวด ๓ ระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค โดยแบ่งลำดับชั้นการปกครองออกเป็น

การปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลาง

๑. เจ้าคณะใหญ่หนกลาง มีเขตปกครอง ๖ ภาค คือ ภาค ๑, ภาค ๒, ภาค ๓, ภาค ๑๓, ภาค ๑๔, ภาค ๑๕

๒. เจ้าคณะใหญ่หนเหนือ มีเขตการปกครอง ๔ ภาค คือ ภาค ๔, ภาค ๕, ภาค ๖, ภาค ๗

๓. เจ้าคณะใหญ่หนตะวันออก มีเขตการปกครอง ๕ ภาค คือ ภาค ๘, ภาค ๙, เจ้าคณะใหญ่หนใต้ ปฏิบัติหน้าที่ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๖, ภาค ๑๗, ภาค ๑๘

□□ พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), การปกครองคณะสงฆ์ไทย, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙), หน้า ๗๖.

๔. เจ้าคณะใหญ่คณะธรรมยุต ปฏิบัติหน้าที่ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ธรรมยุตภาค
ทุกภาค

การปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค การปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาคแบ่งเป็นระดับ
ภาค ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ ระดับตำบล มีผู้ปกครองบังคับบัญชาในตำแหน่งเจ้าคณะภาค เจ้า
คณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ และเจ้าคณะตำบลตามลำดับ โดยกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๑๔ (พ.ศ.
๒๕๓๕) และกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๒ (พ.ศ.๒๕๓๙) แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่
๑๔ (พ.ศ.๒๕๓๕) ว่าด้วยจำนวนและเขตการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค กำหนดให้มี ๑๘ ภาค
โดยให้รวมเขตปกครองจังหวัดต่างๆ เป็นเขตการปกครองภาค ดังต่อไปนี้

ข้อ ๔ ให้มีจำนวนภาค ๑๘ ภาค และให้รวมเขตการปกครองจังหวัดต่างๆ เป็นเขต
ปกครองภาค ดังต่อไปนี้□□

ภาค ๑ มี ๔ จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรปราการ

ภาค ๒ มี ๓ จังหวัด คือ พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง และสระบุรี

ภาค ๓ มี ๔ จังหวัด คือ ลพบุรี สิงห์บุรี ชัยนาท และอุทัยธานี

ภาค ๔ มี ๔ จังหวัด คือ นครสวรรค์ กำแพงเพชร พิจิตร และเพชรบูรณ์

ภาค ๕ มี ๔ จังหวัด คือ พิษณุโลก สุโขทัย ตาก และอุตรดิตถ์

ภาค ๖ มี ๕ จังหวัด คือ ลำปาง พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน

ภาค ๗ มี ๓ จังหวัด คือ เชียงใหม่ ลำพูน แม่ฮ่องสอน

ภาค ๘ มี ๔ จังหวัด คือ อุตรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย และสกลนคร บึงกาฬ

ภาค ๙ มี ๔ จังหวัด คือ ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์ และร้อยเอ็ด

ภาค ๑๐ มี ๕ จังหวัด คือ อุบลราชธานี ยโสธร มุกดาหาร ศรีสะเกษ นครพนม

ภาค ๑๑ มี ๔ จังหวัด คือ นครราชสีมา ชัยภูมิบุรีรัมย์ สุรินทร์

ภาค ๑๒ มี ๓ จังหวัด คือ ปราจีนบุรี นครนายก ฉะเชิงเทรา สระแก้ว

ภาค ๑๓ มี ๔ จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด

ภาค ๑๔ มี ๔ จังหวัด คือ นครปฐม สุพรรณบุรี กาญจนบุรี สมุทรสาคร

ภาค ๑๕ มี ๔ จังหวัด คือ ราชบุรี เพชรบุรี สมุทรสงคราม และประจวบคีรีขันธ์

□□ กองทุนเพื่อกิจกรรมของคณะสงฆ์ภาค ๑, พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ และกฎหมาย , หน้า

ภาค ๑๖ มี ๓ จังหวัด คือ นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี ชุมพร

ภาค ๑๗ มี ๕ จังหวัด คือ ภูเก็ต ตรัง พังงา กระบี่ ระนอง

ภาค ๑๘ มี ๖ จังหวัด คือ สงขลา พัทลุง สตูล ปัตตานี ยะลา นราธิวาส

เพื่อให้การบริหารการปกครองวัดเป็นไปได้อย่างดี มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ได้กำหนดให้แต่ละวัดมีพระภิกษุดำรงตำแหน่งบริหารปกครองคณะสงฆ์ภายในวัด ซึ่งได้แก่ เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส โดยในมาตรา ๓๖ – ๓๗ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสได้ดังนี้ ดำเนินการปกครองภิกษุสงฆ์ สามเณรที่อยู่ในวัด ให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม การดำเนินการสอดส่องดูแลรักษาความดีงามภายในวัด การปกครองและสอดส่องให้คฤหัสถ์ที่มาพำนักอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามระเบียบต่างๆ ของวัดด้วยดี □□

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่างานปกครองเป็นงานนำ เป็นงานหลักซึ่งกว้างขวาง ยิ่งใหญ่ และละเอียดอ่อนยิ่งกว่างานทั้งหลาย และเป็นงานที่ทำไม่เสร็จ ต้องคอยปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา ถ้างานปกครองดำเนินไปอย่างใดงานอื่นๆ ก็จะดำเนินไปอย่างนั้น ถ้างานปกครองดำเนินไปไม่ได้ งานบริหารลักษณะอื่นๆ ก็จะดำเนินไปไม่ได้เช่นกันซึ่งในปัจจุบันพระสงฆ์มีคุณภาพลดน้อยลงในด้านข้อวัตรปฏิบัติและความสามารถในการสอน การเผยแผ่ธรรม จึงทำให้พระสงฆ์สูญเสียความเป็นผู้นำในด้านคุณธรรมและสติปัญญา และสูญเสียความศรัทธาจากญาติโยม ดังนั้นการบริหารปกครองและการดูแลพระสงฆ์เป็นเรื่องหนึ่งที่จะช่วยให้คุณภาพของพระสงฆ์ดีขึ้น คุณภาพของพระสงฆ์จะดีขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยอย่างอื่นอีก ทั้งนี้หากระบบการปกครองสงฆ์เป็นระบบกำกับดูแลพระสงฆ์ให้มีความประพฤติที่ถูกต้องดีงาม สิ่งที่จะต้องมาเสริมคู่กันก็คือระบบการกลั่นกรองและกล่อมเกล่า มีไว้สำหรับบุคคลที่จะมาบวช ให้มีความประพฤติ ความรู้ ความเข้าใจในทางธรรมให้เจริญงอกงามทั้งในคุณธรรมและปัญญา พร้อมทั้งสามารถทำหน้าที่ตามพระธรรมวินัยได้

๒.๓.๒ ด้านการศาสนศึกษา

□□ ทวี เขจรกุล, “บทบาทเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองจังหวัดหนองคาย”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๗).

การศาสนศึกษา หมายถึง การศึกษาพระปริยัติธรรมและการศึกษาอื่นๆ อันสมควรแก่สมณะ การศึกษาของสงฆ์แต่เดิมนั้นเริ่มต้นมาแต่สมัยพุทธกาลและบุคคลที่เข้ามาสู่สังฆมณฑลในครั้งพุทธกาลตามประวัติความเป็นมาส่วนมาก มักจะได้รับการศึกษาทั้งคดีทางโลก และคดีทางธรรมมาเป็นอย่างดี ตามลัทธิศาสนาในสมัยนั้น เป็นต้นว่าเรียนจบไตรเพทมาก่อนการศึกษาของสงฆ์ในสมัยพุทธองค์ยังทรงพระชนม์อยู่มี ๒ ประการ คือ □□

๑. คันถธุระ คือ ธุระฝ่ายคัมภีร์ กิจด้านการเรียน

๒. วิปัสสนาธุระ คือ ธุระฝ่ายเจริญวิปัสสนา กิจด้านการบำเพ็ญภาวนาหรือเจริญพระกรรมฐาน ซึ่งรวมทั้งสมณะด้วยเรียกรวมเข้าในวิปัสสนาโดยฐานเป็นส่วนคลุมนิยต

บทบาทที่วัดและพระสงฆ์จะทำได้คือ การศึกษา การเผยแผ่และการสงเคราะห์ ซึ่งในส่วนของการศึกษานั้น เป็นการให้บริการด้านการศึกษาแก่พระสงฆ์ คือ การมีโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ นับเป็นทางหนึ่งในการสร้างอุบาสก อุบาสิกา ให้ได้พุทธศาสนิกชนที่มีคุณภาพและเป็นกำลังของศาสนาอีกประการหนึ่งก็คือ การไปสอนวิชาศีลธรรมตามโรงเรียนต่างๆ เป็นการอนุเคราะห์สังคมด้วยธรรมทาน การที่ให้พระสงฆ์ได้เข้าไปมีบทบาทในการศึกษาของชาติ ดังกล่าวนี้นี้จะทำให้เยาวชนและสังคมเห็นความสำคัญของวัดและพระสงฆ์ □□

ในปัจจุบันการศึกษาของภิกษุสงฆ์แบ่งออกเป็น ๔ ประเภท คือ □□

๑. การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม(ระดับประถมศึกษา) สนามหลวงแผนกธรรม มีหลักสูตร คือ นักธรรมจัดสำหรับพระสงฆ์ สามเณรและธรรมศึกษาจัดสำหรับคฤหัสถ์ สำหรับหลักสูตรนักธรรมแบ่งเป็น นักธรรมชั้นตรี นักธรรมชั้นโท นักธรรมชั้นเอก ส่วนหลักสูตรธรรมศึกษาแบ่งเป็น ธรรมศึกษาชั้นตรี ธรรมศึกษาชั้นโท และธรรมศึกษาชั้นเอก

๒. การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีเรียนบาลีไวยากรณ์แล้วเรียนแปลภาษาบาลีเป็นภาษาไทย และแปลภาษาไทยเป็นภาษาบาลี เพราะว่าภาษาบาลีเป็นภาษาที่รักษาลักษณะพระธรรมวินัยของพระพุทธศาสนา เหตุที่พระปริยัติธรรมคือ พระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกาและอื่นๆ บรรจุอยู่ใน

□□ พระเมธีธรรมมหารณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), การปกครองคณะสงฆ์ไทย, หน้า ๗๗.

□□ พระปลัดเกียรติศักดิ์ สันทวีวรกุล, “บทบาทของพระสงฆ์ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดกระบี่”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต , (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๘).

□□ กรมการศาสนา, ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา. ๒๕๔๐), หน้า ๑๓ – ๑๔.

คัมภีร์ซึ่งเป็นภาษาบาลีทั้งสิ้น แม้จะแปลเป็นภาษาไทยแล้วก็แปลแบบไทยบาลี ประสงค์จะรู้อย่างถูกต้องชัดเจนทั้งภาษาบาลีไม่ได้ ชั้นเรียนแผนกบาลีชั้นกัศกรรมเป็นองค์จำกัดสิทธิ โดยแบ่งเป็น ๙ ชั้น คือ บาลีไวยากรณ์ ชั้นประโยค ๑ – ๒ ชั้นประโยค ป.ธ. ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, และ ๙ ผู้สอบได้ประโยค ป.ธ.๓ ได้รับการแต่งตั้งคือเปรียญ คือทรงตั้งเป็น “พระมหา” “สามเณรเปรียญ” ชั้นประโยค ๑ - ๒ ได้รับวุฒิบัตร ชั้นประโยค ป.ธ. ๓-๘ ได้รับประกาศนียบัตรและพัดยศ ชั้นประโยค ป.ธ. ๙ ในขณะที่เป็นสามเณรทรงพระกรุณาโปรดให้การอุปสมบทเณรรูปนั้น อยู่ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรียกว่า “บวชนาคหลวง” ผู้สอบได้เปรียญธรรม ๙ ประโยคถ้าอยู่ในสมณเพศได้รับนิยัตยภัตเท่ากับพระราชอาคันตุกะชั้นสามัญ

๓. การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา(ระดับมัธยมศึกษา) โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นโรงเรียนที่วัดจัดตั้งขึ้นในวัดหรือธรณีสงฆ์หรือที่ดินของมูลนิธิทางพระพุทธศาสนา โดยกรมการศาสนาให้การอุปถัมภ์ จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้การศึกษาแก่พระสงฆ์ สามเณร ทั้งวิชาสามัญและการศึกษาพระปริยัติธรรมควบคู่กันไป เพื่อให้หากพระสงฆ์ สามเณรเหล่านี้มีความประสงค์จะลาสิกขาก็สามารถนำวุฒิการศึกษาที่ได้รับไปใช้เพื่อการศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐหรือใช้สมัครงานประกอบอาชีพได้

๔. การศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์การศึกษาในระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ไทย ดำเนินการในสองสถาบัน คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒.๓.๓ ด้านการศึกษาสงเคราะห์

การศึกษาสงเคราะห์ที่พระสงฆ์ดำเนินการในลักษณะนี้ เป็นการจัดการศึกษา ซึ่งแบ่งได้เป็น ๔ ประเภท ^{□□} คือ

๑. โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา และโรงเรียนสงเคราะห์เด็กยากจนตามพระราชประสงค์ มีความมุ่งหมายให้วัดและพระภิกษุในพระศาสนาได้จัดการตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อสงเคราะห์เด็กเยาวชนของชาติและพระภิกษุสามเณรส่วนหนึ่งเป็นเหตุให้เด็กและเยาวชนได้เข้าใกล้วัด

^{□□} พระมหาสมทรง สิรินุโร และคณะ, บทบาทของวัดและพระสงฆ์ไทยในอนาคต, (กรุงเทพมหานคร :คณะกรรมการศาสนาเพื่อการพัฒนา, ๒๕๒๕), หน้า ๔๘-๔๙.

๒. ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ มีความมุ่งหมายให้วัดได้ช่วยอบรมบ่มนิสัยเด็กก่อนวัยเรียนเพื่อปลูกฝังคุณธรรม วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามแก่เด็กและเยาวชนเป็นโอกาสให้พระสงฆ์ได้ใช้วิชาการศาสนศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติ ด้วยหลักธรรมของพระศาสนา ซึ่งผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นนักเรียนในโรงเรียนสามัญ โดยหลักสูตรการสอนจะมี ๒ ประเภท คือ วิชาบังคับ ได้แก่ ประวัติพระพุทธศาสนา วิชาธรรมและศาสนพิธี และวิชาเลือก ที่โรงเรียนจะเลือกสอนตามความเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น

๓. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด มีความมุ่งหมายให้วัดช่วยอบรมบ่มนิสัยเด็กก่อนวัยเรียนเพื่อปลูกฝังคุณธรรมและศีลธรรมแต่ยังเด็ก ทั้งเป็นการให้โอกาสวัดและพระสงฆ์ได้ร่วมพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติในวัยเด็ก

๔. โรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จัดตั้งขึ้นเพื่อให้พระภิกษุสามเณรศึกษาเล่าเรียนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ และมีการศึกษาพระปริยัติ หมวดธรรมบาลี และ ศาสนปฏิบัติอีกส่วนหนึ่ง โรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญ จัดเป็น “การศึกษาสงเคราะห์” เพราะเป็นการศึกษาเพื่อสงเคราะห์พระภิกษุสามเณรให้มีการศึกษาเล่าเรียนวิชาสามัญศึกษา

การจัดการศึกษาและการจัดการอบรม ทั้ง ๔ ประเภทดังกล่าว นับเป็นงานที่พระสงฆ์มีโอกาสได้พัฒนาชาติบ้านเมือง สำหรับกิจกรรมที่จะส่งเสริมนั้น วัดควรจัดให้โรงเรียนพระปริยัติธรรมทั้งแผนกธรรมและบาลี โรงเรียนพระปริยัติธรรมสามัญสำหรับพระภิกษุสามเณร ซึ่งเท่ากับเป็นการส่งเสริมการศึกษาพระพุทธศาสนา

การสงเคราะห์การศึกษาอื่นที่เจ้าคณะ เจ้าอาวาส และพระภิกษุทั่วไป จัดการสงเคราะห์เป็นการส่วนตัว หรือเป็นรูปคณะสงฆ์ได้อีกหลายรูปแบบ ได้แก่

๑. จัดตั้งทุนสงเคราะห์การศึกษา ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา
๒. การช่วยพัฒนาสถานศึกษา
๓. การช่วยจัดหาอุปกรณ์การศึกษา
๔. ช่วยเฉพาะบุคคลกำลังศึกษา

มหาเถรสมาคมมีอำนาจหน้าที่ ควบคุมและส่งเสริมการศึกษาสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ และส่งเสริมการดำเนินการจัดการศึกษาสงเคราะห์ของเจ้าอาวาส เจ้าคณะทุกส่วนทุกชั้น ต้องมีส่วนควบคุมและส่งเสริมให้เจ้าอาวาสดำเนินการส่งเสริมการศึกษาสงเคราะห์ตามสมควร ถ้าเพิกเฉยเสีย ย่อมเป็นการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ เพราะการศึกษาประเภทนี้เป็นการของคณะสงฆ์ หรือ

พระพุทธศาสนา เป็นกิจการของวัดตามหน้าที่ของเจ้าอาวาส ส่วนเจ้าคณะทุกส่วนชั้นควรให้การช่วยเหลือเกื้อกูลสถาบันการศึกษา หรือบุคคลผู้ศึกษาได้ โดยไม่ขัดต่อพระธรรมวินัยและระเบียบแบบแผนของพระสงฆ์

๒.๓.๔ ด้านการเผยแผ่พระศาสนา

การเผยแผ่พระศาสนา คือ การทำให้พระพุทธศาสนาขยายวงกว้างออกไปให้แพร่หลาย ได้แก่ การดำเนินการเพื่อให้หลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาเผยแพร่ออกไป ทำให้มีผู้เคารพเลื่อมใสศรัทธาในพระรัตนตรัย น้อมนำเอาหลักธรรมคำสอนไปประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดแก่ผู้ปฏิบัติเหล่านั้นเพราะพระพุทธศาสนาบังเกิดขึ้นเพื่อประโยชน์สุขแก่ชาวโลก ตามที่พระพุทธองค์ทรงประสงค์ ๓ ประการ คือ ทิฐุธรรมิกัตถประโยชน์ (ประโยชน์ในชาตินี้) สัมปรายิกัตถประโยชน์ (ประโยชน์ในชาติหน้า) และปรมาตถประโยชน์ (ประโยชน์อย่างยิ่งคือพระนิพพาน) พระภิกษุผู้เป็นเจ้าอาวาส และเจ้าคณะทุกชั้นมีหน้าที่จะต้องรับผิดชอบ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ตามบทบัญญัติมาตรา ๓๗ (๓) แห่งพระราชราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๓๕[□] ดังนี้

ตามบทบัญญัตินี้ ได้จำแนกการเผยแผ่ศาสนาอันเป็นหน้าที่ของเจ้าอาวาสหรือผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสจะต้องปฏิบัติรับผิดชอบ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา จะต้องจัดทำ อันเป็นภารกิจตลอดเวลาที่ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาส หรือตำแหน่งที่สูงขึ้นไปแยกออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. เป็นธุระในการจัดการศึกษาอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิต

๒. เป็นธุระในการอบรม และสั่งสอนธรรมะคฤหัสถ์

งานเผยแผ่ที่พระสงฆ์ทำกันอยู่ทั่วไปในปัจจุบันมีดังนี้[□]

๑. หน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล (อ.ป.ต.) เป็นกิจการของคณะสงฆ์ไทยตามระเบียบมหาเถรสมาคม ว่าด้วยการตั้งหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล พ.ศ.๒๕๑๘ มีความมุ่ง

[□] กรมการศาสนา, กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือพระสังฆาธิการ ว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, พ.ศ.๒๕๔๐), หน้า ๑๓๔-๑๓๕.

[□] บุญศรี พานะจิตต์, ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดสวนแก้ว อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๒๑.

หมายที่จะพัฒนาท้องถิ่นระดับตำบลหมู่บ้าน โดยให้พระสงฆ์ในชนบทมีบทบาทและเป็นแกนนำในการส่งเสริมวัดให้เป็นศูนย์กลางการพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนนั้น

๒. งานอบรมจริยธรรมนักเรียน ข้าราชการและประชาชน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีทัศนคติที่ดีต่อสถาบันพระพุทธศาสนา สามารถปฏิบัติตามหน้าที่ของชาวพุทธได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและน้อมนำพระพุทธศาสนาไปปฏิบัติในการดำเนินชีวิตประจำวัน เพื่อพัฒนาตนเองและสังคม

๓. การส่งเสริมหน่วยสงเคราะห์พุทธมามกะผู้เยาว์ เป็นหน่วยสงเคราะห์ที่วัดและประชาชนจัดให้มีขึ้นในวัด ในหมู่บ้านเพื่อฝึกอบรมด้านความรู้ ความประพฤติและจิตใจ โดยมีพระสงฆ์ทำหน้าที่ฝึกอบรมสั่งสอนและบริหารงานทั่วไปของหน่วยสงเคราะห์พุทธมามกะผู้เยาว์ เรียกพุทธมามกาจารย์ แบ่งเป็น ๓ คณะ คือ คณะประถมพุทธมามกะ ได้แก่ เด็กอายุ ๗-๑๐ ขวบ คณะมัธยมพุทธมามกะ ได้แก่ เด็กอายุ ๑๑-๑๕ ขวบ คณะอุดมพุทธมามกะ ได้แก่ เด็กอายุ ๑๖-๑๘ ปี

๔. งานบรรพชาสามเณรฤดูร้อน เป็นการจัดบรรพชาเยาวชนชายอายุตั้งแต่ ๑๐ ปี เพื่อใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาธรรมในช่วงฤดูร้อนประมาณเดือนเมษายน

๕. การเผยแพร่ตามศักยภาพของวัด เป็นโครงการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพชุมชนตามศักยภาพของวัด ได้แก่ โครงการอุทยานศึกษา การจัดสวนสมุนไพรในวัด โครงการลานวัดลานใจการกีฬา เป็นต้น

๖. การเผยแพร่ทางสื่อมวลชน เป็นการดำเนินการโดยเผยแพร่ทางวิทยุ โทรทัศน์ วารสาร นิตยสารเผยแพร่ในต่างประเทศ อาจมีการตั้งวัดในต่างประเทศ

๗. งานพระธรรมทูต ดำเนินงานโดยใช้มติมหาเถรสมาคม ว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการการดำเนินงานพระธรรมทูตภายในประเทศ พ.ศ.๒๕๐๘ โดยจัดพระสงฆ์ผู้สมัครบำเพ็ญประโยชน์แก่พระศาสนา ออกไปจาริกเผยแผ่หลักธรรมแก่ประชาชนทั่วประเทศ เป็นงานที่นำพุทธบริษัทและประชาชนทั่วไปให้เกิดความคิดถึงคุณค่าของธรรมะและความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติธรรมะสามารถนำธรรมะไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งสามารถใช้ธรรมะแก้ปัญหาต่างๆ ในด้านเศรษฐกิจ สังคม การปกครองและสิ่งแวดล้อม งานพระธรรมทูต เป็นงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเป็นงานที่เป็นรากฐานแห่งความมั่นคงของประเทศชาติ แนวการปฏิบัติงานของพระธรรมทูต ได้แก่ การเทศน์ การบรรยาย การสนทนาธรรมีกถา นำฝึกสมาธิ นำเป็นพุทธมามกะ เยี่ยมเยียน นำพัฒนาท้องถิ่น สาธิตและนำจัดกิจกรรม

๒.๓.๕ การสาธารณูปการ

ระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลาง เรียกว่า “การสาธารณูปการ” นั้น

□□

หมายถึง

๑. การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ ศาสนาวັถุ และศาสนสถาน

๒. กิจการอันเกี่ยวกับวัด คือ การสร้างวัด การตั้ง การรวม การย้าย การยุบเลิก การขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา การยกวัดร้างเป็นวัดมีพระภิกษุจำพรรษา และการยกวัดราษฎร์เป็นพระอารามหลวง

๓. กิจการอื่นๆ ของวัด เช่น การจัดงานวัด การเรียไร

๔. การศาสนาสมบัติของวัด

การสาธารณูปการทั้ง ๔ ความหมายนี้ ส่วนมากบัญญัติไว้ในหน้าที่ของเจ้าอาวาสตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ตามมาตรา ๓๗ (๑) ว่า เจ้าอาวาสมีหน้าที่บำรุงรักษาวัดจัดกิจกรรมและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี การสาธารณูปการ ตามความหมายที่กล่าวมานี้ จะมีลักษณะของการทำการสาธารณูปการใน ๓ ประการ คือ

๑. การกระทำด้วยแรงความคิด

๒. การกระทำด้วยเอกสารรายงาน

๓. การกระทำโดยการจัดประโยชน์

การกระทำใน ๓ ลักษณะนี้ บางอย่างเป็นกิจการเฉพาะในหน้าที่ของเจ้าอาวาส เพราะเจ้าอาวาสจะต้องปฏิบัติโดยตรง เจ้าอาวาสเป็นผู้จัดการ โดยเฉพาะงานบางอย่างเริ่มแล้วผ่านการพิจารณาตามลำดับ ทั้งฝ่ายคณะสงฆ์และฝ่ายราชอาณาจักร บางอย่างเริ่มต้นจากเจ้าคณะ และหรือเจ้าหน้าที่ทางราชอาณาจักรหรือผู้ศรัทธาช่วยการวัด และการคณะสงฆ์ ทั้งนี้ย่อมเป็นไปตามระเบียบแบบแผนคณะสงฆ์ ดังนั้น ผู้จัดการสาธารณูปการ จึงได้แก่

๑. เจ้าอาวาส

๒. เจ้าคณะ

๓. เจ้าหน้าที่ทางราชอาณาจักร

□□

พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปณฺโณ), เอกสารประกอบคำบรรยาย เรื่องการปกครองคณะสงฆ์และการศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๔๔-๔๕.

๔. ผู้เจริญด้วยศรัทธามุ่งช่วยการวัด และการคณะสงฆ์

การควบคุมและส่งเสริม การสาธารณูปการ เป็นงานที่ละเอียดอ่อนเป็นตัวหลักของการคณะสงฆ์แต่ผู้ปฏิบัติโดยตรงคือ เจ้าอาวาส ซึ่งเป็นพระสังฆาธิการระดับวัด เจ้าคณะทุกส่วนทุกชั้นต้องมีความสัมพันธ์กัน ๒ ประการ คือ การควบคุมสาธารณูปการ ส่งเสริมสาธารณูปการ

การควบคุมดูแลวัดนั้น เจ้าคณะจะเพิกเฉยมิได้ ถ้าเพิกเฉยจะเป็นการละเว้นการปฏิบัติ สอดส่อง ดูแล ชี้แจง แนะนำในกาสาธารณูปการของเจ้าอาวาส ☐☐ ดังนี้

๑. ควบคุมการทำแผนผังวัดให้สอดคล้องกับยุคพัฒนา

๒. ควบคุมแบบแปลนเสนาสนะแต่ละวัดให้อยู่ในหลักประหยัดและพอเหมาะพอสมควร แก่สภาพท้องถิ่นและก่อสร้างตามแบบแปลน

๓. ควบคุมให้แต่ละวัดที่สร้างถาวรวัตถุให้เป็นทรงไทย หรือให้รักษาศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นสำคัญ

๔. ควบคุมการเงินและบัญชี รายรับ-รายจ่าย ของแต่ละวัดให้เป็นไปตามบัญชี

๕. ควบคุมดูแลเอกสารต่างๆ ของเจ้าอาวาส เช่น รายงานขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมาให้เป็นไปโดยถูกต้อง

๖. ควบคุมการจัดศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปตามกฎกระทรวงการส่งเสริมกิจการของวัด

๒.๓.๖ การสาธารณสงเคราะห์

การสาธารณสงเคราะห์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามโอกาสอันควร จะมีระเบียบปฏิบัติชัดเจนสำหรับผู้จัดการสาธารณสงเคราะห์โดยส่วนมากได้แก่วัดหรือเจ้าอาวาส ซึ่งมีบทบาทญัตติว่าด้วยหน้าที่ของเจ้าอาวาส ดังนี้

๑. จัดกิจการของวัดให้เป็นไปโดยเรียบร้อย

๒. เป็นธุระในการจัดการศึกษาอบรมแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์

๓. ให้ความสะดวกตามสมควรแก่พุทธศาสนิกชน ในการบำเพ็ญกุศล ☐☐

☐☐ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๙.

☐☐ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๒-๖๕.

มหาเถรสมาคมได้กำหนดหลักการและวิธีการปฏิบัติและควบคุมส่งเสริม วัชชัตถ์ คือ กิจการหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามระเบียบมหาเถรสมาคม ว่าด้วยการจัดตั้ง หน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล พ.ศ.๒๕๑๘ ซึ่งในระเบียบดังกล่าว กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ๓ ประการ คือ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์ โดย ระเบียบดังกล่าว กำหนดหน่วยงาน ให้ตั้ง ณ วัดใดวัดหนึ่ง ตำบลละหนึ่งหน่วยให้จัดการเป็นรูป คณะกรรมการ โดยให้เจ้าอาวาสที่ตั้งหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลเป็นประธานกรรมการโดย ตำแหน่ง เจ้าอาวาสอื่นในเขตตำบลนั้น เป็นรองประธานกรรมการฝ่ายบรรพชิต กำนันในตำบลนั้นเป็น รองประธานกรรมการฝ่ายคฤหัสถ์ ผู้ใหญ่บ้านและแพทย์ประจำตำบล เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง อนึ่ง การสาธารณสงเคราะห์นี้ ให้เจ้าคณะพระสังฆาธิการพิจารณาจัดการสงเคราะห์ตามควรแก่โอกาส เช่น

๑. การพัฒนาหมู่บ้าน การพัฒนาตำบล การช่วยจัดหาทุนการสงเคราะห์การป้องกันยา เสพติดให้โทษ เช่น ยาบ้า การช่วยป้องกันโรคเอดส์

๒. การช่วยเหลือสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ เช่น การสร้างถนนหนทาง ขุดลอกคู คลอง สร้างฌาปนสถาน สร้างประปา สร้างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า

๓. การช่วยเหลือประชาชน ในโอกาสที่ควรช่วย เช่น การประสพทุกข์ภัยหรือช่วย คนชราหรือคนพิการสาธารณสงเคราะห์จะต้องจัดเพื่อความเรียบร้อยดีงามและไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย และความสงบสุขของบ้านเมือง จึงถือว่าเป็นไปด้วยความถูกต้อง และเป็นการสาธารณสงเคราะห์ของ คณะสงฆ์ ดังนั้น จำเป็นต้องมีการดูแลให้เป็นไปในลักษณะเหมาะสมและควรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนตามสมควร กรรมการโดยตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิ ๕-๙ คน เป็นกรรมการ สำหรับผู้ควบคุม และส่งเสริม มีคณะกรรมการอำนวยการระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ผู้อำนวยการภาคและ คณะกรรมการอำนวยการอบรมประชาชนกลาง

การควบคุมการสาธารณสงเคราะห์ก็เพื่อให้การดำเนินการถูกต้องตามระเบียบและการ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปเพื่อสร้างสิ่งที่เป็นคุณประโยชน์นั้นควร ดำเนินไปได้อย่างไม่มีอุปสรรค แนวทางการส่งเสริมพอสรุปได้ดังนี้

๑. ชี้แนะการปฏิบัติหน้าที่

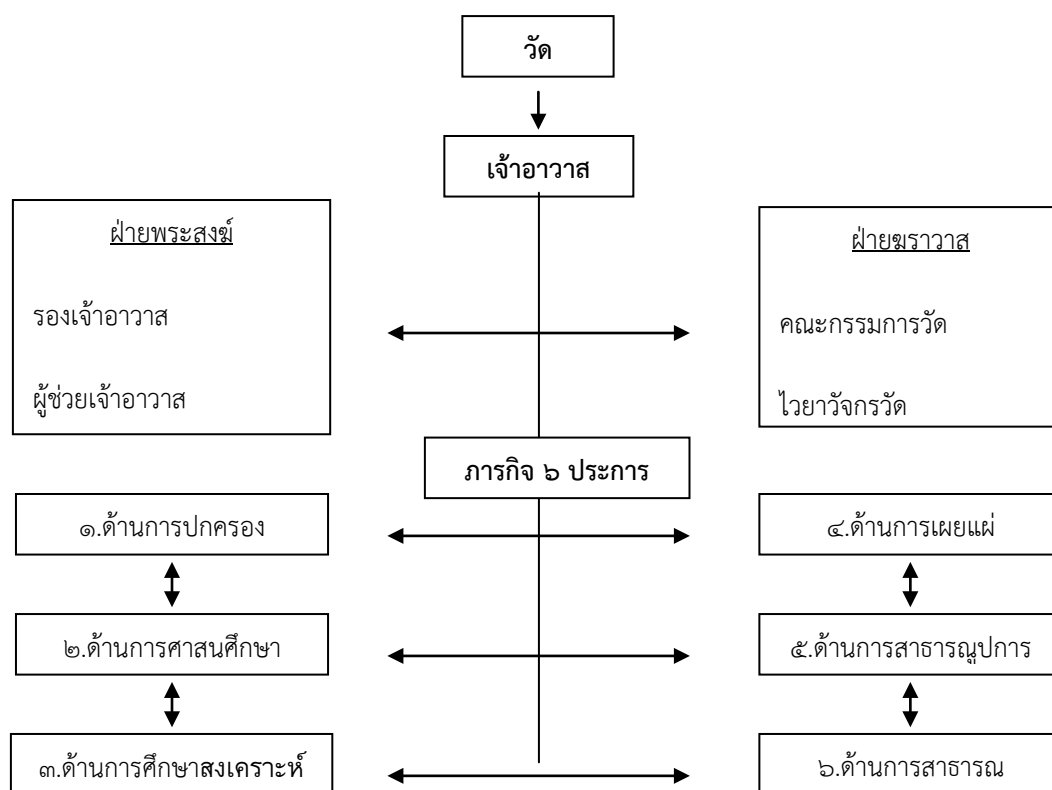
๒. ช่วยในการกำหนดในแผนงานแต่ละปี

๓. ช่วยคราวขาดแคลนทรัพยากร

๔. ช่วยยกย่องเชิดชูผู้ปฏิบัติหน้าที่
๕. ช่วยสนับสนุนด้านทุนตามที่จะมีโอกาส
๖. ช่วยประสานงานคณะกรรมการให้เกิดความสามัคคีร่วมงานกันด้วยดี
๗. ช่วยการอื่นอันเหมาะสม

การสาธารณสุขสงเคราะห์ จะต้องจัดเพื่อความเรียบร้อยดีงาม และไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย และความสงบสุขของบ้านเมือง จึงถือว่าเป็นไปด้วยถูกต้อง และเป็นสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ ดังนั้นจำเป็นต้องมีการดูแลให้เป็นไปในลักษณะเหมาะสม และสมควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนตามสมควร กรรมการโดยตำแหน่ง ผู้ทรงคุณวุฒิ ๕-๙ คน เป็นกรรมการสำหรับผู้ควบคุมและส่งเสริม มีกรรมการระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ผู้อำนวยการภาคและกรรมการอำนวยการอบรมประชาชนกลาง

สรุปได้ว่า การบริหารงานกิจการของคณะสงฆ์ที่จะต้องทำ หรือจะต้องเป็นธุระหน้าที่ และเป็นภารกิจของพระสังฆาธิการจะต้องปฏิบัติ อันเป็นภารกิจของคณะสงฆ์ และการพระศาสนา ภารกิจบางประการมีกำหนดไว้ในระเบียบกฎหมายเถรสมาคม แต่บางประการเป็นไปตามจารีตประเพณีที่ถือปฏิบัติตามกันสืบต่อกันมา ส่วนคณะกรรมการบริหารกิจการวัดนั้น ได้รับเชิญจากเจ้าอาวาสให้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการวัด เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส พระภิกษุสามเณร คณะกรรมการ ไวยาวัจกรและศิษย์วัด จะร่วมกันในการบริหารภารกิจของวัดให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์และนโยบาย ดังแผนภาพ ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงรูปแบบการบริหารกิจการของวัด

๒.๔แนวคิดที่เกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔

อิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ผู้นำไปประพฤติปฏิบัติประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการทำงาน ดังที่ ปิ่น มุทุกันต์ ได้กล่าวว่า อิทธิบาท ๔ เป็นหลักการทำงานของพระพุทธเจ้าเป็นหลักที่นำพระองค์ให้บรรลุความสำเร็จอย่างงดงามทั้งในด้านการศึกษาและการปฏิบัติงานทางโลก ทั้งในการค้นคว้าหาโมกขธรรมอันละเอียดลึกซึ้ง ทั้งในการเผยแผร์ศาสนาแก่ชาวโลกจนมีผู้ยอมรับนับถืออย่างกว้างขวาง □□

๒.๔.๑ ความหมายของอิทธิบาท ๔

□□ ปิ่น มุทุกันต์, บัณฑิตกรรม ฉบับสมบูรณ์ , พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : คลังวิทยา , ๒๕๑๘), หน้า ๑๘๔.

จากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในอังคุตตรนิกาย ทุกขนิบาตร ได้กล่าวถึง อธิธิบาท ในอธิธิปาหสูตร ดังนี้

ภิกษุ นั้นเจริญอธิธิบาทที่ประกอบด้วย ฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรสร้างสรรค์) เจริญอธิธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์) เจริญอธิธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตจะและความเพียรสร้างสรรค์) เจริญอธิธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์) □□

จากอธิธิปาหสูตร ดังกล่าว มีผู้อธิบายความหมายของ อธิธิบาท ๔ ไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

พุทธทาสภิกขุ ได้อธิบายว่า อธิธิบาท แยกออกเป็น อธิธิ แปลว่า ความสำเร็จ บาท แปลว่า ฐาน เจริญ ดังนั้นอธิธิบาท จึงแปลว่ารากฐานแห่งความสำเร็จ ซึ่งมี ๔ อย่างคือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา □□

สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส ได้อธิบายว่า อธิธิบาท คือคุณเครื่องให้สำเร็จความประสงค์ ๔ อย่าง ซึ่งเป็นหลักอันใกล้เคียงกับหลักการพึ่งตนเอง แต่แสดงให้เห็นว่าพึ่งตนเองอย่างไร ทำอย่างไรจึงจะสำเร็จ ซึ่งคำว่า อธิธินอกจากจะแปลว่าสำเร็จแล้ว ยังแปลว่าฤทธิ์ของมนุษย์ที่แสดงได้ จะโดยวิธีทางวิทยาศาสตร์หรือจิตศาสตร์ก็ตามซึ่งก็ต้องอาศัยหลักอธิธิบาท ๔ □□

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวไว้ว่า หลักอธิธิบาท แปลว่า ธรรมเครื่องให้ถึงอธิธิ (ฤทธิ์หรือความสำเร็จ) หรือธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จ หรือแปลง่ายๆ ว่า ทางแห่งความสำเร็จมี ๔ อย่าง คือ ฉันทะ (ความไม่พอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิดจดจ่อ) และ

□□ อัง.ติก. (ไทย) ๒๐/๑๖๓/๔๐๓.

□□ พุทธทาสภิกขุ, **การทำงานที่เป็นสุข**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๓๗), หน้า ๙๐.

□□ สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส , อ่างใน บุญมี บุญเอี่ยม, “ศึกษาการนำอธิธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๔).

วิมังสา (ความสอบสวนไตร่ตรอง) แปลให้จำง่ายตามลำดับ มีใจรักพากเพียรทำ เอาจิตฝึกฝน ใช้ปัญญา
 สอบสวน □□

พระกวีวรรณ (จำนงค์ ชุตินธโร) ได้กล่าวว่า หลักในการทำงานให้สำเร็จนั้น ตาม
 หลักพระพุทธศาสนาเรียกว่า “อิทธิบาท” มาจากคำว่า อิทธิ = ความสำเร็จ บาท = วิธีทางที่จะ
 นำไปสู่ เมื่อ “อิทธิบาท” เป็นชื่อของธรรมหมวดหนึ่ง ก็หมายความว่า ธรรมหมวดนั้นแหละ เป็น
 “หลักการ” สำคัญที่จะนำเราไปสู่จุดหมายปลายทาง หรือไปสู่ความสำเร็จได้ □i

สรุปได้ว่า อิทธิบาทธรรม หมายถึง หลักในการทำงานให้สำเร็จ หรือธรรมนำไปสู่ความ
 สู่จุดหมายปลายทาง มี ๔ ประการ คือ ๑) ฉันทะ ความพึงพอใจ ๒) วิริยะ ความเพียร ๓) จิตตะ
 ความเอาใจจดจ่อ ๔) วิมังสา การมันทนพบทน

๒.๔.๒ องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔

จากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในสังยุตตนิกาย
 มหาวรรค หมวดว่าด้วยธรรมที่เป็นไปเพื่อให้ถึงฝั่งโน้นจากฝั่งนี้ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของอิทธิบาท
 ๔ ดังนี้

พระผู้มีพระภาคตรัสว่า “ภิกษุทั้งหลาย อิทธิบาท ๔ ประการนี้ที่บุคคลเจริญ ทำให้มาก
 แล้ว ย่อมเป็นไปเพื่อถึงฝั่งโน้นจากฝั่งนี้

อิทธิบาท ๔ ประการ คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร ๑ (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและ
 ความเพียรที่มุ่งมั่น)

๒. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและ
 ความเพียรที่มุ่งมั่น)

๓. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะและ
 ความเพียรที่มุ่งมั่น)

□□ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑,
 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๘๔๒.

□i พระกวีวรรณ (จำนงค์ ชุตินธโร), อังใน พัทธราพร วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ
 ห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่
 ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม” , **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย
 รามคำแหง, ๒๕๕๖).

๔. เจริญอริยบทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิประธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรที่มุ่งมั่น)

ภิกษุทั้งหลาย อริยบท ๔ ประการนี้แลที่บุคคลเจริญ ทำให้มากแล้วย่อมเป็นไปเพื่อถึงฝั่งโน้นจากฝั่งนี้” □

มีนักวิชาการกล่าวถึงรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของอริยบท ๔ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ไว้ดังนี้

ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในการทำงาน)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวว่า ฉันทะ ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักในสิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อย่างทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุถึงจุดหมาย พุดง่ายๆ ว่ารักงานและรักจุดหมายของงาน พุดให้ลึกลงไปทางธรรมว่า ความรักความใฝ่ปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ ซึ่งเป็นจุดหมายของสิ่งที่กระทำ หรือซึ่งจะเข้าถึงได้ด้วยการกระทำนั้น อยากให้สิ่งนั้นๆ เข้าถึงหรือดำรงอยู่ในภาวะที่ดีทั้งงามที่ประณีต ที่สมบูรณ์ที่สุดของมัน หรืออยากให้สภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นๆ ของงานนั้น เกิดมีเป็นจริงขึ้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ดีงามนั้น ความอยากที่เป็นฉันทะนี้เป็นคนละอย่างกันกับความอยากได้สิ่งนั้นๆ มาเสพสวดยหรืออยากเอามาเพื่อตัวตนในรูปใดรูปหนึ่ง ซึ่งเรียกว่าเป็นตัณหา ความอยากของฉันทะนั้นให้เกิดความสุขความชื่นชมเมื่อเห็นสิ่งนั้นๆ งานนั้นๆ บรรลุความสำเร็จเข้าถึงความสมบูรณ์ อยู่ในภาวะอันดีงามของมัน หรือพูดแยกออกไปว่า ขณะเมื่อทำสิ่งนั้น หรืองานนั้นกำลังเดินทางไปสู่จุดหมาย ก็เกิดปิติเป็นความเอิบอิ่มใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำบรรลุจุดหมายก็ได้รับโสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขตส่วนความอยากจนของตัณหาทำให้เกิดความสุข ความชื่นชมเมื่อได้สิ่งนั้นมาให้ตนเสพสวดยสอร้อยหรือปรนเปรอความยิ่งใหญ่ พองขยายของตัวตนเป็นความฉ่ำชื่นใจที่เศร้าหมองหมกหมักกิดกันตนไว้ในความคับแคบ และมักติดมาด้วยความหวงแหนห่วงกังวลเศร้าเสียตายเบะหัวนกลัวหวาดระแวง □□

ถ้าสามารถปลูกเร้าฉันทะให้เกิดขึ้นอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงามความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้นเมื่อรักแท้ก็มอบใจให้ อาจถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้ เจ้า ขุนนาง เศรษฐี พราหมณ์ คนหนุ่มสาวมากมาย

□ ส.ม. (ไทย) ๑๘/๘๑๓/๓๗๗.

□ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า ๘๔๒-๘๔๓.

ในพุทธกาลยอมสละวัง ทรัพย์สมบัติ และโลกามิสมากมายออกบวชได้ ก็เพราะเกิดฉันทะในธรรม เมื่อใดระดับชาบซึ่งคำสอนของพระพุทธเจ้า แม้คนทั้งหลายที่ทำงานด้วยใจรักก็เช่นเดียวกัน เมื่อมีฉันทะนำแล้วก็ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุด ให้ผลสำเร็จอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้น ของงานนั้น ไม่ห่วงพะวงกับสิ่งล่อเร้า หรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจก็มุ่งมั่นแน่วแน่คงเดินไปสู่จุดหมาย เดินเรียบสม่ำเสมอ ไม่ชาน ไม่ส่าย ฉันทะสมาธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้ และพร้อมนั้นปธานสังขารคือความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่ไปด้วย^๑

สรุปได้ว่า ฉันทะ คือความชอบ ความพอใจ ใฝ่ใจในการทำงานอยู่เสมอ จึงทุ่มเทความสามารถ ทุ่มเทชีวิตจิตใจ เพื่อทำงานให้สำเร็จและได้ผลดียิ่งๆขึ้นไป โดยมีความปรารถนาที่จะทำงานนั้นให้ดีที่สุด ไม่ยึดติดกับวัตถุสิ่งของที่เป็นสิ่งเร้า หรือผลตอบแทนทั้งหลาย

วิริยะ (ความเพียรพยายามในการทำงาน)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวว่า วิริยะ คือ ความเพียร ได้แก่ความอาจหาญ แก่กล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดนั้นจะลู่ถึงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลายาวนานเท่านี้ปีเท่านี้เดือนเขาไม่ท้อถอย กลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่จะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ เช่นนักบวชนอกศาสนาหลายท่านในสมัยพุทธกาล เมื่อสดับพุทธธรรมเลื่อมใส ขอบรรพชาอุปสมบท ครั้นได้รับทราบ ว่า ผู้เคยเป็นนักบวชนอกศาสนาจะต้องประพฤติวัตรทดสอบตนเองก่อน เรียกว่าอยู่ปริวาสเป็นเวลา ๔ เดือน ใจก็ไม่ท้อถอย กลับกล้าเสนอตัวประพฤติวัตรทดสอบเพิ่มเป็นเวลาถึง ๔ ปี ส่วนผู้ที่ขาดความเพียร อยากบรรลุความสำเร็จเหมือนกัน แต่พอได้ยินว่าต้องใช้เวลานานเป็นปี ก็หมดแรง ถอยหลัง ถ้าอยู่ระหว่าปฏิบัติก็ฟุ้งซ่าน จิตใจฉววย จิตใจจะแน่วแน่ มั่นคง พุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้ เรียกว่าเป็นวิริยะสมาธิ พร้อมทั้งมีปธานสังขารคือความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วย กัน^๒

สรุปได้ว่า วิริยะ คือ ความพากเพียร ความขยัน เข้มแข็งอดทน ความบากบั่น มุมานะที่จะทำงานให้สำเร็จ ด้วยความอุตสาหะ อย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถ แม้ว่าจะมีอุปสรรค ความยากลำบากในงานมากเพียงใด ก็ไม่ท้อถอย ไม่ลดละความพยายาม สามารถทำงานต่อเนื่องจนกว่าจะประสบความสำเร็จ

^๑ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘๔๔.

^๒ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๔๔.

จิตตะ (ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการทำงาน)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวว่า จิตตะ คือ ความจดจ่อ หรือเอาใจใส่ฝักใฝ่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อ ฝักใฝ่เรื่องนั้น ใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหนถ้าจิตตะเป็นไปอย่าง แรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจรับรู้เรื่องอื่นๆ ใครพูดอะไร เรื่องอื่นๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องนั้น งานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจัดทำเรื่องนั้น งานนั้น ขลุกขจวนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืน ไม่เอาใจใส่ร่างกาย การแต่งเนื้อแต่งตัว อะไรจะเกิดขึ้นก็ไม่สนใจ เรื่องอื่น เกิดขึ้นใกล้ๆ บางทีก็ไม่รู้ ทำจนลืมวันลืมคืน ลืมกินลืมนอน ความมีใจจดจ่อฝักใฝ่เช่นนี้ ย่อมนำไปให้ สมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่แนบสนิทในกิจที่ทำ มีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกว่าจิตเป็นสมาธิ พร้อมนั้นก็เกิดปธานสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย ^๑

สรุปได้ว่า จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการทำงาน หรือความตั้งมั่นของจิต มีสมาธิ มั่นคงอยู่กับงาน ทำงานด้วยความไม่ประมาท ไม่ทอดธุระ ไม่ปล่อยปละละเลยในงานที่ทำ ไม่ปล่อยใจ ให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไปจากงาน บางทีอาจทำงานขลุกขจวนอยู่กับงานได้ทั้งวันทั้งคืน จนไม่สนใจรับรู้สิ่ง อื่นรอบข้าง จะสนใจรับรู้แค่เพียงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนกำลังทำเท่านั้น

วิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญเหตุผลแห่งความสำเร็จของงาน)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวว่า วิมังสา คือ ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหามั่นใคร่ครวญตรวจหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลย บกพร่องหรือขัดข้องเป็นต้นในกิจที่ทำ รู้จักทดลองและคิดหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ ปัญญาชักนำสมาธิ ซึ่งจะเห็นได้ไม่ยาก คนมีวิมังสาชอบคิดค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำ อะไรก็พิจารณาทดสอบไป เช่น คิดว่าผลนี้เกิดจากเหตุอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจาก ปัจจัยที่เป็นองค์ที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้ ถ้าองค์ประกอบนี้ออกเสียจะเป็นอย่างไร ถ้าเพิ่ม องค์ประกอบนี้เข้าไปแทน จะเกิดผลอย่างนี้ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างนี้ คาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ไขที่จุดไหน ฯลฯ หรือในการปฏิบัติธรรม ก็ชอบพิจารณาใคร่ครวญ สอบสวน เช่นว่า ธรรมข้อนี้ มีความหมายว่าอย่างไร มีจุดหมายอย่างไร ควรใช้ในโอกาสอย่างไร ควบคู่สัมพันธ์กับข้อธรรมอื่นข้อใด ปฏิบัติธรรมคราวนี้ไม่ค่อยก้าวหน้า อินทรีย์ใดอ่อนไป อินทรีย์ใด เกินไป คนปัจจุบันในสภาพอย่างนี้ ขาดแคลนธรรมข้อใดมาก จะนำธรรมข้อนี้เข้าไปควรใช้วิธีการ ใดๆใดควรเน้นความหมายด้านไหน เป็นต้น การคิดหาเหตุผลสอบสวนทดลองอย่างนี้ ย่อมช่วยรวม

^๑ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘๔๔-๘๔๕.

จิตให้คอยกำหนดและติดตามเรื่องที่พิจารณาอย่างต่อเนื่อง เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่แล่นดังไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวก และกำลัง เรียกว่าเป็นวิมิงสาสมาธิซึ่งก็มีประธานสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วย เช่นเดียวกับสมาธิข้ออื่นๆ ^{i□}

สรุปได้ว่า วิมิงสา คือการใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลแห่งความสำเร็จในการทำงาน เป็นการพิจารณาที่ไตร่ตรอง และตรวจสอบข้อบกพร่องในงานที่ทำอยู่เสมอ โดยรู้จักค้นคว้า ทดลอง คิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุงงานและวิธีทำงานให้ดีขึ้นและก้าวหน้ายิ่งขึ้นอยู่เสมอ

๒.๔.๓ ความสำคัญของอิทธิบาท ๔ ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

จากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อังคุตตรนิกายปัญจกนิบาต ว่าด้วยอิทธิบาท สูตรที่ ๑ ได้กล่าวถึงประโยชน์ของผู้ประพฤติอิทธิบาทให้ผลสำเร็จในทางธรรมไว้ดังนี้

ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุหรือภิกษุณีรูปใดรูปหนึ่งเจริญทำให้มากซึ่งธรรม ๕ ประการ ภิกษุหรือภิกษุณีรูปนั้นพึงหวังได้ผลอย่าง ๑ ใน ๒ อย่าง คือ อรหัตผล ในปัจจุบัน หรือเมื่อยังมีอุปทานเหลืออยู่ ก็มักเป็นอนาคามี ธรรม ๕ ประการ อะไรบ้าง คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญ

๑. อิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมิและประธานสังขาร
๒. อิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิและประธานสังขาร
๓. อิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและประธานสังขาร
๔. อิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมิงสาสมาธิและประธานสังขาร
๕. ความขะมักเขม้น (ความเพียรชั้นสูง)

ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุหรือภิกษุณีรูปใดรูปหนึ่งเจริญทำให้มากซึ่งธรรม ๕ ประการนี้แล ภิกษุหรือภิกษุณีรูปนั้นพึงหวังได้ผลอย่าง ๑ ใน ๒ คือ อรหัตผลในปัจจุบัน หรือเมื่อยังมีอุปทานเหลืออยู่ ก็มักเป็นอนาคามี ^{i□} ในทีฆนิกาย ปาฏิภวรรคจักกวัตติสูตร เรื่องความเจริญด้วยอายุและวรรณะของภิกษุ ได้กล่าวถึงประโยชน์ของผู้ประพฤติอิทธิบาทให้อายุยืน ไว้ดังนี้

ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายจงประพฤติธรรมอันเป็นโคจร ซึ่งเป็นวิสัยอันสืบเนื่องจากบิดาของตน เมื่อเธอทั้งหลายประพฤติธรรมอันเป็นโคจร ซึ่งเป็นวิสัยอันสืบเนื่องจากบิดาของตน จัก

^{i□} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘๔๕.

^{i□} อ.ปญฺจ. (ไทย). ๒๒/๘๗/๑๑๕.

เจริญด้วยอายุบ้าง จักเจริญด้วยวรรณบ้าง จักเจริญด้วยสุขะบ้าง จักเจริญด้วยโภคะบ้าง จักเจริญด้วย
พละบ้าง

ในเรื่องอายุของภิกษุ มีคำอธิบาย อย่างไรคือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยฉันทะสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและ
ความเพียรสร้างสรรค์)

๒. เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยและ
ความเพียรสร้างสรรค์)

๓. เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจาก วจิตตและ
ความเพียรสร้างสรรค์)

๔. เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจาก วิมังสา
และความเพียรสร้างสรรค์) เพราะเจริญ ทำอิทธิบาท ๔ ประการนี้ให้มาก เมื่อมุ่งหวัง เธอจะพึงดำรง
อยู่ได้ ๑ กัป หรือเกินกว่า ๑ กัปภิกษุทั้งหลาย นี่แลเป็นคำอธิบายในเรื่องอายุของภิกษุ ^{i□}

วิจิตร สังฆรณ์ประพันธ์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของอิทธิบาท ๔ ว่า การกระทำทุก
อย่างไม่ว่าจะเป็นการดำเนินชีวิต การแสวงหาความรู้ การประกอบสัมมาชีพ หรือการทำวิจัยจะสำเร็จ
ประสงค์ได้นั้น ต้องฟันฝ่าอุปสรรคความลำบากมากน้อยเพียงใดตามลักษณะของสิ่งที่ทำอยู่นั้น หาก
ผู้ทำไม่มีหลักธรรมประจำใจ จะประสบความขัดข้องในการทำงานอเนกประการ ทำให้ไม่บรรลุ
ความสำเร็จ หรือแม้จะทำงานเสร็จ แต่ผลที่ได้จะไม่สมบูรณ์ ที่เป็นเช่นนี้เพราะขาดคุณธรรม คือหลัก
อิทธิบาท ๔ นั่นเอง ^{i□}

ปิ่น มุทุกันต์ กล่าวว่า อิทธิบาทเป็นธรรมที่คอยสกัดกั้นอุปสรรคต่อความสำเร็จและ
เป็นแรงเสริมกำลังใจที่คอยผลักดันการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งประโยชน์ของอิทธิบาท ๔
สามารถสรุปได้ดังนี้

^{i□}ที่.ปา (ไทย) ๑๑/๑๑๐/๘๐-๘๑.

^{i□}วิจิตร สังฆรณ์ประพันธ์ อ่างใน สถิต รัชปัติย์, “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษา
เหล่าเรียนของนักศึกษาคุุฬสัณห์มหาวิทยาลัย วิทยาเขตรัตนเอ็ด”, **ศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษา
มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘).

๑. ประโยชน์ของฉันทะ คือเป็นข้าศึกกับความเบื่อหน่าย ทำให้ไม่เบื่องาน ไม่ท้อแท้ มีกำลังใจต่อสู้ป้องกันสร้างสรรค์สิ่งที่ตนรัก ทำให้งานหนักกลายเป็นงานเบาจนยากกลายเป็นง่าย ถ้าขาดฉันทะ ทำให้ขาดกำลังใจ เบื่องาน ทอดทิ้งงาน กลายเป็นคนไม่จับจด ไม่ก้าวหน้า

๒. ประโยชน์ของวิริยะ คือ กำจัดความเกียจคร้าน ทำให้งานต่อเนื่องถ้าขาดวิริยะ จะเป็นคนอ่อนแอ หนีที่ยากไปหาแต่ที่ง่าย ทำอะไรไม่สำเร็จ ขาดความก้าวหน้ามีแต่งานค้าง กลายเป็นคนหย่อนสมรรถภาพ

๓. ประโยชน์ของจิตตะ คือทำให้ทราบความเป็นไปของงานอยู่เสมอ เมื่อมีปัญหาสามารถแก้ไขเหตุการณ์ได้ทันเวลาที่ ถ้าขาดจิตตะ งานอาจเสียหายได้โดยไม่รู้ตัวหรือรู้ตัวเมื่อสายเกินแก้ไขแล้ว

๔. ประโยชน์ของวิมังสา คือ ช่วยให้ทำงานไม่ผิดพลาดและทำให้มองเห็นลู่ทางที่จะทำงานให้ได้ผลดี ถ้าขาดวิมังสาจะทำผิดๆ ภูเขาๆ เปลืองทุน เปลืองแรง เปลืองเวลาและทำให้โง่เขลา

ii

จากความสำเร็จของอิทธิบาท ๔ ที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ฉันทะและวิริยะ เป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้บุคคลมีความรักในงานและความพากเพียร บากบั่น เพิ่มความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรค ในการทำงานได้เป็นอย่างดี โดยมีจิตตะและวิมังสา เป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเอาใจใส่ในงานและตรวจสอบการทำงานอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นหากเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุบลราชธานี ยึดหลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงานแล้ว ก็ทำให้เจ้าหน้าที่ มีความรักใคร่ในงาน ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียรบากบั่น ด้วยความเอาใจใส่ในงาน และมีการตรวจสอบความสำเร็จในงานอยู่เสมอ ผลก็คือ การดำเนินกิจกรรมงานพัฒนาชุมชนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประชาชนในชุมชนมีความรู้ยั่งยืนเป็นสุข ความเป็นอยู่ดีขึ้น และพึ่งตนเองได้ในที่สุด

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ

ⁱⁱ ปิ่น มุทุกันต์ อ่างใน พชรพร วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, หน้า ๑๘.

พระสังฆาธิการมีบทบาทหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์ โดยมีหลักการปกครองคือ มุ่งความสงบเรียบร้อย มุ่งความเจริญงอกงาม และมุ่งความสามัคคีปรองดอง ซึ่งทั้ง ๓ ประการนี้เป็นเครื่องวัดสมรรถภาพของการปกครอง ในขณะเดียวกันในการปกครองพระสงฆ์ให้ได้ผลดีตามหลักการดังกล่าวนี้ⁱⁱ

พระสังฆาธิการ เป็นนามบัญญัติตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕ ได้กำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่การปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองของตน ได้แก่ การรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์ รวมทั้งการนิคมกรรมหรือการวินิจฉัย อภิกรณ์ หรือความผิดทางพระธรรมวินัยของพระภิกษุ

กฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ (พ.ศ.๒๕๔๑) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ ได้กำหนดจริยาพระสังฆาธิการ ซึ่งพระสังฆาธิการต้องปฏิบัติตามบทบาทของพระสังฆาธิการดังต่อไปนี้

๑. ต้องเคารพเอื้อเฟื้อต่อกฎหมายพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎกระทรวง กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช สังวร และปฏิบัติตามพระธรรมวินัยโดยเคร่งครัด

๒. ต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งโดยชอบด้วยอำนาจหน้าที่ ถ้าไม่เห็นพ้องด้วยคำสั่งนั้น ให้เสนอความเห็นคัดค้านเป็นลายลักษณ์อักษรภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่ง และเมื่อได้คัดค้านดังกล่าวมานั้นแล้ว แต่ผู้สั่งมิได้ถอนหรือแก้คำสั่งนั้น ถ้าคำสั่งนั้นไม่ผิดพระวินัยต้องปฏิบัติตาม ต้องรายงานจนถึงผู้สั่ง ในกรณีมีการคัดค้านคำสั่งให้ผู้สั่งรายงานเรื่องทั้งหมดไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือตน เพื่อพิจารณาสั่งการต่อไปในการปฏิบัติหน้าที่ ห้ามทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตพิเศษเป็นครั้งคราว

๓. ต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง มิให้เกิดความเสียหายแก่คณะสงฆ์ และการศาสนา และห้ามมิให้ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันควร

๔. ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยชอบ และห้ามมิให้ใช้อำนาจหน้าที่ในทางไม่สมควร

๕. ต้องสุภาพเรียบร้อยต่อผู้บังคับบัญชาเหนือตน และผู้อยู่ในปกครอง

ⁱⁱ พระปลัดเกียรติศักดิ์ สนิทวิวรกุล. “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดกระบี่”, หน้า ๗.

๖.ต้องรักษาส่งเสริมสามัคคีในหมู่คณะ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

๗.ต้องอำนวยความสะดวกในหน้าที่การคณะสงฆ์และการศาสนา

๘.ต้องรักษาข้อความอันเกี่ยวกับการคณะสงฆ์ที่ยังไม่ควรเปิดเผย

ทั้ง ๘ ข้อนี้ เป็นจรรยาอันพระสังฆาธิการต้องถือปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด เพราะละเมิดแล้วย่อมได้รับโทษฐานละเมิดจรรยา

สรุปว่า พระสังฆาธิการเป็นผู้ปกครองดูแลคณะสงฆ์ในเขตปกครองและวัดให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ และพระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช มีหน้าที่ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงามของคณะสงฆ์ จัดการและพัฒนา การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ให้เป็นไปด้วยดี พระสังฆาธิการจึงมีความสำคัญในการดูแลพระภิกษุ สามเณร ดูแลวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ให้พระภิกษุ สามเณรมีจรรยาวัตรที่งดงาม ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักธรรมพระวินัย นับว่าพระสังฆาธิการเป็นผู้จรรโลงพระพุทธศาสนาได้ ยั่งยืน ดูแลความประพฤติปฏิบัติของพระภิกษุ สามเณร มิให้ออกจากพระธรรมวินัย พระสังฆาธิการ พระภิกษุผู้ทำงานโดยสิทธิขาดในทางคณะสงฆ์ หรือ พระภิกษุ ผู้ทำงานในคณะสงฆ์ มีอำนาจเต็มตามหน้าที่ จึงหมายถึง พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์

๒.๖ ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในอำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

จังหวัดลพบุรี เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคกลางที่มีประวัติศาสตร์ยาวนาน นับว่าเป็นเมืองเศรษฐกิจ เมืองท่องเที่ยว ศูนย์การศึกษาของภาคกลางตอนบน และยังเป็นเมืองทหารอีกด้วย เนื่องจากปัจจุบันเป็นที่ตั้งหน่วยทหารที่สำคัญ ได้แก่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ , ศูนย์การบินทหารบก , หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ, ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร, หน่วยรบพิเศษ เป็นต้น มีสถานที่ท่องเที่ยวที่น่าสนใจหลายแห่ง เช่น เขื่อนป่าสักชลสิทธิ์ พระราชวังนารายณ์ราชนิเวศน์ พระปรางค์สามยอด เขาสนามแจง และทุ่งทานตะวันที่ใหญ่ที่สุดในประเทศ และนับว่าเป็นจังหวัดที่ได้รับความสนใจจากนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ เดินทางมาท่องเที่ยวที่จังหวัดลพบุรีเป็นจำนวนมาก

จังหวัดลพบุรีแบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๑ อำเภอ , ๑๒๑ ตำบล, ๑,๑๒๒ หมู่บ้าน ในด้านการปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๑ แห่ง , เทศบาลเมือง ๓

แห่ง (ได้แก่ เทศบาลเมืองลพบุรี เทศบาลเมืองเขาสายอด และเทศบาลเมืองบ้านหมี่), เทศบาลตำบล ๑๙ แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล ๑๐๓ แห่ง^๑

อำเภอเมืองลพบุรีมีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอข้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอบ้านหมี่และอำเภอโคกสำโรง

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอพัฒนานิคม

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอพระพุทธบาท อำเภอหนองโดน อำเภอดอนพุด

(จังหวัดสระบุรี) และอำเภอบ้านแพรก (จังหวัดพระนครศรีอยุธยา)

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอไชโย (จังหวัดอ่างทอง) และอำเภอท่าเรือ

อำเภอเมืองลพบุรี แบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น ๒๔ ตำบล ๒๒๓ หมู่บ้าน ได้แก่

- | | |
|----------------|--------------------|
| ๑. ทะเลชุบศร | ๑๓. ท่าแค |
| ๒. ท่าหิน | ๑๔. ท่าศาลา |
| ๓. กกโก | ๑๕. นิคมสร้างตนเอง |
| ๔. โกงธนู | ๑๖. บางขันหมาก |
| ๕. เขาพระงาม | ๑๗. บ้านข่อย |
| ๖. เขาสายอด | ๑๘. ท้ายตลาด |
| ๗. โคกกะเทียม | ๑๙. ป่าตาล |
| ๘. โคกลำพาน ๒๐ | . พรหมมาستر |
| ๙. โคกตูม ๒๑ | . โพธิ์เก้าต้น |
| ๑๐. จั้วราย ๒๒ | . โพธิ์ตรุ |
| ๑๑. ดอนโพธิ์ | ๒๓. สี่คลอง |
| ๑๒. ตะลุง ๒๔ | . ถนนใหญ่ |

ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์แต่ละวัดของคณะสงฆ์อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี แบ่งเป็นเขตการปกครองแบ่งออกเป็นตำบลอีก ๒๔ ตำบล และมีวัดในการของเขตคณะสงฆ์อำเภอ

^๑ ศูนย์สารสนเทศเพื่อการบริหารและงานปกครอง. กรมการปกครอง. กระทรวงมหาดไทย. "ข้อมูลการปกครอง." [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.dopa.go.th/padmic/jungwad76/jungwad76.htm> [ม.ป.ป.]. สืบค้น ๑๕ เมษายน ๒๕๕๔.

เมือง จำนวนทั้งหมด ๑๒๘ วัด โดยแบ่งเป็น พระอารามหลวงมหานิกาย พระอารามหลวง
ธรรมยุติกนิกาย วัดราษฎร์มหานิกาย และวัดราษฎร์ธรรมยุติกนิกายดังนี้

พระอารามหลวงมหานิกาย จำนวน ๒ วัด ได้แก่ (๑) วัดกวิศรารามราชวรวิหาร (พระ
อารามหลวงชั้นตรี ชนิดราชวรวิหาร) ตำบลท่าหิน อำเภอเมืองลพบุรีและ (๒) วัดเสาธงทอง (พระ
อารามหลวงชั้นตรี ชนิดสามัญ) ตำบลท่าหิน อำเภอเมืองลพบุรี

พระอารามหลวงธรรมยุติกนิกาย จำนวน ๒ วัด ได้แก่ (๑) วัดสิริจันทรมิตรวรวิหาร
(พระอารามหลวงชั้นตรี ชนิดวรวิหาร) ตำบลเขาพระงาม อำเภอเมืองลพบุรีและ (๒) วัดมณีชลขันธ์
(พระอารามหลวงชั้นตรี ชนิดสามัญ) ตำบลพรหมาสร์ อำเภอเมืองลพบุรี

วัดราษฎร์มหานิกาย จำนวน ๑๐๘ วัด ได้แก่

ตารางที่ ๒.๑ แสดงรายชื่อวัดราษฎร์มหานิกายในเขตอำเภอเมืองลพบุรี

ตำบลทะเลชุบศร	ตำบลท่าแค
---------------	-----------

๑.	วัดคลองสายบัว	๑.	วัดดอนประดู่
๒.	วัดชีป่าสิตาราม	๒.	วัดท่าแค
๓.	วัดตองปุ	๓.	วัดปากกล้วย
๔.	วัดป่าธรรมโสภณ	๔.	วัดหนองแขม
๕.	วัดมงคลประสิทธิ์	ตำบลท่าศาลา	
๖.	วัดสะพานอิฐ	๑.	วัดท่าศาลา
ตำบลท่าหิน		๒.	วัดนาจาน
๑.	วัดเชิงท่า	๓.	วัดศรีรัตนคีรี
		๔.	วัดหัวช้าง
ตำบลบางขันหมาก		ตำบลบ้านข่อย	
๑.	วัดทองแท่งนิตยาราม	๑.	วัดข่อยกลาง
๒.	วัดสิงห์ทอง	๒.	วัดข่อยใต้
๓.	วัดหนองแก้ว		
ตำบลกกโก		ตำบลเขาสามยอด	
๑.	วัดกกโก	๑.	วัดดงสวอง
๒.	วัดขุนนวน	๒.	วัดน้ำจั้น
๓.	วัดโคกม่วง	๓.	วัดโนนหัวช้าง
๔.	วัดดงน้อย	๔.	วัดพระบาทน้ำพุ
๕.	วัดบ้านไร่	๕.	วัดสระมะเกลือ
๖.	วัดบ้านใหม่	๖.	วัดสันติมรรค
๗.	วัดป่าสัก	๗.	วัดหนองบัวขาว
ตำบลไกร้งธนู		ตำบลนิคมสร้างตนเอง	
๑.	วัดญาณเสน	๑.	วัดคูหาสวรรค์
๒.	วัดตะโก	๒.	วัดเจริญธรรม (ถ้ำภูตอง)
๓.	วัดบ้านดาบ	๓.	วัดไตรคีรีวัน
๔.	วัดโบสถ์	๔.	วัดท่าเตื่อ
ตำบลท้ายตลาด		๕.	วัดศรีธรรมโสภณ
๑.	วัดตะเคียน	๖.	วัดสุวรรณคีรี (สุวรรณคีรีปิฎก)
๒.	วัดท่าข้าม	๗.	วัดหนองถ้ำ
๓.	วัดหลวงท้ายตลาด	๘.	วัดใหม่จำปาทอง

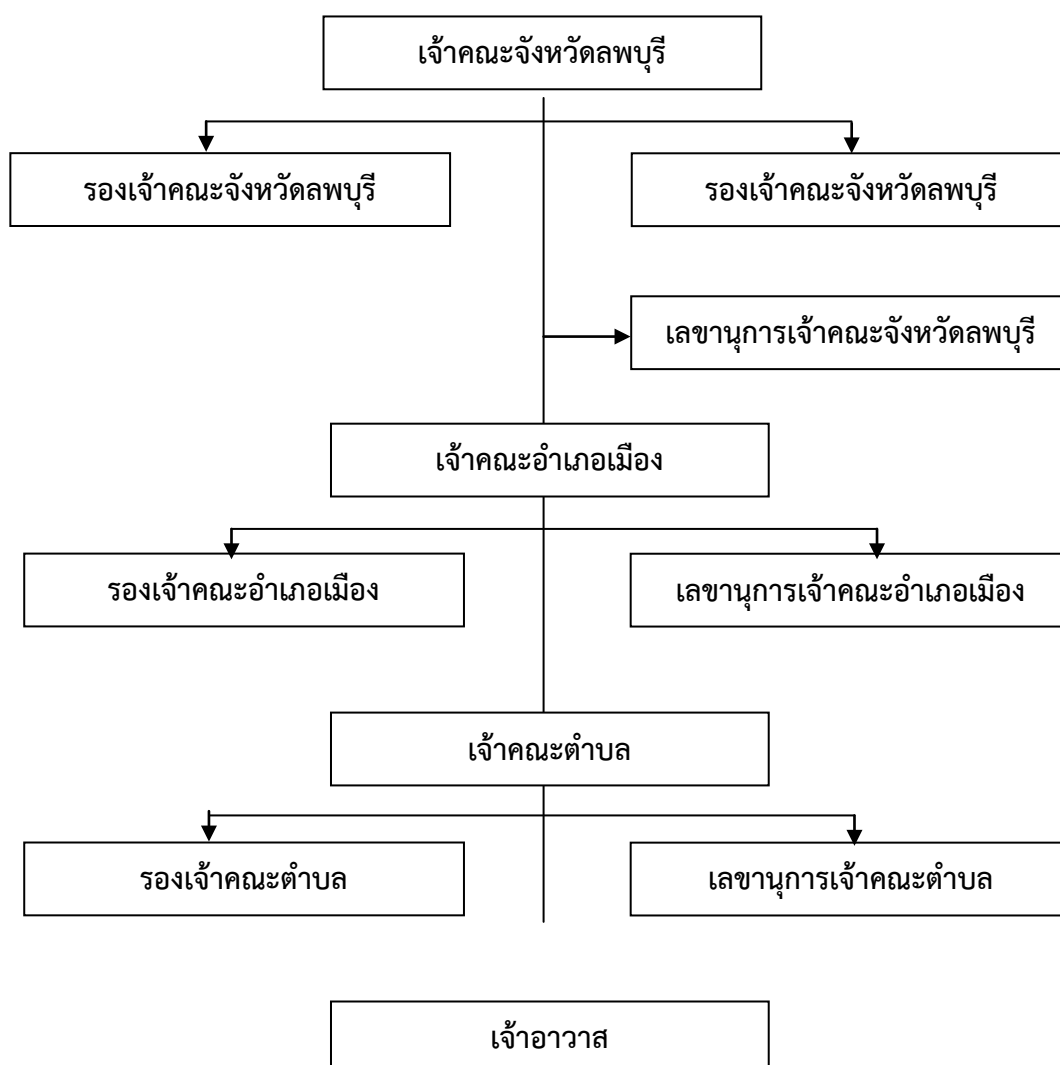
ตารางที่ ๒.๑ (ต่อ)

ตำบลสีคลอง		ตำบลเขาพระงาม	
๑.	วัดคิ่งนาบุญ	๑.	วัดหนองเลา
ตำบลโคกลำพาน		ตำบลพรหมมาستر	
๑.	วัดโคกกระถิ่น	๑.	วัดพรหมมาستر
๒.	วัดโคกลำพาน	๒.	วัดมะปรางหวาน
๓.	วัดโป่งน้อย	๓.	วัดศรีสุทธาวาส
ตำบลตะลุง		ตำบลป่าตาล	
๑.	วัดโคกโพธิ์กฤษุข	๑.	วัดป่าตาล
๒.	วัดตะลุง	๒.	วัดป่าหวายเก่า
๓.	วัดบางพุทไธ	๓.	วัดป่าหวายทุ่ง
๔.	วัดยาง ฦ รังสี	๔.	วัดเมืองใหม่
๕.	วัดหลวงสุวรรณาราม	๕.	วัดห้วยเปี่ยม
ตำบลดอนโพธิ์		ตำบลถนนใหญ่	
๑.	วัดดอนโพธิ์	๑.	วัดซาก
๒.	วัดไดยาว	๒.	วัดถนนแค
๓.	วัดไคใหญ่	๓.	วัดถนนใหญ่
๔.	วัดไทร้อย	๔.	วัดถนนใหญ่
ตำบลโคกกะเทียม		ตำบลโคกตูม	
๑.	วัดคอกกระปือ	๑.	วัดศรีวังค์
๒.	วัดโคกกะเทียม	๒.	วัดโคกตูม
๓.	วัดหนองปลิง	๓.	วัดถ้ำเต่า
ตำบลโพธิ์เก้าต้น		๔.	วัดถ้ำม่วง
๑.	วัดโคกหม้อ	๕.	วัดน้ำซับสังฆาราม
๒.	วัดธรรมิกาวาส	๖.	วัดปราสาทนิมิต
๓.	วัดนางหนู	๗.	วัดศรีจำปา
๔.	วัดบ่อเงินเจริญสุข	๘.	วัดศรีรัตนาวาส
๕.	วัดบัว	๙.	วัดสายตรี
๖.	วัดโพธิ์เก้าต้น	๑๐.	วัดสายโท

๗.	วัดโพธิ์งาม	๑๑.	วัดเสมาทอง
๘.	วัดโพธิ์เทพประสิทธิ์	๑๒.	วัดหนองแฝกเลื่อม
๙.	วัดสำราญ	๑๓.	วัดห้วยขมิ้น
ตำบลโพธิ์ตรุ		๑๔.	วัดห้วยจันทร์
๑.	วัดไผ่แตง	๑๕.	วัดห้วยบง
๒.	วัดพลอยสุวรรณ		

ตารางที่ ๒.๑ (ต่อ)

โครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี





แผนภาพที่ ๒.๒ แสดงโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอเมืองลพบุรี

การจัดการดูแลความเรียบร้อยในส่วนอำเภอเมืองลพบุรีอยู่ในความรับผิดชอบของเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาสวัด และพระภิกษุสงฆ์ทุกรูปทำหน้าที่ในการดูแลให้เป็นไปตามระเบียบของการดูแลกิจการคณะสงฆ์ให้เรียบร้อยเป็นอย่างดี กิจการคณะสงฆ์ภายใต้การดูแลของเจ้าคณะจังหวัดลพบุรีได้ให้มีการร่วมทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดความสามัคคีป้องกันทั่วทั้งจังหวัด เช่น การทำกิจกรรม ร่วมกันดูแลวัดในระบบ ๕ ส. การปฏิบัติธรรม การส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งภาคบาลีและนักธรรม เป็นต้นเพื่อให้ทุกอำเภอนำไปปฏิบัติ

ในส่วนของคณะสงฆ์อำเภอเมืองลพบุรีก็ได้นำมาปฏิบัติตามมติของคณะสงฆ์ของจังหวัดลพบุรี โดยมีการประชุมเพื่อแจ้งการปฏิบัติงานเป็นวาระการประชุมเพื่อให้เจ้าอาวาสทราบ และนำไปแจ้งต่อเพื่อให้พระภิกษุได้ร่วมกันปฏิบัติตามมติที่ได้รับมาอย่างเรียบร้อย

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ของพระสังฆาธิการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี” ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอันได้แก่ งานวิจัยเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ และงานวิจัยเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

๒.๗.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพระสังฆาธิการพบว่า พระสังฆาธิการ คือพระภิกษุที่ปฏิบัติภารกิจของพระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรือง และสร้างศรัทธาของพุทธศาสนิกชนต่อพระพุทธศาสนา และสร้างความเข้มแข็งและความมั่นคงของพระพุทธศาสนา ทั้งนี้ผู้ศึกษายังพบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพระสังฆาธิการดังนี้

พระมหาวิมลญาณ ทุยโธสงค์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสงฆ์ในการส่งเสริมองค์ชุมชนศึกษากรณี : กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดตราด” ประชากรกลุ่ม/ตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ๑๒ กลุ่ม ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด ซึ่งมีอายุการก่อตั้งกลุ่ม ๓ ปีขึ้นไป และมี

สถานก่อตั้งกลุ่มอยู่ในวัดมีเจ้าอาวาสเป็นประธานกลุ่ม หรือเป็นที่ปรึกษากลุ่ม และผู้เกี่ยวข้องคือ พระสงฆ์ คณะกรรมการ และสมาชิกกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ เกิดจากพระสงฆ์ที่รับรู้ปัญหาชุมชน จึงมีการประยุกต์หลักธรรมและปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเพื่อแก้ไข ปัญหาในชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยการส่งเสริมระบบการเรียนรู้ด้วยการส่งเสริมกิจกรรมกลุ่ม สัจจะสะสมทรัพย์ เพื่อสร้างทุนชุมชนส่งเสริมการไว้น้ำใจและการสื่อสารต่อกันโดยประยุกต์หลัก ฆราวาสธรรม พระสงฆ์มีบทบาทส่งเสริมองค์กรชุมชนด้วยการเป็นผู้ปลุกจิตสำนึก ผู้ให้การเรียนรู้ ผู้ ส่งเสริมคุณธรรมและผู้นำคำปรึกษา โดยอาศัยบทบาทดังกล่าวในการส่งเสริมกิจกรรมกลุ่มใน ๓ ขั้นตอน คือขั้นแนะนำเตรียมการ ขั้นก่อตั้งกลุ่ม ขั้นดำเนินกิจกรรมด้วยการให้มีการจัดตั้งกลุ่มสัจจะ สะสมทรัพย์ โดยการให้การเรียนรู้ และส่งเสริมคุณธรรมและขั้นดำเนินกิจกรรมมุ่งหมายให้กลุ่มเกิด ความเข้มแข็ง และส่งเสริมคุณธรรมให้คำปรึกษาเกิดสวัสดิการแก่สมาชิก จนเกิดการพึ่งตนเองได้ ระดับหนึ่ง ^๑

พระมหาภุชญา นันทเพชร ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของพระสงฆ์ต่อบทบาทการพัฒนาสังคม” โดยมีวัตถุประสงค์ ๓ ประการคือ ประการแรก เพื่อศึกษาถึงทัศนคติของพระสงฆ์ผู้ ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีเปรียบเทียบเท่าที่มีต่อบทบาทการพัฒนาสังคม ประการที่สอง เพื่อ ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อทัศนคติของพระสงฆ์ที่ได้รับการศึกษาปริญญาตรี ประการที่สาม เพื่อ ศึกษาถึงบทบาทในการพัฒนาสังคมด้านต่างๆ ของพระสงฆ์ผู้รับการศึกษาในปริญญาตรีในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า พระสงฆ์ที่เรียนวิชาเอกในมหาวิทยาลัยต่างกัน มี ทัศนคติต่อบทบาทในการพัฒนาสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือพระสงฆ์ที่เรียน วิชาเอกสังคมวิทยา มีทัศนคติเห็นด้วยกับบทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคมสูงกว่าพระสงฆ์ที่ เรียนวิชาเอกภาษาอังกฤษ วิชาเอกศาสนาปรัชญา วิชาเอกบาลี-สันสกฤต และมีแนวโน้มว่าปัจจัยอื่นๆ เช่น พรรษา สถาบันการศึกษา จำนวนครั้งในการติดตามสื่อโทรทัศน์จะส่งผลให้พระสงฆ์มีทัศนคติต่อ บทบาทในการพัฒนาสังคมบางด้านแตกต่างกันด้วย ^๒

พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมมสุโข (พรสุทธิชัยพงศ์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพ การบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี” ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพในการบริหารงาน

^๑ พระมหาวิมลญาณ ทุยโสสงศ์, “บทบาทพระสงฆ์ในการส่งเสริมองค์กรชุมชนศึกษากรณี : กลุ่มสัจจะ สะสมทรัพย์ จังหวัดตราด”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔).

^๒ พระมหาภุชญานันทเพชร, “ทัศนคติของพระสงฆ์ต่อบทบาทการพัฒนาสังคม ”, วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐).

ของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรีพบว่าพระภิกษุและสามเณรมีทัศนคติต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๓ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพระภิกษุและสามเณรมีทัศนคติต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรีอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือด้านการศึกษาอบรมและสั่งสอนเท่ากับ ๓.๙๕ ด้านการบำรุงรักษาวัดจัดกิจกรรมและศาสนสมบัติเท่ากับ ๓.๗๘ ด้านการให้ความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลเท่ากับ ๓.๖๑ และด้านการบริหารและการปกครองเท่ากับ ๓.๕๖ ตามลำดับ

การเปรียบเทียบทัศนคติของพระภิกษุและสามเณรต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าพระภิกษุและสามเณรมีทัศนคติต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของเจ้าอาวาสไม่แตกต่างกันตามสถานภาพอายุพรรษาวุฒิการศึกษา นกัธรรมาวุฒิกศศึกษาเปรียญธรรมและวุฒิกศศึกษาสามัญจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาปัญหาและแนวทางในการบริหารงานของเจ้าอาวาสพบว่า ปัญหาและแนวทางในการบริหารงานของเจ้าอาวาสได้แก่ ๑) ด้านการบำรุงรักษาวัดจัดกิจกรรมและศาสนสมบัติวัดในจังหวัดนนทบุรีส่วนใหญ่ไม่มีการจัดทำทะเบียนครุภัณฑ์ปัญหาเรื่องความสะอาดภายในวัดหรือบริเวณรอบนอกของวัดและบางวัดมีโบราณสถานโบราณวัตถุที่มีสภาพทรุดโทรม ๒) ด้านการบริหารและการปกครองระยะเวลาในการประชุมแต่ละครั้งห่างกันนานเกินไปและบางวัดมีการรวมศูนย์กลางการปกครองไปที่เจ้าอาวาสเพียงผู้เดียวทำให้ในบางครั้งการดูแลอาจไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร ๓) ด้านการศึกษาอบรมและสั่งสอนผู้ที่จะทำหน้าที่ในการอบรมพระภิกษุและสามเณรไม่เพียงพอและไม่มี การอบรมครูพระทำให้เกิดการขาดแคลนครูพระที่จะทำหน้าที่ในการสอนหนังสือทั้งในแผนกบาลีและแผนกธรรม ๔) ด้านการให้ความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลการติดต่อบางครั้งไม่สะดวกการจัดกิจกรรมไม่ทั่วถึงพิธีกรรมหรือมคทายกบางวัดยังทำหน้าที่ได้ไม่สมบูรณ์และไม่ถูกต้องตามรูปแบบประเพณีและสถานที่จอดรถภายในวัดคับแคบจนเกินไปทำให้ญาติโยมที่มาติดต่อหรือมาทำบุญที่วัดเกิดความไม่สะดวก

แนวทางในการแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆได้แก่ ๑) ด้านการบำรุงรักษาวัด จัดกิจกรรมและศาสนสมบัติการสรรงงบประมาณบางส่วนเพื่อใช้ในการจัดทำทะเบียนครุภัณฑ์การจัดให้มีการทำความสะอาดและปรับทัศนียภาพภายในและรอบนอกบริเวณวัดให้มีความสวยงามร่มรื่นตลอดจนการซ่อมแซมโบราณสถานและโบราณวัตถุ ๒) ด้านการบริหารและการปกครองควรมีการจัดประชุมอย่างน้อยเดือนละครั้งและควรมีการกระจายอำนาจการปกครองออกไปยังผู้ที่มีส่วนร่วมในการบริหารและ

^๑ พระครูใบฎีกาอภิชาติธมมสุโข (พรสุทธิชัยพงศ์), “ประสิทธิภาพการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

การปกครอง๓) ด้านการศึกษาอบรมและสั่งสอนควรส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอนนักรธรรมภายในวัดและควรสนับสนุนให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถขึ้นมาเป็นครูสอนนักรธรรมและควรจัดให้มีการอบรมครูพระทุก๖เดือน๔) ด้านการให้ความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลควรมีการจัดตั้งหน่วยงานหรือสำนักงานและจัดให้มีผู้รับผิดชอบควรมีการจัดอบรมพิธีกรหรือมัคทายกขึ้นในจังหวัดเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและเป็นรูปแบบเดียวกันและควรจัดให้มีสถานที่จอดรถอย่างเพียงพอเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ญาติโยมที่มาทำบุญหรือติดต่อในการบำเพ็ญกุศลต่างๆ

พระกฤตพจน์ สุทธิจิตโต (หวานดี) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของเจ้าอาวาสที่มีต่อการพัฒนาสังคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของเจ้าอาวาสที่มีต่อการพัฒนาสังคมในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ พรรษาที่อุปสมบท สมณศักดิ์ วุฒิการศึกษาทางโลกและวุฒิการศึกษาทางธรรม ประชากรเป็นเจ้าอาวาสพำนักประจำอยู่ในวัดที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ พ.ศ. ๒๕๕๕ พบว่าพระสงฆ์ที่มีบทบาทด้านการเผยแผ่ธรรมอยู่ในระดับน้อย เจ้าอาวาส ในจังหวัดสมุทรปราการ มีบทบาทในการพัฒนาสังคม ด้านการปกครองมากกว่าด้านอื่นตามลำดับ การเป็นผู้นำที่ดีต้องมี ธรรมะ ความอดทน เสียสละ และยุติธรรม ยึดพระธรรมวินัยเป็นหลักในการปกครอง มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีความรู้ ฟังเหตุและผล ความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับการพัฒนาสังคมแต่ละด้าน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ควรเน้นในการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปเผยแผ่ให้ประชาชนได้ทราบและเข้าใจ สามารถนำหลักธรรมไปประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ทำให้เกิดความสงบสุขแก่ตนเองและสังคมช่วยแก้ปัญหาในด้านต่างๆ ได้^{i□}

พระครูสังฆรักษ์กฤษณ์ตถกณ สุเมโธ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๕ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปกครองและด้านสาธารณูปการมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๕ และ ๓.๔๕ ตามลำดับ ส่วนด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่ และด้านการสาธารณสงเคราะห์มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง

^{i□} พระกฤตพจน์ สุทธิจิตโต, “บทบาทของเจ้าอาวาสที่มีต่อการพัฒนาสังคม: ศึกษากรณี จังหวัดสมุทรปราการ”, วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ผลการศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัญหาที่สำคัญได้แก่ เจ้าอาวาสบางรูปขาดวิสัยทัศน์ ขาดเป้าหมาย ในการบริหารจัดการวัดที่ชัดเจน การบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสบางส่วนไม่มีการประชุม ปรีกษา วางแผน และกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาวัดอย่างเป็นรูปธรรม เป็นการบริหารจัดการวัดตามความเคยชินที่เคยปฏิบัติมา ขาดการประสานงานระหว่าง วัด บ้าน และชุมชน และเจ้าอาวาสบางรูปใช้คนไม่ถูกต้องงาน จึงทำให้งานขาดประสิทธิภาพ

แนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว ได้แก่ ควรมีการประชุมพระภิกษุ สามเณร ภายในวัดเนืองๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัด และเพื่อความสัมพันธ์ภายในวัด ส่งเสริมให้เจ้าอาวาสเปิดรับความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการวัดมีการนำเอา เทคโนโลยีสมัยใหม่ใช้ในการพัฒนาวัดมากขึ้น และควรมีการจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ระหว่างวัดและชุมชน[□]

สรุปได้ว่างานที่เกี่ยวข้องกับ บทบาทของพระสงฆ์ในการคาดหวังได้ว่า ผู้ใดก็ตามที่เขามีสถานภาพใด สถานภาพหนึ่งก็ย่อมถูกคาดหวังว่า ควรมีพฤติกรรมตามที่สถานภาพกำหนดในตัวของเขาเองและบุคคลอื่นๆ ข้าราชการมีหน้าที่ให้ความสะอาดและบริการแก่ประชาชนโดยเต็มใจและเต็มที่หรือตัวอย่างที่จะศึกษา คือพระสงฆ์ซึ่งดำรงสถานภาพเป็นพระสงฆ์หรือพระภิกษุสงฆ์เอง ก็จะต้องมีสามัญสำนึก และคาดหวังต่อบทบาทจริงของตนเอง ขณะเดียวกันบุคคลอื่นๆ เช่น ประชาชนทั่วไป ข้าราชการ ฯลฯ ก็ย่อมคาดหวังที่จะให้พระสงฆ์ปฏิบัติตามบทบาทหรือหน้าที่ของท่านด้วย

๒.๗.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์พบว่า กิจการคณะสงฆ์เป็นหน่วยงานที่ต้องมีรูปแบบการปกครองเฉพาะ เพราะเป็นการปกครองของสงฆ์จึงจำเป็นต้องมีการปกครองอีกรูปแบบหนึ่งที่ต่างจากฆราวาส ดังนั้นเมื่อมีการปกครองคณะสงฆ์ขึ้นมาแล้วก็จำเป็นต้องมีการตรวจสอบการปกครองว่าเป็นไปอย่างที่เป็นในรูปแบบการปกครองหรือไม่ จึงได้มีการทำวิจัยขึ้นมาเกี่ยวกับการบริหารคณะสงฆ์ เพื่อให้ เห็นข้อผิดพลาดแล้วนำมาแก้ไขให้ดีขึ้น ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ดังนี้

พระครูสังฆรักษ์พศวีร์ อธิปัตถ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสงฆ์ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสงฆ์ในจังหวัดนนทบุรี” จากผลการวิจัยพบว่า

[□] พระครูสังฆรักษ์กฤษฏ์ดิษฐ์ สุ่มเฒ่า, “ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

ผลการวิจัยได้ดังนี้ ๑.บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวม อยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านการควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ พบว่ามีบทบาทอยู่ในระดับมากทุกด้าน ๒.การเปรียบเทียบบทบาทของพระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรีที่มีจำนวนพรรษา ระดับการศึกษาสายสามัญ การศึกษาทางเปรียญธรรม ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ และการสังกัดวัดแต่ละขนาดแตกต่างกันมีบทบาทต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดนนทบุรี ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน[□]

พระธนดล นาคสุวณโณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์” จากผลการวิจัยพบว่า ๑. พระสังฆาธิการในจังหวัดบุรีรัมย์ มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในด้านการปกครองอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง

๒. ผลการเปรียบเทียบบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าพระสังฆาธิการที่มีอายุ ตำแหน่งพระสังฆาธิการ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษาทางสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการแตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่แตกต่างกัน ๓. ข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ควร มีการปกครองพระภิกษุ สามเณร ให้ปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด มีกองทุนส่งเสริมด้านการศึกษาแก่พระภิกษุ สามเณร ให้พระภิกษุ สามเณร เอาใจใส่ต่อกิจกรรม ด้านพระพุทธศาสนา ให้พระภิกษุสามเณร ดำเนินกิจการบางอย่างภายในวัดอย่างเป็นระเบียบนอกจากนี้ควรให้พระภิกษุ สามเณร ได้สั่งสอนศีลธรรมแก่ประชาชน ให้พระภิกษุสามเณร ทำวัดให้เป็นระเบียบ มีแบบแผน ตลอดจนให้พระภิกษุ สามเณร ดูแลสถานที่วัดให้ปราศจากอบายมุขและยาเสพติด[□]

[□] พระครูสังฆรักษ์พิศวีรธีรปณฺโณ, “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย:วิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

[□] พระธนดล นาคสุวณโณ, “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

พระวุฒิกर्ณ วุฑฒิกโร ได้ศึกษาเทคนิคและวิธีการเผยแผ่พุทธธรรม ของพระราชวรมุณี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) จากการศึกษาพบว่า เนื้อหาพุทธธรรมพระราชวรมุณีมีจุดเด่นคือ มีเนื้อเรื่องบรรยายธรรมเป็นลำดับขั้น เป็นขั้นตอน แต่ละประเด็นจะมีความรู้ใหม่ๆ ให้ขบคิดอยู่เสมอ โดยใช้ภาษาร่วมสมัย ฟังเข้าใจง่าย อธิบายพุทธธรรมได้ลุ่มลึก ชัดเจน โดยสามารถสรุปประเภทเนื้อหาของพุทธธรรมที่ท่านนำเสนอได้ ๔ ประเภท ดังนี้คือ

๑. เนื้อหาประเภทพัฒนาจิตใจเพื่อชีวิตที่ดีงาม
๒. เนื้อหาประเภทบูรณาการและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
๓. เนื้อหาประเภทพระธรรมเทศนา
๔. เนื้อหาประเภทวิชาการ ⁱⁱ

พระมหาบุญเลิศ ธมฺมทสฺสี ได้ศึกษาวิธีเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระราชวิทยาคม (หลวงพ่อดุณฺ ปรีสุทฺโธ) พบว่า วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในปัจจุบันของหลวงพ่อดุณฺ หลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่ท่านใช้ในการเผยแผ่หรือประกาศ และวิธีการเผยแผ่ที่ท่านใช้บ่อยที่สุด คือ การสนทนาธรรมและการตอบคำถาม ถือว่าเป็นวิธีการที่ท่านใช้สื่อถึงผู้ฟังง่ายที่สุด ไม่ต้องมีพิธีรีตองมากมาย ตลอดถึงการใช้บุคลิกลักษณะคือท่านั่ง การพูดภาษาพื้นบ้านและการสร้างอารมณ์ขันให้แก่ผู้ฟังอยู่เสมอ ความสัมฤทธิ์ผลในการเผยแผ่ที่มีคนทุกชนชั้นตั้งแต่กษัตริย์ คนรวย คนจนต่างพากันเข้าไปกราบนมัสการท่าน ยิ่งนับวันก็เพิ่มมากขึ้น ไม่ว่านักข่าว นักการเมือง นักกีฬา หรือนักวิชาการ ต่างก็หันมาสนใจเข้าหาท่านอยู่เสมอ แม้กระทั่งเวลาเกิดมีปัญหาที่แก้ไม่ตกก็มักจะให้ท่านเป็นผู้ชี้แนะแนวทาง เช่น ปัญหาเรื่อง วาย ๆ เค และปัญหายาเสพติด ⁱⁱ

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานของคณะสมัยใหม่ จำเป็นต้องอาศัยวิทยาการด้านการจัดการบริหารเข้ามาสนับสนุนองค์กร เพื่อเสริมพลังการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล พัฒนาศักยภาพมนุษย์ ขององค์กรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ รวมทั้งใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาสนับสนุนด้านฐานข้อมูล การสร้างบุคลากรในองค์กรให้มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีการตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การสร้างความเป็นธรรม ความเสมอภาคใน

ⁱⁱ พระวุฒิกर्ณวุฑฒิกโร, ศึกษาเทคนิคและวิธีการเผยแผ่พุทธธรรมของพระราชวรมุณี, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓).

ⁱⁱ พระมหาบุญเลิศ ธมฺมทสฺสี, ศึกษาวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระราชวิทยาคม ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓).

องค์กร การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีการประสานประโยชน์ สร้างความร่วมมือ การกระจายอำนาจที่เหมาะสม จะเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสมัยใหม่

๒.๗.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวกับอทิบาท ๔

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอทิบาท ๔ พบว่ามีองค์ประกอบ ๔ ประการซึ่งมีความสำคัญและเป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติตาม เพื่อส่งเสริมให้กิจการทั้งปวงสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ คือ (๑) ฉันทะ ความพึงพอใจ (๒) วิริยะ ความเพียร (๓) จิตตะ ความคิด และ (๔) วิมังสา ความไตร่ตรอง นอกจากนี้ผู้ศึกษายังพบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอทิบาท ๔ ดังนี้

พัชรพร วีรสิทธิ์ ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหา และอุปสรรคตามหลักอทิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม เพื่อศึกษาความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอทิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอทิบาท ๔ อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่ามีองค์ประกอบด้านวิริยะ และด้านวิมังสาอยู่ในระดับสูงและมีองค์ประกอบด้านฉันทะและจิตตะอยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคมที่มีลักษณะของเขตพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบแตกต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอทิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน [□]

บุญมี บุญเอี่ยม ได้ศึกษาการนำอทิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เพื่อเปรียบเทียบการนำอทิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงาน จากตัวแปรประวัติการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่าพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ตมีการนำอทิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากอละมีการนำอทิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยอาศัยแรงจูงใจภายนอกและใช้อทิบาท ๔ มากน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน วิธีการนำอทิบาท ๔ ไปใช้ คือ ต้องสร้างฉันทะให้เกิดขึ้นในใจของตนเป็นเบื้องต้นก่อนเพื่อให้เกิดความชอบหรืออยากที่จะทำงานนั้นๆ จากนั้นต้องใช้วิริยะ คือความเพียร

[□]พัชรพร วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอทิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖).

พยายามความอดทนในการต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ เพื่อที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมาย ในขณะที่ทำงานต้องมีจิตตะคือความตั้งใจหรือเอาใจใส่ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพ และสุดท้ายต้องใช้วิม้งสาคือพิจารณาไตร่ตรองงานที่ทำอย่างรอบคอบ มีการตรวจสอบข้อบกพร่องจากการทำงานแล้วหาทางแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด □□

สถิติ รัชปต์ย์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอภิธิบาท ๔ ไปใช้ในการเล่าเรียน ของนักศึกษาคุุหัทสธ มหาวิตยาลัฒมหามกุฏราชวิตยาลัฒ วิตยาสะทรวัยเอ็ด เพื่อศึกษาวิธีการนำเอาหลักอภิธิบาท ๔ ไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านปฏิบัตินั้น นักศึกษาคุุหัทสธส่วนใหญ่ ได้ให้ทัศนคติที่คล้ายคลึงกันว่าในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นแล้วเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็คือการประสบความสำเร็จในสิ่งที่ทำ ต้องเริ่มที่ฉันทะให้เกิดขึ้นในใจของตนเองก่อน คือรักชอบอยากที่จะทำสิ่งนั้น จากนั้นจะต้องใช้วิธีะก็คือความเพียรพยายาม มีความอดทนไม่ท้อถอย พยายามทำอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานหรือสิ่งที่ทำประสบความสำเร็จดังเป้าหมาย ซึ่งต้องอาศัยจิตตะ คือ การที่ใจจดจ่อกับสิ่งที่ตนเองทำ มุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ หากเกิดปัญหาหรืออุปสรรคก็ควรใช้วิม้งสา คือการไตร่ตรองหาเหตุผลวิเคราะห์ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น พยายามแก้ปัญหานั้นผ่านคลานหรือสิ้นสุดลงไป การงานหรือสิ่งที่ทำนั้นก็จะประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพสูงสุด □□

วิษณูภา เมธีวรฉัตร ศึกษาวิจัยเรื่อง “ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอภิธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนศิรวิงศ์วิตยาส จัஙหวัตนครสวรร์ ” ผลการศึกษาวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๖๘ มีอายุต่ำกว่า ๓๑ ปี คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๘๕ มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๔ และมีตำแหน่งส่วนใหญ่ เป็นนักเรียน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๘

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอภิธิบาท ๔ ของโรงเรียนศิรวิงศ์วิตยาส จัஙหวัตนครสวรร์ พบว่า บุคลากรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอภิธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้าน

□□ บุญมี บุญเอี่ยม, “ศึกษาการนำอภิธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔).

□□ สถิติ รัชปต์ย์, “การประยุกต์ใช้หลักอภิธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคุุหัทสธ มหาวิตยาลัฒมหามกุฏราชวิตยาลัฒ วิตยาสะทรวัยเอ็ด” ศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘).

วิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน

แนวทางการประยุกต์ใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์ บุคลากรต้องยึดหลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความรัก ความพอใจในงาน ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียรบากบั่น ด้วยความเอาใจใส่ในงาน และมีการตรวจสอบความสำเร็จในงานอยู่เสมอ ผลก็คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร และตัวบุคลากรเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ในอนาคต □□

กัญญ์วหาภรณ์ กลิ่นนิมมวล ศึกษาวิจัยเรื่อง “ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ ตามทัศนะของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖) ส่วนด้านวิริยะ จิตตะ และวิมังสา อยู่ในระดับมาก

๒. ผลการเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ต่างกันมีทัศนะต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีทัศนะต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลัก อิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

□□ วิชญาภา เมธีวรฉัตร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

๓. แนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร
สำนักงานจังหวัดพิษณุโลก คือ บุคลากรควรมีความต้องการใฝ่ใจรักที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ ประารถ
ที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป มีความขยัน หมั่นประกอบการทำงานด้วยความพยายาม เข้มแข็ง
อดทน เอาธุระ ไม่ท้อถอย ต้องตั้งใจรับรู้ในภารกิจที่ได้รับมอบหมายโดยปฏิบัติงานด้วยความคิด เอา
จิตฝึกฝน ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่งานที่ปฏิบัติอย่างแท้จริง และหมั่นใช้
ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผล ตรวจสอบข้อบกพร่องในงานนั้นๆ ที่สำคัญต้องรู้จัก
การวางแผนงาน วัดผลและคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา □□

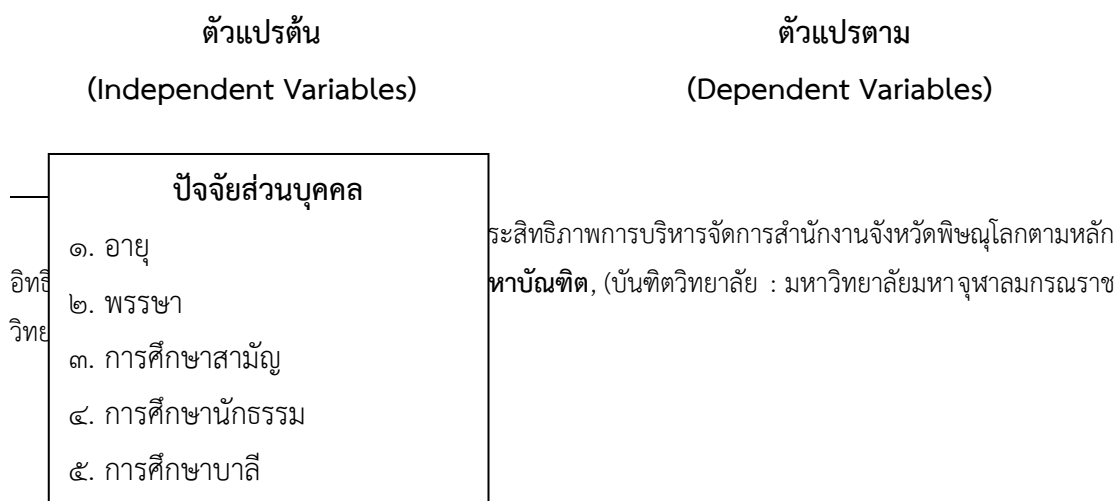
สรุปได้ว่า องค์ธรรมสำคัญที่เกื้อหนุนให้บุคคลประสบความสำเร็จในอาชีพต่างๆ ได้แก่
อิทธิบาท ๔ นั่นคือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา และองค์ธรรมเหล่านี้ มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ช่วย
เกื้อหนุนให้บุคคลดำเนินชีวิตด้วยความไม่ประมาท ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาเล่าเรียน หรือทำงาน เป็นต้น
ให้บรรลุถึงเป้าหมายตามที่ได้วางไว้

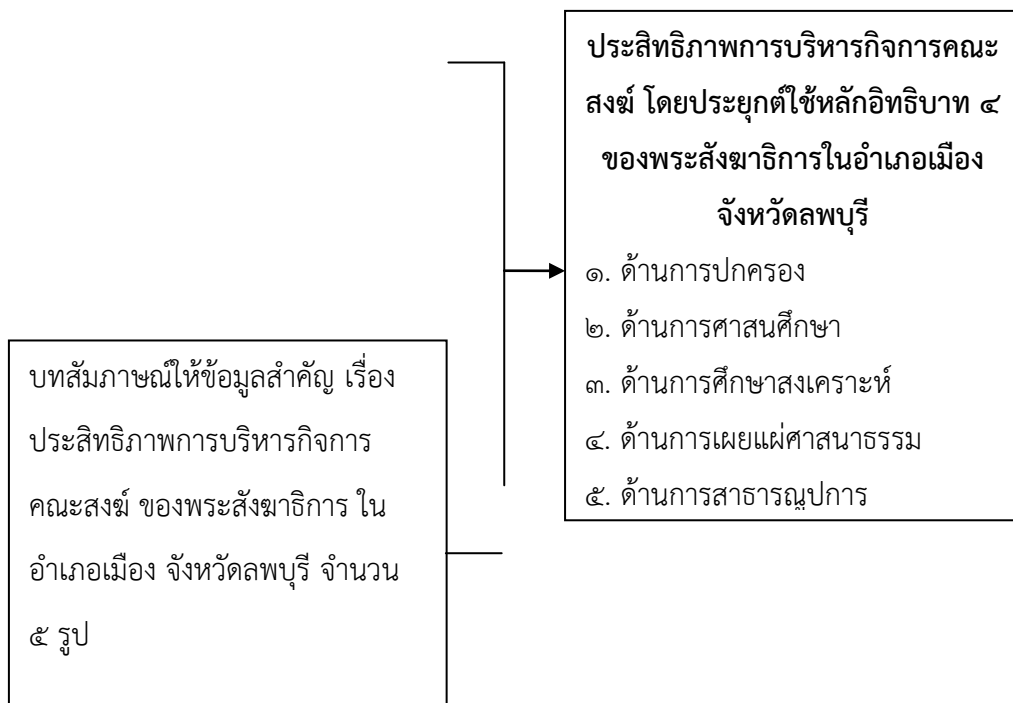
๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท
๔ ของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่
เกี่ยวข้อง โดยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ พรรษา วุฒิ
การศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษานักธรรม วุฒิการศึกษาบาลี

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ได้แก่ ๑) ด้านการปกครอง
๒) ด้านการศาสนศึกษา ๓) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ๔) ด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรม ๕) ด้านการ
สาธารณูปการ และ ๖) ด้านสาธารณสงเคราะห์ โดยประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของพระสังฆาธิการ
ในอำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ดังแผนภาพที่ ๒.๓





แผนภาพที่ ๒.๓ แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย